

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ



ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ



**Збірник електронних навчальних курсів
для підвищення кваліфікації та професійного
розвитку педагогічних працівників закладів
професійної (професійно-технічної) освіти**

БІЛА ЦЕРКВА 2023



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЧИННИКИ
РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

*Збірник електронних навчальних курсів
для підвищення кваліфікації та професійного розвитку педагогічних працівників
закладів професійної (професійно-технічної) освіти*

СХВАЛЕНО

кафедрою педагогіки, психології та менеджменту
протокол № 10 від «07» листопада 2023 р.
завідувач кафедри

Володимир КУЛІШОВ

Імейл кафедри: kafpppo@binpo.onmicrosoft.com kafpppo@ukr.net
фейсбук: <https://www.facebook.com/groups/541890096557167>
сторінка кафедри в Електронній бібліотеці НАПН України:
<https://lib.iitta.gov.ua/view/divisions/dppm/>

Рекомендовано Вченою радою Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України (протокол № 9 від 28.11.2023 року).

Рецензенти:

Линчак О.В. – професорка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти ДЗВО «УМО» НАПН України, докторка біологічних наук, старша наукова співробітниця;

Докторович В.М. – заступниця директора з навчально-виробничої роботи ДПТНЗ «Сумське вище професійне училище будівництва і дизайну, доктор філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки.

Психолого-педагогічні чинники розвитку професійних компетентностей педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти: *збірник електронних навчальних курсів / упорядкування В.С. Кулішов, І.В. Пахомов. Біла Церква: БІНПО УМО НАПН України, 2023. 339 с.*

Комплексна система короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України обумовлює затребуваність конкурентоспроможного та високопрофесійного фахівця з необхідним набором професійних компетенцій та навичок. Важлива роль у їх підготовці належить педагогічним працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти з принципово новим типом критичного та креативного мислення, готовим до здійснення інноваційної педагогічної діяльності, здатним виконувати конструктивні дії у різноманітних ситуаціях професійного характеру відповідно до вимог сучасності.

Важливим фактором професійного розвитку сучасного педагогічного працівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти є безперервна освіта.

Представлений збірник електронних навчальних курсів сформовано відповідно до запитів слухачів курсів підвищення кваліфікації у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти та у контексті психолого-педагогічних чинників розвитку компетенцій і навичок фахівців у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України.

Електронні навчальні курси розроблено у рамках забезпечення навчальних модулів кафедри педагогіки, психології та менеджменту на курсах підвищення кваліфікації у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти «Педагогічний менеджмент і психологія професійної діяльності» та «Інноваційні технології в закладі професійної (професійно-технічної) освіти».

Для педагогів, методистів, керівних кадрів системи П(ПТ)О, а також усіх зацікавлених у підвищенні якості безперервної професійної освіти педагогічних працівників.

КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ



КАФЕДРА
ПЕДАГОГІКИ,
ПСИХОЛОГІЇ
ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

ЗАВІДУВАЧ КАФЕДРИ -
КУЛІШОВ Володимир Сергійович,
доцент, кандидат педагогічних наук

e-mail: kafpppo@ukr.net
Фейсбук: <http://surl.li/auiup>

Колектив кафедри педагогіки, психології та менеджменту вибудовує пріоритети своєї діяльності згідно Плану роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, з урахуванням реалізації стратегії діяльності Інституту та у тісній взаємодії з іншими кафедрами, структурними підрозділами. Діяльність кафедри, реалізація її місії здійснюються на засадах кластерного підходу як основної форми взаємодії і партнерства між усіма учасниками освітнього процесу.

Одним із основних напрямів поточної діяльності кафедри, відповідно до НДР «Психолого-педагогічні чинники розвитку компетенцій і навичок фахівців у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України» та «Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» є визначення психолого-педагогічних чинників розвитку компетенцій і навичок фахівців у сфері вищої і професійної освіти у комплексній системі короткострокового прогнозування попиту на професії в умовах повоєнного відновлення України.

Місія

МІСІЯ КАФЕДРИ

продукування інноваційних освітніх й наукових цінностей з використанням творчих та креативних підходів до навчання; формування психологічної та управлінської компетентності фахівця; сприяння цілісному професійному розвитку та становленню особистості.

Візія

ВІЗІЯ КАФЕДРИ

висока корпоративна культура, імплементація системи забезпечення якості освіти, актуалізація науки та безперервний професійний розвиток.

Цінності

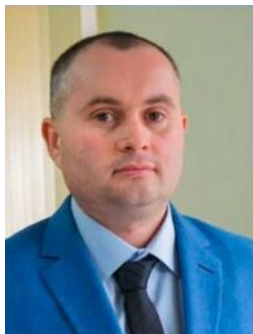
ЦІННОСТІ КАФЕДРИ

гуманізація освіти, людиноцентризм та пріоритет інтересів особистості, лідерство-служіння, єдність колективу, упровадження інноваційних освітніх технологій, синергія освіти, науки і бізнесу, відповідальність і порядність.

ЗМІСТ

I. МОДУЛЬ «ПЕДАГОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ І ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ».....	8
1. ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.....	8
2. АРХІТЕКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ.....	50
3. РОЗВИТОК ПСИХІЧНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ЧИННИК УСПІШНОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ.....	99
4. ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ НА РИНКУ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПОВОСННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ.....	110
5. СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ.....	159
II. МОДУЛЬ «ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ».....	213
6. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В РОБОТІ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ.....	215
7. ОСНОВИ АНДРАГОГІКИ.....	262
8. ГУМАНІЗАЦІЯ ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ.....	292

АВТОРИ-РОЗРОБНИКИ ЕЛЕКТРОННИХ НАВЧАЛЬНИХ КУРСІВ



Кулішов Володимир Сергійович, завідувач кафедри педагогіки, психології та менеджменту, кандидат педагогічних наук, доцент



Кравченко Ганна Юріївна, професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту, докторка педагогічних наук, доцентка



Герасименко Юлія Сергіївна, професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту, докторка економічних наук, доцентка



Фурс Олег Йосипович, доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту, кандидат психологічних наук, доцент



Пахомов Ілля Володимирович, старший викладач кафедри педагогіки, психології та менеджменту



Кривобок Анна Сергіївна, викладачка кафедри педагогіки, психології та менеджмент



Чертов Владислав Ігорович, викладач кафедри педагогіки, психології та менеджмент

МОДУЛЬ «ПЕДАГОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ І ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ



Розробник: *Пахомов Ілля Володимирович*, старший викладач кафедри педагогіки, психології та менеджменту

Актуальність спецкурсу визначається високими вимогами до морально-ділових якостей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, в т. ч. відсутністю у них ознак професійного чи емоційного вигорання.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо діагностики, профілактики та попередження професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Електронний курс розраховано на *4 год.*, із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарське заняття.

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. Анотація електронного курсу
2. Типова освітня програма електронного курсу
3. Тематичний план викладу та засвоєння матеріалів електронного навчального курсу
4. Зміст електронного навчального курсу за темами
5. Завдання до семінарських занять
6. Проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача
7. Комплекс практичних (тестових) завдань для самоконтролю
8. Глосарій ключових слів.
9. Консультаційний пункт
10. Цифрова бібліотека

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ



Однією з основних умов підвищення якості професійного навчання в ЗП(ПТ)О є високий професійний та особистісний рівень їх педагогічних працівників. Саме вони передають учням спеціальні знання, виховують їх, формують практичні вміння та навички, які є базою професійного зростання майбутніх фахівців. Важливим для формування позитивної мотивації майбутніх фахівців, набуття необхідних умінь і навичок є професійне та педагогічне «обличчя» педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. Безумовно, становленню та розвитку майбутніх фахівців сприяє вплив педагогічних працівників ЗП (ПТ)О на засвоєння професійно значущих знань, умінь і навичок, набуття високої кваліфікації та компетентності, формування психологічної готовності до майбутньої професії, планування особистісного та професійного розвитку.

Педагогічні працівники ЗП(ПТ)О є, в першу чергу, педагогами професійної освіти, а не лише фахівцем у певній виробничій галузі. Тому для нього особливо важливим є педагогічні здібності, знання, навички, наявність високорозвиненої педагогічної культури, психолого-педагогічної компетентності, педагогічної майстерності, відсутність проявів професійного та емоційного вигорання.

Діяльність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О вимагає постійної уваги і контролю за взаємодією в системі «вчитель-учень», супроводжується неспокоєм, емоційною напругою, високою мірою особистої відповідальності, виснаженням та професійним вигоранням.

Розглядаючи проблему впливу професійної діяльності на особистість педагогічних працівників ЗП(ПТ)О слід визнати, що постійний стан напруженості, необхідність внутрішнього контролю, налаштування та мобілізація всіх сил на активні й доцільні дії, висока міра особистої відповідальності впливає на його психофізіологічний та емоційний стан, викликаючи стрес.



Актуальність курсу визначається високими вимогами до морально-ділових якостей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, в т. ч. відсутністю у них ознак професійного чи емоційного вигорання.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо діагностики, профілактики та попередження професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.



Завдання курсу:



оновлення та систематизація знань щодо професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О; підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О щодо діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання.

Електронний курс спрямовано на розвиток *освітологічної та компетентності з професійно-особистісного розвитку* педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Електронний курс розраховано на 4 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарське заняття.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Реалізація завдань для досягнення результатів спецкурсу здійснюється шляхом:

- Самостійного опрацювання слухачами навчального матеріалу.
- Виконання контрольних-діагностичних матеріалів, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок на практиці застосовувати набуті теоретичні знання.
- Учасності в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-педагогічній діяльності.
- Написанні та захисту на підсумковому етапі випускної роботи (на вибір).

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ»

Пояснювальна записка



Актуальність електронного курсу. Однією з основних умов підвищення якості професійного навчання в ЗП(ПТ)О є високий професійний та особистісний рівень їх педагогічних працівників. Саме вони передають учням спеціальні знання, виховують їх, формують практичні вміння та навички, які є базою професійного зростання майбутніх фахівців. Важливим для формування позитивної мотивації майбутніх фахівців, набуття необхідних умінь і навичок є професійне та педагогічне “обличчя” педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. Безумовно, становленню та розвитку майбутніх фахівців сприяє вплив педагогічних працівників ЗП (ПТ)О на засвоєння професійно значущих знань, умінь і навичок, набуття високої кваліфікації та компетентності, формування психологічної готовності до майбутньої професії, планування особистісного та професійного розвитку.

Педагогічні працівники ЗП(ПТ)О є, в першу чергу, педагогами професійної освіти, а не лише фахівцем у певній виробничій галузі. Тому для нього особливо важливим є педагогічні здібності, знання, навички, наявність високорозвиненої педагогічної культури, психолого-педагогічної компетентності, педагогічної майстерності, відсутність проявів професійного та емоційного вигорання.

Діяльність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О вимагає постійної уваги і контролю за взаємодією в системі «вчитель-учень», супроводжується неспокоєм, емоційною напругою, високою мірою особистої відповідальності, виснаженням та професійним вигоранням.

Розглядаючи проблему впливу професійної діяльності на особистість педагогічних працівників ЗП(ПТ)О слід визнати, що постійний стан напруженості, необхідність внутрішнього контролю, налаштування та мобілізація всіх сил на активні й доцільні дії, висока міра особистої відповідальності впливає на його психофізіологічний та емоційний стан, викликаючи стрес.

Актуальність спецкурсу визначається високими вимогами до морально-ділових якостей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, в т. ч. відсутністю у них ознак професійного чи емоційного вигорання.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо діагностики, профілактики та попередження професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.



Завдання курсу:



- оновлення та систематизація знань щодо професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О;
- підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О щодо діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання.

Електронний курс спрямовано на розвиток *освітологічної та компетентності з професійно-особистісного розвитку* педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Електронний курс розраховано на 4 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарське заняття.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, завдання до самостійної роботи, тести) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

Навчально-методичне
забезпечення



Профіль Типової освітньої програми електронного курсу <i>«Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти»</i>	
Обсяг курсу	0,1 ЄКТС кредиту На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 4 академічні години, що відповідає 0,1 ЄКТС кредиту
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти
A	Мета
	Оновлення, поглиблення та систематизація знань, розвиток та удосконалення умінь щодо діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.
B	Характеристика типової програми
1.	Функціональна спрямованість Розвиток умінь щодо діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання
2.	Фокус Типової програми Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, здатних до застосування заходів діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання.
3.	Орієнтація Типової програми Типова програма електронного курсу орієнтовна на розвиток загальних компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти

4.	Особливості програми	типової	<p>Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, які володіють широким спектром навичок і компетенцій для успішної діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання.</p> <p>Особливості електронного курсу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оновлення та систематизація знань щодо поняття та ознак професійного та емоційного вигорання; – підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О щодо діагностики та профілактики професійного та емоційного вигорання. <p>Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (проблемно-пошукові питання, завдання для самостійної роботи, тести).</p>
5.	Цільова група		Електронний курс розроблено для педагогічних працівників ЗП(ПТ)О галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).
С Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання			
1.	Професійні вимоги (компетенції)	вимоги	Визначає посадова інструкція фахівця
2.	Продовження навчання		Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в системі неформальної та інформальної освіти.
Д Стиль і методика навчання			
1.	Підходи до викладання і навчання	і	Розвиток загальних компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у процесі їх практичного застосування,

		оновлення і поповнення професійних знань. Навчання проходить за різними моделями (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною) із використанням компетентнісного, андрагогічного, особистісно-орієнтованого, діяльнісного підходів та інноваційних технологій навчання: інтерактивних, проблемних, кейс-технологій, практичних завдань, тестів тощо.
2.	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/не зараховано) на основі: підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань самостійної роботи, виконання тестових завдань.
Е	Програмні компетентності	
1.	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів психології на практиці
2.	Загальні компетентності <i>Освітологічна</i>	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності професійної діяльності
3.	Спеціальні компетентності (фахові)	компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) і вдосконалювати

		(самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб'єктів освітнього процесу як найвищої цінності суспільства тощо.
Ф	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> - поняття та ознак професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О - засобів профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О
	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> - діагностувати ознаки професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О - застосовувати заходи профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О
	Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> - людиноцентризм, цінність особистості, просування демократичних цінностей у освітній процес, - готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - рефлексія власної професійної діяльності
Ключові слова		
Професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, емоційне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, психологічний клімат у педагогічному колективі ЗП(ПТ)О.		

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Зміст модулів	Кількість кредитів ЕКТС	Загальний обсяг годин	Загальний обсяг аудиторних годин	Аудиторні години				Спецкурси	Семінар-практикум	Самостійна робота	Самостійна робота (спецкурс)
				Лекції	Семінари	заняття	Тематичні дискусії				
Тема 1. Поняття та ознаки професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.		2	2	2							
Тема 2. Засоби профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти		2	2			2					
<i>Разом</i>	0,1	4	4	2		2					

4. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

ТЕМА 1. ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП (ПТ)О



План лекції

1. Поняття професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
2. Причини професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
3. Ознаки професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
4. Поняття емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
5. Причини емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
6. Ознаки емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.



Література: 1-10.

1. Поняття професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

Професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О – це



синдром фізичного та емоційного виснаження, який включає як розвиток негативної самооцінки й негативного ставлення до роботи, так і втрату розуміння та співчуття по відношенню до здобувачів освіти та колег.

Термін «професійне вигорання» запропонувала американська психологиня Христина Маслач (1946 р.н.), яка є провідним фахівцем з професійного вигорання та займається розробкою цієї проблеми вже понад 40 років. Вона у співавторстві зі Сьюзан Е. Джексон, є розробником багатофакторної теорії професійного вигорання. Згідно з цією теорією, професійне вигорання є не єдиним психологічним феноменом, а синдромом, що включає три основні симптоми:

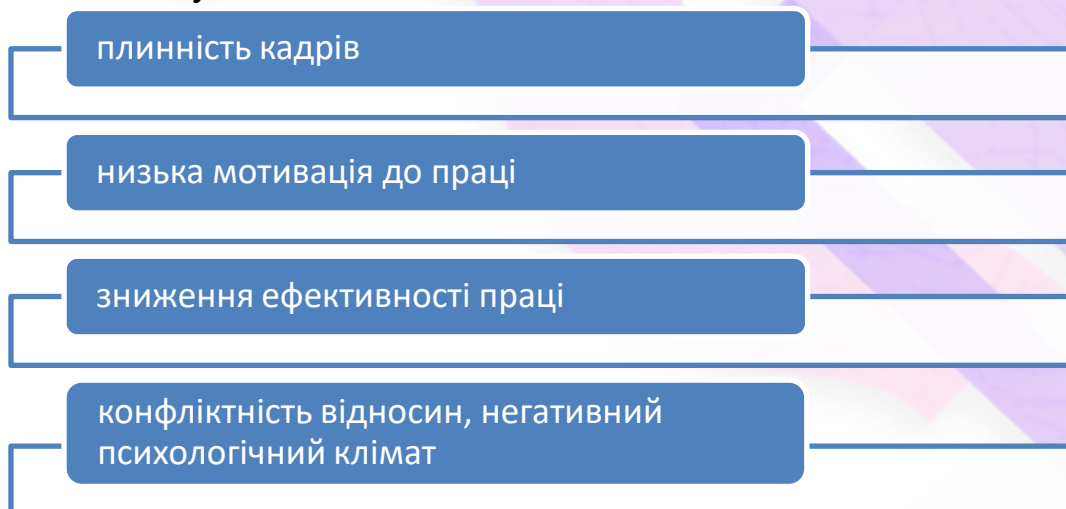


емоційне виснаження

деперсоналізація (цинізм)

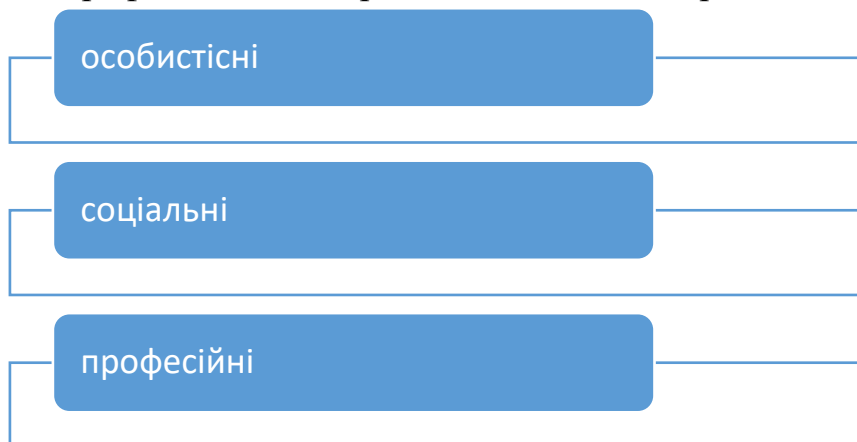
редукція професійних досягнень

Професійне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О негативно впливає не тільки на окремих працівників, але й на ефективність освітнього процесу усього закладу:



2. Причини професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Чинники професійного вигорання педагогічних працівників бувають:



Особистісні чинники професійного вигорання педагогічних працівників:

негативне чи неадекватне сприйняття педагогічної діяльності

негативні емоції, почуття та стани

негативні риси темпераменту та характеру

відсутність професійного досвіду та спрямованості, насамперед професійної мотивації

відсутність комунікативних, організаторських та педагогічних здібностей

негативні риси темпераменту та характеру

До соціальних чинників професійного вигорання педагогічних працівників належать:

недостатня соціальна захищеність

соціально-економічна нестабільність

соціальна ізоляція

конфлікти з колегами та здобувачами освіти

Також виділяють професійні чинники професійного вигорання педагогічних працівників:

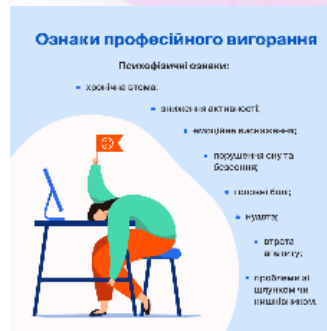
когнітивно складні комунікації

емоційно насичене ділове спілкування

необхідність постійного саморозвитку та творчості

складнощі професійної адаптації

3. Ознаки професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.



Виділяють наступні *симптоми професійного вигорання*:

- психофізичні
- емоційні
- поведінкові
- інтелектуальні
- соціально-психологічні

Психофізичні симптоми професійного вигорання:

- хронічна втома, астенія (слабкість)
- психофізичне виснаження
- погіршення стану здоров'я

До емоційних симптомів професійного вигорання відносяться:

- негативні психічні стани (дратівливість, нудьга, депресивність, пасивність, поганий настрій)
- негативні емоції (невпевненість, сором, розчарування, безпорадність)

До поведінкових симптомів професійного вигорання належать:

- відчуття важкості роботи
- зміна робочого режиму
- ухилення від прийняття рішень
- зневіра, втрата ентузіазму
- "застрягання" на дрібницях
- дистанціювання від колег та здобувачів освіти
- відчуття професійної некомпетентності

Інтелектуальні симптоми професійного вигорання:

- відсутність професійної мотивації
- втрата інтересу до життя
- труднощі в концентрації уваги
- несприйняття творчості, цинізм
- формалізм

До соціально-психологічних симптомів професійного вигорання відносяться:

- гіпервідповідальність
- замкненість, відчуття непотрібності
- негативні життєві та професійні перспективи
- соціальна пасивність
- зловживання алкоголем, кавою, тютюнопаління

Ознаки професійного вигорання

Психофізичні ознаки:

- хронічна втома;
- зниження активності;
- емоційне виснаження;
- порушення сну та безсоння;
- головні болі;
- нудота;
- втрата апетиту;
- проблеми зі шлунком чи кишківником.



Соціально-психологічні ознаки:

- апатія у роботі та особистому житті;
- пасивність;
- пригніченість;
- песимізм;
- цинізм;
- байдужість;
- дратівливість, агресивність;
- підвищена тривожність;
- нудьга і туга, коли під час робочого дня постійно хочеться перерватися та відпочити;
- відчуття безпорадності та безнадійності;
- нездатність зосередитись;
- бажання побути на самоті після роботи.

DOC.UA

За словами М. Буріша, вигорання починається зі значних витрат енергії, пов'язаних з занадто високим позитивним ставленням суб'єкта до виконання професійної діяльності, та відображає послідовну зміну шести фаз:

- попередження
- відстороненість
- негативні емоції
- психосоматичні зміни
- відсутність мотивації до життя

Модель професійного вигорання, розроблена І. Хартманом і Б. Перлманом, передбачає три основні стадії:

- фізіологічна
- афективно-когнітивна
- поведінкова

Дослідження свідчать, що емоційному виснаженню найбільше піддаються педагогічні працівники у віці 50–60 років. У віці 40–50 років частіше спостерігається деперсоналізація та дегуманізація. Молоді педагогічні працівники (до 30 років), частіше схильні до мотиваційного вигорання, редукції особистих досягнень чи обов'язків. Педагогічні працівники зі стажем до 20 років більш схильні до негативного



сприйняття себе в професійному плані, редукції особистих обов'язків, ніж педагоги зі стажем 30 – 40 років.

Діагностика професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О полягає у вчасному виявленні її симптомів з метою їх подальшої корекції. Для цього застосовуються численні методи психодіагностики:

спостереження	
бесіда	
аналіз результатів діяльності	
анкетування	
тестування	

Методика «Професійне вигорання» Х. Маслач – С. Джексон (адаптація О. Водоп'янової та О. Старченкової) дає можливість визначити такі основні складові синдрому професійного вигорання:

Шкала "емоційне виснаження"	
Шкала "деперсоналізація"	
Шкала "редукція особистих досягнень"	

Методика «Психічне вигорання» О. Рукавішнікова дає можливість дослідити прояви синдрому професійного вигорання за основними показниками:

Шкала "Психоемоційне виснаження"

Шкала "Особистісне віддалення"

Шкала "Професійна мотивація"

4. Поняття емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

Емоційне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в діяльності, втомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб.



Автором терміну «емоційне вигорання» є американський психолог Герберт Фрейденбергер (1926-1991). Його клінічна концепція емоційного вигорання була розроблена під час роботи у безкоштовних клініках і терапевтичних спільнотах. Створив перелік фаз емоційного вигорання.

Всесвітня організація охорони здоров'я виділяє три основні *симптоми емоційного вигорання*:

- почуття виснаження або втоми (порушення сну, зниження імунітету, проблеми із концентрацією уваги);
- інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою (відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності);
- зниження професійної ефективності (відчуття неспроможності справитися зі своїми робочими обов'язками, внаслідок цього з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності) (рис. 1.3).



Виділяють наступні групи **симптомів емоційного вигорання**:

фізичні

емоційні

поведінкові

когнітивні

соціальні

До *фізичних симптомів емоційного вигорання* відносяться:

втомлюваність

порушення сну

серцево-судинні захворювання

захворювання шлунково-кишкового тракту

захворювання нервової системи

До емоційні симптомів емоційного вигорання належать:

відсутність позитивних емоцій

негативні емоції та стани

деперсоналізація (втрата індивідуальності)

Поведінкові симптоми емоційного вигорання:

втома

зловживання алкоголем, тютюнопаління

емоційна імпульсивна поведінка

Когнітивні симптоми емоційного вигорання:

зниження інтересу до нових знань та життя

несприйняття творчості

цинізм, байдужість

небажання підвищувати професійний та особистісний рівень

формальне виконання функціональних обов'язків

До соціальних симптомів емоційного вигорання належать:

низька соціальна активність,
замкненість

мінімізація спілкування, ізоляція

відсутність соціальної підтримки

Висновок

Таким чином, емоційне вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в діяльності, втомлюваністю, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних хвороб. В даний час існує декілька моделей емоційного вигорання: однофакторна, двофакторна, трьохфакторна, та чотирьохфакторна. Виділяють наступні групи симптомів емоційного вигорання: фізичні, емоційні, поведінкові, когнітивні та соціальні.



5. Причини емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Стресогенними факторами в діяльності педагогічного працівника виступають:

відповідальності за здобувачів освіти

підвищення кваліфікації

психологічна напруга

конфліктність взаємодії

Причини емоційного вигорання педагогічних працівників можна поділити на дві групи: зовнішні (соціальні, об'єктивні) та внутрішні (психологічні, суб'єктивні):

зовнішні (соціальна та економічна нестабільність, криза правових, духовних та моральних норм, низька соціально-правова захищеність особистості у суспільстві)

внутрішні (негативні суспільні стереотипи, негативний приклад керівників, низька моральна культура педагогічного колективу, відсутність перспективи професійного зростання, фізична, емоційна та моральна втома, невідповідність умов праці законодавчим вимогам, низький рівень матеріального забезпечення)

Відомо про велику кількість об'єктивних і суб'єктивних емоціогенних **чинників**, які негативно впливають на роботу педагогічного працівника, **які приводять до емоційного вигорання:**

особистісні – схильність до інтроверсії (низька соціальна активність і адаптованість, направленість інтересів на внутрішній світ), реактивність (динамічна характеристика темпераменту); низька або надмірна емпатія, жорсткість або авторитарність;

рольові – рольовий конфлікт, рольова невизначеність, незадоволеність професійним та особистісним зростанням; низький соціальний статус; неприйнятність референтною групою;

організаційні – перевантаження, дефіцит часу, відсутність або недостатність підтримки з боку колег; нечіткість постановки задач, монотонність роботи, відсутність вихідних чи відпусток

Соціальні психологи М. Лейтер та Х. Масляч виокремлюють наступні *сфери невідповідності між особистістю та професією:*

між вимогами, що висуваються до працівника та його ресурсами;

між прагненнями працівника мати більшу самостійність у своїй професійній діяльності, визначати способи досягнення тих результатів, за які він несе відповідальність, та жорсткою і нераціональною політикою керівництва щодо організації робочої активності та контролем за нею;

між етичними принципами особистості та вимогами професійної діяльності

між особистістю та роботою, що виникає в результаті відсутності уявлень про справедливість на роботі або справедливість взагалі;

між особистістю та професійною діяльністю через втрату почуття позитивної взаємодії з колегами;

Висновок

Таким чином, основною причиною емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О є наявність професійного стресу. Причини їх емоційного вигорання можна поділити на: зовнішні (соціальні, об'єктивні) та внутрішні (психологічні, суб'єктивні), або на: особистісні, рольові та організаційні, а також певні невідповідності між педагогічною діяльністю та особистістю педагогічного працівника.

6. Ознаки емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

Існує декілька теорій, які виділяють **стадії емоційного вигорання**.

Дж. Грінберг виділив п'ять етапів наростання психічної напруги, пов'язаної з професійною діяльністю, і позначив їх як стадії емоційного

вигорання:

задоволений роботою, але стреси поступово зменшують енергію

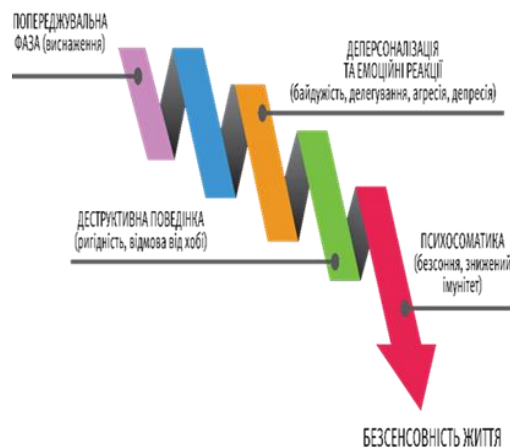
безсоння, зниження працездатності та часткова втрата інтересу до справи

важко зосередитися на роботі, тому все виконується дуже повільно

знижується імунітет, захворювання перетворюються в хронічні, постійне невдоволення собою й оточуючими, сварки з колегами

емоційна нестабільність, занепад сил, загострення хронічних захворювань

Динамічна модель Б. Перлмана і Е. Хартмана представляє чотири стадії емоційного вигорання:



Фази процесу вигорання (модель М.Буріша)

Деструктивна поведінка

- **сфера інтелекту:** зниження концентрації уваги, ригідність мислення, відсутність уяви
- **мотиваційна сфера:** відсутність власної ініціативи, зниження ефективності діяльності
- **емоційно-соціальна сфера:** байдужість, уникання неформальних контактів; відсутність участі в житті інших людей або надмірна прив'язаність до когось конкретно; уникання тем, пов'язаних з роботою; самодостатність, самотність, відмова від улюблених занять

Психосоматичні реакції та зниження імунітету

- нездатність до релаксації у вільний час; безсоння
- сексуальні розлади, підвищений тиск, тахікардія, головні болі; болі в хребті, розлади травлення
- залежність від нікотину, кофеїну, алкоголю

Розчарування та негативна життєва установка

- почуття безпорадності і безглузості життя
- повний відчай, екзистенціальна пустота



Дослідження свідчать, що найбільш високі показники емоційного вигорання мають педагогічні працівники зі стажем від 10 до 15 років. Найстійкішою до синдрому емоційного вигорання виявилася група педагогічних працівників зі стажем 15 – 20 років.

Для діагностики емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О застосовуються численні методи:

- спостереження
- бесіда
- аналіз результатів діяльності
- анкетування
- тестування

Спостереження (особливо включене безпосереднє), яке може проводити психолог ЗП(ПТ)О у педагогічному колективі, дозволяє визначити осіб з високим рівнем емоційного вигорання за певними поведінковими ознаками:

- почуття виснаження або втоми
- інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою
- зниження професійної ефективності

З метою визначення рівня емоційного вигорання кожного педагогічного працівника ЗП(ПТ)О доцільно застосовувати психологічні тести, насамперед опитувальник «Емоційне вигорання» В. В. Бойко, який складається з 84 питань, об'єднаних у 12 шкал:

фаза «Напруження» (шкали: «Переживання психотравмуючих обставин», «Незадоволеність собою», «Загнаність у кут» та «Тривога і депресія»),

фаза «Резистенція» («Неадекватне вибіркове емоційне реагування», «Емоційно-моральна дезорієнтація», «Розширення сфери економії емоцій» та «Редуція професійних обов'язків»),

фаза «Виснаження» («Емоційний дефіцит», «Емоційне відчуження», «Особистісне відчуження (деперсоналізація)» та «Психосоматичні та психовегетативні порушення»)

ТЕМА 2. ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О



Питання для обговорення семінарського заняття

1. Шляхи профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
2. Роль психолога у діагностиці, профілактиці та попередженні професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.
3. Позитивний психологічний клімат в педагогічному колективі ЗП(ПТ)О як засіб профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників. ЗП (ПТ)О.
4. Сприяння особистісному та професійному зростанню педагогічних працівників ЗП(ПТ)О як засіб профілактики їх професійного та емоційного вигорання.
5. Мотивація та стимулювання ініціативи та активності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О як засіб профілактики їх професійного та емоційного вигорання.
6. Соціально-психологічний тренінг як засіб профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Література: 1-9.

1. Шляхи профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

З метою попередження негативних проявів професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О психологам цих закладів доцільно здійснювати наступні заходи:



- аналіз мікроклімату в колективі
- діагностика рівня емоційного вигорання
- діагностика стилю керівництва
- психологічна допомога працівникам
- підвищення згуртованості колективу
- проведення тренінгів профілактики професійного та емоційного вигорання
- заохочення ініціативи та активності працівників

Своєчасна *профілактика професійного емоційного вигорання* включає в себе три напрямки роботи:

- організація діяльності
- поліпшення психологічного клімату в колективі
- робота з індивідуальними особливостями

2. Роль психолога у діагностиці, профілактиці та попередженні професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

Згідно «Положення про психологічну службу у системі освіти України», основними **функціями** психолога є:

- психодіагностика
- психопрофілактика
- психокорекція
- психоконсультування
- психопросвіта

У результаті психологічної саморегуляції можуть виникати три основні ефекти:

ефект заспокоєння (усунення емоційної напруженості)

ефект відновлення (ослаблення проявів втоми)

ефект активізації (підвищення психофізіологічної реактивності)

До психологічних прийомів емоційно-вольової саморегуляції відносяться:

дихальні техніки

аутогенна тренування

м'язова релаксація

афірмації

візуалізація

медитація

Серед *афірмацій* (формул для самозаспокоєння) найбільш ефективні наступні: «

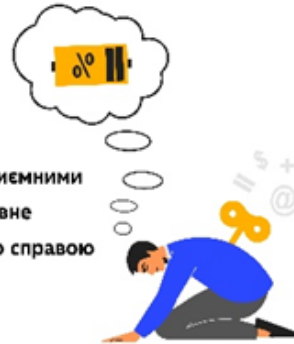


Для профілактики емоційного вигорання варто дослухатися до наступних порад:

ЕФЕКТИВНІ ПОРАДИ ВІД ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ГІД ЧАС ВІЙНИ



- Візьміть перерву
- Піклуйтеся про себе
- Плануйте день
- Хваліть себе
- Чергуйте складні завдання з приємними
- Говоріть про себе лише позитивне
- Частіше займайтеся улюбленою справою
- Будьте фізично активними
- Будьте уважні
- Зверніться до фахівця



Більше інформації в телеграм-каналі "Подбай про себе"



15 кроків проти емоційного вигорання



12 КРОКІВ, ЩОБ ВІДНОВИТИ РЕСУРСИ



Для профілактики професійного вигорання варто дослухатися до наступних порад:

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ: ЯК ЗАПОБІГТИ?

Ольга Семенова,
психолог, тренер, викладач та викладачка Інституту керівних кваліфікацій для керівників та фахівців державно-приватного сектору.

ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ВИГОРАННЯМ

- СПИВРАТНОСТІ
- ПІДТРИМКИ
- ПРОБЛЕМНИХ СИТУАЦІЙ
- САМОРЕГУЛЯЦІЯ
- ПОЗИТИВНОГО СТАВЛЕННЯ
- ІНТЕГРАЦІЯ
- ІНТЕРНАЛІЗАЦІЯ
- САМОПІДТРИМКА
- ПІДПОРТОК
- ІНТЕРВАЛ
- ІНТЕРВ'Ю

НОВИНА КЕРІВНИКА: МЕХАНІЗМ СПРОБИ ВІСЛЕДИТИ І ПРОТЯГНУТИ

ОСМІСЛЮВАЄ СВОЮ РОБОТУ

ПРИЙМАЄ ВІСЛІДКИ

ВІДПОВІДАЄ НА ПИТАННЯ

КАТІВАННЯ

ОСОБИСТІ РЕЗУЛЬТАТИ

СІМ'Я

МЕНТОРСЬКІ

ВІДПОВІДАЄ НА ПИТАННЯ

ВІДПОВІДАЄ НА ПИТАННЯ

ВІДПОВІДАЄ НА ПИТАННЯ

ВІДПОВІДАЄ НА ПИТАННЯ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ФІЗИЧНА АКТИВНІСТЬ

ФІЗИЧНА АКТИВНІСТЬ

ФІЗИЧНА АКТИВНІСТЬ

ФІЗИЧНА АКТИВНІСТЬ

ФІЗИЧНА АКТИВНІСТЬ

ФІЗИЧНА АКТИВНІСТЬ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

ВІЯТИ ПЕРЕРВУ

USAID

УНЦПД

ЦЕНТР ДОКЛАДІВ ТА ВІДПОВІДСТВА

Як не виснажитися під час роботи в період карантину та уникнути професійного вигорання

- ✓ 1. Базова турбота про себе, про своє фізичне «Я»**

Потурбуйтеся про свій 7-8 годинний щоденний сон, вчасний прийом збалансованої їжі, пийте достатню кількість рідини.
- ✓ 2. Відпочинок**

Не забувайте про відпочинок. На вихідних знайдіть можливість відпочити і не думати про роботу. Занурюйтеся у справи, які приносять найбільшу насолоду, та від яких ви справді відчуваєте прилив життєвої енергії.
- ✓ 3. Плануйте свою роботу**

Погляньте реалістично на свої можливості та ресурси й відповідно плануйте роботу. Наприклад, якщо Ви є науковим керівником великої кількості студентів, організуйте графік подачі робіт так, щоб Ви не опинилися перед необхідністю читати їх всі в останній день.
- ✓ 4. Скидайте баласт**

Не беріть на себе зобов'язання, які не здатні виконати; збалансовано підходьте до обсягу завдань для самостійної роботи студентів, обмежуйте трудомісткі завдання.
- ✓ 5. Не вимагайте від себе забагато**

Один із кроків, який допомагає запобігти вигоранню, – не виснажувати себе зайвою роботою. Організація життєдіяльності під час карантину «з'їдає» значну частину нашого часу та енергії.
- ✓ 6. Робота в радість**

Робота викладача є творчою. Подумайте над тим, що найбільше Вас радує та приносить задоволення? Знайдіть свій інтерес у нових гранях викладацької роботи в період дистанційного навчання. Зосередьтеся на тих аспектах роботи, які приносять найбільше радості та емоційної віддачі.

Пам'ятайте! Вигорання є не хворобою, а негативним станом, який виникає на роботі під дією як робочих факторів, так і Ваших власних поведінкових стратегій. Цей стан не є вироком, йому можна дати раду, просто треба вміти час від часу «натискати на паузу», уповільнюватися та давати собі час на відновлення й відпочинок.

Центр комунікацій КНУ | Факультет психології | Українська психологічна асоціація

Як запобігти вигоранню на роботі?

1. Розділяйте роботу і дозвілля. Не беріть робочі завдання додому.
2. Плануйте роботу, визначайте пріоритетність завдань і дотримуйтеся її.
3. Піклуйтеся про фізичний стан: достатньо спіть, повноцінно харчуйтеся, будьте фізично активними.
4. Працюйте над стосунками вдома, будуйте екологічні відносини на роботі.
5. Визначте власні можливості та план кар'єрного зростання.
6. Сприймайте свою роботу як вагому.

Як не вигоріти педагогу під час дистанційного навчання

Сплануйте свій день.

Робіть регулярні перерви.

Залишайте час для відпочинку.

Виконуйте фізичні вправи.

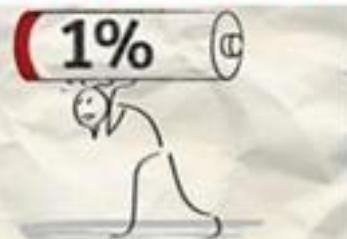
Менше відволікайтесь (наприклад, вимкніть звук сповіщень під час роботи онлайн).

Підготуйте відповіді на типові питання учнів та батьків (їх можна потім скопіювати і вставити).

Встановіть часові межі (наприклад, повідомте всім, що ви на зв'язку тільки з 8:00 до 18:00).

Не ставте до себе як до жертви обставин. Таке відношення знижує адаптаційні можливості організму, заважає прийняттю ефективних рішень.

Вживайте вітамін Е. Він підвищує імунітет і стійкість до стресу



Висновок

Таким чином, профілактика професійного та емоційного вигорання – це створення умов, які не сприяють цьому негативному явищу, тоді як попередження – робота з конкретними проявами емоційного вигорання у педагогічних працівників ЗП(ПТ)О. До заходів профілактики та попередження емоційного вигорання

відносяться: нормалізація мікроклімату педагогічного колективу (у т. ч. тімблдінг), надання психологічної допомоги педагогічним працівникам (особливо у період адаптації), формування у них навичок подолання стресу, заохочення їх ініціативи та активності, тренінги.

3. Позитивний психологічний клімат в педагогічному колективі ЗП(ПТ)О як засіб профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників. ЗП (ПТ)О

Соціально-психологічний клімат - це якісний бік міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу та всебічному розвитку особистості в групі.

Функції соціально-психологічного клімату колективу:

- консолідує (згуртування колективу)
- стимулює (стимулювання працівників)
- стабілізує (стійкість відносин)
- регулює (норми та цінності)

Педагогічний колектив ЗП(ПТ)О складається з людей, які відрізняються віком і досвідом, смаками й інтересами, фахом і поглядами, моральним рівнем й інтелектом. Тут зустрічаються сімейні й одинокі, люди з різними типами нервової системи, характерами і темпераментами, з різним рівнем морального розвитку.

Фактори, що впливають на формування соціально-психологічного клімату:

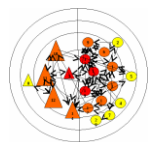
- взаємини з колегами, здобувачами, їх батьками та адміністрацією
- професійний рівень працівників
- мотивація професійної діяльності
- задоволеність умовами праці та професійними відносинами
- стиль керівництва

Для *діагностики взаємовідносин* у педагогічному колективні широко використовують наступні методи:

- соціометрія
- референтометрія
- спостереження
- анкетування
- бесіда, інтерв'ю
- аналіз результатів діяльності
- тестування



За допомогою методу **соціометрії** визначаються популярність-непопулярність членів колективу, їх соціометричний статус, а також виявляються існуючі мікрогрупи. При соціометричному підході до групи основним чинником вибору в системі міжособистісних відносин є симпатія-антипатія.



На відміну від соціометрії в **референтометрії** підставою вибору є ціннісний фактор. У кожної людини є своя референтна група, з вимогами якої вона рахується і на думку якої орієнтується. В порівнянні з соціометричним методом референтне дослідження дає змогу більш глибоко вивчити мікроклімат колективу. Референтометрія дозволяє визначити основні цінності, які прийняті в даному колективі та які регулюють внутрішньо-групову активність.

Показники *позитивної соціально-психологічної атмосфери* в колективі:

- згуртованість та організованість
- єдність офіційної та неофіційної структур управління
- позитивний настрій членів колективу
- атмосфера колективної турботи
- спільні цілі та цінності

Рекомендації працівникам психологічної служби ЗП(ПТ)О щодо покращення психологічного мікроклімату в колективі:

діагностика психологічного клімату, рівня професійного та емоційного вигорання

психологічна допомога працівникам

тренінгові заняття зі згуртування колективу, профілактики професійного та емоційного вигорання

просвітницькі заходи щодо професійного та емоційного вигорання

4. Сприяння особистісному та професійному зростанню педагогічних працівників ЗП(ПТ)О як засіб профілактики їх професійного та емоційного вигорання

Професійний розвиток педагогів ЗП(ПТ)О – це постійний процес оптимального вибору й поєднання різних форм, методів, технологій, які є найбільш оптимальними в конкретній ситуації і в конкретному місці.

Шляхи сприяння особистісному та професійному зростанню педагогічних працівників ЗП(ПТ)О :

професійне навчання

розвиток кар'єри

самоосвіта

Професійний розвиток веде до принципово нового способу життєдіяльності педагогічного працівника - творчої самореалізації в професії, яка дає змогу виявити свої індивідуальні і професійні можливості.

Творчий характер педагогічної діяльності вимагає від нього постійного розвитку. Професія педагога – одна з тих, яка змушує людину весь час зростати, змінюватися відповідно до нових соціальних вимог, відповідно до нових запитів суспільства, учнів, кожне наступне покоління яких привносить нові цінності, традиції, норми спілкування. Він не може дозволити собі «зупинитися» на тому етапі розвитку та освіти, який він отримав в процесі професійної підготовки. Професійна освіта – це лише важлива і значуща основа, платформа для подальшого професійного становлення і зростання педагога.

Щоб досягти вершин педагогічної діяльності, не втратити до неї інтерес, відчувати внутрішнє задоволення від виконуваної роботи, педагог повинен постійно працювати над собою. Професійне зростання спрямоване на реалізацію педагогом себе як особистості. Прагнення до самовдосконалення, самоосвіта є важливими чинниками професійного зростання, що забезпечують розширення його творчих можливостей, пізнавальних інтересів та формування творчої індивідуальності.

Важливе значення для професійного зростання педагога мають:

- Оволодіння передовим педагогічним досвідом
- Вивчення психолого-педагогічної літератури
- Ознайомлення із національною системою виховання

Майстерність педагога доцільно розглядати як найвищий рівень педагогічної діяльності, як вияв творчої активності особистості. *Педагогічна майстерність* - це комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі.

До таких властивостей належать:

- гуманістична спрямованість діяльності
- професійна компетентність
- педагогічні здібності і педагогічна техніка
- педагогічна майстерність

Професійний розвиток педагогічного працівника - це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності й розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та власної програми розвитку.

Характеристики професійної майстерності педагога ЗП(ПТ)О:

професійне самовизначення	
професійна орієнтація	
професійна діяльність	
професійний досвід	
професійна компетентність	
професійна активність	

5. Мотивація та стимулювання ініціативи та активності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О як засіб профілактики їх професійного та емоційного вигорання



Система мотиваційних чинників, потреб, мотивів та стимулів визначає умови продуктивної професійної діяльності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Виділяють наступні **чинники мотивації педагогів**:

професійні	
психологічні	

До **професійних чинників мотивації** педагогів відносять:

- професійна компетенція
- кваліфікація
- стабільність посади
- умови праці
- рівень оплати праці
- перспектива кар'єрного зростання

Психологічні чинники мотивації педагогів включають:

- творчий характер праці
- оцінка колег
- самореалізація
- комунікативність
- рівень корпоративної культури
- вміння працювати в команді
- рівень відповідальності

Основним рушійним елементом мотиваційної системи для ЗП(ПТ)О є матеріальне стимулювання. Але поєднання матеріальних стимулів з нематеріальними заохоченнями буде мати синергетичний ефект. Мотивація як одна з важливих функцій дасть можливість підвищити продуктивність праці педагогів, що вплине на загальну ефективність надання освітніх послуг та дозволить успішно подолати економічні труднощі.

6. Соціально-психологічний тренінг як засіб профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

Основними завданнями тренінгу профілактики чи попередження емоційного вигорання можуть бути:

інформування учасників про вплив психіки на соматичну сферу, про професійні стреси, синдром емоційного вигорання та можливості усунення його впливу

формування навичок діагностики, профілактики та попередження емоційному вигоранню

формування навичок емоційної саморегуляції

В процесі проведення з педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О тренінгу профілактики чи попередження емоційного вигорання застосовуються наступні методи:

інформаційне повідомлення

дискусія

рольова та ділова гра

розгляд практичних ситуацій

діагностика рівня емоційного вигорання

психологічні вправи



5. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 2. ЗАСОБИ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗП(ПТ)О

Рекомендовані питання для обговорення

1. Які шляхи профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?
2. В чому полягає роль психолога у діагностиці, профілактиці та попередженні професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?
3. Як психологічний клімат в педагогічному колективі ЗП(ПТ)О впливає на профілактику професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників?
4. Як особистісне та професійне зростання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О впливає на профілактику їх професійного та емоційного вигорання?
5. Як ініціатива та активність педагогічних працівників ЗП(ПТ)О впливає на профілактику їх професійного та емоційного вигорання?
6. Як соціально-психологічний тренінг впливає на профілактику професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

Література: 1-9.

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 2.
2. Підібрати список Інтернет-ресурсів, які зададуть інтонацію, акценти пошуку навчальної проблеми.
3. Розробити поради для педагогічних працівників ЗП(ПТ)О з питань профілактики професійного та емоційного вигорання.

6. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА



Питання для самоконтролю до теми 1

1. Дайте визначення поняття «професійне вигорання»
2. Дайте визначення поняття «емоційне вигорання»
3. Які основні причини професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?
4. Які основні ознаки професійного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?
5. Які основні ознаки емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?



Питання для самоконтролю до теми 2

1. Які шляхи профілактики професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?
2. Яка роль психолога та соціального педагога у

діагностиці, профілактиці та попередженні професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

3. Як сформувати позитивний психологічний клімат в педагогічному колективі ЗП(ПТ)О?

4. Як здійснюється особистісне та професійне зростання педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

5. Як здійснюється мотивація та стимулювання ініціативи та активності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О?

6. Які соціально-психологічні тренінги можуть проводитися ЗП(ПТ)О?

7. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Синдром професійного вигорання – це...

- а. Емоційне вигорання
- б. Негативне ставлення до роботи
- в. Негативне ставлення до учнів та колег
- г. Все перераховане

2. Синдром емоційного вигорання – це...

- а. втома
- б. безсоння
- в. відсутність емоцій
- г. все перераховане

3. Який науковець є автором терміну «професійне вигорання»?

- а. Фрейденберг
- б. Маслач
- в. Фрейд
- г. Юнг

4. До складових професійного вигорання НЕ відноситься...

- а. емоційна виснаженість
- б. цинізм
- в. знецінення професії
- г. підвищення кваліфікації

5. До шляхів профілактики професійного вигорання НЕ відноситься...

- а. психологічна робота
- б. позитивний психологічний клімат у колективі
- в. професійний розвиток
- г. вживання алкоголю

6. До методів діагностики психологічного мікроклімату колективу відносяться...

- а. соціометрія
- б. референтометрія
- в. анкетування
- г. всі перераховані

7. До функцій психолога ЗП(ПТ)О НЕ відноситься...

- а. психодіагностична
- б. психопрофілактична
- в. психокорекційна
- г. методична

8. Соціально-психологічний тренінг – це...

- а. групова робота із застосуванням інтерактивних методів
- б. індивідуальна робота із застосуванням традиційних методів
- в. групова робота із застосуванням традиційних методів
- г. індивідуальна робота із застосуванням інтерактивних методів

9. До методів тренінгу НЕ відноситься...

- а. рольова гра
- б. лекція
- в. мозковий штурм
- г. робота в групах



Правильні відповіді до тесту

1	2	3	4	5	6	7	8	9
г	г	а	г	г	г	г	а	б

8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

Професійне вигорання – синдром фізичного та емоційного виснаження, який включає як розвиток негативної самооцінки й негативного ставлення до роботи, так і втрату розуміння та співчуття по відношенню до учнів та колег.



Емоційне вигорання — синдром, що розвивається на основі неперервного впливу на них стресових ситуацій і призводить до інтелектуальної, душевної і фізичної перевтоми та виснаження.

Особистісні чинники професійного та емоційного вигорання - низький рівень самоповаги, високий рівень тривожності, прагнення до неодмінного успіху, або гіпервідповідальність, невелика кількість інтересів окрім роботи або їх відсутність, впевненість людини в тому, що вона є єдиною, хто здатен виконувати цю роботу тощо.

Соціальні чинники професійного та емоційного вигорання - матеріальна незахищеність, недостатня кількість працівників в організації, що провокує збільшення темпу та об'єму роботи працівників та ставить у стресові умови, відсутність можливості для розвитку кар'єри та професійного зростання на робочому місці тощо.

Емоційна виснаженість - відчуття спустошеності і втоми, викликане власною роботою.

Деперсоналізація - цинічне ставлення до роботи та до її об'єктів (учнів, колег).

Редукція професійних досягнень — виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неуспішності в ній.

Соціально-психологічний клімат - якісний бік міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній діяльності колективу та всебічному розвитку особистості в групі.

Соціометрія – метод дослідження соціально-психологічного клімату колективу, заснований на визначенні осіб, яким респондент симпатизує чи навпаки.

Референтометрія – метод дослідження соціально-психологічного клімату колективу, заснований на визначенні значущих для респондента осіб.

Діагностика професійного та емоційного вигорання - виявленні їх симптомів з метою корекції, а також діагностика соціально-психологічного мікроклімату у колективі.

Профілактика професійного та емоційного вигорання - створення умов, які протидіють можливій появі їх симптомів (насамперед створення позитивного соціально-психологічного мікроклімату у колективі, соціально-психологічний тренінг).

Корекція професійного та емоційного вигорання - проводиться з особами, які мають її виражені симптоми (індивідуальна чи групова - соціально-психологічний тренінг).

Соціально-психологічний тренінг – групова форма психологічної профілактики та корекції із застосуванням інтерактивних методів (рольова гра, мозковий штурм, робота в групах, дискусія тощо).

9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ

За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача Пахомова Іллі Володимировича за електронною поштою pahomov.ilya@ukr.net або у вайбер за номером +38-099-415-80-40



10. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА

1. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М., Москальова А. С., Нежинська О. О., Пінчук Н. І. Психологічні умови попередження професійного стресу та професійного вигорання керівників освітніх організацій : спецкурс для



слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. К., 2015. 48 с. URL: http://umo.edu.ua/images/content/aspirantura/zabezp_discipl/Спецкурс_стрес_вигорання_2015

2. Варгата О. В., Кулешова О. В., Міхеєва Л. В. Психологічні чинники професійного вигорання педагогів. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2021. № 75. Т. 1. С. 68-71. URL: http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2021/75/part_1/15.pdf

3. Гальчак Т. Професійне вигорання вчителів. *Молодий вчений*. 2020. № 6 (82). С. 95-97. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2020/6/19.pdf>

4. Емоційне вигорання педагогів. Методичні рекомендації / Укладачі: Коняхіна А.В., Гаврик І.Л., Гриценко Н.В. та інші. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с. URL: <http://psychologdcpp.in.ua/wp-content/uploads/2020/03/Збірник-Емоційне-вигорання-педагогів.pdf>

5. Киселиця О. М., Богданюк А. М., Гуліна Л. В., Свекла Р. М. Прогнозування та запобігання синдрому професійного вигорання і хронічної втоми учителів фізичної культури. *Молодий вчений*. 2018. № 3.3 (55.3). С. 89–92. URL: http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/3.3_55.3_2018.pdf

6. Кузнєцов М. А., Грицук О. В. Емоційне вигорання вчителів: Основні закономірності динаміки. Харків: ХНПУ, 2011. 206 с. URL: [http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9594/Hrytsuk.pdf;jsessionid=A
CEVB2606CB536A9DC327D49E9C30244?sequence=1](http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/9594/Hrytsuk.pdf;jsessionid=ACEVB2606CB536A9DC327D49E9C30244?sequence=1)

7. Матвієнко О., Пересадін М., Андросов Є. Культура здоров'я та синдром психоемоційного «вигорання»: стратегія і тактика подолання. URL: <http://www.personal.in.ua/>

8. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2019. № 1 (45). С. 59-64. URL: <https://periodicals.karazin.ua/pedagogy/article/view/15256/14180>

9. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. 2-е вид. перероб. та доповн. Київ: Міленіум, 2006. 368 с. URL: <http://uaoppp.com.ua/read/48/>

10. Тавровецька Н. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-сислової сфери і життєвої позиції. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*. 2020. № 49. С. 296–321. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/206879/206859>

АРХІТЕКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ



Розробник: *Кравченко Ганна Юрївна*, професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту, докторка педагогічних наук, доцентка

Актуальність курсу визначається наданням технологій та інструментарію управління змінами власної професійної діяльності в освітньому процесі у ЗП(ПТ)О в умовах безперервних змін; оволодінням певними навичками управління індивідуальними та груповими змінами.



Мета курсу полягає в формуванні у педагогів ЗП(ПТ)О сучасного системного мислення та комплексу спеціальних вмінь, практичних знань і навичок організації процесу управління змінами.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Електронний курс розраховано на *6 год.*, із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. Анотація електронного курсу
2. Типова освітня програма електронного курсу
3. Тематичний план викладу та засвоєння матеріалів електронного навчального курсу
4. Зміст електронного навчального курсу за темами
5. Завдання до семінарських занять
6. Проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача.
7. Комплекс практичних (тестових) завдань для самоконтролю
8. Глосарій ключових слів
9. Консультаційний пункт
10. Цифрова бібліотека

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ



Сучасна державна освітня політика України спрямована на розвиток професійної освіти, підвищення її ефективності та результативності. Управління професійною кар'єрою педагогічних працівників в системі професійно технічної освіти

в сучасних умовах стає важливим інструментом професійного розвитку. Людина, котра «робить кар'єру» розглядається скоріше як особистість, що зорієнтована на реалізацію особистісного потенціалу. Це передбачає певні зміни.

Управління змінами в умовах професійної діяльності – це цілеспрямована і скоординована діяльність педагога, яка відбувається на основі використання новітніх методів, форм та технологій із метою пошуку швидких шляхів адаптації до змін у динамічному освітньому середовищі. Існують процеси, інструменти, методики, що використовуються для ефективного управління людським фактором змін у професійно технічній діяльності педагогів, з метою досягнення бажаних результатів та здійснення успішних змін. Відомо, що будь-які зміни вносять хаос у процес професійної діяльності, тому на сьогодні надзвичайно актуальною є концепція управління змінами, що охоплює ідеї швидкої адаптації та прийняття педагогічним колективом змін.

Актуальність курсу визначається наданням технологій та інструментарію управління змінами власної професійної діяльності в освітньому процесі у ЗП(ПТ)О в умовах безперервних змін; оволодінням певними навичками управління індивідуальними та груповими змінами.



Мета курсу полягає в формуванні у педагогів ЗП(ПТ)О сучасного системного мислення та комплексу спеціальних вмінь, практичних знань і навичок організації процесу управління змінами.

Завдання курсу:

- розуміння сутності змін та природи їх виникнення; формування у педагогів знань із технологій та методів управління змінами в організаціях;
- вивчення особливостей професійної діяльності в умовах безперервних змін;
- оволодіння навичками управління індивідуальними та груповими змінами, розробляти ефективний план дій з упровадження змін у власній професійній діяльності.



Курс розраховано на *6 год.*, із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Реалізація завдань для досягнення результатів спецкурсу здійснюється шляхом:

- Самостійного опрацювання слухачами навчального матеріалу.
- Виконання контрольних-діагностичних матеріалів, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок на практиці застосовувати набуті теоретичні знання.
- Учасі в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-педагогічній діяльності.

- Написанні та захисту на підсумковому етапі випускної роботи/проєкту (на вибір).

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «АРХІТЕКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ»

Пояснювальна записка



Актуальність електронного курсу. Сучасна державна освітня політика України спрямована на розвиток професійної освіти, підвищення її ефективності та результативності. Управління професійною кар'єрою педагогічних працівників в системі професійно технічної освіти в сучасних умовах стає важливим інструментом професійного розвитку. Людина, котра «робить кар'єру» розглядається скоріше як особистість, що зорієнтована на реалізацію особистісного потенціалу. Це передбачає певні зміни.

Управління змінами в умовах професійної діяльності – це цілеспрямована і скоординована діяльність педагога, яка відбувається на основі використання новітніх методів, форм та технологій із метою пошуку швидких шляхів адаптації до змін у динамічному освітньому середовищі. Існують процеси, інструменти, методики, що використовуються для ефективного управління людським фактором змін у професійно технічній діяльності педагогів, з метою досягнення бажаних результатів та здійснення успішних змін. відомо, що будь-які зміни вносять хаос у процес професійної діяльності, Тому на сьогодні надзвичайно актуальною є концепція управління змінами, що охоплює ідеї швидкої адаптації та прийняття педагогічним колективом змін.

Актуальність курсу визначається наданням технологій та інструментарію управління змінами власної професійної діяльності в освітньому процесі у ЗП(ПТ)О в умовах безперервних змін; оволодінням певними навичками управління індивідуальними та груповими змінами.

Мета курсу полягає в формуванні у педагогів ЗП(ПТ)О сучасного системного мислення та комплексу спеціальних вмінь, практичних знань і навичок організації процесу управління змінами.



Завдання курсу:

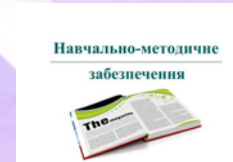
- розуміння сутності змін та природи їх виникнення; формування у педагогів знань із технологій та методів управління змінами в організаціях;
- вивчення особливостей професійної діяльності в умовах безперервних змін;
- оволодіння навичками управління індивідуальними та груповими змінами, розробляти ефективний план дій з упровадження змін у власній професійній діяльності.



Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача, тести, методичні рекомендації) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.



Профіль Типової освітньої програми електронного курсу <i>«Архітектура професійної діяльності: управління змінами»</i>	
Обсяг курсу	0,2 ЄКТС кредиту На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 6 академічних годин, що відповідає 0,2 ЄКТС кредиту
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти
А	Мета
	Поглиблення та систематизація знань, формування у педагогів ЗП(ПТ)О сучасного системного мислення та комплексу спеціальних умінь, практичних знань і навичок організації процесу управління змінами.
В	Характеристика типової програми
1.	Функціональна спрямованість Розвиток умінь щодо організації процесу управління індивідуальними, командними та організаційними змінами.
2.	Фокус Типової програми Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, здатних до організації освітнього процесу із застосуванням технологій управління змінами на високому науково-методичному рівні.
3.	Орієнтація Типової програми Типова програма електронного курсу орієнтовна на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в

		умовах формальної, неформальної та інформальної освіти
4.	Особливості типової програми	<p>Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, які володіють широким спектром професійних навичок і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій.</p> <p>Особливості електронного курсу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – розуміння сутності змін та природи їх виникнення: формування у педагогів знань із технологій та методів управління змінами в організаціях; – вивчення особливостей професійної діяльності в умовах безперервних змін; – оволодіння навичками управління індивідуальними та груповими змінами, розробляти ефективний план дій з упровадження змін у власній професійній діяльності. <p>Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (проблемно-пошукові питання, завдання для самостійної роботи, тести).</p>
5.	Цільова група	Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).
С	Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання	
1.	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2.	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в системі неформальної та інформальної

		освіти.
D	Стиль і методика навчання	
1.	Підходи до викладання і навчання	Розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення професійних знань. Навчання проходить за різними моделями (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною) із використанням компетентнісного, андрагогічного, особистісно-орієнтованого, діяльсного підходів та інноваційних технологій навчання: інтерактивних, проблемних, кейс-технологій, практичних завдань, тестів тощо.
2.	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано) на основі: підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань самостійної роботи, виконання тестових завдань.
E	Програмні компетентності	
1.	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці.
2.	Загальні компетентності <i>Освітологічна</i>	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності професійної діяльності
3.	Спеціальні (фахові) компетентності	андрагогічна компетентність – уміння визначати освітні потреби і запити, урахувати особливості

		<p>мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії;</p> <p>професійно-педагогічна – здатність планувати, організовувати та контролювати діяльність суб’єктів освітнього процесу закладів професійної освіти та власну професійну діяльність в умовах реформ і соціальних трансформацій; здатність до вибору оптимальних прийомів, методів та форм управління змінами на основі володіння технологіями та інструментарієм створення сприятливих умов для професійного розвитку.</p> <p>інноваційна – здатність педагога оволодіти методами та технологіями реалізації прийняття рішень, методами планування, організації, контролю, мотивування щодо управління змінами; здатність педагога розробляти заходи щодо реалізації ефективного управління власними ресурсами в умовах змін.</p> <p>компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організовувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) і вдосконалювати (самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб’єктів освітнього процесу як найвищої цінності суспільства тощо.</p>
F	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	мети, завдань професійної діяльності

		в умовах змін; розуміння сутності, принципів і функцій управління змінами; особливостей розробки та управління змінами професійного розвитку; основних умов та механізмів адаптивного управління змінами; впливу інноваційних технологій на рівень та ефективність особистісного професійного зростання; особливостей використання інструментарію визначення ефективності змін.
	Розвинені вміння	формулювати мету та основні завдання управління змінами; аналізувати інноваційні можливості планування та прогнозування змін у професійній діяльності; формулювати та оцінювати показники ефективності управління змінами професійної діяльності та їх ризики.
	Диспозиції (цінності, ставлення)	людиноцентризм, цінність особистості, просування демократичних цінностей у освітній процес, готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; рефлексія власної професійної діяльності.
Ключові слова		
Зміни; управління змінами; розвиток; професійний розвиток; адаптивне управління розвитком; освітній процес; зміни в освітньому процесі; алгоритм управління змінами; опір; інструментарій ефективності управління змінами професійної діяльності.		

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Зміст модулів	Т	С	І	Н	ауд	Аудиторні години					цку рс)
---------------	---	---	---	---	-----	------------------	--	--	--	--	------------

				Лекції	Семинарські заняття	Тематичні дискусії	Науково-практичні конференції	Спецкурси	Семинар-практикум	Самостійна робота	
Тема 1. Концепція і стратегія управління змінами: індивідуальні, командні та організаційні зміни		2	2	2							
Тема 2. Причини опору змінам. Конфлікти в управлінні змінами		2	2		2						
Тема 3. Механізми адаптивного управління змінами: методичні підходи та інструментарій визначення ефективності змін		2	2		2						
<i>Разом</i>		6	6	2	4						

4. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

ТЕМА 1.

КОНЦЕПЦІЯ І СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ: ІНДИВІДУАЛЬНІ, КОМАНДНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗМІНИ

План лекції

1. Сутність та природа організаційних змін.
2. Джерела змін: зовнішні та внутрішні. Теорії пояснення джерел змін.
3. Рівні змін (індивідуальні, групові, організаційні).
4. Теорії навчання. Формування команди.
5. Способи ініціювання адаптації команди до організаційних змін.
6. Базові моделі змін: еволюційні та революційні.

Література: 2, 3, 4, 6, 7.

Основні поняття:

✓ *зміни, управління змінами, внутрішні та зовнішні фактори змін, організаційні зміни, джерела змін, рівновага, планові зміни, ситуаційні зміни, політика змін, принципи політики змін;*

✓ *зміни обумовлені чинниками зовнішнього середовища; зміни обумовлені чинниками внутрішнього середовища організації, зміни*

непередбачені (спонтанні); планомірні зміни (цілеспрямовані), стратегічні; тактичні; оперативні; стабілізаційні зміни, еволюційні (поступові) та революційні зміни, виробничо-технологічні зміни;

✓ зміни в управлінні фінансами; зміни в управлінні маркетингом; зміни в управлінні персоналом; зміни в управлінні зовнішньоекономічною діяльністю;

✓ зміни в управлінні інноваціями; зміни, пов'язані з перебудовою організації, радикальні зміни, помірні зміни, часткові (слабкі) зміни;

✓ індивідуальні зміни, групові зміни, організаційні зміни.

1. Сутність та природа організаційних змін

Управління змінами – це процес постійного коригування напрямку діяльності організації, модифікації поведінки її працівників в умовах змін.

Управління змінами – це структурний підхід щодо переведення індивідів, команд та організацій з поточного стану в бажаний майбутній стан.

Метою цього організаційного процесу є розширення прав і можливостей співробітників приймати і підтримувати зміни в їх поточному бізнес-оточенні. Успіх перетворень, і в кінцевому рахунку доля організації та її персоналу, залежать від вирішення низки питань: якими



темпами і в якій спосіб будуть здійснюватися зміни, чи будуть залучатися до розробки програми перетворень кваліфіковані консультанти, наскільки детально будуть поінформовані про хід перетворень співробітники організації – тільки урахування усіх вищезазначених факторів може дозволити керівництву організації отримати позитивні результати від впровадження перетворень, що плануються. При цьому під організаційними змінами розуміють будь-які зміни в одному або кількох елементах організації (рівня спеціалізації, діапазону контролю, розподілу повноважень, механізмів координації) на будь-якій стадії її життєвого циклу, які можуть проявлятися в перетворенні потенціалу організації та в змінах розмірів, масштабів та цілей її діяльності.



Зверніть увагу!!!

Питання, які складають основу стратегічного планування і передбачають як здійснення змін, так і майбутній розвиток

1. Хто ми такі?
2. Чого ми хочемо?
3. Як ми цього зможемо досягти?
4. Як ми зможемо заміряти ці досягнення?
5. Чи хочемо ми сьогодні того, чого хотіли вчора

“Маршрут”

Як ми цього досягли?

Як ми виміряли досягнення?




Теперішній час
Хто ми такі?

Чи хочемо ми того, чого хотіли вчора?

Майбутнє
Чого ми хочемо?

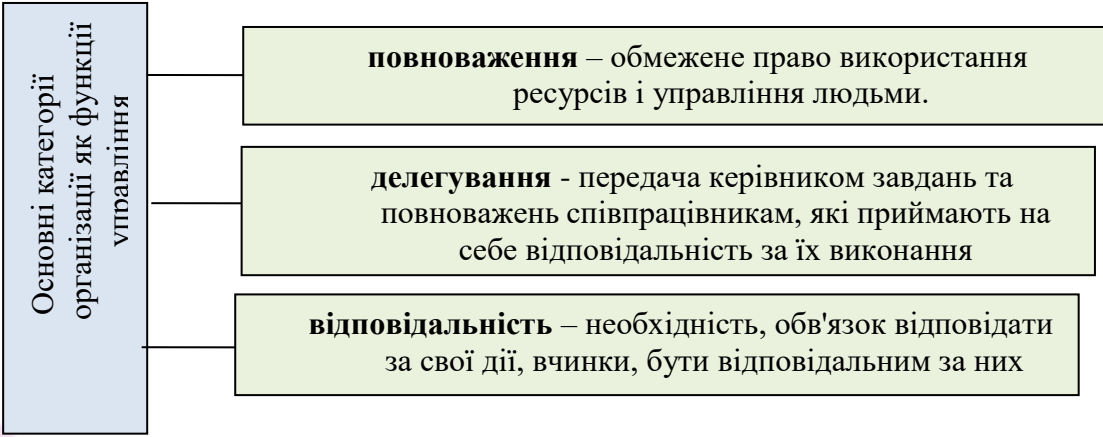
Цілі управління змінами полягають у тому, щоб всі проекти досягали своїх цілей, людський капітал використовувався найкращим чином, а підприємство в цілому отримало конкурентні переваги.

Управління змінами включає три такі компоненти:

-  Сукупність процесів та інструментів для управління змінами;
-  Управлінську та лідерську компетентність на всіх рівнях організації, від менеджерів вищих півнів до старших виконавців;
-  Стратегічний потенціал, який дає підприємству можливість бути гнучким, готовим до змін в середині й чутливим до коливань ринку та зовнішнього середовища.



Зверніть увагу!!!



Сутність поняття «Управління змінами». Управління змінами – це процес постійного коригування напрямків діяльності організації, оновлення її структури і пошуку нових можливостей щодо відповідності вимогам та запитам суб'єктів вітчизняних та зарубіжних ринків, які постійно і швидко змінюються. Ситуація на ринку може змінитися за одну ніч, постійно виникають і розпадаються всілякі альянси, союзи, спільні підприємства. За такі умови все більшого значення набуває проблема оволодіння стратегіями управління змінами.

Сучасні організації, що діють у складному, динамічному середовищі з високим рівнем невизначеності, змушені безперервно змінюватися. Вміння здійснювати ці зміни, перебудовуватися, адаптуватися до змін мінливого середовища або, а також здатність змінювати саме середовище є

найважливішою характеристикою сьогоденних організацій, яка може забезпечити їх конкурентоспроможність і виживання в довгостроковій перспективі.

Концепція управління змінами охоплює всі зміни, що були заплановані, організовані і проконтрольовані в різних сферах діяльності підприємства, а саме: в області стратегії, виробничих процесів, структури і культури будь-якої соціально-економічної системи, включаючи приватні та державні підприємства. "Менеджмент змін" займається специфічними питаннями управління підприємством, включаючи організаційні, кадрові, комунікаційні та інформаційні аспекти.

2. Джерела змін: зовнішні та внутрішні. Теорії пояснення джерел змін

Принципово важливе питання полягає в наступному: чи може підприємство протистояти змінам зовнішнього середовища (які виникають часто, але нерегулярно і практично є непередбачуваними), а також, за допомогою яких попередніх заходів або відповідної реакції може зберігати свою життєздатність і досягнути намічених цілей.



Організація повинно постійно відстежувати за основними компонентами *зовнішньої системи* і робити висновки щодо своїх потреб у змінах. Серед таких компонентів виділяють *економічні* (наприклад, глобалізація ринку або його регіональна диференціація), *технологічні* (швидке поширення нових технологій), *політико-правові* (зміни в законодавстві), *соціально-культурні* (демографічні зрушення, зміни в системі цінностей) та *фізико-екологічні* (кліматичні умови, навантаження на екосистему).

На підприємство або організацію, які стоять перед необхідністю змін, великий вплив мають *виробничі та кадрові параметри*. До першої категорії належать стратегічні господарські сфери, організація та хід виробничого процесу, фірмова культура, техніка, відносини власності, які там застосовуються. Серед кадрових параметрів найбільш важливого значення набувають такі: психологічні здібності сприйняття змін членами організації, їх особисті амбіції, можливості професійного розвитку, готовність до кооперації.

Як правило, поштовхом до змін стають *кризові ситуації*. З економічної точки зору, кризи слід розрізняти фактом того, що в певних областях діяльності вони створюють небезпеку для досягнення корпоративних цілей. Так, *криза ліквідності* означає реальну втрату платоспроможності, й вимагає необхідність термінових заходів, інакше підприємство буде змушене піти з ринку (наприклад, в результаті продажу підприємства з торгів або інших ліквідаційних процедур). *Криза успіху* характеризується явним негативним відхиленням фактичного стану від запланованого (наприклад, за показниками продажів, грошових надходжень, прибутку, рентабельності, витрат та ін.). Причинами виникнення такої кризи можуть бути помилки в дослідженні ринку, в плануванні виробництва, у виборі напряму капіталовкладень, у кадровій політиці тощо.

Менш помітною й не настільки безпосередньою є стратегічна криза. Й хоча становище фірми в певний момент (ситуація успіху) може виглядати цілком задовільним, його наближення до кризи можна діагностувати, якщо відбуваються збої в розвитку підприємства, знижуються потенціал успіху та захисні можливості в конкурентній боротьбі. Все це свідчить про розрив між ймовірним становищем і бажаними результатами, який може бути ліквідований лише шляхом зміни колишньою або прийняття нової стратегії (наприклад, вихід на нові ринки, запровадження продуктових або технологічних інновацій). Як правило, такі зміни розраховані на багато років.

Управління змінами включає два види компонентів: «технічні» і «людські».

До *технічних* відносяться: межі і цілі змін; до *людських компонентів* відносять визначення тих осіб, хто здійснює зміни; хто їх фінансує, санкціонує і підтримує проєкт; хто реалізує проєкт на всіх рівнях, будучи його коліщатками і гвинтиками.

Призначення компонентів роботи з людьми – це створення в колективі розуміння необхідності змін, а подальше управління змінами має за мету збудження бажання змінюватися і підтримувати зміни, заохочувати оволодіння співробітниками знаннями і компетенціями, необхідними задля виконання тих чи інших ролей в процесі управління змінами на підприємстві.

Отже, для успішного управління змінами потрібно підходити до цього процесу одночасно і як до суто змін, і як до проєкту на базі організаційної та фінансової підтримки и застосовування цілісного и багатогранного підходу.

У науковій літературі для пояснення причин (джерел) організаційних змін існує три теорії:

1) *Ектерналістська теорія* - пояснює причини змін явищами, які знаходяться за межами організації. Прибічники цієї теорії вважають, що організація сама по собі позбавлена здатності до спонтанних змін і без впливу зовнішнього середовища залишається незмінною.

2) *Теорія іманентних змін*, згідно якої будь-яка організація перетворюється, оскільки має властивості до змін, власні можливості та ресурси.

3) *Інтегральна теорія*, представники якої пояснюють природу змін як результат взаємодії зовнішніх та внутрішніх сил.

С. Робінс та Д. ДеЧенцо акцентують свою увагу на тому, що зміни - це зміни середовища, в якому працює організація, а також її внутрішньої структури, технології або працівників.

У роботах науковців розкрито два погляди на процес змін - дві метафори для наочного визначення процесу змін:

- метафора «тихої води», яка змальовує організацію як великий пароплав, що перетинає спокійне море, а зміни мають вигляд випадкового шторму, тимчасового збурення загалом спокійної і передбачуваної подорожі. Капітан і команда пароплава точно знають мету своєї подорожі, оскільки вони вже не раз водили туди свій пароплав;

- метафора «порогів з білими бурунами», відповідно до якої організація розглядається як маленький пліт, що пливе бурхливою річкою з численними порогами. На плоту перебуває з півдесятка осіб, що ніколи раніше не працювали разом, зовсім не знають річки, якою плывуть, точно не знають свого місця призначення, а зміни - це природний стан і управління ними є постійним процесом.

Управління змінами займає важливе місце в менеджменті сучасних організацій, у тому числі в менеджменті персоналу. Визнання цього пов'язане з можливістю отримання низки переваг для організації від управління змінами.

3. Рівні змін (індивідуальні, групові, організаційні).

До елементів системи «підприємство» відповідно до [3] відносяться: цілі, завдання, структура, ресурси, технології, результати, об'єкти, менеджмент. Вони формуються, використовуються, перетворюються для підвищення ефективності діяльності підприємства.

З метою виживання і розвитку підприємство змушене пристосовуватися як до внутрішніх, так і до зовнішніх змін. Співробітники підприємства (цілі групи співробітників) повинні розвиватися, вдосконалюватися і пристосовуватися до змін на підприємстві.



Зміни можуть здійснюватися на рівні окремого співробітника, групи співробітників і підприємства в цілому. При переході на кожен наступний рівень зміни стають все більш складними, для їх реалізації потрібно все більше часу. Зміни, які впливають на працівника, наприклад, зміна його службових обов'язків, займає менше часу і буде менш важкими при реалізації, ніж зміни стратегії підприємства. Управлінські зміни на підприємствах асоціюються насамперед з організацією нових відділів, підрозділів і служб на всіх рівнях керівництва підприємством. Крім зміни структури управління, вони можуть включати і інші заходи, цілями яких є підвищення ефективності і вдосконалення методів управління виробництвом і персоналом, зміна організаційної структури, зміни стратегії, а також зміни у соціально-трудої сфері.

М. Аїстов визначає управлінські зміни як цілеспрямовані зміни у функціонуванні підприємства, які істотно перетворюють систему, структуру організації, стиль управління, персонал, організаційну культуру. Проте, на думку Д. Шустермана, управлінських зміни – це зміни в організаційно-управлінській сфері підприємства, які супроводжують процес розвитку підприємства.

Особливу групу управлінських змін визначають кадрові інновації, які включають різноманітні заходи, а саме: - впровадження нових методів залучення та оцінки персоналу, - реалізація різних мотиваційних програм , -

впровадження програм навчання та розвитку; - впровадження змін системи стимулювання; - реалізація програм щодо зміни організаційної культури, тощо.

Перший рівень змін називається акуратна, або тонна, настройка. Це, як правило, адресне поліпшення залежностей між стратегією і людьми організації, процесами та структурою, наприклад, політикою та змінами процесу. До цього ж рівня змін відноситься створення команд для безперервного вдосконалення процесів або розвиток механізмів мотивації, програм навчання персоналу. Очищення, роз'яснення, інтерпретація норм групи та операційних процедур. У реальній практиці прикладом акуратного налаштування є, наприклад, розробка положення про відділ та підготовка посадових інструкцій для нової компанії (всі зміни проводяться на рівні департаменту, підрозділу).

Другий рівень змін прийнято називати зростаючими змінами. Це відносно скромні зміни організації, що відбуваються під тиском зовнішніх чинників. Зазвичай приростаючі зміни відбуваються в стратегії, структурі і / або процесах управління – це і зміна масштабу, і області операцій, зміна продукту або розвиток групи сервісів, адресація до проблем неефективності виробництва, розвиток структури так, щоб це було адекватно переглянутій стратегії.

Приростаючі зміни найчастіше здійснюються в той момент, коли компанія перебуває на траєкторії свого стаціонарного розвитку і ключовим завданням керівника є гармонізація діяльності. Реалізація цього типу змін здійснюється в основному через поліпшення технології, процесів, найчастіше – за підтримки існуючої структури організації (функціональної, корпоративної).

Третій рівень змін – модульні перетворення. До них зазвичай відноситься реструктуризація та перебудова, зосереджена в певних частинах організації, а не організації в цілому. Наприклад, це може бути розгортання в проектному офісі підприємства інформаційної системи для підтримки процесів управління проектами (ключова перебудова одного або більше відділів або підрозділів, зменшення розмірів підрозділу або компанії).

Четвертий рівень змін – корпоративне перетворення. Фундаментальна зміна в організаційній діловій стратегії, включаючи створення нового бачення, місії та / або цінностей; ключова реструктуризація, яка змінює ієрархію влади в межах організації; радикальні зміни в структурі, системах і процесах в масштабах організації.

Рівні проведення змін

✚ Індивідуальний рівень. Зміни пов'язані з різними подіями, що відбуваються в житті індивідуума. Прикладом таких змін можуть бути різні події: призначення на посаду, зміна організаційної структури.

✚ Груповий рівень. Зміни зачіпають інтереси груп людей, пов'язаних з виконанням спільної сумісної роботи.

✚ Рівень організації. Зміни зачіпають всю організацію в цілому, забезпечують конкурентоспроможність фірми, облік зовнішніх і внутрішніх факторів. Вони можуть виявлятися у змінах як організаційної структури, так і методів управління, а також можуть бути пов'язані з рішенням керівництва змінити одну або декілька внутрішніх змінних в задачах, меті організації, в структурі чи технології, в системі міжособистісних відносин.

При цьому керівник може бути проактивним (сам проявляти інтерес до змін) або реактивним (лише реагувати на сформовану ситуацію).

4. Теорії навчання. Формування команди

Біхевіоризм – це теорія, яка підкреслює роль середовища у формуванні поведінки. Згідно з цією теорією, навчання відбувається через процес обумовлення, який передбачає зв'язок між стимулом і реакцією.



Способи застосування практик біхевіоризму в освіті:

- **Позитивне підкріплення:** забезпечення позитивного підкріплення, як винагороди та визнання, які показують видатні вдосконалення, зусилля або продуктивність.
- **Негативне підкріплення:** передбачає усунення неприємного стимулу з метою підвищення ймовірності бажаної поведінки.
- **Покарання:** передбачає застосування неприємних наслідків у відповідь на небажану поведінку, щоб зменшити ймовірність повторення такої поведінки в майбутньому.
- **Моделювання:** передбачає використання прикладів бажаної поведінки, щоб спонукати наслідувати цю поведінку. використання рольових вправ для моделювання відповідної поведінки в соціальних ситуаціях.

Теорія соціального навчання – це теорія, яка підкреслює роль соціальних взаємодій у навчанні.

Способи застосування теорії соціального навчання в освіті:

Кооперативне навчання: передбачає роботу в групах для досягнення спільної мети. Цей підхід наголошує на командній роботі та співпраці, а також заохочує студентів підтримувати та навчатися один у одного.

Навчання за допомогою спостережень: передбачає спостереження та наслідування поведінки інших.

Технології спільного навчання, такі як онлайн-дошки обговорень і відеоконференції, можна використовувати для полегшення соціального навчання у віртуальних середовищах. Ці інструменти дозволяють студентам працювати разом, обмінюватися ідеями та надавати зворотний зв'язок, навіть якщо вони фізично розділені.

Навчання в громаді: передбачає роботу з громадськими організаціями для вирішення реальних проблем. Цей підхід підкреслює важливість соціальної відповідальності та громадянської активності, а також надає студентам можливість вчитися у членів спільноти та застосовувати свої знання в реальних ситуаціях.

Гуманістична теорія навчання (гуманізм) – це теорія, яка підкреслює роль особистісного зростання та розвитку в навчанні. Згідно з цією теорією, навчання відбувається, коли люди мотивовані переслідувати власні інтереси та цілі, і коли їм надається свобода досліджувати та виражати себе.

Способи застосування гуманізму в освіті:

- Надання учням більшого контролю над напрямком і темпом їхнього навчання.
- Надання учням достатньої підтримки, заохочення та мотивації, щоб допомогти їм зміцнити впевненість у собі, своїх здатності навчатися та опановувати матеріал.

Коннективізм – це теорія навчання, яка підкреслює важливість мереж і зв'язків у навчанні.

Відповідно до теорії коннективізму, навчання — це не лише отримання інформації, а й створення та обмін знаннями через мережі та зв'язки. Він підкреслює роль технологій та Інтернету в полегшенні зв'язків і наданні учням доступу до широкого кола інформації та ресурсів.

Теорія припускає, що навчання є процесом з'єднання вузлів або джерел інформації, а знання поширюються між мережами. Таким чином учні стають частиною мережевої навчальної спільноти, яка дозволяє їм отримувати доступ до знань і робити внесок у знання новими та інноваційними способами.

Коннективізм також підкреслює важливість здатності учнів критично оцінювати та фільтрувати інформацію з різних джерел, а також здатності адаптуватися до мінливих технологій і мереж знань.

Теорія трансформаційного навчання — це модель навчання, яка зосереджується на досвіді зміни фундаментальних поглядів, переконань і припущень індивіда. Ця теорія була розроблена Джеком Мезіроу в 1970-х роках і з тих пір була вдосконалена і застосована в галузі освіти дорослих, психології та соціальної роботи.

Трансформаційне навчання часто асоціюється з освітою дорослих і часто використовується для опису навчання, яке відбувається в неформальному або неофіційному середовищі, наприклад, у громадських програмах або самостійному навчанні. Ця теорія також застосовувалася на робочому місці та в інших професійних умовах, щоб допомогти людям розвинути нові навички та перспективи.

Загалом теорія трансформаційного навчання наголошує на важливості особистого досвіду та роздумів у процесі навчання та заохочує людей активно залучатися до нових ідей та перспектив, щоб сприяти глибокому та змістовному навчанню.

Команда – це колектив фахівців, які поділяють цілі, цінності та загальні підходи до реалізації спільної діяльності, мають взаємодоповнювальні навички, беруть на себе відповідальність за кінцеві результати. Стабільність роботи організації, її ефективність діяльності – це не сума діяльності кожного із співробітників окремо, це робота команди.

Ідея командних методів роботи взята зі світу спорту і стала активно впроваджуватися в практику менеджменту в 60 – 70 роки ХХ ст. В наш час командне будівництво являє собою одну із перспективних моделей менеджменту, що забезпечує повноцінний розвиток організації.

Командоутворення (англ. "teambuilding") – побудова ефективної команди, створення групи людей націлених на досягнення єдиного результату, працюючої злагоджено, як єдиний організм; процес цілеспрямованого

формування особливого способу взаємодії людей в організації, що дозволяє ефективно реалізовувати їх енергетичний, інтелектуальний і творчий потенціали.

Суть командування в організації полягає у створенні необхідних умов для формування навичок ефективної роботи в команді, формування команди та вироблення командного духу, вміння працювати в команді, виявлення лідерів згуртування колективу і створення атмосфери неформального спілкування.

Формування команди базується на принципах: *цілеспрямованість, згуртованість, відповідальність*.

Виділяють етапи формування команди.

1. Визначення цілей формування команди.
2. Прийняття рішення про лідерство в команді.
3. Підбір членів команди.
4. Налагодження комунікативних зв'язків між членами команди.
5. Розподіл функціональних обов'язків між членами команди.
6. Розвиток командної взаємодії.

На етапі підбору членів команди важливим є усвідомлення необхідних для членів команди якостей особистості. До найважливіших характерних рис членів команди відносять:

- професіоналізм;
- мотивація;
- комунікабельність;
- професіоналізм + мотивація + комунікабельність.

Перетворення групи людей у команду – завдання лідера.

Ефективну команду можна охарактеризувати загальноприйнятими критеріями ефективності будь-якої організаційної структури, однак є специфічні риси, властиві тільки команді. Перш за все, це націленість всієї команди на кінцевий результат, ініціатива і творчий підхід до вирішення завдань. Висока продуктивність та орієнтованість на кращий варіант рішення, активне і зацікавлене обговорення виникаючих проблем доповнюють її характеристику.

Ефективною можна назвати таку команду, в якій:

- члени команди мають єдине уявлення про загальнокомандні цілі, завдання та перспективи розвитку;
- єдина система цінностей та єдність правил всередині команди;
- кожен член команди має особисту зацікавленість в досягненні командних цілей;
- єдиний лідер, визнаний командою;
- неформальна і відкрита атмосфера;
- члени групи прислухаються один до одного;
- в обговоренні принципових питань беруть участь всі члени групи;
- в ході обговорення заохочується як висловлювання ідей, так і вираження почуттів;
- рішення ґрунтується на однакості, а не на голосуванні більшості;

– конфлікти і розбіжності між членами групи центруються навколо ідей і методів, а не особистостей.

За дослідженнями Н. Доценка, Л. Сабадоша, І. Чумаченка, Н. Клименко, С. Смирнова нами було виділено моделі формування, за допомогою яких можна створити команду:

✓ оптимізаційні моделі формування команди за призначенням - застосовується апарат оптимізації для вирішення завдань по формуванні складу команд, поділу ролей та обсягів робіт;

✓ теоретико-ігрові моделі, яка також застосовуються для формування команди, використовують апарат теорії ігор для опису та дослідження процесу формування і функціонування команд. Використовують модель Маршака-Раднера, модель колективного стимулювання, модель репутації та норм діяльності;

✓ імітаційно-експериментальні моделі дослідження використовують при формуванні та налагодженні роботи в команді, застосовується такий апарат як: імітаційні експерименти, ділові ігри.

✓ рефлексні моделі для формування команди застосовується теорію рефлексних ігор.

Формування команди необхідно в тих випадках, коли хоча б кілька з перерахованих тверджень присутні на підприємстві:

✓ керівнику необхідно знайти додаткові нематеріальні ресурси для підвищення ефективності співробітників;

✓ керівнику необхідно підвищити творчу активність співробітників;

✓ існує необхідність зміни корпоративної культури, правил поведінки, норм;

✓ особисті цілі співробітників починають переважати над загальними цілями підприємства: співробітники працюють більше на себе, ніж на підприємство;

✓ наявність нерозуміння і неузгодженості цілей підприємства на різних рівнях ієрархії;

✓ існує неефективний розподіл функцій - у одних виникає відчуття, що вони роблять більше, ніж інші;

✓ керівництво приділяє недостатньо уваги оцінці діяльності підлеглих: система мотивації побудована односторонньо (тільки матеріальне стимулювання або покарання);

✓ виникнення нерозуміння співробітниками того, що на даний момент відбувається на підприємстві;

✓ відмова співробітників від навчання, підвищення кваліфікації;

✓ при конфліктах або помилки переважає тенденція шукати винних, ухилятися від відповідальності.

Якщо є хоча б кілька з перерахованих тверджень присутні - керівнику слід подумати про проведення командоутворення, починаючи з верхнього рівня керівництва.

На початковій стадії процесу командоутворення проводять діагностування колективу за такими шести параметрах:

1. Розмір групи - Занадто великою командою складно управляти, а в дуже маленькою на плечі кожного з учасників лягає надто багато роботи. Розмір команди визначає менеджер.

2. Присутні групові норми - Кожна група виробляє свої стандарти поведінки. Це стосується як ставлення до роботи, так і відносин між членами групи. Стандарти виробляються під впливом ключових учасників групи.

3. Наявність групової згуртованості - або «командний дух». Чим він вищий, тим легше нові учасники адаптуються в команді.

4. Ролі в групі - дослідження показали, що в успішній команді повинні бути представлені вісім типів учасників.

5. Способи ініціювання адаптації команди до організаційних змін.

Психолог Елізабет Кюблер-Росс описала *вісім стадій адаптації* до змін. Пропоную розглянути їх, аби розібратися, що відчувають ваші колеги під час змін у команді чи на рівні компанії.



1. Стабільність

Це ситуація, яка передуює змінам. Уявімо, що протягом трьох років ви працюєте в певному департаменті ІТ-компанії. Ви впевнено виконуєте свої завдання, маєте налагоджений режим роботи, працюєте у дружній команді, можете звернутися за допомогою до будь-кого. Крім цього, у вас є професійні амбіції та плани подальшого розвитку в проєкті. Ви вже чітко знаєте, що маєте зробити для цього.

2. Шок

Раптом вам повідомляють невтішну звістку: ваш департамент закривають. Усі члени команди перейдуть до іншого проєкту. Ви розумієте, що доведеться швидко вивчити специфіку нового проєкту, можливо, опанувати нові навички та взятися за незнайомі раніше завдання. З'являється страх і невпевненість.

У такий момент співробітник може заявити, що цей проєкт йому не подобається, хоча фахівець ще не потрапив до нової команди. Насправді ж людину не задовольняє те, що їй доводиться адаптуватися до нових реалій без завчасного плану дій.

3. Заперечення.

Це захисна реакція організму на зміни. У голові одразу виникають питання на кшталт: «А що як рішення зміниться, і нашу команду не розпустять?» або «Це ще не точно, вони, напевно, передумують». Людині важко поєднати нові обставини з власними очікуваннями.

Зміни на несвідомому рівні сприймаються як загроза. Щоб захиститися, ми ігноруємо отриману інформацію. Типова реакція може бути такою: «Зі мною цього не станеться» або «Якщо я не буду на це зважати, то все омине мене».

4. Проживання негативних емоцій.

Усе ж таки доведеться прийняти той факт, що ваш проєкт закривають. Остаточне рішення оголошує керівник, пояснює причину та розповідає, що

буде далі. Стан заперечення може змінитися на гнів або інші негативні переживання. У такий спосіб ми психологічно долаємо розчарування. Цю реакцію необхідно прожити, щоб позбавитися негативу, який заважає сприймати реальність. Але варто контролювати емоції, щоб від них не постраждало оточення.

5. Пошук компромісів і альтернатив.

На цій стадії людина ще не готова повністю прийняти зміни. Однак починає обмірковувати різні варіанти, як повернутися в ситуацію стабільності. Наприклад, працівник може запропонувати домовитися із клієнтом продовжити термін роботи проєкту або допомагати замовнику за потреби. Усіма можливими способами людина намагатиметься уникнути змін. Ця стадія є переломною та сигналізує про початок процесу прийняття ситуації.

6. Депресія.

Ідеться про депресію не як про клінічний діагноз, а як про внутрішнє відчуття порожнечі, безвихідності, апатії, усвідомлення безсилля в новій ситуації. Цей етап настає, якщо на попередній стадії людина не знаходить бажаного варіанту розвитку подій. Тепер відбувається повне усвідомлення змін та їхніх наслідків.

7. Відновлення почуття контролю

Людина долучається до нового проєкту, знаходить цікаві можливості для розвитку та поступово звикає до змін. Якщо спочатку вони здавалися ворожими, то зараз сильний емоційний протест минає. Відбувається поступова адаптація.

8. Прийняття змін

Людина вже не має ілюзій щодо змін і бачить ситуацію такою, якою вона є. Працівник починає знайомитися з новими колегами, розбиратися у своїх завданнях і повертається до продуктивної роботи. Отже, ми чинимо опір не стільки змінам, скільки тому, що їх супроводжує, а саме – втраті контролю над обставинами та наслідками.

6. Базові моделі змін: еволюційні та революційні.

«Еволюційна» модель змін (або концепція організаційного розвитку) базується на концепції планування, ініціювання та здійснення процесів зміни соціальної системи, що передбачає залучення великої кількості учасників. Тобто, організаційний розвиток розглядається як довготерміновий, ретельний та всеохоплюючий процес зміни та розвитку організації та людей, які в ній працюють.

Концепція організаційного розвитку передбачає здійснення змін у структурному та кадровому аспектах. У межах структурного підходу робиться спроба за допомогою організаційного регулювання створити сприятливі умови для досягнення організацією поставлених цілей. У межах кадрового підходу проводяться заходи із підвищення кваліфікації персоналу та стимулювання його готовності до сприйняття змін.

«Революційна» модель змін була запропонована американськими фахівцями у галузі менеджменту - М. Хаммером та Дж. Чампі у 1991 році. Вона набула ще назву концепції реінжинірингу бізнесу. Вони розглядають реінжиніринг бізнесу як принципове переосмислення та радикальне перепроєктування організації та її процесів з метою кардинального поліпшення найважливіших кількісно вимірюваних показників сучасної ефективності: вартості, якості, сервісу та оперативності.

ТЕМА 2. ПРИЧИНИ ОПОРУ ЗМІНАМ. КОНФЛІКТИ В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ

Питання для обговорення семінарського заняття

1. Проблеми, що виникають на етапі здійснення змін та їх подолання.
2. Причини опору змінам і стереотипи сприйняття змін.
3. Рівні опору: особистісний (мікрорівень) і організаційний (мезорівень).
4. Підходи до подолання опору змінам.
5. Планування проведення змін і подолання опору.
6. Методи скорочення і подолання опору змінам.

Література: 2, 3, 4, 5, 7.

Основні поняття:

✓ *опір змінам, причини виникнення опору, типи працівників залежно від ставлення їх до змін (прихильники, потенційні прихильники, противники, приховані противники), 3 типи негативного відношення до змін (раціональний, емоційний, особистісний);*

✓ *психологічні бар'єри, види опору (індивідуальний, груповий опір і опір системи), форми опору: активна та пасивна форма, методи оцінки рівня опору (метод матриця «зміни-опір», метод планування прихильності);*

✓ *універсальні методи подолання опору (інформування, спілкування, участь і залученість, допомога, підтримка, переговори і угода, маніпуляція і кооптація, явне і неявне примушення);*

✓ *управління опором змінам.*

Вирішення кейсу

Використовуючи моделі поетапного процесу здійснення змін, продумайте основні специфічні проблеми, характерні для Вашої організації (або іншої організації). Обґрунтуйте визначені завдання кожного етапу змін і шляхи їх вирішення.

1. Проблеми, що виникають на етапі здійснення змін та їх подолання.



Опір персоналу відносно організаційних змін являє собою дії робітників, котрі спрямовуються на те, щоб дискредитувати, затримати чи протидіяти процесу здійснення змін в організації. Наявність організаційного опору є результатом реакції підприємства як соціальної системи щодо дії, покликаної трансформувати умови її функціонування.

Джерела, пов'язані з організаційним опором відносно змін, можуть бути як зовнішніми силами, так і персоналом підприємства. Це невід'ємна складова у відношенні будь-якого якісного перетворення на підприємстві, природа характеру може бути особистою чи колективною, наявність різної сили, спрямованості та інтенсивності.

Характер опору має виявлення у вигляді пасивних (прихованих) відторгнень щодо перетворень, які проводяться, або активних (відкритих) протидій відносно змін. При неявному пасивному опорі, котрий може відбуватися упродовж відносно великого часового проміжку, вірогідність завдання набагато більших збитків під час реалізації стратегічних планів та досягнення поставлених цілей на підприємстві є набагато вищою, ніж за умов активної протидії.

Змінювана сила та спрямованість внутрішньо-організаційного опору може відбуватися в залежності від поглиблення перетворень.

Необхідна умова, покликана пом'якшити такого роду суперечності та запобігти загостренню внутрішньо організаційного конфлікту, пов'язана зі своєчасним виявленням причин опору, в результаті формується цілісний комплекс заходів щодо адаптації персоналу до перетворень, гнучка мотивація та стимулювання працівників до сприйняття змін

Активний опір включає: критику змін, заяви проти змін; бойкот змін. Пасивне відхилення змін включає: виконувати роботу старим способом; уповільнення темпу роботи, зниження інтенсивності праці або виробництва; погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, виникнення конфліктів; звільнення персоналу.

2. Причини опору змінам і стереотипи сприйняття змін.



Причини опору можна узагальнити у три групи, такі як технічні, культурологічні та політичні:

1. Технічні причини - це причини, пов'язані зі способами зв'язку технічних та людських ресурсів організації. Ці причини включають:

Відсутність комунікацій та ресурсів для інновацій. У цьому випадку менеджери завищують свої можливості, хоча менеджери низького рівня знають реальну ситуацію в організації, що викликає опір.

Внутрішня роз'єднаність організації пов'язана з культурними відмінностями, соціальними конфліктами в групах, неправильною позицією

лідера, відсутністю взаємодії з колективами організації. Все це може призвести до опору в певних групах, що діють в організації.

Страх перед невідомим (невідомі результати). Це трапляється з членами організації або з іншими людьми, які зазнають негативних наслідків можливої невдачі майбутніх змін пов'язано з тим, що для деяких людей іноді не вбачається перспектива інновацій.

Відсутність лідерів. Для здійснення якісної зміни в організації повинен бути активним інструментальним лідером, який зможе направляти людей у правильному напрямку, грамотно організовуючи зміни.

Витрати зменшуються. Якщо зміни відбудуться на піку успіху організації, вони викличуть більший опір, оскільки працівники вважатимуть зміни недоцільними, оскільки організація є досить успішною.

Відсутність системи консультування та навчання. Без системи навчання та контролю опір змінам неминучий.

2. Культурологічні причини опору змінам

Вплив колишніх цінностей. У кожного члена організації є система значень, і будь-яке втручання може призвести до відмови від запропонованих цінностей, тим самим викликаючи опір.

Повернення до традицій. Більшість людей віддані старовинним традиціям. Якщо зміни значною мірою вплинуть на звички не тільки окремої людини, але й групи чи відділу, керівник може зіткнутися зі змінами, оскільки люди краще орієнтуються у старому порядку, особливо якщо це люди старше сорока років.

Ефект регуляторного контролю. Введення нових правил, згідно з якими повинна діяти організація, сприймається людьми дуже інтенсивно через те, що люди тривалий час адаптуються до нових, істотно змінених умов праці. Психологічно їм важко звикнути до нововведень, тому вони обирають шлях найбільшого опору, вважаючи його неправильним, оскільки це передбачає недотримання правил, тим самим викликаючи незадоволення вищевказаного керівництва.

3. Політичні причини опору організаційним змінам виникають внаслідок перерозподілу влади у зв'язку зі структурними та культурними змінами, що відбуваються в організації. Нова ситуація змушує менеджерів усіх рівнів думати про те, хто буде нести відповідальність при прийнятті управлінських рішень після зміни. Якщо керівники здатні відповісти на це питання, можна сказати, що менеджери позитивно ставляться до інновацій. Однак може бути ряд опорів:

Можливість втрати авторитету та впливу. Якщо в результаті реструктуризації керівник займає позицію на крок нижче в структурі управління, або в ході нововведень відбудуться зміни у відносинах між керівником та підлеглим, опір неминучий, і його ступінь буде досить високий. 3

Критика лідера. Більшість менеджерів вважають за краще захищати старий спосіб діяння, уникати нововведень, вважаючи, що критика керівних посад стосовно старих методів контролю та управління не є виправданою. 15

Змінюючи зміст процесу прийняття рішень, кожен керівник прагне

дотримуватися звичної схеми, якою він користувався протягом тривалого Час та нові способи прийняття рішень можуть бути досить важкими. Поки менеджер не адаптується до нових умов опору, буде спостерігатися протягом усього періоду адаптації. 3.4. Зміна форм впливу влади. Якщо є необхідність зміни форми влади, потрібно бути готовим до опору.

Таким чином, розглядаючи цю класифікацію, ми можемо зробити висновок, що існують причини опору організаційним змінам лише груп чи вищих керівних посад. Хоча не лише керівництво, а й робітники схильні до опору.



Зверніть увагу!!!

Причини негативного відношення працівників до змін та способи їх усунення

Типи негативного відношення	Способи усунення
<p>Рациональний: нерозуміння плану деталей змін невпевненість у необхідності змін недовіра в ефективність змін очікування негативних наслідків</p>	<p>чітко та детально пояснити план змін описати наслідки при умові, коли б зміни не будуть реалізовані залучати кожного у процес реорганізації процесів та систем</p>
<p>Особистий: страх втрати роботи тривога щодо власного майбутнього образи на критику в процесі змін</p>	<p>зробити акцент на помітне покращення перспектив роботи для кожного взяти відповідальність за минулі невдачі деталізувати сценарій, який демонструватиме майбутні вигоди від змін для працівників</p>
<p>Емоційний: загальна схильність до спільного активного або пасивного спротиву змінам недостатнє залучення апатія до ініціатив шок недовіра до мотивів, які викликали зміни</p>	<p>продемонструвати на прикладах чому старі способи більше на працюють організувати серії зустрічей, щоб повідомити деталі плани змін бути відвертим та відповісти на всі питання</p>

Активация Win
Чтобы активировать
"Параметры".

3. Рівні опору: особистісний (мікрорівень) і організаційний (мезорівень)

Організаційний рівень. На цьому рівні провокувати опір змінам і сприяти його поширенню можуть структурні та культурні фактори. Існуюча організаційна структура може перешкоджати здійсненню змін але тієї причини, що структура - це форма поділу праці в організації,



і може статися так, що не знайдеться підрозділи, пристосованого для здійснення зміни: всі керівники департаментів будуть стверджувати, що така робота не відповідає їх профілем діяльності .

Особливо сильно проявляється опір з боку структури у випадку радикальних змін, які зачіпають структуру безпосереднім чином: будуть знайдені десятки аргументів на користь того, що заради вищої мети - збереження організаційних функцій - міняти структуру не тільки безглуздо, але й небезпечно. Як правило, існуючі структура і культура не можуть пристосуватися до запропонованого зміни і не бажають змінюватися самі.

Один зі способів зменшення опору на організаційному рівні - застосування системного підходу до зміни. Він виходить з того, що будь-яка організація є складною системою і тому характеризується взаємозв'язком цілого ряду різних видів діяльності, наприклад таких, як фінанси, збут, маркетинг, обслуговування клієнтів, виробництво, ремонт і т.д. Коль скоро організаційна система є складною, то при поясненні її поведінки необхідно брати до уваги безліч різних аспектів і сторін її функціонування. Системний підхід, таким чином, передбачає розгляд організації як єдиного цілого, виявлення взаємозв'язків між різними частинами системи шляхом, наприклад, зміни ієрархічного порядку прийняття рішень або шляхом забезпечення якоїсь рівноваги між соціальною та технічною частинами системи, що дозволить надалі проводити зміни.

Груповий рівень. Групи теж можуть консолідовано виступати проти змін. Так само як і індивіди, групи можуть займати відкриту позицію незгоди зі змінами або чинити опір приховано, "партизанськими" методами, при цьому маскуючи опір деклараціями про свою прихильність змінам.

Знизити опір групи допоможе збір і використання інформації щодо того, що насправді турбує людей, наскільки їхні тривоги обгрунтовані. Для цієї мети корисно проводити наради, групові зборів з наданням можливості виступити всім бажаючим, також можна використовувати послуги консультантів-психологів, які розроблять заходи щодо зниження психологічної напруги в групах. В ідеалі необхідно домогтися такого положення, щоб усі члени групи відчували себе "співавторами" змін і взяли участь у його імплементації. Цьому можуть сприяти такі заходи:

- Передача групі результатів досліджень та аналізу ситуації, які призвели до виникнення необхідності змін;
- Проведення семінарів і дискусій, в яких би брали участь члени групи;
- Організація нової інформаційної мережі, щоб кожен член групи міг отримати інформацію про те, що відбувається, і мав можливість висловити свої сумніви.

Залучення на бік зміни ключових груп в організації робить позитивний вплив також і на рівні індивідуального опору змінам.

Індивідуальний рівень. На реакцію окремих співробітників з приводу передбачуваного зміни впливатиме реакція тих груп, до яких вони належать. Однак разом з тим деякі співробітники можуть таїти в собі своє особисте,

особливе занепокоєння щодо впливу зміни на практику їх роботи, на їх кар'єрні устремління і перспективи підвищення по службі.

Реакції на зміни будуть багато в чому залежати від типу мислення певної людини. Особистості позитивного типу схильні до наступних дій:

- Протистояти зміні;
- Використовувати зміну повною мірою;
- Намагатися зрозуміти, як це на них позначиться;
- Спроекувати нову ситуацію, з тим щоб визначити і вирішити виникаючі проблеми конструктивно;
- Експериментувати з запропонованими можливостями. Особистості з переважно негативним сприйняттям перспектив змін скоріше будуть схильні:
 - Деформувати, спотворювати інноваційний процес, виділяючи неіснуючі характеристики і несприятливі наслідки, для того щоб отримати підтримку своєму становищу;
 - Намагатися торгуватися або вести переговори з приводу свого становища, з тим щоб отримати додаткові переваги в обмін на співпрацю;
 - Намагатися ускладнити комунікаційний процес і перешкодити тому, щоб інноваційний процес завойовував симпатії інших людей.



Зверніть увагу!!!

Зарубіжними науковцями сформовано 33 гіпотези причин опору змінам, зміст яких полягає у наступному:

- 1. зміни є неприроднім станом,*
- 2. презумпція переваги статус-кво,*
- 3. зміна курсу потребує значних зусиль,*
- 4. більшості людей подобається існуючий стан речей,*
- 5. відсутні передумови змін,*
- 6. люди бояться невідомого,*
- 7. зміни, можливо, є позитивними, але для інших,*
- 8. ми невпевнені, що зможемо вирішити нові завдання,*
- 9. залучені у зміни ми стаємо ретроградами,*
- 10. ми розглядаємо будь-які зміни як поверхневі та ілюзорні, тому немає потреби щось змінювати,*
- 11. ми не знаємо як здійснювати зміни і що слід змінювати,*
- 12. люди схильні до суперництва, є агресивними, егоїстичними та не мають альстуйзму, необхідного для змін,*
- 13. ми з підозрою відосимося до агентів змін,*
- 14. зміни здаються привабливими, однак їх наслідки можуть бути негативними,*
- 15. люди середніх здатностей не в силі досягнути всієї необхідності та мудрості змін,*
- 16. відмова людей визнати свої неправоту,*
- 17. нездатність відкласти задоволення на майбутнє,*
- 18. нездатність побачити, що зміни відповідають нашим інтересам,*

19. більшість з нас живуть за інерцією,
20. існування групового мислення,
21. ми не вчимося на досвіді та розглядаємо усі події упереджено,
22. ми праві, а ті, хто хоче, щоб ми змінилися, помиляються,
23. зміни можливо десь і слід реалізувати, однак ми особливі,
24. у всіх нас різний світогляд та несумісні цінності,
25. окремі люди можуть змінитися, однак групи – ніколи,
26. природа не терпить стрибків.
27. хто ми такі, щоб сумніватися у лідерах, які заставили нас йти сьогоднішнім шляхом?
28. більшість більш зацікавлена у збереженні статусу-кво, чим меншість – у змінах,
29. нікому не дано здійснити чітко цілеспрямовану зміну,
30. уроки історії наукові, а тому безкорисні,
31. сила звички,
32. ідеї змін здаються звинуваченням суспільству,
33. людська обмеженість.

4. Підходи до подолання опору змінам.

Вищезазначені методи були запропоновані в 1979 р. Джоном Коттером.

1. *Навчання і надання інформації або інформування і спілкування* - один з найпоширеніших шляхів подолання опору здійсненню стратегії змін, який виражається в попередньому інформуванні працівників. Знання про майбутні стратегічні зміни допомагає усвідомити їхню необхідність і логіку. Процес інформування може містити в собі дискусії один з одним, групові семінари або звіти. Програма спілкування або інформування може сприйматися як найбільш підходяща, якщо опір стратегії змін ґрунтується на невірній або недостатній інформації, особливо якщо менеджери-стратегі потребують допомоги супротивників стратегічних змін під час їхнього здійснення. Ця програма вимагає часу й зусиль, якщо її реалізація пов'язана з участю великої кількості працівників.



2. *Залучення до участі в проєкті.* Якщо стратеги заохочують до участі в змінах потенційних супротивників стратегії змін на етапі планування, то вони часто можуть уникнути опору. Прагнучи домогтися участі в здійсненні стратегічних змін, їхні ініціатори вислухують думку співробітників, залучених у цю стратегію, і згодом використовують їхні поради. Багато менеджерів дуже серйозно ставляться до питання участі персоналу в здійсненні стратегії змін. Іноді це носить позитивний характер, іноді — негативний, тобто деякі менеджери вважають, що співробітники завжди повинні брати участь у процесі здійснення змін, у той час як інші вважають це безумовною помилкою. Обидві позиції можуть створювати низку проблем для менеджера, тому що жодна з них не є ідеальною.

3. *Стимулювання та підтримка.* Підтримка може здійснюватися через надання вільного часу службовцем для навчання новим навичкам, можливості бути вислуханим й одержати емоційну підтримку. Допомога й підтримка особливо необхідні, коли в основі опору лежить страх і занепокоєння працівників. Основний недолік цього підходу складається в тому, що він вимагає великої кількості часу, отже, є дорогим й, проте, часто зазнає невдачі. Якщо ж часу, грошей і терпіння просто немає, то використовувати методи підтримки не має сенсу.

4. *Переговори та угоди.* Ще один шлях боротьби з опором складається в стимулюванні активних або потенційних супротивників зміни. Переговори доречні в тому випадку, коли ясно, що хтось губить багато у результаті зміни й при цьому може чинити сильний опір. Досягнення угоди - порівняно легкий спосіб уникнути сильного опору, хоча він, як і багато інших способів, може бути досить дорогим.

5. *Кадрові перестановки і призначення або маніпуляція і кооптація.* У деяких ситуаціях менеджери намагаються сховати свої наміри від інших людей за допомогою маніпуляцій: виборчого використання інформації й свідомого викладу подій у певному, вигідному для ініціатора змін, порядку. Одна з найпоширеніших форм маніпуляції - кооптація.

Кооптація особистості має на увазі надання їй бажаної ролі під час планування й здійснення змін.

Кооптація колективу - надання одному з його лідерів і комусь, кого група поважає, ключової ролі при плануванні й здійсненні змін. При певних обставинах кооптація - відносно дешевий і легкий спосіб домогтися підтримки окремого індивідуума або групи службовців; більш дешевий, ніж переговори, і більш швидкий, ніж участь. Він має й низку недоліків. Якщо працівники почувають, що з ними поводяться не на рівні, то їхня реакція може бути вкрай негативною.

6. *Явний і неявний примус.* Менеджери часто переборюють опір шляхом примусу. В основному вони змушують людей підкоритися стратегічним змінам шляхом схованої або явної погрози (загрожуючи втратою роботи, можливості просування й та ін.), реального звільнення, переводу на низькооплачувану роботу. Так само як і маніпуляція, використання примусу - це ризикований процес, тому що працівники завжди опираються нав'язаній зміні. Однак у ситуаціях, коли необхідно швидко здійснити стратегію змін, і там, де вона не користується популярністю, незалежно від того, як вона здійснюється, примус може стати єдиним варіантом для менеджера.



Зверніть увагу!!!

Методика визначення лояльності працівника до організації

Назва аспекту	Запитання для ідентифікації
Формальний	<ul style="list-style-type: none">– Які мої обов'язки перед організацією?– Хто і як буде допомагати мені виконувати роботу?– Хто і як буде оцінювати якість моєї роботи і яким чином я буду дізнаватися про отримані результати?– Скільки мені будуть платити і як мій зарібок буде залежати від результатів роботи?
Психологічний	<ul style="list-style-type: none">– Наскільки трудомісткою є моя робота?– Яку винагороду я отримаю за свою працю?– Чи адекватно оцінює організація мою працю?
Соціальний	<ul style="list-style-type: none">– Чи співпадають мої цінності з цінностями інших співробітників?– Які фактори реально визначають становище і можливості працівника в організації?

5. Планування проведення змін і подолання опору.

Особливості планування організаційних змін

Для того щоб протистояти конкурентам, краще обслуговувати споживачів, забезпечити необхідний технологічний рівень будь-якої організації необхідно втілювати в життя зміни, які підлягають плануванню.

Організаційні зміни можуть бути в:

1. Основній структурі; 2. Завдань і діяльності; 3. Застосовуваної технології; 4. Управлінській структурі і процесах; 5. Організаційній культурі; 6. Персонал підприємства; 7. Ефективності роботи компанії в цілому, і ін.



Для здійснення ефективного планування організаційних змін повинні бути дотримані відповідні правила, які можуть регламентувати діяльність керівників і менеджерів:

Необхідне узгодження методів і процесів змін зі звичайною діяльністю та процесами в сфері управління на підприємстві, Визначення керівництвом конкретних заходів, їх форму, ступінь участі всіх працівників і ін. Узгодження процесів перебудови компанії відповідно до роботи різних підрозділів,

При управлінні змінами включаються різні аспекти, тому необхідна участь в плануванні крім керівництва фахівців, що мають власні погляд на складні і багатосторонні проблеми,

Прийняття рішень в сфері застосування різноманітних підходів і типів втручання, які можуть сприяти правильному початку перебудови, систематичного ведення роботи, можливість впоратися з опором, отримання підтримки, а також здійснення необхідних змін.

Перед тим, як проводити зміни в організації (компанії), необхідно провести глибокий і ретельний аналіз попереднього розвитку компанії, стану підприємства на даний момент і можливостей в перспективі (майбутньому).

Також необхідно проаналізувати структуру підприємства, його цілі і завдання, систему управління, співробітників (систему персоналу), соціальну та психологічну атмосферу в компанії і колективах.

Планування змін здійснюється шляхом розробки програми перетворень, яка має передбачити кілька необхідних етапів:

1. Підготовка інформації.
2. Збір інформації.
3. Визначаються напрямки роботи та їх наслідки.
4. Відбувається організаційно-технічне та соціальне проектування.
5. Практична реалізація підготовчих і планованих змін.

Ці етапи повинні бути намічені, і їх здійснення проводиться в певній послідовності.

В результаті завершення певного етапу настає важливий рубіж в рамках виконання проекту в цілому. Всі етапи необхідно поділяти на завдання, які будуть реалізовані у відповідній послідовності: один раніше іншого, якісь один за іншим, а деякі здійснюються паралельно.

Основні фактори подолання опору.

Фактор 1. Облік причин поведінки особистості на підприємстві: перегляд потреб, здібностей, надій того, кого ці зміни зачіпають; демонстрація отримання індивідуальної вигоди.

Фактор 2. Роль авторитету керівника: значний авторитет; формальний або неформальний; розмір влади та впливу.

Фактор 3. Надання інформації групі: – важлива інформація, що відноситься до діла.

Фактор 4. Досягнення загального розуміння: загальне розуміння змін; участь в пошуку та осмисленні інформації.

Фактор 5. Відчуття причетності до групи: загальне відчуття причетності до змін; часткова участь у змінах.

Фактор 6. Авторитет групи для її членів: сумісна групова робота зі зниження розбіжностей.

Фактор 7. Підтримка змін лідером групи: участь лідера групи у змінах.

Фактор 8. Інформованість членів групи: відкриття каналів зв'язку; обмін об'єктивною інформацією; знання кінцевих результатів змін.

6. Методи скорочення і подолання опору змінам.

В менеджменті організацій розрізняють наступні методи подолання опору змінним в організаційному середовищі: надання інформації, участь та залучення, допомога та підтримка, переговори та угоди, маніпуляція та кооптація, явний та неявний примус.

Основними методами є: надання інформації та переконання в необхідності перетворень; залучення в проведення перетворень; надання допомоги і підтримки при підготовці перетворень; переговори і угоди з противниками перетворень; пряме і непряме примус; кадрові перестановки персоналу.

1. Надання інформації і переконання в необхідності перетворень. Є одним з найефективніших методів, оскільки знижує невизначеність можливого



положення персоналу після перетворень і пов'язані з цим страхи за свою долю. Інформація і переконання персоналу може бути здійснена в ході цілеспрямованих бесід, нарад і занять, присвячених необхідності проведення і сутності планованих організаційних змін, а також їх наслідків для організації та кожного співробітника. Для використання цього методу потрібен значний час і сили. Крім того, у персоналу повинна бути довіра до керівництва організації.

2. *Залучення в проведення перетворень.* Цей метод заснований на твердженні про те, що найприємніше досягати свої цілі і виконувати власні рішення. Для цього у співробітників необхідно сформувавши почуття причетності до прийняття рішень з проведення організаційних змін і дати їм можливість брати активну участь у процесі обговорення та реалізації змін у складі ініціативних груп. Крім того, висловлювані пропозиції по проведеним реформам в ряді випадків можуть принести додатковий ефект організаційним змінам.

3. *Надання допомоги і підтримки при підготовці та проведенні перетворень.* Є ефективним методом при наявності в колективі організації великого числа літніх співробітників або співробітників, що володіють невисоким ступенем навченості. Він дозволяє знизити страхи і побоювання не впоратися з новими обов'язками.

4. *Переговори і угоди з противниками перетворень.* Його доцільно застосовувати в тому випадку, коли у персоналу або його значної частини в результаті організаційних змін однозначно погіршується становище. Для того щоб уникнути колективних виступів, можуть бути запропоновані заходи компенсаційного характеру. До них відноситься надання можливості дострокового виходу на пенсію, перегляд тарифів оплати праці і т.д.

5. *Пряме і непрямий примус.* Є часто єдиним ефективним методом у формажорних обставинах, що вимагають швидкості проведених організаційних змін. Однак при використанні даного методу слід мати на увазі, що у співробітників у всіх випадках сформується негативне ставлення до реформ.

6. *Кадрові перестановки персоналу.* Можуть використовуватися з метою залучення на свою сторону лідерів колективу шляхом призначення на привабливі для них посади для подальшого впливу на супротивників організаційних змін.

ПОРАДНИК

Кейс 1. Як справлялася із змінами компанія Cisco



Компанію Cisco Systems можна з повним правом назвати одним з першопрохідців на шляху створення здатної до змін організації. Щоб зберегти лідируюче положення на ринку, компанія Cisco зайнялася оновленням своєї глобальної організаційної структури. Історично склалося так, що напрямки бізнесу, пов'язані з продуктами і послугами, розвивалися в компанії окремо, але еволюція бізнесу зажадала, щоб ефективність комунікацій і узгодженість процесів на загальноорганізаційні рівні були вдосконалені.

Вище керівництво Cisco усвідомило: необхідно якось спонукати 72000 співробітників, розкиданих по всьому світу, в ході реструктуризації і мислити, і діяти по-новому; потрібно допомогти їм ефективніше співпрацювати і адаптуватися до нових способів роботи. Щоб вирішити цю проблему, в компанії були розвинені внутрішні і зовнішні компетенції, пов'язані з управлінням змінами - так, що адаптивність на рівні окремих співробітників, команд і всієї компанії в цілому стала невід'ємною частиною всіх ділових операцій, програм і проєктів.

Управління змінами має постійно узгоджуватися з цілями бізнесу. Якщо говорити про практику, здатність до змін має бути присутня як на широкому рівні - тобто, наприклад, у впровадженні програми для спільної роботи в міжнародній компанії - так і на тактичному, наприклад, що стосується внесення змін у роботу додатків і функціонування систем.

Досягнення подібної внутрішньої здатності до змін вимагає скоординованих, інтегрованих зусиль, які будуть робитися по декількох напрямках.

У компанії був створений спеціальний центр змін та удосконалення - Change Leadership Center of Excellence, який став осередком цих зусиль. Робота Центру спрямована на досягнення організаційної гнучкості в адаптації до змін, і ведеться за кількома напрямками. По-перше, ведеться навчання персоналу на всіх рівнях, від топ-менеджерів до новачків. Усіх їх вчать, як поводитися в світі постійних змін, і як реагувати, щоб допомогти всім співробітникам освоїти таку поведінку, яка буде підтримувати зміни.

Ще один напрямок, по якому в Cisco ведеться робота, це створення методології управління змінами, яка потім послідовно застосовується по всій компанії. Коли спроби створити внутрішню здатність до змін тільки починалися, команда менеджерів придивилася до компанії, щоб виявити всі застосовувані в ній методи управління змінами - таких виявилось більше дюжини. І сьогодні, озброївшись науковими даними, консультаціями зовнішніх експертів і власним досвідом, компанія стандартизувала свій підхід до організаційних змін, щоб керівники та працівники діяли на підставі загальних передумов і переконань.

Щоб поширити цю методологію по всій компанії, в Cisco організували кілька Експертних Центрів з управління змінами в різних частинах організації. В одному з таких центрів, який працює в сервісній сфері, створили мікросайту, де розміщено безліч різноманітної інформації і корисних вказівок. А крім освітніх матеріалів, сайт пропонує простір для спільної роботи, де співробітники можуть задавати питання, ділитися досвідом і вчитися один у одного. Також на нас можна знайти інструменти, шаблони і зразка документів на підтримку програм комунікації, спонсорських ініціатив, навчання та оцінки

ТЕМА 3

МЕХАНІЗМИ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ: МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗМІН

Питання для обговорення семінарського заняття

1. Зміни середовища та їх врахування при функціонуванні організації.
2. Елементи механізму адаптивного управління організаційними змінами.
3. Інструментарій визначення ефективності змін.
4. Моделі управління розвитком закладу освіти.
5. Моделі управління професійним розвитком.

Література: 1, 4, 5, 6, 7,

Основні поняття:

- ✓ *адаптація; механізм; адаптивне управління; зміни;*
- ✓ *розвиток; професійний розвиток. управління розвитком,*
- ✓ *інструментарій, кваліметричний підхід, моделювання, факторно-критеріальні моделі.*

1. Зміни середовища та їх врахування при функціонуванні організації.



Внутрішнє середовище організації. Згідно із системним підходом до управління кожна організація - це відкрита система, цілісність і життєздатність якої забезпечується завдяки елементам, з яких вона формується.

Сукупність цих елементів становить внутрішнє середовище організації. Його проектування і створення відбувається з огляду на специфіку діяльності організації, кола споживачів, ринкової кон'юнктури, умов господарювання тощо.

Система менеджменту при формуванні внутрішнього середовища організації має забезпечити відповідність характеристик його найважливіших складових умовам зовнішнього середовища, в яких організація функціонує.

Складові внутрішнього середовища організації.

Внутрішнє середовище організації формується керівниками відповідно до їх уявлень про те, які саме елементи забезпечать її ефективне функціонування і розвиток. Цим зумовлене існування різних підходів до структурування внутрішнього середовища організацій.

Найчастіше в ньому виділяють п'ять складових: цілі, структура, технологія, завдання і персонал, який виконує ці завдання з допомогою відповідної технології.

Основними елементами внутрішнього середовища є:

- цілі організації - формуються з урахуваннями ринкової кон'юнктури на основі наявних та потенційних можливостей організації;
- структура організації - формується під обрані цілі в такий спосіб, щоб забезпечити необхідний рівень гнучкості й мобільності організаційних дій; система технологій — спрямована на забезпечення конкурентоспроможності продукції за технічними й економічними параметрами;

- персонал (людські ресурси) - добирають з урахуванням кваліфікаційних характеристик і узгодженості мотивацій індивідів з цілями організації, здатності їх до саморозвитку;

- організаційна культура - має своїм завданням ідентифікацію індивідуальних та організаційних цілей та їх узгодження.

Отже, внутрішнє середовище організації - це складна система елементів і зв'язків між ними, що є об'єктом контролювання та регулювання керівництвом.

2. Елементи механізму адаптивного управління організаційними змінами.



Адаптаційна діяльність стає неможливою без організаційних і технологічних інновацій, а перехід до нової рівноваги вимагає пристосування до мінливого зовнішнього середовища.

З визначень, які наведені науковцями [1–5], слід відмітити, що:

- властивість адаптивності проявляється в результаті взаємодії системи із зовнішнім середовищем;

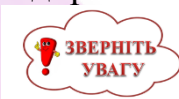
- в умовах ринкових відносин, де основними характеристиками зовнішнього середовища є динамічність і невизначеність, адаптивність є фундаментальною властивістю такої динамічної системи, як підприємство;

- адаптивні властивості підприємства залежать від реакції системи до змін, чим менше властивість адаптивності приводить до реакції системи, тим вище адаптивні властивості;

- завдяки адаптації зберігається оптимальний і постійний рівень функціонування внутрішніх процесів у системі, а система набуває стійкості та властивості виживання в даному середовищі;

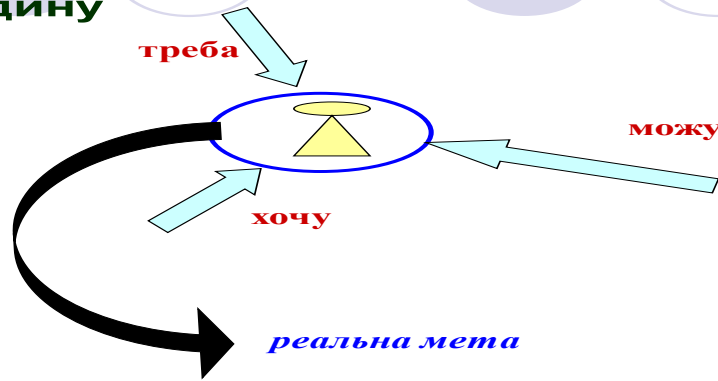
- при адаптивному управлінні процес починається з вивчення навколишнього середовища. Очікувані події рекомендується ділити на три основні категорії: терміновість, імовірність, невизначеність події;

- зовнішнє середовище впливає на організаційну структуру підприємства.



Зверніть увагу!!!

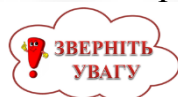
Визначення реальної мети за результуючою трьох сил впливу на людину



Design by Olena Elnikov

Адаптивне управління реалізується на основі таких принципів:

- варіативності рішень – припускає критичний відбір найбільш раціонального рішення даної управлінської задачі;
- прозорості – гарантує розкриття відповідної фінансової та оперативної інформації та внутрішніх процесів нагляду та контролю;
- інформаційної забезпеченості – має на увазі наявність єдиного інформаційного простору;
- стійкості й адаптивності – визначає уміння перебудовуватися і пристосування до нових умов. Це є істотним чинником стійкого положення в конкурентному середовищі;
- ієрархічності – виходить з того, що промислові підприємства – складна система з безліччю підлеглих підсистем, що реалізуються через принципи системної координації та субординації, тобто обумовлює впорядкованість зв'язків по горизонталі та вертикалі;
- рефлексивності – розвиває формування управлінської дії на зміни, ніж істотно знижує невизначеність і ризик схвалюваного рішення;
- демократизації та гуманізації – виражаються в залученні персоналу до діяльності промислового підприємства, що відбивається в зміні стилю організаційної поведінки, в делегуванні відповідальності, як продукція і мотивація персоналу, в створенні управлінської команди, а також у залученні працівників до обговорення питань, що стосуються їх виробничої діяльності, та використанні позитивних моментів групової самоорганізації;
- ефективності управління – полягає в тому, щоб воно було направлене на раціональне й ефективне використання ресурсів виробництва, випуск конкурентоздатної продукції, формування кваліфікованого та мотивованого персоналу та їх вплив на систему управління.



Зверніть увагу!!!

Позиція керівника при адаптивному керівництві



Design by Olena Elnikov

Роль адаптивного управління зростає в таких ситуаціях:

- у період розгортання кризових процесів на підприємстві та є основою антикризового управління, забезпечує цілеспрямований вплив на фактори, від стану яких залежить результативність функціонування підприємства;
- при впровадженні інновацій у межах інноваційного управління, що є рушійною силою перетворень, ефективність якого визначається характером змін зовнішнього середовища, здібностями підприємства адекватно сприймати ці процеси та перебудовуватися відповідно з об'єктивними закономірностями;
- у разі здійснення організаційних змін, які засновані на виборі адаптивної структури управління, завданні організаційних змін в межах місії та цілей підприємства, виконуючих функціях, повноважень і відповідальності.



Зверніть увагу!!!

Зміст адаптивного управління (функції)



Система адаптивного управління має розглядатися комплексно, включаючи основну мету, об'єкт, принципи адаптивного управління та основні механізми.

До них можна віднести: організаційний (формування адаптивної організаційної структури), економічний (різного роду стимули та пільги) та правовий (обов'язкова розробка адаптивної стратегії управління поряд з основними правостановлюючими документами підприємства).

3. Інструментарій визначення ефективності змін.



Більшість методів, які використовуються в педагогічних дослідженнях, спрямовані на виявлення якісних (описових) характеристик будь-яких сторін педагогічних явищ, проте не дозволяють оцінити інтенсивність їх виявлення в кількісному вимірюванні. Але перевірити навчальну діяльність, педагогічну роботу можна за допомогою кваліметричного підходу, в основі якого покладено принципи, розглянуті Г. Дмитренком, а на їх основу побудовано наші принципи.




Перший принцип. Якість повинна розглядатися як складна властивість об'єкта, як сукупність властивостей продукції, що зумовлюють її здатність задовольняти певні потреби.

Другий принцип. Взаємозв'язок між якістю та складними й простими властивостями, який можна подати у вигляді ієрархічної структури, на нижньому рівні якої – прості властивості. Цей принцип наочно виявляється в моделі самокорекції засвоєння знань. Тут кожен фактор, у свою чергу, розкривається через властивості критерії, що виражають властивості всього явища на нижчому рівні.

Третій принцип. Здатність до виконання продукції визначається з погляду засвоєння конкретних суспільних і особистих потреб. Поняття «ступінь» (порівняння досягнутих успіхів із «верхньою планкою» – стандартом) якраз і означатиме ступінь задоволення конкретних потреб.

Четвертий принцип. Окремі властивості можуть бути виміряні в специфічних для кожної властивості одиницях вимірювання. Внаслідок такого вимірювання отримуються значення абсолютних показників властивостей P_i ($i=1,2,3$ до n).

П'ятий принцип. Знання абсолютних показників можна знаходити:

-  на основі фізичних експериментів;
-  на основі психологічних експериментів;
-  на основі побудови аналітичних моделей функціонування об'єкта

методами визначення ефективності, розробленими в технічних і економічних науках.

Шостий принцип. Крім абсолютного показника P_1 , кожна проста або складна властивість може характеризуватися й відносним показником K_1 . Останній (що також називають оцінкою) визначається зіставленням абсолютного показника P_1 з еталоном – абсолютним показником $P_{1ет}$, що

відображає змінюваний у часі рівень суспільної потреби $iK_1 = f(P_1, P_{1et})$. Величина P_{1et} обирається не довільно, а з урахуванням потреб і ресурсів суспільства.

Сьомий принцип. Поряд із P_1 (абсолютний показник) та K_i (відносний показник) кожна складна або проста властивість характеризується також своєю вагомістю серед усіх інших властивостей — коефіцієнтом вагомості показника властивості M_i .

Восьмий принцип кваліметрії. Комплексну кількісну оцінку якості K можна подати як деяку функцію відносних показників K_i і коефіцієнтів вагомості M_i . Тобто $K = f(K_i, M_i)$. Функція f може виражати різні залежності – середньозважені величини, лінійну функцію тощо. У моделі самокорекції засвоєння знань у рамках учнівського моніторингу комплексна оцінка рівня якості в даному випадку виражає середньозважену арифметичну залежність і має такий вигляд:

$$KM = M_1K_1 + M_2K_2 + M_3K_3,$$

де KM – коефіцієнт досліджуваного об'єкта;

$M_1M_2M_3$ – відповідно, вагомість фактора в частках одиниці;

$K_1K_2K_3$ – середньоарифметичні величини експертних оцінок.

Сучасний фрейм кваліметричних освітніх моделей з комп'ютерною обробкою в EXSEL розроблено доктором педагогічних наук, професором Г. Єльніковою, видатним українським науковцем, фундатором Школи Адаптивного управління.

4. Моделі управління розвитком закладу освіти.



Кваліметрія – наукова дисципліна, яка вивчає методологію і проблематику комплексних кількісних оцінок якості будь-яких об'єктів: предметів або процесів. Вона поділяється на теоретичну і прикладну. Теоретична кваліметрія абстрагується від конкретних об'єктів і вивчає загальні закономірності та математичні моделі, що пов'язані з оцінкою

якості. Предметом теоретичної кваліметрії є підвищення точності та зменшення трудомісткості кількісних оцінок якості та обґрунтування сфер найбільш раціонального використання кожного з кваліметричних методів. Прикладна кваліметрія розробляє методи кількісної оцінки якості.

Кваліметричний підхід (квалі – якість, метрію – міряти) передбачає кількісний опис якості предметів або процесів (кількісна оцінка якості).

Основний метод кваліметрії – експертний. У теперішній час розвивається педагогічна кваліметрія це – використання методів загальної кваліметрії в педагогічних вимірюваннях для кількісної оцінки психолого-педагогічних і дидактичних об'єктів. Основний метод педагогічної кваліметрії є метод групових експертних оцінок (метод Дельфі). Основна методика – групова експертна оцінка. За допомогою цієї методики проводиться формування колективного судження про стан розвитку того чи іншого об'єкту управління.

Інструментарієм визначено факторно критеріальні моделі. (див. зразок)

Зразок

Факторно критеріальна модель аналізу стану управління процесом впровадження дистанційного навчання в закладах освіти (розробник Кожевникова І. М.)

Фактори	Вагомість фактора	Критерії	Вагомість критерію	Рівень вияву
Нормативно-правове забезпечення ДН	0,2	Наявність нормативної бази з проблем ДН (закони, положень про дистанційне навчання, їх розміщення на сайті закладу)	0,3	
		Обґрунтування впровадження ДН	0,2	
		Відповідність цілей і задач ДН стратегії розвитку закладу освіти	0,15	
		Наявність внутрішньошкільних документів щодо організації ДН (концепція, комплексно-цільова програма, план упровадження ДН, положення)	0,35	
Організаційно методичне забезпечення ДН	0,2	2.1. Діагностика можливостей педагогів щодо організації ДН	0,15	
		2.2. Діагностика категорій учнів, які потребують ДН	0,15	
		2.3. Рівень роботи педагогічної ради школи та методичних об'єднань із планування, системності впровадження ДН	0,35	
		2.4. Науково-методичний супровід ДН, залучення наукових працівників, спеціалістів із ЗВО	0,15	
		2.5. Наявність навчальної літератури, спецкурсів із ДН	0,1	
		2.6. Урахування ДН у виховній роботі	0,1	
Організаційно-кадрове забезпечення ДН	0,3	3.1. Наявність в ЗО посади заступника директора з ДН	0,2	
		3.2. Вивчення та урахування прогресивного педагогічного досвіду з проблем організації ДН	0,1	
		3.3. Участь у регіональних методичних заходах щодо організації та впровадженні ДН, проведення семінарів, конференцій у закладі освіти, участь у професійних конкурсах з дистанційного навчання	0,1	
		3.4. Готовність педагогів до ДН, наявність системи стимулювання та мотивації розробників, тьюторів, методистів	0,3	
Організаційно-кадрове забезпечення ДН	0,1	3.5. Наявність у ЗО інших спеціалістів із ДН – фахівець з ІКТ, дизайнер, менеджер	0,1	
		3.6. Самоосвітня діяльність педагогів із ДН	0,1	
		3.7. Рівень узагальнення досвіду закладу освіти з проблеми впровадження ДН	0,1	
Контрольно-аналітична діяльність та результативність ДН	0,2	4.1. Наявність та рівень системи моніторингу процесу та результатів ДН, корекція діяльності закладу освіти за результатами моніторингових досліджень	0,3	
		4.2. Результативність ДН (навчальні досягнення учнів, результативність участі у конкурсах, олімпіадах, турнірах, подальше дистанційне навчання учнів)	0,4	

		4.3. Наявність та нормативність системи внутрішньошкільного контролю за ДН	0,3	
Матеріальне забезпечення	0,1	5.1. Наявність повнофункціонального кабінету інформатики, загальна комп'ютеризація ЗО	0,3	
		5.2. Підключення ЗО до мережі Інтернет	0,4	
		5.3. Розповсюдження домашніх комп'ютерів серед учнів та вчителів. Їх використання в освітніх цілях	0,1	
		5.4. Наявність системи самофінансування ДН	0,2	

Для оцінки параметрів використовується класична шкала для кваліметричного аналізу в межах 0-1: 0-0,35 – недопустимий рівень; 0,35-0,6 – критичний (низький) рівень; 0,6-0,75 – достатній (середній) рівень; 0,75-0,9 – високий рівень; 0,9-1 – відмінний (дуже високий) рівень.

5. Моделі управління професійним розвитком.



Українськими науковцями та практиками розроблено та впроваджено в систему професійної освіти моделі управління та оцінювання професійного ризику. Наведемо приклад.

Кваліметрична компетентнісна субмодель оцінювання професійної діяльності викладача ЗВО I рівня акредитації (автор Фесік Л. І.)

Параметри – Р	Вагомість – М	Фактор – Ф	Вагомість – m	Критерії	Вагомість – v	Коефіцієнт відповідності – К	Значення коефіцієнта відповідності	Часткова оцінка критеріїв	Часткова оцінка факторів	Часткова оцінка параметрів
1. Ступінь сформованості особистісних якостей викладача	0,21	1. Особистісні якості викладача в контексті педагогічної діяльності	1,00	1. Організаторські здібності, цілеспрямованість	0,11	K1		0,00	0,00	0,00
				2. Здатність мотивувати діяльність учнів/студентів	0,11	K2		0,00		
				3. Людяність, наполегливість, працьовитість, скромність, спостережливість, контактність, енергійність та стресостійкість	0,11	K3		0,00		
				4. Уміння давати об'єктивну оцінку	0,11	K4		0,00		
				5. Уміння знаходити вихід із конфліктних ситуацій	0,11	K5		0,00		
				6. Здатність до впровадження інноваційних технологій навчання і виховання в педагогічній практиці	0,11	K6		0,00		
				7. Етичність поведінки, педагогічний такт	0,11	K7		0,00		

			8. Педагогічно-вольовий вплив на учнів; педагогічна вимогливість	0,12	K8		0,00			
			9. Творчість в роботі	0,11	K9		0,00			
2. Ступінь сформованості базових компетентностей викладача	0,19	2. Ступінь сформованості фахової компетентності – це ступінь здатності викладача до:	10. Самостійного здобуття знань	0,20	K10		0,00	0,00	0,00	
			11. Опанування професійних умінь	0,20	K11		0,00			
			12. Виконання певних функцій у межах професійної діяльності: мотиваційних, проєктувальних, організаційних, конструктивних, дослідницьких, контроль-но-аналітичних	0,20	K12		0,00			
			13. Саморозвитку на основі рефлексії	0,40	K13		0,00			
			14. Роботи в команді	0,33	K14		0,00	0,00		
	0,19	3. Ступінь сформованості соціальної компетентності – це ступінь здатності викладача до:	15. Дотримання соціальних норм і правил	0,33	K15		0,00			
			16. Соціальної взаємодії, у т.ч. Врахування індивідуальних потреб учнів/студентів	0,34	K16		0,00			
			17. Суспільно-політичної діяльності	0,34	K17		0,00	0,00		
			18. Виконання громадянських обов'язків	0,34	K18		0,00			
			19. Захисту власних прав і свобод	0,32	K19		0,00			
3. Ступінь сформованості загальнофахових компетентностей викладача	0,20	5. Ступінь сформованості загально культурної компетентності – це ступінь здатності викладача до:	20. Дотримання загально культурних норм поведінки	0,34	K20		0,00	0,00		
			21. Проявлення творчої ініціати-ви щодо розвитку культури соціуму ЗВО	0,34	K21		0,00			
			22. Використання ІКТ в педагогічній діяльності	0,32	K22		0,00			
			23. Здорового способу життя	0,25	K23		0,00	0,00		
			24. Збереження власного здоров'я у процесі трудової діяльності	0,25	K24		0,00			
			25. Збереження здоров'я учнів/студентів ЗВО	0,25	K25		0,00			
	0,19	6. Ступінь сформованості здоров'язберігаючої компетентності – це ступінь здатності викладача до:	26. Дбайливого ставлення до природи	0,25	K26		0,00			
			7. Ступінь прояву професійної компетентності викладача – це ступінь його здатності до: 7.1. Когнітивної діяльності у межах загально-фахової компетентності 7.2. Функціональної діяльності у межах загально-фахової	27. Узгодження власних пріоритетів з пріоритетами навчального закладу	0,09	K27		0,00	0,00	0,00
				28. Розроблення таксономії планів для освітнього процесу: робочий навчальний план, календарно-тематичний план, поурочні плани тощо	0,09	K28		0,00		
				29. Моделювання занять: теоретичних, практичних, лабораторних	0,08	K29		0,00		
				30. Розвиток фахових умінь	0,08	K30		0,00		
				31. Методичне забезпечення заняття	0,08	K31		0,00		
				32. Дидактичне забезпечення лабораторних та практичних занять	0,09	K32		0,00		
33. Розроблення інструкцій до	0,08	K33			0,00					

		компетентності	ЛР та ПР.						
			34. Здійснення профорієнтаційної роботи	0,08	K34		0,00		
			35. Організація практичної підготовки учнів/студентів	0,09	K35		0,00		
			36. Виконання обов'язків куратора групи	0,08	K36				
			37. Здійснення позааудиторної роботи	0,08	K37				
			38. Здійснення організаційно-виховної роботи в групах	0,08	K38				
4. Ступінь сформованості спеціально-фахових компетентностей викладача	0,19	8. Ступінь прояву спеціально-фахових компетентностей через якість фахової діяльності:	39. Якість проведення теоретичних занять	0,20	K39		0,00	0,00	0,00
			40. Якість проведення практичних занять	0,20	K40		0,00		
			41. Якість проведення лабораторних занять	0,20	K41		0,00		
			42. Якість роботи предметних гуртків	0,20	K42		0,00		
			43. Якість організації і проведення виставки технічної творчості	0,20	K43		0,00		
5. Результативність професійної діяльності викладача	0,22	9. Ступінь прояву результативності професійної діяльності викладача	44. Особиста участь у професійних конкурсах та виставках	0,22	K44		0,00	0,00	0,00
			45. Позитивна динаміка показників загально фахової і спеціально-фахової компетентностей	0,26	K45		0,00		
			46. Позитивна динаміка показників навчальних успіхів учнів /студентів з предметів, які викладає педагогічний працівник	0,27	K46		0,00		
Загальна оцінка	1,00							0,00	0,00

Примітка. Якщо загальна кількість балів дорівнює: 0,51 – 0,55 – професійна діяльність викладача підтверджує освітньо-кваліфікаційний рівень «спеціаліст»; 0,56 – 0,65 – професійна діяльність викладача підтверджує кваліфікаційний рівень «спеціаліст II категорії»; 0,66 – 0,75 – професійна діяльність викладача підтверджує кваліфікаційний рівень «спеціаліст I категорії»; 0,76 – 1,00 – професійна діяльність викладача підтверджує кваліфікаційний рівень «спеціаліст вищої категорії».

5. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 2.

ПРИЧИНИ ОПОРУ ЗМІНАМ. КОНФЛІКТИ В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ

Рекомендовані питання для обговорення

1. Проблеми, що виникають на етапі здійснення змін та їх подолання.
2. Причини опору змінам і стереотипи сприйняття змін.
3. Рівні опору: особистісний (мікрорівень) і організаційний (мезорівень).
4. Підходи до подолання опору змінам.
5. Планування проведення змін і подолання опору.
6. Методи скорочення і подолання опору змінам.

Література: 2, 3, 4, 5, 7.

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 2.

2. Підготувати есе «Опір змінам: сутність, типи, види і форми прояву».

3. Вправа «Визначення характерних причини опору змінам».

Модерація: 1. В командах (групах) визначитися з характерними причинами опору змінам при запровадженні змін. Записати по одній причині опору змінам на картонці (час на виконання - 15 хв.). 2. Заповнені картонки передати викладачу.

3. Спільно з викладачем згрупувати картонки з характерними причинами опору змінам. 4. Кожному учаснику, за командою викладача, прикріпити по 3 маркувальні картки на ті картонки з причинами опору змінам, які на його думку є найважливіші.

4. Обґрунтувати свої відповіді.

ТЕМА 3.

МЕХАНІЗМИ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ: МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЙ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЗМІН

Рекомендовані питання для обговорення

1. Зміни середовища та їх врахування при функціонуванні організації.

2. Елементи механізму адаптивного управління організаційними змінами.

3. Інструментарій визначення ефективності змін.

4. Моделі управління розвитком закладу освіти.

5. Моделі управління професійним розвитком.

Література: 1, 3, 6, 7.

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 3.

2. Підготувати есе «Моделювання особистісного професійного розвитку».

3. Скласти факторно-критеріальну субмодель управління професійним розвитком.

6. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА



Питання для самоконтролю до теми 1

1. Визначте сутність стратегії організаційного розвитку.

2. Охарактеризуйте принципи системної класифікації організаційних змін.

3. Зазначте цикл змін та процес управління змінами.

4. У чому полягають основні етапи процесу управління змінами (підготовка до змін та їх планування, реалізація змін)?
5. Назвіть моделі змін поведінки людини.



Питання для самоконтролю до теми 2

1. У чому полягає природа і феномен опору змінам?
2. Назвіть причини виникнення опору, симптоми і ознаки виникнення опору.
3. Охарактеризуйте типи педагогічних працівників залежно від ставлення їх до змін.
4. Наведіть приклади видів опору змінам (індивідуальний, груповий опір і опір системи). Надайте їм характеристику.
5. Назвіть форми опору, властивості, основні стадії.
6. Поясніть зміст моделі управління опором змінам.
7. Визначте фактори та методи подолання опору.



Питання для самоконтролю до теми 3

1. Поясніть механізм реалізації змін.
2. Вкажіть особливості організаційної діагностики. У чому полягає зміст і необхідність її проведення?
3. Поясніть у чому полягає специфіка бенчмаркінгу та його використання в управлінні змінами.
4. Поясніть мету моделювання професійного розвитку в умовах змін.
5. Опишіть інструментарій визначення ефективності професійного розвитку в умовах змін.

7. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ



1. Хто із вчених зробив першу спробу розв'язати проблеми ефективного управління змінами?

- а) Дж. Френч;
- б) Д. Шнайдер;
- в) К. Левін;
- г) П. Друкер.

2. В загальному вигляді зміни – це:

- а) необхідність організації адаптуватися до умов зовнішнього середовища конкретної освітньої галузі;
- б) освоєння організацією або її співробітниками нових ідей або моделей поведінки;
- в) перетворення організації між двома моментами часу;
- г) зміни технологій, споживачів, конкурентів.

3. Які фактори заважають проведенню організаційних змін:

- а) організаційна криза;
- б) застарілість продукту освітньої діяльності, освітніх технологій;

- в) суперечливість цілей;
- г) зниження ефективності організації.

4. Який перший принцип «політики змін» П. Друкера:

- а) організована ліквідація;
- б) використання успіху;
- в) треба перестати жити вчорашнім днем;
- г) планове вдосконалення.

5. Сучасні труднощі, які постають перед організаціями на шляху впровадження змін є:

- а) нові технології;
- б) послаблення конкуренції;
- в) збільшення витрат;
- г) брак інформації.

6. Причинами опору змінами є:

- а) очікування негативних наслідків;
- б) необхідність «ламати» звички;
- в) переконання, що зміни не принесуть нічого доброго;
- г) всі відповіді вірні.

7. Скільки етапів проведення стратегічних змін?

- а) 1;
- б) 2;
- в) 3;
- г) 4.

8. На якому з рівнів людина має отримати позитивний досвід нової поведінки?

- а) зміна в індивідуальних установах;
- б) зміна в особистісних навичках;
- в) зміна в індивідуальному поведженні;
- г) зміна в знаннях.

9. Опір змінами посилюється, якщо вони:

- а) не обґрунтовані та не пояснені;
- б) занадто радикальні;
- в) коли попередні зміни не призвели до позитивних результатів;
- г) всі відповіді вірні.

10. Процес спонукання себе і інших для досягнення відповідних цілей називається:

- а) сприйняттям;
- б) установкою;
- в) мотивацією;
- г) комунікацією.

11. Сприйняття особою спонукання до дій?

- а) мотив;
- б) потреба;
- в) мотивація;
- г) сприйняття.

12. Вид кваліметрії, заснований на вимірюванні і оцінюванні якості об'єктів і процесів у часі (оцінки динаміки), називається ...

- а) вірогідно-статистична;
- б) експертна;
- в) таксономічна;
- г) індексна.

13. Який метод передбачає анонімне опитування групи експертів за спеціальними анкетами з подальшою статистичною обробкою матеріалу.

- а) синтаксичний метод;
- б) метод «Дельфи»;
- в) метод «мозкового штурму» ;
- г) морфологічний метод.

14. Організаційні зміни:

- А) Певний етап розвитку організації;
- б) План розвитку, організації на перспективу;
- в) Перехід організації до якісно нового стану або істотна модифікація частини організації;
- г) Є необхідною передумовою розвитку будь-якої організації.

15. Управління організаційними змінами:

- а) Координація дій співробітників організації для досягнення її цілей у нових умовах розвитку;
- б) Зобов'язання співробітників організації до зміни своєї поведінки;
- в) Є прерогативою топ-менеджменту;
- г) Посилення контролю за відхиленнями у процесі виконання плану.

16. Моніторинг процесу змін – це:

- а) Форма організації управління запланованим бюджетом;
- б) Механізм спостереження за результатом змін;
- в) Форма контролю за персоналом;
- г) Дослідження розвитку організаційних підсистем.

17. Ефективність роботи команди по запровадженню змін залежить від:

- а) Розподілу функцій та ролей між членами команди;
- б) Управління функціональними обов'язками членів команди;
- в) Особистої мотивації членів команди;
- г) Управління кількісним складом команди.

18. Роль керівника організації в процесі змін полягає в:

- а) Розробці концепції змін;
- б) Формуванню команди;
- в) Менеджменті процесу змін;
- г) Контролю процесу змін.

8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ



Архітектура професійної діяльності – мистецтво проектування розвитку професіоналізму, з урахуванням організаційних змін, а також продукт такого проектування.

Діагностика професійна – вивчення та оцінка потенційних професійних можливостей людини з метою встановлення ступеня відповідності працівника, що наймається, тим трудовим функціям, що покладаються на нього.

Ефективність – оптимальне співвідношення (сполучення) виробництва, якості, результативності, гнучкості, задоволеності, конкурентоспроможності та розвитку організації.

Ефективність організаційна – рівень виконання завдань організацією.

Зовнішні причини, які викликають необхідність змін – пов'язані з змінами середовища в якому функціонує організація: економічна ситуація, політика, державне регулювання, технології, міжнародні відносини, соціально-культурні відносини тощо.

Зміни – це перехід, перетворення чого-небудь (перев. стану, руху, ознаки, властивості і т. ін.) у щось якісно інше; змінювання.

Команда – це невелика кількість працівників з додатковими навичками і знаннями (вміннями), які віддані спільним цілям виконання, взаємодіють між собою та підзвітні один одному.

Компетенція – єдність знань, професійного досвіду, здібностей діяти та навичок поведінки індивіда, що визначаються метою, заданістю ситуації та посадою.

Конкурентні переваги – це визначення переваг організації порівняно з її конкурентами.

Короткострокові плани – це плани, які складаються на період до 1 року. Вони, як правило не мають змінюватися.

Модель процесу організаційних змін К. Левіна – складається з етапів – «Розморожування» – «Здійснення змін» – «Заморожування»

Моніторинг – це оцінювання з ретельним вивченням усього процесу втілення від формального ухвалення заходу до безпосередньої участі в наданні послуг.

Мотивація – це процес спонукання себе або інших до продуктивної праці для задоволення особистих та організаційних цілей.

Орієнтири – це плани, що носять характер напрямку дій. Їх використання доцільне за умов невизначеності середовища, великої ймовірності непередбачуваних змін, які вимагають гнучкості управління. Вони визначають курс дій, але не прив'язують управління до жорстких конкретних цілей, тобто вони надають у певних межах свободу для маневру.

Основні причини опору змінам: невизначеність персоналу організації, власні (особисті) інтереси окремих співробітників та керівників, різне сприйняття працівниками запропонованих змін, відчуття втрати статусу працівника, порушення соціальних взаємозв'язків, між особових відносин.

Професійна діяльність – діяльність людини за ознаками певної сукупності професійних завдань та обов'язків (робіт), які виконує фахівець.

Професійне самовизначення є початком професійного розвитку особистості.

Управління змінами (Change Management) – це збалансована система управління ресурсами (людськими і технічними), пов'язана зі змінами.

Управління змінами – це сукупність робіт, які полягають у визначенні і впровадженні нових цінностей, стосунків, норм, стилю поведінки в межах організації, які підтримують нові способи виконання роботи і переборюють протистояння змінам; досягнення консенсусу між споживачами і зацікавленими сторонами щодо певних змін, реалізованих для більшого задоволення їх потреб; планування, тестування і впровадження усіх аспектів переходу від однієї організаційної структури до іншого.

9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ



За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача Кравченко Ганни Юріївни за електронною поштою innovatica@ukr.net або у вайбер за номером +38-050-652-16-50

10. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА



1. Адізес І. К. Управління змінами. Київ: Book Chef, 2018. 640 с. URL: https://www.businessinform.net/article/?year=2022&abstract=2022_10_0_219_225
2. Борова Т. А., Рябова З. В., Кравченко Г. Ю., Почуєва О. О. Педагогічний консалтинг: навч. посіб. Луцьк : Терен, 2019. 322 с. URL: <http://isp.poippo.pl.ua/article/view/232286>
3. Єльнікова Г.В., Анненкова І.П., Кравченко Г.Ю., Немченко С.Г., Ульянова В.С. Адаптивне управління: трансформація в закладах освіти різного рівня організації та результативність його практичного впровадження: монографія / За заг. і наук. ред Г.В. Єльнікової. Харків: Мачулін, 2021. 398 с.
4. Кравець С. Специфічні принципи розвитку проєктної культури педагогів професійного навчання. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Педагогіка*, 2023. 16(31). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-16\(31\)-13](https://doi.org/10.33296/2707-0255-16(31)-13)
5. Кравченко Г. Ю. Управління розвитком професійної компетентності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка*. Дрогобич: Видавничий дім «Гельветка», 2018. Вип. 21. Т1. С. 192-196. URL: http://www.apfn-journal.in.ua/archive/21_2018/part_1/36.pdf
6. Пічугіна Т. С., Ткачова С. С., Ткаченко О. П. Управління змінами. Харків: ХДУХТ, 2017. 226 с. URL: <http://lib.istu.edu.ua/index.php?p=23&id=3947&par=420&page=1>
7. Скрипник Л. Методика організації інформаційно-консультативного середовища закладу професійної освіти. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Педагогіка*, 2022, 14(27). URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0255-14\(27\)-10](https://doi.org/10.33296/2707-0255-14(27)-10)

РОЗВИТОК ПСИХІЧНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ЧИННИК УСПІШНОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ



Розробник: *Фурс Олег Йосипович*, доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту, кандидат психологічних наук, доцент

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

- 11.Анотація електронного курсу
- 12.Типова освітня програма електронного курсу
- 13.Тематичний план викладу та засвоєння матеріалів електронного навчального курсу
- 14.Зміст електронного навчального курсу за темами
- 15.Завдання до семінарських занять
- 16.Проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача
- 17.Комплекс практичних (тестових) завдань для самоконтролю
- 18.Глосарій ключових слів.
- 19.Консультаційний пункт
- 20.Цифрова бібліотека

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ



Парадигма сучасного педагога професійної освіти окреслює готовність до застосування нових просвітянських задумів, здатність безперервно навчатися та покращуватися, перебувати у безперервному творчому пошуку.

Педагогічна професія належить до професій «людина-людина». Діяльність педагога за суспільними функціями, вимогами до професійно значущих особистісних якостей, складністю психологічної напруженості та емоційного навантаження наближена до діяльності письменника, вченого. Ця професія відноситься до стресогенних, найнапруженіших у психологічному плані, вимагає від людини постійних резервів самовладання і саморегуляції, ґрунтовних та різносторонніх професійних навичок, знань, умінь, що являють основу його професійної обізнаності.

Професійна обізнаність педагога, його теоретичні знання і вміння їх передавати, є крім того, мотивом і засобом розвитку навичок практичних дій в комунікативному суспільстві.

Перспективи різностороннього розвитку виховника закладу професійно-технічної освіти пропонують якраз новітні методики навчання. Дійове й результативне впровадження сучасних підходів в навчально-освітній процес сприяє покращенню його якості, заінтересованості учнів і педагогів та успішній навчальній діяльності.

Одним з таких підходів є розвиток психічної саморегуляції яка є неодмінною ознакою успішної навчальної діяльності здобувачів освіти, сприяє попередженню їх внутрішньої напруженості, забезпечує психічну стійкість у різноманітних ситуаціях навчально-професійної діяльності

Актуальність спецкурсу визначається неодмінною ознакою успішної навчальної діяльності здобувачів освіти, цілеспрямованого коригування ними своїх психічних станів, поведінки, сприяє попередженню їх внутрішньої напруженості, забезпеченню психічної стійкості у різноманітних ситуаціях навчально-професійної діяльності і спрямована на досягнення поставлених професійних завдань.



Мета курсу полягає в оновленні та поглибленні теоретичних засад вивчення психічної саморегуляції як чинника успішної навчальної діяльності у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.



Завдання курсу:

- оновлення та систематизація знань щодо розвитку психічної саморегуляції працівників закладів професійної освіти;
- підвищення рівня психічної саморегуляції педагогів закладів професійної освіти щодо використання структурно-функціональної моделі розвитку здатності до психічної саморегуляції у освітній діяльності;
- проектування освітнього процесу у закладах професійної освіти з використанням вправ релаксації для досягнення внутрішньої гармонії та рівноваги.



Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Реалізація завдань для досягнення результатів спецкурсу здійснюється шляхом:

- Самостійного опрацювання слухачами навчального матеріалу.
- Виконання контрольно-діагностичних матеріалів, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок розвитку психічної саморегуляції
 - Учасі в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-педагогічній діяльності.
 - Написанні та захисту на підсумковому етапі випускної роботи (на вибір).

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «РОЗВИТОК ПСИХІЧНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ЧИННИК УСПІШНОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ»

Пояснювальна записка

Актуальність електронного курсу.



Парадигма сучасного педагога професійної освіти окреслює готовність до застосування нових просвітянських задумів, здатність безперервно навчатися та покращуватися, перебувати у безперервному творчому пошуку.

Педагогічна професія належить до професій «людина-людина». Діяльність педагога за суспільними функціями, вимогами до професійно значущих особистісних якостей, складністю психологічної напруженості та емоційного навантаження наближена до діяльності письменника, вченого. Ця професія відноситься до стресогенних, найнапруженіших у психологічному плані, вимагає від людини постійних резервів самовладання і саморегуляції, ґрунтовних та різносторонніх професійних навичок, знань, умінь, що являють основу його професійної обізнаності.

Професійна обізнаність педагога, його теоретичні знання і вміння їх передавати, є крім того, мотивом і засобом розвитку навичок практичних дій в комунікативному суспільстві.

Перспективи різностороннього розвитку виховника закладу професійно-технічної освіти пропонують якраз новітні методики навчання. Дійове й результативне впровадження сучасних підходів в навчально-освітній процес сприяє покращенню його якості, заінтересованості учнів і педагогів та успішній навчальній діяльності.

Одним з таких підходів є розвиток психічної саморегуляції яка є неодмінною ознакою успішної навчальної діяльності здобувачів освіти, сприяє попередженню їх внутрішньої напруженості, забезпечує психічну стійкість у різноманітних ситуаціях навчально-професійної діяльності

Актуальність спецкурсу визначається неодмінною ознакою успішної навчальної діяльності здобувачів освіти, цілеспрямованого коригування ними своїх психічних станів, поведінки, сприяє попередженню їх внутрішньої напруженості, забезпеченню психічної стійкості у різноманітних ситуаціях навчально-професійної діяльності і спрямована на досягнення поставлених професійних завдань.

Мета курсу полягає в оновленні та поглибленні теоретичних засад вивчення психічної саморегуляції як чинника успішної навчальної діяльності у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.



Завдання курсу:

- оновлення та систематизація знань щодо розвитку психічної саморегуляції працівників закладів професійної освіти;
- підвищення рівня психічної саморегуляції педагогів закладів

професійної освіти щодо використання структурно-функціональної моделі розвитку здатності до психічної саморегуляції у освітній діяльності;

– проектування освітнього процесу у закладах професійної освіти з використанням вправ релаксації для досягнення внутрішньої гармонії та рівноваги.



Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, завдання до самостійної роботи, тести і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.



3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Зміст модулів	Кількість кредитів ЕКТС	Загальний обсяг годин	загальний обсяг аудиторних годин	Аудиторні години				Спецкурси	Семінар-практикум	Самостійна робота	Самостійна робота (спецкурс)
				Лекції	Семінарські заняття	Тематичні дискусії	Науково-практичні конференції				
Тема 1. Теоретичні засади вивчення психічної саморегуляції як чинника успішної навчальної діяльності здобувачів освіти.		2	2	2							
Тема 2. Структура та модель розвитку здатності до психічної саморегуляції у здобувачів освіти		2	2		2						
Тема 3. Критерії та показники діагностування розвиненості здатності до психічної саморегуляції здобувачів освіти		2	2		2						
<i>Разом</i>		6	6	2	4						

ТЕМА 2

СТРУКТУРА ТА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ЗДАТНОСТІ ДО ПСИХІЧНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ



Рекомендовані питання для обговорення

1. Загальна сукупність компонентів структури здатності до психічної саморегуляції.
2. Сутність поняття моделі в психології освіти.

Література: 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 16.

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 2.

2. Порівняйте наукові підходи Л. Колесніченко, В. Моросанової, Д. Чижми, Н. Кошман та В. Злагодух щодо визначення структури здатності до психічної саморегуляції. В чому їх відмінність.

3. Як можна пояснити що в структуру здатності до психічної саморегуляції здобувачів включені такі компоненти як ціннісно-мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, поведінково-діяльнісний, комунікативний та суб'єктний. Охарактеризуйте їх.

4. Дайте визначення моделі в психології. Поясніть значення субстанціональних, структурних, функціональних та змішаних моделей.

5. Сформулюйте принципи, яких необхідно дотримуватися.

6. Принципи моделювання в психології.

7. Елементи моделі розвитку здатності до психічної саморегуляції.

8. Будова моделі розвитку здатності до психічної саморегуляції здобувачів під час моделювання

9. Назвіть складові та блоки (їх призначення) моделі розвитку здатності до психічної саморегуляції здобувачів освіти закладів вищої освіти.

ТЕМА 3

КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ ДІАГНОСТУВАННЯ РОЗВИНЕНОСТІ ЗДАТНОСТІ ДО ПСИХІЧНОЇ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ



Рекомендовані питання для обговорення

1. Призначення поняття «критерій».
2. Наукові підходи до критеріїв.
3. Компоненти показників, критеріїв та методик діагностування розвиненості здатності до саморегуляції.

Література: 1, 5, 11, 13, 14, 15, 18.

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 3.

2. Наукові підходи до трактування поняття «критерій».

3. Розробити структурно-функціональну модель розвитку здатності до психічної саморегуляції здобувачів освіти, дотримуючись наведеної нижче структури.

а) **діагностичний блок** який містить критерії та показники діагностування розвиненості здатності до психічної саморегуляції та її компонентів;

Цей блок дає змогу отримати достовірну інформацію про індивідуально-психологічні особливості здатності до психічної саморегуляції здобувачів, що уможливлено обґрунтовано забезпечити психолого-педагогічні чинники впливу на процес розвитку їх здатності до психічної саморегуляції загалом, та її компонентів зокрема, своєчасно реагувати на можливі зміни їхнього психічного стану, правильно визначати методи психологічної підготовки.

б) **компонентний блок**, містить: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, поведінково-діяльнісний, комунікативний і суб'єктний компоненти здатності до психічної саморегуляції здобувачів освіти, на розвиток яких спрямований *розвивальний блок*.

в) **результативний блок** для визначення ефективності функціонування розробленої моделі та тренінгової програми, своєчасного внесення змін у процес розвитку здатності до психічної саморегуляції у разі її незадовільного чи низького рівня.

висновок, в якому підсумовується досвід, одержаний здобувачами в процесі виконання самостійної роботи над розробкою структурно-функціональної моделі.

6. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА



Питання для самоконтролю до теми 1

1. Поясніть сутність психічної саморегуляції.
2. Сформулюйте проблеми психічних станів здобувачів освіти.
3. Назвіть основні напрямки дослідження саморегуляції.
4. Охарактеризуйте індивідуально-типові способи саморегуляції.
5. Відтворіть один з факторів формування саморегуляції у навчальній діяльності здобувачів освіти.

Література: 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18.



Питання для самоконтролю до теми 2

1. Визначте сукупність компонентів структури здатності до психічної саморегуляції.
2. Поясніть структуру здатності до психічної саморегуляції здобувачів освіти.
3. Назвіть сутність поняття моделі в психології.
4. Сформулюйте принципи моделювання.
5. Назвіть складові моделі розвитку здатності до психічної саморегуляції.
6. Опишіть структурно-функціональну модель розвитку здатності до психічної саморегуляції здобувачів освіти.

Література: 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 16.



Питання для самоконтролю до теми 3

1. Теоретичні засади поняття «критерій».
2. Сформулюйте основні вимоги до критеріїв.
3. Дайте визначення критеріїв і показників.
4. Назвіть сукупність критеріїв, показників та методик діагностування розвиненості здатності до саморегуляції.
5. Систематизуйте критерії, показники та методики діагностування розвиненості психічної саморегуляції.

Література: 1, 5, 11, 13, 14, 15, 18.

7. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Поняття «психічна саморегуляція» відображає:

- а. суб'єктивне відображення об'єктивного світу;
- б. ознаку успішної навчальної діяльності, цілеспрямоване коригування своїх психічних станів;
- в. невміння володіти власною регуляцією психічних процесів і поведінки.



2. Стресогенними чинниками, з якими найчастіше зустрічаються здобувачі освіти, є:

- а. технології проблемного навчання;
- б. швидка зміна стратегії викладання окремих дисциплін збільшення обсягу необхідних фахових знань, умінь, навичок та обмеженість навчального часу на їх опанування;

в. інтегративно-модульна технологія навчання

3. Під психічною саморегуляцією розуміється:

а. самосвідомість, усвідомлення, самопізнання, самооцінка людиною себе своїх вчинків та дій;

б. системна функція психіки, що забезпечує адекватну умовам гнучкість поведінки та діяльності на будь-якому з їх рівнів, свідомий вплив особистості на власні психічні явища (процеси, властивості, утворення, стани) поведінку та діяльність;

в. сукупність знань про навколишній світ, якими людина оволодіває завдяки пізнавальним процесам.

4. Вперше у психології поняття «саморегуляція», ввів:

а. давньогрецький мислитель Піфагор;

б. французький дослідник П. Жане;

в. французький лікар Жан Форнель

5. Яке з викладених нижче визначень характеризує саморегуляцію діяльності

а. особлива форма пізнання світу, що вивчає найбільш загальні суттєві характеристики і фундаментальні принципи реальності і пізнання, буття людини, відносини людини і світу;

б. процес зумовлений організаційно-педагогічними, соціально-психологічними та особистісними чинниками, під впливом яких суб'єкт спроможний самотійно здійснювати цілепокладання, моделювання умов діяльності, програмування власних дій, їх корекцію та самоаналіз.

в. форма активного, творчого ставлення людини до оточуючого світу та самої себе з метою таких змін, перетворень, які б полегшували і прикрашували її життя.

6. Саморегуляцією успішної діяльності є:

а. зміна посади або фінансової винагороди в кар'єрі працівника, які основані на його професійних і особистих якостях;

б. прояв людської активності з метою зміни чи перетворення елементів навколишнього світу свідомості самої людини;

в. вища ступінь діяльності, коли вміння виконувати навчальні завдання перетворюється на навички і їх послідовність здійснюється автоматично.

7. Визначте в якому аспекті розкривається саморегуляція діяльності.

а. у механізмі формування саморегуляції через взаємодію свідомості і підсвідомості, рефлексії і мислення.

б. у пізнавальному, практичному, теоретичному, описовому, інформаційному, прогностичному, гуманістичному, ідеологічному, управлінському;

в. у формуванні екологічної культури населення.

8. Процес емоційно-вольової саморегуляції будується на принципах:

а. об'єктивності; історизму, порівняння;

б. релаксації; візуалізації; самонавіюванні;

в. системного підходу, ієрархії.

9. Комуникативний компонент структури здатності до психічної

саморегуляції визначає:

а. рівень засвоєння знань основ саморегуляції психічних процесів і станів у різноманітних ситуаціях професійної діяльності, методів і способів управління власними психічними процесами, станами, поведінкою та діяльністю у процесі виконання навчальних завдань, здатність до практичного мислення, аналізу, синтезу, узагальнення, ефективного запам'ятовування, спостереження, нестандартного мислення тощо.

б. здатність до самоконтролю дій і поведінки, впевнених і цілеспрямованих дій у небезпечних, емоційно напружених, психологічно складних і відповідальних ситуаціях навчальної діяльності, цілеспрямованість, самостійність, самовладання, психологічна стійкість.

в. *розвиненість саморегуляції психічного стану у процесі налагодження навчально-ділових контактів, підтримування професійної взаємодії в різноманітних ситуаціях ділового спілкування, вміння вирішувати конфліктні ситуації у педагогічно-професійній діяльності тощо.*

10. Ознаки які характеризують поняття релаксація.

а. збільшення адреналіну в крові;

б. звільнення тіла і психіки від непотрібної напруги;

в. головний біль, підвищена стомлюваність, дратівливість.

8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

Психічна саморегуляція – системна функція психіки, що забезпечує адекватну умовам гнучкість поведінки та діяльності на будь-якому з їх рівнів, свідомий вплив особистості на власні психічні явища (процеси, властивості, утворення, стани) поведінку та діяльність з метою підтримання, а при необхідності зміни характеру її протікання у відповідності до тих задач і обставин їх вирішення, що перед нею висуваються.



Саморегуляція діяльності – процес зумовлений організаційно-педагогічними, соціально-психологічними та особистісними чинниками, під впливом яких суб'єкт спроможний самостійно здійснювати цілепокладання, моделювання умов діяльності, програмування власних дій, їх корекцію та самоаналіз з метою реалізації пізнавальних інтересів та потреб, розвитку інтелектуальних та особистісних якостей, самоорганізації та впорядкування дій, засобів способів професійної діяльності.

Саморегуляція у навчальній діяльності – вид специфічної регуляції, який здійснюється здобувачем освіти як суб'єктом діяльності і є одним із визначальних чинників для успішної професійної підготовки майбутніх фахівців.

Саморегуляція успішної діяльності – вища ступінь діяльності, коли вміння виконувати навчальні завдання перетворюється на навички і їх послідовність здійснюється автоматично.

Релаксація – це звільнення тіла і психіки від непотрібної напруги. Її психологічний та фізіологічний вплив дуже позитивний. Цей процес взаємопов'язаний: тіло розслаблюється у міру того, як заспокоюється розум, а розум заспокоюється тіло .

Критерій – це важлива й визначальна ознака певного досліджуваного явища, що дає змогу з'ясувати його різні якісні аспекти, сприяє визначенню його сутності, дає змогу конкретизувати основні прояви та їх порівняно об'єктивно оцінювати.

Ціннісно-мотиваційний критерій необхідний для усвідомлення значущості розвиненої здатності до психічної саморегуляції для успішної професійної діяльності; з'ясування професійної спрямованості здобувачів освіти, їх професійних інтересів, інтересу та свідомого прагнення до набуття знань з основ саморегуляції.

Когнітивний критерій дає змогу з'ясувати знання основ саморегуляції психічних процесів і станів у різноманітних ситуаціях професійної діяльності, методів та способів управління власними психічними процесами, станами та поведінкою у процесі виконання фахових завдань, здатність до практичного мислення, аналізу, синтезу, узагальнення тощо.

Емоційно-вольовий критерій дає змогу з'ясувати здатність до самоконтролю дій і поведінки, впевнених і цілеспрямованих дій у складних, емоційно напружених, психологічно складних і відповідальних ситуаціях професійної діяльності, цілеспрямованість, самостійність, самовладання здобувачів освіти їх наполегливість і витривалість.

Поведінково-діяльнісний критерій дає змогу з'ясувати уміння регулювати психічні процеси, психічний стан, поведінку в складних умовах діяльності, під час взаємодії та спілкування, в конфліктних ситуаціях тощо.

9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ



За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача Фурса Олега Йосиповича за електронною поштою furs2234@gmail.com або у вайбер за номером +38-067-95-632-54.

10. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА

1. Бойко О. В. Формування готовності до управлінської діяльності у майбутніх магістрів військово-соціального управління : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Національна академія оборони України. Київ, 2005. 217 с. <http://www.disslib.org/formuvannja-hotovnosti-do-upravlinskoyi-dialnosti-u-majbutnikh-mahistriv-viyskovo.html>.



2. Васильєв С. П. Особливості саморегуляції курсантів в період адаптації до навчання в цивільному вищому навчальному закладі : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький, 2010. 20 с.

4. Гончаренко С. Г. Педагогічні дослідження. Методологічні поради молодим науковцям. Київ-Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2008. 278 с. <https://hum.edu-lib.com/pedagogika-psihologiya/goncharenko-s-u-pedagogichni-doslidzhennya-metodologichni-poradi-molodim-naukovtsyam>.

6. Грибенюк Г. С. Психологічні основи становлення саморегуляції у навчально-професійній діяльності майбутніх рятівників : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Інститут психології імені Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2007. 27 с. <http://www.disslib.org/psykholohichni-osnovy-standovlennja-samorehuljatsiyi-u-navchalno-profesiyniy-dialnosti.html>

7. Злагодух В. В. Психологічні чинники розвитку саморегуляції професійної діяльності у майбутніх операторів авіаційного профілю : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 19.00.07 ; Держ. закл. «Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського». Одеса, 2016. 20 с.

8. Колесніченко Л. А. Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2004. 20 с. <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/31021show=full>

14. Стивен Дж. Стейн, Говард И. Бук. Преимущества EQ: Эмоциональный интеллект и ваши успехи. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. 384 с. <https://www.yakaboo.ua/ua/preimuschestva-eq-jemocional-nyj-intellekt-i-vashi-uspehi.htm>

15. Скиба М. Є., Костогриз С. Г., Красильникова Г. В. Моніторинг якості навчального процесу у вищому закладі освіти : монографія. Харків, 2007. 264 с.

16. Фурс О. Й. Вивчення психічної саморегуляції офіцерів-слухачів у вищих військових навчальних закладах. *Науково-методичні засади професійно-психологічного відбору в ЗС України* : матеріали наук.-практ. семінару (м. Київ, 24 квіт. 2018 р.). Київ : НУОУ, 2018. С. 133–135.

17. Ягупов В. В. Військова психологія : підруч. Київ : ТанDEM, 2004. 656 с.

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ НА РИНКУ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ



Розробник: *Герасименко Юлія Сергіївна*, професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту, докторка економічних наук, доцентка

Актуальність курсу визначається необхідністю дослідження соціально-економічних аспектів процесу праці в зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин в умовах повоєнного відновлення України. Найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудовій сфері, зачіпаючи інтереси передусім роботодавців та найманих кваліфікованих робітників.



Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо оцінки реалізації набутих компетентностей здобувачами відносно розвитку ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Електронний курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. Анотація електронного курсу
2. Типова освітня програма електронного курсу
3. Тематичний план викладу та засвоєння матеріалів електронного навчального курсу
4. Зміст електронного навчального курсу за темами

5. Завдання до семінарських занять
6. Проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача
7. Комплекс практичних (тестових) завдань для самоконтролю
8. Глосарій ключових слів
9. Консультаційний пункт
10. Цифрова бібліотека

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ



У соціально орієнтованій ринковій економіці трудові й соціальні процеси не просто тісно взаємо переплітаються – вони стають одним цілим. Праця людини завжди була суспільним, соціальним явищем. Але у зв'язку з розвитком економіки і суспільства, науково-технічним прогресом та трудової діяльності людей набувають дедалі більшого, а нерідко і домінуючого значення порівняно з суто економічними аспектами. Особливо актуальним дані питання мають стати у період повоєнного відновлення України.

Ефективне вирішення проблем та практичних завдань щодо розподілу кваліфікацій можливе за умови творчого використання наукових досягнень у галузі ринку праці, що досліджує систему організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що пред'являють попит на працю, найманих працівників, що формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців. Це обумовило актуальність ґрунтовного вивчення ринку праці кваліфікованих працівників.



Актуальність курсу визначається необхідністю дослідження соціально-економічних аспектів процесу праці в зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин в умовах повоєнного відновлення України. Найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудовій сфері, зачіпаючи інтереси передусім роботодавців та найманих кваліфікованих робітників.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо оцінки реалізації набутих компетентностей здобувачами відносно розвитку ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України.



Завдання курсу:

- оновлення та систематизація знань щодо ситуації з ринком праці кваліфікованих робітників в Україні напередодні військової агресії РФ;
- підвищення рівня професійної компетентності педагогів закладів професійної освіти щодо впливу кваліфікації робітників на рівень оплати

праці та занятості, прогнозування розвитку ситуації в умовах повоєнного відновлення України;

- набуття знань відносно особливостей соціального статусу кваліфікованих робітників в Україні.



Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Реалізація завдань для досягнення результатів спецкурсу здійснюється шляхом:

- Самостійного опрацювання слухачами навчального матеріалу.
- Виконання контрольно-діагностичних матеріалів, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок на практиці застосовувати набуті теоретичні знання.
- Учасі в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-педагогічній діяльності.
- Написанні та захисту на підсумковому етапі випускної роботи (на вибір).

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ НА РИНКУ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ»

Пояснювальна записка

Актуальність електронного курсу. У соціально орієнтованій ринковій економіці трудові й соціальні процеси не просто тісно взаємо переплітаються – вони стають одним цілим. Праця людини завжди була суспільним, соціальним явищем. Але у зв'язку з розвитком економіки і суспільства, науково-технічним прогресом та трудової діяльності людей набувають дедалі більшого, а нерідко і домінуючого значення порівняно з суто економічними аспектами. Особливо актуальним дані питання мають стати у період повоєнного відновлення України.

Ефективне вирішення проблем та практичних завдань щодо розподілу кваліфікацій можливе за умови творчого використання наукових досягнень у галузі ринку праці, що досліджує систему організації найманої праці на основі ринкових законів, яка включає роботодавців, що пред'являють попит на працю, найманих працівників, що формують на цьому ринку пропозицію праці, а також механізми й інститути узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Це обумовило актуальність ґрунтовного вивчення ринку праці кваліфікованих працівників.



Актуальність курсу визначається необхідністю дослідження соціально-економічних аспектів процесу праці в зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин в умовах повоєнного відновлення України. Найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудої сфері, зачіпаючи інтереси передусім роботодавців та найманих кваліфікованих робітників.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо оцінки реалізації набутих компетентностей здобувачами відносно розвитку ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України.



Завдання курсу:

- оновлення та систематизація знань щодо ситуації з ринком праці кваліфікованих робітників в Україні напередодні військової агресії рф;
- підвищення рівня професійної компетентності педагогів закладів професійної освіти щодо впливу кваліфікації робітників на рівень оплати праці та зайнятості, прогнозування розвитку ситуації в умовах повоєнного відновлення України;
- набуття знань відносно особливостей соціального статусу кваліфікованих робітників в Україні.



Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача, тести, методичні рекомендації) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

Навчально-методичне
забезпечення



Профіль Типової освітньої програми електронного курсу «ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ НА РИНКУ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ ДЛЯ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ»		
Обсяг курсу	0,2 ЄКТС кредиту На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 6 академічних годин, що відповідає 0,2 ЄКТС кредиту	
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти	
А	Мета	
	Оновлення, поглиблення та систематизація знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо оцінки реалізації набутих компетентностей здобувачами відносно розвитку ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України.	
В	Характеристика типової програми	
1.	Функціональна спрямованість	Розвиток умінь щодо організації освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти із застосуванням ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України
2.	Фокус Типової програми	Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, здатних до організації освітнього процесу на високому науково-методичному рівні із застосуванням ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України
3.	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтовна на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти
4.	Особливості типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О,

		<p>які володіють широким спектром професійних навичок і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій.</p> <p>Особливості електронного курсу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оновлення та систематизація знань щодо ситуації з ринком праці кваліфікованих робітників в Україні напередодні військової агресії РФ; – підвищення рівня професійної компетентності педагогів закладів професійної освіти щодо впливу кваліфікації робітників на рівень оплати праці та зайнятості, прогнозування розвитку ситуації в умовах повоєнного відновлення України; – набуття знань відносно особливостей соціального статусу кваліфікованих робітників в Україні. <p>Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (проблемно-пошукові питання, завдання для самостійної роботи, тести).</p>
5.	Цільова група	Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).
C	Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання	
1.	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2.	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в системі неформальної та інформальної освіти.
D	Стиль і методика навчання	

1.	Підходи до викладання і навчання	Розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення професійних знань. Навчання проходить за різними моделями (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною) із використанням компетентнісного, андрагогічного, особистісно-орієнтованого, діяльнісного підходів та інноваційних технологій навчання: інтерактивних, проблемних, кейс-технологій, практичних завдань, тестів тощо.
2.	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано) на основі: підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань самостійної роботи, виконання тестових завдань.
Е	Програмні компетентності	
1.	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці
2.	Загальні компетентності <i>Освітологічна</i>	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності професійної діяльності
3.	Спеціальні (фахові) компетентності	андрагогічна компетентність – уміння визначати освітні потреби і запити, урахувати особливості мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати

		<p>результати навчання, спонукати до рефлексії;</p> <p>професійно-педагогічна – здатність планувати, організовувати та контролювати діяльність суб’єктів освітнього процесу закладів професійної освіти та власну професійну діяльність в умовах реформ і соціальних трансформацій; здатність до вибору оптимальних прийомів, методів та форм навчання, застосування інноваційних технологій на основі володіння технологіями створення сприятливих умов для навчального процесу.</p> <p>інноваційна – здатність педагога забезпечувати використання інновацій у освітньому процесі, поглиблювати спеціальні теоретичні знання з педагогічної інноватики, розвивати вміння ефективного застосування інноваційних педагогічних технологій на практиці через систему мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога;</p> <p>компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організовувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) і вдосконалювати (самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб’єктів освітнього процесу як найвищої цінності суспільства тощо.</p>
F	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> - оновлення та систематизації знань щодо ситуації з ринком праці кваліфікованих робітників в Україні напередодні військової

		<p>агресії рф;</p> <ul style="list-style-type: none"> - розуміння розвитку ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України; - особливості формування ринку праці кваліфікованих робітничих кадрів; - впливу кваліфікації робітників на рівень оплати та зайнятості; - набуття знань відносно особливостей соціального статусу кваліфікованих робітників
	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> - прогнозування розвитку ситуації в умовах повоєнного відновлення України; - проводити державне обстеження складу, структури робочої сили та визначення рівня безробіття населення; - розрізняти вплив рівня освіти працівників на рівень оплати праці та якість отриманих послуг; - прогнозувати вплив рівня освіти на рівень та якість життя домогосподарств
	Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> - людиноцентризм, цінність особистості, просування демократичних цінностей у освітній процес, - готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - рефлексія власної професійної діяльності
<p>Ключові слова</p> <p>Ринок праці трудовий потенціал, робоча сила, трудові ресурси, кваліфікація робітників, інфраструктура ринку праці, трудовий потенціал.</p>		

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Зміст модулів	Кількість кредитів ЕКТС	Загальний обсяг годин	Загальний обсяг аудиторних годин	Аудиторні години				Спецкурси	Семінар-практикум	Самостійна робота	Самостійна робота (спецкурс)
				Лекції	Семінарські заняття	Тематичні дискусії	Науково-практичні конференції				
Тема 1. Особливості формування ринку праці кваліфікованих робітничих кадрів в Україні		2	2	2							
Тема 2. Вплив кваліфікації робітників на рівень оплати та зайнятості.		2	2		2						
Тема 3 Соціальний статус кваліфікованих робітників в Україні.		2	2		2						
<i>Разом</i>		6	6	2	4						

4. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

ТЕМА 1. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ

1. Типологія державної класифікації робітників в Україні.

2. Методика збирання та особливості оприлюднення звітності щодо якості робочої сили Комітетом статистики України.

3. Файл мікроданих «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили» як джерело статистичної інформації щодо ринку праці кваліфікованих працівників.

Література: 2, 4, 6, 9, 13.



1. Типологія державної класифікації робітників в Україні.



Система професійної класифікації України визначається Національним класифікатором України ДК 003:2010 „Класифікатор професій”, затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 № 327. Класифікатор професій сприяє єдиному державному підходу до класифікації існуючих та нових професій і робіт на основі

кваліфікаційних вимог та приведенню національної класифікації у відповідність до міжнародних стандартів.

У Класифікаторі професій професійні назви робіт наводяться з дотриманням норм українського правопису та стилю ділового мовлення, придатного для службових документів, з використанням усталеної лексики, наявної в академічних словниках.

За основу Класифікатора професій прийнято Міжнародну стандартну класифікацію професій (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva), рекомендовану Міжнародною конференцією статистики праці Міжнародного бюро праці для застосування при розробленні документів з професійної класифікації, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією.

Класифікатор професій передбачає класифікацію професійних назв робіт (професій, посад, занять) за ієрархією Міжнародної стандартної класифікації занять (за розділами, підрозділами, класами, підкласами та групами).

Професійні назви робіт (професії, посади, заняття), що містяться в Класифікаторі, згруповано у розділи, підрозділи, класи, групи, залежно від характеру виконуваних робіт та кваліфікацій (рівня освіти, спеціалізації).

Тобто, кожній професійній назві роботи (професії, посаді, заняттю) присвоєно код, який за 4-ма знаками відповідає Міжнародній класифікації та використовується зарубіжними кадровими службами при визначенні професійної кваліфікації легальних українських трудових мігрантів та працездатних емігрантів.

Структура Класифікатора професій складається з таких розділів (частин): Вступна частина (розділи: Сфера застосування; Загальні положення; Основні положення; Опис розділів класифікації професій); Додаток А (систематизація професій за кодами); Додаток Б (систематизація професій за абеткою); Додаток В (похідні слова й механізм утворення деталізованих назв професій).

Відповідно до Розділу 4 „Описання розділів класифікації професій” Класифікатора професійні назви робіт, що містяться у Класифікаторі професій, за певними професійними ознаками розподілені на дев'ять розділів, а саме: перший – „Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)”; другий – „Професіонали”; третій – „Фахівці”; четвертий – „Технічні службовці”; п'ятий – „Працівники сфери торгівлі та послуг”; шостий – „Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення

та рибальства”; сьомий – „Кваліфіковані робітники з інструментом”; восьмий – „Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин” та дев’ятий – „Найпростіші професії”.

Кваліфікація – це Професійна кваліфікація. У багатьох сферах життя часто можна почути про наявність або відсутність будь-якої кваліфікації. Із статті можна дізнатися, що кваліфікація – це поняття дуже широке і навіть його термін має два основних перекладу.



З англійської мови термін перекладається як «якість», що означає ступінь проявляються переваг. В більш стародавньому перекладі (з латинської) слово "кваліфікація" – це поєднання слів «який» і «робити». Інакше кажучи, наскільки добре те, що робиться.

Залежно від області застосування, термін означає оцінку рівня якості або ж передбачені рівні. Кваліфікація – це досить широке поняття. Існують різні її типи, які виділяються залежно від сфери застосування:

- в освіті це – рівень підготовки тих, хто закінчив навчальний заклад (середня або вища);
- в трудових відносинах – рівень прояву професійних якостей, ступінь придатності до певним вимогам;
- у спорті – попередні (відбіркові змагання);
- у кримінальному праві – оцінка конкретного суспільно-небезпечного діяння.

Крім поділу за сферою застосування розрізняють кваліфікацію працівника і роботи.

Для працівника кваліфікація – це ступінь його навченості в професійному сенсі. Іншими словами, це рівень його підготовки, наявність досвіду, теоретичних і практичних навичок для виконання певного виду діяльності. Найчастіше кваліфікація встановлюється у вигляді категорії або розряду.



Працівник має право пройти курси підвищення кваліфікації і отримати після цього більш високу категорію або розряд. Від цього підвищиться і його заробітна плата. Але якщо співробітник не зможе підтвердити наявну категорію, роботодавець буде мати право знизити її і навіть розірвати трудовий договір. Процедура визначення рівня підготовки професіонала має свої особливості в кожній окремій країні. Вони прописані в трудовому законодавстві.

Дана характеристика встановлюється залежно від ступеня складності, відповідальності працівника під час виконання трудових обов'язків. Визначається вона відповідно з існуючими записами про тарифно-кваліфікаційних розрядах, які відносяться до конкретної спеціалізації.

Що таке кваліфікація роботи і чому вона важлива? Нею користуються при встановленні тарифних ставок і окладів, від яких нараховується заробітна плата. Простими словами, від кваліфікації залежить оплата праці.



Професійна кваліфікація – так називають професійну підготовку працівника, якому належить виконувати певний вид діяльності. Робота вимагає тієї чи іншої кваліфікації, що визначається залежно від її передбачуваної складності і необхідної якості виконання. Найчастіше існують наступні ступені:

- початкова професійна освіта дозволяє бути робочим;
- середня освіта – техніком;
- вища – спеціалістом.

Серед робочих спеціальностей існує 6 розрядів, які прописані в спеціальній сітці. Як правило, професійні училища випускають робочих 3-4 розряду. Для педагогів існує своя сітка. Так після закінчення вищого навчального закладу педагог вступає на посаду фахівцем і працює без категорії. Далі він може підвищити її до 2-ї, 1-ї, вищої. Останньої кваліфікаційної щаблем у педагогіці є категорія вчитель-методист. У службовців своя сітка. Вона складається з 18 розрядів. Не варто забувати, що в реальних умовах праці кваліфікація по сітці не завжди відповідає справжньому майстерності. Крім підвищення кваліфікації у працівника має бути почуття відповідальності, професійного обов'язку, громадянська зрілість.

Стисло зупинимось хоча б на тих класифікаціях, які відносяться до робітничих кадрів.

ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ



Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження, відновлення інформації та проведення обчислень.

Професійні завдання пов'язані з виконанням секретарських обов'язків, роботою на друкарських машинках чи інших конторських машинах, записами та опрацюванням цифрових даних, обслуговуванням клієнтів (поштове обслуговування, операції грошового обігу, надання довідок, реєстрація чи передавання інформації тощо).

До цього розділу належать професії, до яких може бути застосований рівень кваліфікації "молодший спеціаліст", а також професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

ПРАЦІВНИКИ СФЕРИ ТОРГІВЛІ ТА ПОСЛУГ



До цього розділу належать професії, що передбачають знання, необхідні для надання послуг.

Професійні завдання охоплюють забезпечення послугами, пов'язаними з поїздками, побутом, харчуванням, обслуговуванням, охороною, підтриманням правопорядку, торгівлею тощо.

Більшість професій, вміщених до цього розділу, вимагає повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Ряд професій можуть мати освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста.

КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ СІЛЬСЬКОГО ТА ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВ, РИБОРОЗВЕДЕННЯ ТА РИБАЛЬСТВА



Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозведення та рибного промислу.

Професійні завдання полягають у вирощуванні урожаю, розведенні тварин, полюванні, добуванні риби, її розведенні, збереженні та експлуатації лісів з орієнтацією, головним чином, на ринок і реалізацію продукції організаціям збуту, торговельним підприємствам чи окремим покупцям.

До цього розділу належать професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ З ІНСТРУМЕНТОМ



Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для вибирання способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції.

До цього розділу належать професії, пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом і виробленням різної продукції.

Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

РОБІТНИКИ З ОБСЛУГОВУВАННЯ, ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА КОНТРОЛЮВАННЯ ЗА РОБОТОЮ ТЕХНОЛОГІЧНОГО УСТАТКУВАННЯ, СКЛАДАННЯ УСТАТКУВАННЯ ТА МАШИН



Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для експлуатації та нагляду за роботою устаткування, машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання.

Професійні завдання охоплюють розроблення корисних копалин, нагляд за їх видобутком, ведення робочого процесу та виробництво продукції на устаткуванні чи машинах, керування транспортними засобами, пересувними установками, складання виробів із деталей та вузлів.

Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

Для деяких професій, пов'язаних із виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

НАЙПРОСТІШІ ПРОФЕСІЇ



Цей розділ охоплює найпростіші професії (роботи), що потребують знань для виконання простих завдань із використанням ручних інструментів, у деяких випадках із значними фізичними зусиллями.

Професійні завдання пов'язані з продажем товарів на вулиці, збереженням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням та виконанням низькокваліфікованих робіт у видобувній, сільськогосподарській, риболовній, будівельній та промисловій галузях тощо.

Для виконання професійних завдань досить базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

2. Методика збирання та особливості оприлюднення звітності щодо якості робочої сили Комітетом статистики України.

Метою проведення обстеження робочої сили (далі – ОРС) є отримання даних щодо складу та структури робочої сили, вимірювання обсягів зайнятості населення та напрямів діяльності населення, а також визначення рівня безробіття населення. У 1995–1998рр. обстеження проводилося раз на рік, 1999–2003рр. – щоквартально, в останньому місяці кожного кварталу, а із січня 2004р. впроваджене в практику постійної роботи органів державної статистики зі щомісячною періодичністю. Базою проведення ОРС виступає сукупність домогосподарств, відібраних у всіх регіонах країни на науково обґрунтованих засадах. Щомісячний обсяг вибіркової сукупності домогосподарств формується з урахуванням схеми ротації, за якою кожне відібране домогосподарство перебуває у вибірці 18 місяців та з урахуванням схеми ротації обстежується 4 рази: опитується впродовж двох кварталів (у відповідних місяцях кварталу), потім перерва два квартали, після чого ще два квартали обстежується (у відповідних місяцях). Обсяг щомісячної вибіркової сукупності домогосподарств становить 15,9 тис. (без тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях). Упродовж 2021р. було опитано 151,7 тис. респондентів віком 15 років і старше, що складає 0,48% постійного населення України зазначеного віку. Кількість проведених інтерв'ю становила 265,6 тис. З метою поширення вибірових даних на генеральну сукупність при побудові системи статистичних ваг були використані дані



демографічної статистики станом на 01.01.2021 щодо кількості постійного населення віком 15 років і старше.

Місце проведення обстеження. ОРС проводиться за місцем постійного проживання населення спеціально підготовленими працівниками (фахівцями із інтерв'ювання) шляхом безпосереднього опитування (на добровільних засадах) осіб віком 15 років і старше, які проживають у відібраних домогосподарствах.

До домогосподарства відносять сукупність осіб, які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують і витрачають кошти. Ці особи можуть перебувати у родинних стосунках або стосунках свояцтва, не перебувати у будь-яких з цих стосунків або бути і в тих, і в інших стосунках. Домогосподарство може складатися з однієї особи.

Звітний період – обстежуваний тиждень (з понеділка по неділю), що включає 15 число місяця. **Опитування** розпочинається з тижня, який є наступним після звітного періоду, та триває 15 календарних днів. **Обстеженню підлягають** – члени одного домогосподарства віком 15 років і старше, які постійно проживають в цьому домогосподарстві (незалежно від наявності реєстрації та її характеру).

Обстеженню не підлягають:

Домогосподарства:

– які територіально розташовані: у зоні відчуження (І зона) та зоні безумовного (обов'язкового) відселення (ІІ зона) радіаційного забруднення внаслідок катастрофи на Чорнобильській АЕС; на тимчасово окупованій території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частині тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях;

– у яких усі особи молодші 15 років.

Особи, які належать до нижчезазначених категорій:

– студенти та учні (денної форми навчання) усіх закладів освіти, які проживають в іншій місцевості та підлягають опитуванню за місцем їхнього навчання;

– особи, які перебувають на військовій строковій службі (уключаючи осіб, які служать за контрактом), та особи, які перебувають в інституційних закладах (казармах, установах виконання покарань, закритих лікувальних закладах тощо);

– особи, які в період відвідування домогосподарства були тимчасово відсутні та їхнє повернення не очікується впродовж наступних 12 місяців

Для проведення ОРС виконуються такі роботи:

методологічного характеру:

– розробка, затвердження та тиражування звітно-статистичної документації, що включає анкети, вказівки для фахівця з інтерв'ювання, лист-запрошення для участі домогосподарств в обстеженні;

організаційного характеру:

– формування вибіркової сукупності домогосподарств;

- проведення інструктивних нарад з питань організації та методології проведення обстеження для працівників регіональних органів державної статистики;
- навчання фахівців із інтерв'ювання з проведення обстеження;
- здійснення роз'яснювальної роботи серед населення;
- збір інформації шляхом безпосереднього опитування громадян за місцем їх постійного проживання;
- уточнення списків осіб, які проживають у відібраних для обстеження домогосподарствах;
- контроль роботи фахівців із інтерв'ювання. Після завершення збору інформації від населення (домогосподарств) здійснюється її обробка на територіальному та державному рівнях (відповідно до технологічної програми державних статистичних спостережень).

На територіальному рівні здійснюється:

- контроль повноти та правильності заповнення статистичних формулярів;
- кодування інформації;
- уведення даних у ПЕОМ за допомогою програмного забезпечення з одночасним проведенням арифметичного та логічного контролів;
- формування бази даних по регіону та її логічний контроль;
- побудова окремих вихідних таблиць;
- передача файлів первинних даних для подальшої обробки на державному рівні.

На державному рівні проводиться:

- узагальнення та логічний контроль бази даних обстеження;
- побудова окремих вихідних таблиць;
- розрахунок вагових коефіцієнтів для поширення результатів на генеральну сукупність та розрахунок на їх основі оцінок показників;
- розрахунок характеристик надійності оцінок показників;
- побудова таблиць для публікацій і аналітичних матеріалів;
- підготовка файлу анонімних мікроданих за показниками щодо робочої сили.

3. Файл мікроданих «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили» як джерело статистичної інформації щодо ринку праці кваліфікованих працівників.



Державною службою статистики України було проведене статистичне обстеження робочої сили з питань економічної активності та підготовлено файл анонімних мікроданих для публічного використання, який має назву: «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили за 2021 рік». Було здійснено опитування 151,7 тис. осіб у віці 15 років і старше, що входили до складу 88,1 тис. домогосподарств.

По кожній особі наведено 21 змінну, з яких 17 змінних є її характеристиками, тобто окремих людей.

У файл по складу та структурі робочої сили включено наступні змінні:

- Вікова група (років).
- Стать.
- Витрат домогосподарств.
- Сімейний стан.
- Рівень освіти.
- Спеціальність за дипломом.
- Статус робочої сили.
- Тип зайнятості.
- Причини незайнятості безробітних.

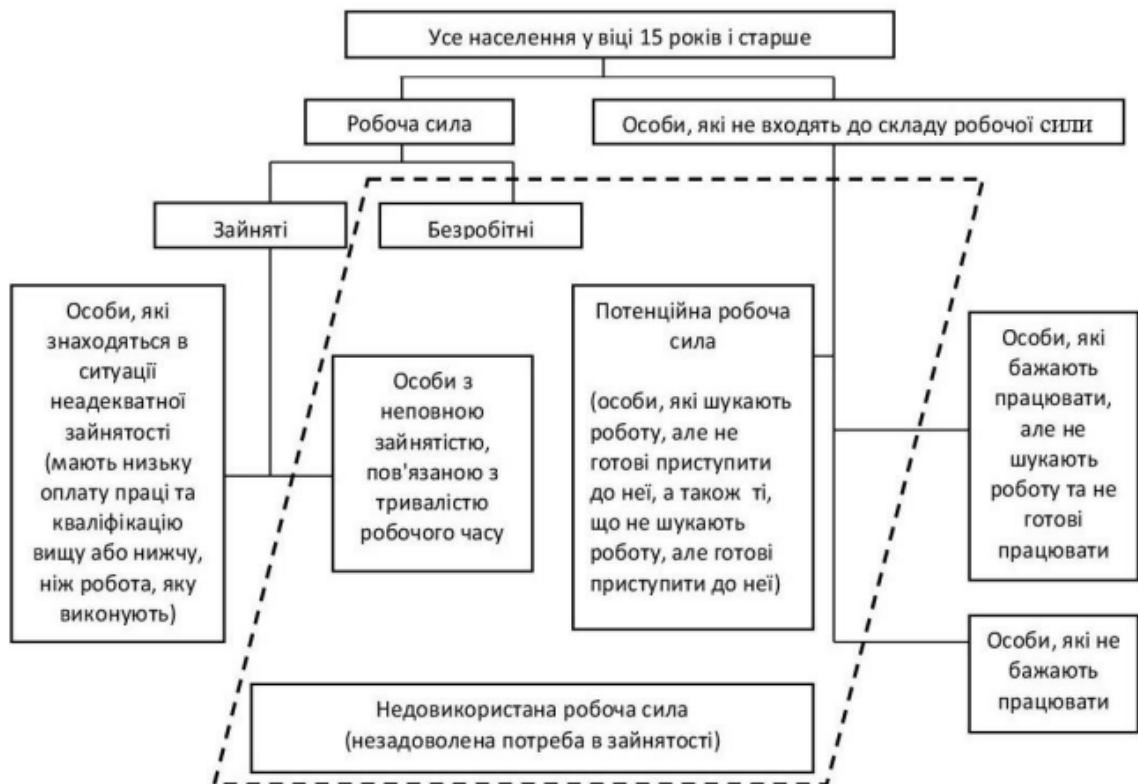
Основні визначення та поняття щодо статусу участі населення в складі робочої сили, розроблені на основі стандартів МОП (Міжнародна організація праці), передбачених Резолюцією щодо статистики трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили (далі – Резолюція), прийнятої на 19-й Міжнародній конференції статистиків праці (МКСП) у жовтні 2013 року. За результатами обстеження робочої сили все населення у віці 15 років і старше за статусом участі в складі робочої сили розподіляється на такі категорії:

1) зайняті;

2) безробітні;

3) особи, які не входять до складу робочої сили (включаючи тих, які відносяться до потенційної робочої сили).

Усі три вищезазначені категорії є взаємовиключними та вичерпними. При опитуванні населення під час ОРС пріоритет надається категорії "зайняті" по відношенню до двох наступних категорій, а категорії "безробітні" – до осіб, які не входять до складу робочої сили. Тобто, спочатку визначається зайняте населення, потім – безробітне населення і на останньому етапі – особи, які не входять до складу робочої сили. Структуру населення за статусом участі в робочій силі та її недовикористання представлено на схемі, наведеній нижче.



Структуру населення за статусом участі в робочій силі та її недовикористання

Робоча сила (до 2019р. – економічно активне населення) – це населення обох статей у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які впродовж обстежуваного тижня забезпечували пропозицію робочої сили на ринку праці. Зайняті та безробітні в сумі складають робочу силу.

Розподіл робочої сили за професійними групами здійснюється на основі Класифікатора професій (далі – КП), затвердженого та введеного в дію наказом Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010р. № 327. Основні методологічні визначення та поняття Basic methodological definitions and concepts Основні визначення та поняття щодо статусу участі населення в складі робочої сили, розроблені на основі стандартів МОП, передбачених Резолюцією щодо статистики трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили (далі – Резолюція), прийнятої на 19-й Міжнародній конференції статистиків праці (МКСП) у жовтні 2013 року. За результатами обстеження робочої сили все населення у віці 15 років і старше за статусом участі в складі робочої сили розподіляється на такі категорії: 1) зайняті; Зазначений класифікатор побудований відповідно до Міжнародної стандартної класифікації професій 1988р. (ISCO–88) у частині концептуальних положень, структурної побудови та головних характеристик професійних угруповань.

Рівень участі населення в робочій силі (до 2019р. – рівень економічної активності населення) визначається як відношення (у відсотках) кількості робочої сили у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років) до всього

населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

Зайнятими вважають осіб у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які:

– працювали впродовж обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вираженні, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;

– були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.

Рівень зайнятості населення розраховується як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років) до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.

Розподіл зайнятого населення за видами економічної діяльності здійснюється на основі Класифікації видів економічної діяльності ДК 009:2010 (КВЕД–2010), яка гармонізована з Класифікацією видів економічної діяльності Європейського Союзу (NACE Rev.2 – 2006).

Неформальна зайнятість охоплює неформальні робочі місця на підприємствах як формального, так і неформального секторів. Керівні принципи щодо статистичного визначення неформальної зайнятості були прийняті на 17-й Міжнародній конференції статистиків праці у 2003р. З урахуванням положень цього документа, а також відповідно до Методологічних положень щодо визначення неформальної зайнятості населення, затверджених наказом Держстату від 23.01.2013 № 16, до неформально зайнятих належать такі категорії зайнятого населення:

– зайняті на підприємствах неформального сектору (незарєстровані самозайняті, роботодавці та їх наймані працівники, безкоштовно працюючі члени сім'ї тощо);

– безкоштовно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектору;

– наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях формального сектору (особи, які працювали за усною домовленістю або не мали будь-яких соціальних гарантій, зокрема: за них не сплачувався єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; не мали щорічної відпустки; оплачуваного лікарняного).

Статус в зайнятості визначається на основі Міжнародної класифікації статусу в зайнятості (МКСЗ-93), розробленої відповідно до рекомендацій 15-ї Міжнародної конференції статистиків праці (січень 1993р.).

Працюючі за наймом (наймані працівники) – особи, які уклали письмовий (або усний) трудовий договір (контракт) з адміністрацією

підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови та оплату трудової діяльності.

Працюючі не за наймом – особи, які, на відміну від найманих працівників, самостійно здійснюють свою трудову діяльність на базі організації та ведення господарської діяльності фізичної або юридичної особи, відповідають за результативність та ефективність цієї діяльності, а також за виконання зобов'язань по відношенню до інших осіб, зокрема щодо виконання умов трудових договорів з найманими працівниками тощо. До таких осіб відносяться:

- роботодавці;
- самозайняті;
- безкоштовно працюючі члени сім'ї.

Роботодавці – особи, які працюють самостійно або з одним або з декількома діловими партнерами на власному підприємстві (у власній справі) і в цій якості наймають на постійній основі для роботи на своєму підприємстві працівників.

Самозайняті – особи, які працюють самостійно або з одним або декількома діловими партнерами здійснюючи діяльність, що приносить дохід, і не наймають працівників на постійній основі.

Безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, що очолює родич.

Тимчасово відсутні на роботі – особи, які вже працювали на своїй поточній роботі, але знаходились не на роботі впродовж короткого облікового періоду (тижня), та зберігали зв'язок зі своїм робочим місцем під час відсутності. Зв'язок з робочим місцем установлюється на основі причини відсутності та з урахуванням певних умов, зокрема можливості отримання винагороди та/або загальної тривалості відсутності на роботі. До таких причин належать: відсутність через непрацездатність, спричинену хворобою або травмою, святкові дні, канікули, щорічна відпустка, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку згідно з чинним законодавством тощо.

Середня тривалість фактично відпрацьованого тижневого робочого часу надається у вимірі фактично відпрацьованих годин на тиждень у середньому на одну зайняту особу. Показник розраховується для всіх зайнятих, крім осіб, які були тимчасово відсутні на роботі або працювали в особистому селянському господарстві.

Безробітні (за методологією МОП) – особи у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які одночасно відповідають трьом основним умовам:

- не мали роботи (прибуткового заняття);
- активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом зазначеного періоду з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;
- були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою

отримання оплати або доходу. До категорії безробітних відносяться також особи, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді тощо.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) розраховується як відношення (у відсотках) кількості безробітних у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років) до робочої сили зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

Рівень довготривалого безробіття населення (за методологією МОП) розраховується як відношення (у відсотках) кількості безробітних у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які шукали роботу 12 місяців і більше, до робочої сили зазначеного віку.

Середня тривалість пошуку роботи (середня тривалість безробіття) надається у вимірі середньої кількості місяців тривалості пошуку роботи на одного безробітного. Розрахунок показника здійснюється на основі формули середньої арифметичної зваженої.

Особи, які не входять до складу робочої сили (до 2019р. – економічно неактивне населення) – особи у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які впродовж обстежуваного тижня не відносилися ні до зайнятого, ні до безробітного населення.

Ця категорія за рівнем зв'язку з ринком праці може бути класифікована так:

– шукають роботу, але не готові приступити до неї впродовж найближчих двох тижнів (через непрацездатність, через навчання (учні, студенти), через виконання домашніх обов'язків, інше);

– бажають працювати та готові приступити до роботи, але не шукають роботу (наприклад, особи, які зневірилися у пошуках роботи; не знали, де і як шукати роботу; вважали, що для них немає підходящого місця роботи тощо);

– не бажають працювати, тому що не мають необхідності.

Перші дві категорії відносяться до **потенційної робочої сили** – незайняте населення, яке впродовж обстежуваного тижня не входило до складу робочої сили, але при цьому різними способами висловлювало своє бажання отримати роботу.

Частка осіб, які не входять до складу робочої сили, визначається як відношення (у відсотках) кількості осіб у віці 15 років і старше, які не входять до складу робочої сили, до кількості населення зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

Рівень безробіття з урахуванням потенційної робочої сили розраховується як відношення кількості безробітного населення з урахуванням потенційної робочої сили до кількості робочої сили, до якої включено кількість потенційної робочої сили.

Недовикористання робочої сили – це невідповідність між пропозицією робочої сили та попитом на неї, в результаті чого виникає потреба населення у робочих місцях. Недовикористана робоча сила визначається як сума кількості осіб з неповною зайнятістю, пов'язаною з тривалістю робочого часу, безробітного населення та потенційної робочої сили.

Рівень недовикористання робочої сили розраховується як відношення (у відсотках) кількості недовикористаної робочої сили до кількості робочої сили, з урахуванням потенційної робочої сили.

Молодь у віці 15–24 роки, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок – це безробітні у віці 15–24 роки (за методологією МОП) та особи, які не входять до складу робочої сили, у віці 15–24 роки, які не працюють, не навчаються і не набувають професійних навичок.

Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній кількості осіб у віці 15–24 роки – це відношення (у відсотках) кількості молоді у віці 15–24 роки, які не працюють, не навчаються і не набувають професійних навичок, до кількості населення зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

Рівень участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки розраховується як відношення (у відсотках) кількості населення у віці 15–70 років, яке проходило будь-яке навчання впродовж останніх чотирьох тижнів, до кількості населення зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.

До осіб працездатного віку, в рамках обстеження робочої сили, до 2012р. віднесені жінки у віці 15–54 років та чоловіки віком 15–59 років. Відповідно до Закону України “Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи”, до населення працездатного віку у 2012 р. включено жінок віком 55 років, у 2013р. – жінок віком 56 років, у 2014 р. – жінок віком 57 років, у 2015 р. – жінок віком 58 років, з 2016 р. – жінок віком 59 років.

Відповідно до Закону України "Про освіту" від 5 вересня 2017р. № 2145-VIII (зі змінами) (далі – Закон) введено нові рівні освіти, які відповідають освітнім рівням, визначеним Міжнародною стандартною класифікацією освіти (МСКО 2011). Починаючи з 2019р., збір цієї інформації за програмою ОРС здійснюється відповідно до зазначених змін. Для здійснення порівнянь даних за 2019–2021 рр. щодо показників за рівнями освіти з відповідною інформацією за попередні роки використовується класифікація рівнів освіти, яка діяла до прийняття вищезазначеного Закону.

Відповідність рівнів освіти відповідно до Закону України «Про освіту»
від 1991 року до 2017 року

Код освітнього рівня за МСКО	Рівень освіти відповідно до Закону України "Про освіту" від 5 вересня 2017 року	Рівень освіти відповідно до Закону України "Про освіту" від 23 травня 1991 року (зі змінами)
8	Науковий рівень вищої освіти	Повна вища
	Третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень вищої освіти	
7	Другий (магістерський) рівень вищої освіти	
6	Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти	Базова вища
5	Початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти	Неповна вища
4	Професійна (професійно-технічна) освіта	Професійно-технічна
3	Профільна середня	Повна загальна середня
2	Базова середня	Базова загальна середня
1	Початкова	Початкова загальна

ТЕМА 2. ВПЛИВ КВАЛІФІКАЦІЇ РОБІТНИКІВ НА РІВЕНЬ ОПЛАТИ ТА ЗАЙНЯТОСТІ

Питання для обговорення семінарського заняття

1. Особливості формування статистичних даних результатів соціологічного обстеження населення України.
2. Статистичні методи обробки даних соціологічного обстеження.
3. Результати оцінки впливу рівня освіти на якість життя населення.
4. Вплив рівня витрат на освіту на формування доходів дорослого населення.

Література: 1, 5, 6, 10, 14.

1. Особливості формування статистичних даних результатів соціологічного обстеження населення України.

Державною службою статистики України було проведене статистичне обстеження за основними показниками щодо доходів, витрат та умов життя: "Анонімні мікродані по домогосподарствах". Метою зазначеного обстеження є отримання даних щодо соціально-демографічних характеристик домогосподарств, структури їх витрат та ресурсів, а також для комплексного дослідження рівня матеріального добробуту різних соціальних груп населення.



Було проведене опитування 7614 домогосподарства (16,2 тис. осіб).

У файл по домогосподарствах включено змінні щодо:

- доходів та ресурсів,
- окремих соціально-демографічних характеристик домогосподарств,
- витрат домогосподарств,
- споживання домогосподарствами продуктів харчування,
- окремих характеристик житла,
- наявності товарів тривалого користування,

- самооцінки респондентами рівня своїх доходів тощо.
- У файл по особах включено змінні щодо:
- Віку;
 - Статі;
 - Рівня освіти;
 - Соціально-економічного статусу особи;
 - Індивідуальних доходів;
 - Окремих характеристик рівня доступності медичних послуг;
 - Самооцінки респондентами доступності окремих товарів та послуг;
 - Доступу до інтернету тощо.

Формування статистичних даних результатів соціологічного обстеження населення України має свої особливості, які впливають на якість та надійність отриманих результатів. Основні аспекти цього процесу включають такі етапи та особливості:

1. Планування обстеження. Визначення мети дослідження, обсягу вибірки, методології інтерв'ю, визначення критеріїв вибору респондентів та інші аспекти планування дослідження є ключовими кроками у формуванні статистичних даних.

2. Вибірка. Важливо враховувати різноманітні фактори при формуванні вибірки, щоб вона була репрезентативною для всього населення. Специфічно для України може бути важливим враховувати географічні, соціокультурні та інші фактори.

3. Анкетування і опитування. Проведення опитувань респондентів зазвичай вимагає підготовки інструкцій, тренування опитувачів і використання стандартизованих методів збору даних.

4. Обробка і аналіз даних. Отримані дані повинні бути систематизовані, оброблені та піддані статистичному аналізу. Для цього використовуються спеціалізовані програми і методи.

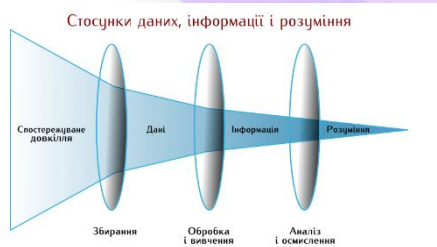
5. Інтерпретація і публікація результатів. Після аналізу дані повинні бути інтерпретовані і публікувані в зрозумілій формі, щоб надати суспільству можливість оцінити результати дослідження.

6. Забезпечення конфіденційності і етики. Під час збору та обробки даних важливо дотримуватися етичних стандартів та забезпечувати конфіденційність інформації про респондентів.

7. Урахування особливостей культурного та політичного контексту. Україна має свої особливості, які можуть впливати на соціологічні дослідження, такі як історичні події, соціальні зміни та політична ситуація. Ці фактори повинні враховуватися при обстеженні.

Формування статистичних даних в результаті соціологічного обстеження вимагає точності, об'єктивності та врахування всіх контекстуальних особливостей для отримання надійних та репрезентативних результатів.

2. Статистичні методи обробки даних соціологічного обстеження.



Статистичні методи обробки даних соціологічного обстеження грають важливу роль у вивченні та аналізі соціальних явищ і процесів. Декілька основних статистичних методів, які використовуються для обробки даних соціологічного обстеження:

1. Описова статистика. Цей метод включає в себе розрахунок основних статистичних характеристик даних, таких як середнє арифметичне, медіана, мода, дисперсія, стандартне відхилення і т. д. Описова статистика допомагає отримати загальне уявлення про розподіл даних та їхні основні характеристики.

2. Кореляційний аналіз. Цей метод використовується для визначення взаємозв'язків між двома або більше змінними. Кореляція може бути позитивною (коли збільшення однієї змінної супроводжується збільшенням іншої) або негативною (коли збільшення однієї змінної супроводжується зменшенням іншої). Кореляційний аналіз допомагає встановити, чи існує статистична зв'язок між змінними.

3. Регресійний аналіз. Регресія дозволяє вивчати природу та силу зв'язку між залежною змінною та однією або кількома незалежними змінними. Цей метод дозволяє прогнозувати значення залежної змінної на основі незалежних.

4. Аналіз дисперсії (ANOVA). ANOVA використовується для визначення, чи є статистично значущі різниці серед більш ніж двох груп. Вона дозволяє визначити, чи існують статистичні відмінності між середніми значеннями різних груп.

5. Аналіз часових рядів. Цей метод використовується для вивчення змін у даних в залежності від часу. Він дозволяє виявити тренди, сезонність та інші закономірності у динаміці даних соціологічного обстеження.

6. Факторний аналіз. Цей метод допомагає визначити вплив різних факторів (змінних) на результати дослідження. Він може бути корисним для ідентифікації ключових факторів, які впливають на певні соціальні явища.

7. Логістична регресія. Цей метод використовується для моделювання й прогнозування ймовірності настання подій або результатів, що мають бінарний характер (наприклад, так/ні).

8. Кластерний аналіз. Цей метод дозволяє групувати спостереження в кластери або групи на основі схожості між ними. Він може бути корисним для класифікації соціальних явищ або груп.

Використання цих статистичних методів допомагає аналізувати та розуміти складні соціальні явища та взаємозв'язки в соціологічних дослідженнях. Важливо враховувати специфіку конкретного дослідження та використовувати методи, які найкраще відповідають його цілям і завданням.

Одним із головних інструментів обробки даних соціологічного дослідження є статистика — наука про те, як збирати, обробляти, аналізувати та інтерпретувати дані про масові явища і процеси. Традиційно виділяють дві основні функції статистики - описову і аналітичну (пояснюючу).

Методи описової статистики застосовують для одержання відомостей про велику сукупність об'єктів. З ними пов'язують і поняття обробки даних.

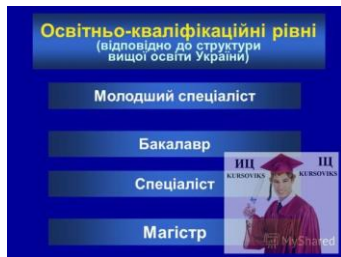
Методи аналітичної статистики використовують для перевірки гіпотез про природу сил, які діють в сукупностях, що вивчаються, за допомогою аналізу причинно-причинних зв'язків між вимірювальними проявами цих сил.

За допомогою такого розділу статистики як статистичний висновок соціологи узагальнюють результати вибіркового дослідження на генеральну сукупність. Його додатки можна застосувати як при обробці, так і при аналізі даних. При обробці даних використовуються головним чином методи статистичного оцінювання для вирахування помилки вибірки і побудові довірчих інтервалів. В аналізі даних найчастіше застосовуються всілякі процедури перевірки гіпотез.

Методи описової і аналітичної статистики можуть застосовуватися як «вручну» (в тому числі за допомогою калькуляторів), так і за допомогою комп'ютерів. Враховуючи, що методика обробки даних вручну подається в будь-якому підручнику статистики, зупинимось на питаннях комп'ютерної обробки і аналізу даних.

3. Результати оцінки впливу рівня освіти на якість життя населення.

Оцінка впливу рівня освіти на якість життя населення є складною та багатогранною задачею, і результати такої оцінки можуть залежати від численних факторів і методів дослідження. Можливі результатів, які можна отримати в ході такої оцінки:



1. Позитивний вплив освіти. Дослідження підтверджують, що рівень освіти має позитивний вплив на різні аспекти якості життя, такі як дохід, здоров'я, доступ до роботи, культурні можливості тощо. Це вказує на важливість інвестування в освіту як спосіб покращення життя населення.

2. Залежність від конкретних аспектів освіти. Результати показують, що вплив освіти різний для різних аспектів якості життя. Наприклад, освіта може мати сильний вплив на дохід, але менший вплив на здоров'я.

3. Специфічні фактори. Оцінка може виявити, що вплив освіти на якість життя залежить від інших факторів, таких як регіон, стать, вік, сімейний стан тощо. Наприклад, освіта може мати більший вплив на дохід для одних груп населення і менший для інших.

4. Соціокультурні аспекти. Дослідження враховують соціокультурні аспекти, такі як рівень освіти і культурні практики, і вказувати на вплив освіти на культурну різноманітність та активність у громадянському житті.

5. Застосування політичних рішень. Результати можуть служити підставою для прийняття політичних рішень та інвестицій в освіту з метою покращення якості життя населення.

Важливо пам'ятати, що результати дослідження повинні бути об'єктивними і базуватися на надійних даних і статистичних методах. Крім того, вони повинні бути інтерпретовані з обережністю і враховувати всі

можливі фактори, що можуть впливати на відносини між рівнем освіти і якістю життя.

Розподіл респондентів за рівнем освіти по регіонам в Україні у 2021 році

Регіон	Вища освіта (повна, базова, неповна)	Середня освіта (повна, базова, початкова)	Не має початкової освіти, неписьменний
Вінницька	212	303	32
Волинська	165	367	38
Дніпропетровська	230	408	29
Донецька	224	358	32
Житомирська	134	307	21
Закарпатська	125	257	20
Запорізька	219	384	18
Івано-Франківська	206	308	35
Київська (без м.Києва)	124	239	23
Кіровоградська	155	298	45
Луганська	313	449	32
Вінницька	212	303	32
Волинська	165	367	38
Дніпропетровська	230	408	29
Донецька	224	358	32
Миколаївська	239	453	30
Одеська	300	451	64
Полтавська	195	302	21
Рівненська	188	407	40
Сумська	221	335	31
Тернопільська	154	273	28
Харківська	181	311	19
Херсонська	251	462	30
Хмельницька	153	274	17

Розподіл респондентів за рівнем освіти по регіонам в Україні у 2021 році, тобто була загальна сукупність і вона була розподілена нами по регіонам України. В даній таблиці представлені всі регіони, в принципі можна сказати було 3 групи респондентів за рівнем освіти - вища освіта (повна, базова, неповна); середня освіта (повна, базова, початкова); не має початкової освіти, неписьменний, тобто в останній групі люди з різних причин, навіть, не отримали атестатт про середню освіту. Спостерігаємо тенденції, які дещо в тій або іншій мірі повторюються.

Наприклад, Вінницька і Житомирська області – середню освіту приблизно мали однаково по 300 респондентів, а вищу освіту по Житомирській області мала чомусь менша кількість респондентів. Важко сказати якими причинами це обумовлено. Хочеться окремо підкреслити, що респонденти, які приймали участь – це люди звичайного нормального населення по регіонам. І ми можемо потенційно можемо сказати, що чомусь люди з вищою освітою умовно кажучи мають меншу питому вагу в Житомирській області, ніж у Вінницькій. Питання

– це проблема чи це так сталося, яке необхідно досліджувати. Можна сказати, що Вінницька область в даному випадку йде доволі на високому рівні.

Доречі, непогана ситуація не тільки у Вінницькій області, а і у Івано-Франківській області, де 308 респондентів були з середньою освітою, 206 з вищою і 35 неписьменні, тобто без середньої освіти – тут також непогана ситуація по регіону. А от Кіровоградська область також має проблеми, там 300 осіб майже із середньою освітою, тобто як і у Вінницькій області умовно кажучи, але з вищою лише 155. Непогана ситуація в Луганській області напередодні військових дій – серед них 449 осіб з середньою освітою і 300 з вищою освітою. Хоча сам регіон був не в кращому стані через військові дії.

В Києві респондентів з вищою освітою набагато більше, ніж із середньою освітою – це така особливість столиці, як притягує до себе, така ситуація в Україні не часто зустрічається. В Черкаській області така ж сама ситуація – кількість респондентів з вищою освітою була більшою, ніж із середньою освітою.

По інших регіонах приблизно пропорція коливалася – кількість респондентів з вищою освітою, була вищою, ніж із середньою освітою.

Дане дослідження говорить про потенціал того чи іншого регіону з точки зору можливості реалізації кадрової політики, тобто люди з якою освітою будуть в тому або іншому регіоні. Відповідно це дає потенційну можливість роботодавцям планувати свої дії, тому що якщо людей більше з вищою освітою, то постає питання – яка це вища освіта? Взагалі це дає можливість замислитись, що саме даний регіон можливо представлений краще ніж інші регіони з точки зору кадрового потенціалу з можливістю реалізації даної ситуації. Ось так можна аналізувати кожен область, це наша аналітична інформація, ми її отримали особисто із аналізу статистичних даних.

4. Вплив рівня витрат на освіту на формування доходів дорослого населення.

Рівень витрат на освіту може мати значущий вплив на формування доходів дорослого населення. Освіта вважається одним з основних факторів, що визначають можливості і доходи людей у подальшому житті. Важливі аспекти впливу витрат на освіту на доходи включають:

1. Збільшення можливостей зайнятості: Люди з вищою освітою, яка вимагала значних витрат, мають більше можливостей для зайнятості в різних галузях, включаючи високооплачувані професії. Вони частіше мають доступ до краще оплачуваних робочих місць і можуть підняти рівень свого доходу.

2. Рівень оплати праці: Люди з вищою освітою, як правило, мають можливість отримувати більше грошей за роботу, оскільки їхні навички та знання визнаються вище, і вони можуть займати кваліфікованіші посади.

3. Професійний розвиток: Витрати на освіту можуть сприяти індивідуальному професійному розвитку. Люди, які інвестували в свою освіту,



завичай мають більше можливостей для кар'єрного зростання і покращення свого фінансового стану.

4. Підвищення рівня економічного розвитку: Витрати на освіту нації в цілому можуть впливати на її економічний розвиток. Країни, які інвестують у вищу освіту, часто розвиваються швидше, оскільки мають більше кваліфікованої робочої сили і більше можливостей для інновацій та технологічного розвитку.

5. Зменшення соціальних нерівностей: Витрати на освіту можуть сприяти зменшенню соціальних нерівностей, оскільки надають можливість доступу до вищої освіти більш широкому колу населення. Це може сприяти підвищенню доходів груп, які інакше мали б менше можливостей.

У великій мірі вплив витрат на освіту на доходи дорослого населення залежить від конкретного контексту країни та інших соціально-економічних факторів. Однак загалом можна стверджувати, що високий рівень витрат на освіту може бути інвестицією у підвищення доходів та економічний розвиток суспільства.

Вплив рівня освіти на величину доходів населення України у 2021 році, грн.

Рівень освіти	Дохід від зайнятості	Інші доходи	Всього
Вища освіта (повна, базова, неповна)	224933	92218	317150
Середня освіта (повна, базова, початкова)	152685	67482	220167
Не має початкової освіти, неписьменний		36787	36787

Було здійснений аналіз впливу рівня освіти на величину доходів населення України у 2021 році. Як же само рівень освіти дає можливість формувати доходи населенню України? Тут були три рівні освіти, який наводить Державний комітет статистики – вища освіта (повна, базова, неповна), середня освіта (повна, базова, початкова), не має початкової освіти, неписьменний. Дохід від зайнятості людей, які не мали освіти – вони його взагалі не зазначили, тобто це скоріше за все пенсіонери або люди, які не працюють. А дохід від зайнятості людей з вищою освітою був суттєво вищий ніж з середньою освітою. Інші доходи теж були, тобто це доходи від особистого господарства або інші не трудові доходи так звані. І ми бачимо, що в середньому величина доходу на 1 фізичну особу, тих людей які мали вищу освіту на домогосподарство – це 317 тис. грн. Людей із середньою освітою – середньорічна сума доходу становила 220 тис. грн., а не мали початкової освіти – 36 тис. грн.

Таким чином, ми можемо зробити висновки, що рівень освіти в цілому дозволяє виступати в якості базового елемента до збільшення рівня доходів працюючого населення.

ТЕМА 3

СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ В УКРАЇНІ

Питання для обговорення семінарського заняття

1. Особливості статистичної обробки файлу мікроданих «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили».
 2. Які особливості розподілу кваліфікованих робітників за територіями в Україні.
 3. Прогнозування можливих шляхів відновлення ринку праці в Україні.
- Література:** 3, 4, 5, 7, 8, 11, 15.

1. Особливості статистичної обробки файлу мікроданих «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили».

Соціальний статус – це багатогалузеве поняття, складне поняття, тобто простіше сказати таким чином, яку мають кваліфікацію люди, які в них звички та особливості, чим вони цікавляться і таке інше. Статистична обробка файлу мікроданих за показниками щодо робочої сили є важливим завданням для аналізу ринку праці та вивчення трудових ринків. Основні кроки і особливості статистичної обробки такого файлу:



1. **Збір та очищення даних:** Спочатку необхідно зібрати дані про робочу силу, які можуть бути представлені у вигляді анонімних мікроданих. Дані можуть включати інформацію про зайнятість, безробіття, доходи, освіту, вік, стать тощо. При цьому важливо виявити та виправити помилки, а також запобігти витoku особистої інформації.

2. **Сегментація даних.** Для аналізу ринку праці можна розділити дані на різні сегменти, такі як вік, стать, освіта, регіон тощо. Це допоможе зрозуміти, як різні групи впливають на ринок праці.

3. **Агрегація даних.** Після сегментації даних можна провести агрегацію, обчисливши середні, медіани, стандартні відхилення та інші статистичні показники для кожного сегменту.

4. **Візуалізація даних.** Використовуйте графіки та діаграми для візуалізації результатів. Графіки можуть допомогти виявити залежності та тенденції у даних.

5. **Статистичний аналіз.** Використовуйте статистичні методи, такі як кореляція, регресія, t-критерій Стьюдента тощо, для вивчення взаємозв'язків та статистичної значущості результатів.

6. **Моделювання даних.** Якщо це потрібно, можна створити моделі для прогнозування ринкових тенденцій або передбачення майбутнього стану ринку праці.

7. **Захист конфіденційності.** З огляду на анонімність мікроданих, важливо дотримуватися високих стандартів захисту конфіденційності та дотримуватися правил регулювання обробки особистих даних.

8. **Інтерпретація результатів.** Нарешті, інтерпретуйте отримані результати та надайте їм практичне значення для розуміння ринку праці та прийняття управлінських рішень.

Загальною метою статистичної обробки анонімних мікроданих щодо робочої сили є отримання інсайтів для покращення ефективності ринку праці, розвитку політики зайнятості та підвищення якості життя населення.

Для проведення ОРС побудовано загальнодержавну територіальну ймовірнісну вибірку неінституційних домогосподарств. Строк дії територіальної вибірки для обстеження становить п'ять років, а саме: січень 2019 р. – грудень 2023 р.

Процедура формування вибірки

Формування вибірки здійснюється на основі процедури стратифікованого багатоступеневого відбору. Загальна схема формування вибіркової сукупності домогосподарств наведена на рис. 2. Процедура формування вибірки складається з таких основних етапів:

- 1) виключення територій, що не можуть бути обстежені;
- 2) стратифікація генеральної сукупності;
- 3) відбір територіальних одиниць першого ступеня (ПТОВ - первинні територіальні одиниці вибірки: у міській місцевості – міста та селища міського типу, у сільській місцевості – населені пункти або групи населених пунктів);
- 4) відбір територіальних одиниць другого ступеня (ВТОВ - вторинні територіальні одиниці вибірки: у міській місцевості – виборча діляниця або група виборчих діляниць);
- 5) відбір домогосподарств.

При формуванні територіальної вибірки із загальної території України виключаються населені пункти, що розташовані у зоні відчуження (І зона) та зоні безумовного (обов'язкового) відселення (ІІ зона) радіаційного забруднення внаслідок Чорнобильської катастрофи. Крім того, з територіальної вибірки виключено тимчасово окуповану територію Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганських областях. Стратифікація генеральної сукупності здійснюється з метою адекватного відображення у вибірці основних особливостей адміністративно-територіального поділу України, а також для забезпечення відбору з більш однорідних за основними характеристиками груп домогосподарств. Відповідно до цього при формуванні вибірки виділяються страти, які в межах кожного регіону відповідають містам і міськрадам з чисельністю населення 100 тис. осіб і більше (далі – страта "великі міста" регіону), містам, селищам міського типу, міськрадам і селищним радам з чисельністю населення менше 100 тис. осіб (далі страта "малі міста" регіону) і адміністративним районам сільської місцевості (далі – страти "райони" регіону). Таким чином, по Україні сформовано 49 страт по міській місцевості, і

464 страти по сільській місцевості. Розподіл обсягу вибірки за стратами здійснюється з урахуванням їх розміру (кількості населення в них) та необхідності забезпечення певного рівня надійності основних показників.

Формування та відбір первинних територіальних одиниць вибірки

На цьому етапі побудови вибірки здійснюється відбір міських та селищних рад по міській місцевості та сільських рад по сільській місцевості. Відібрані територіальні одиниці першого ступеня є первинними територіальними одиницями вибірки. У міській місцевості формування основи вибірки та відбір ПТОВ для проведення обстеження здійснюється в межах кожної страти "великі міста" та "малі міста" регіону окремо. При цьому як територіальні одиниці для відбору приймаються міста, селища міського типу, міські та селищні ради. Відбір ПТОВ у межах страт "великі міста" здійснюється з імовірністю, рівною одиниці (тобто до вибірки включаються всі такі міста та міськради з чисельністю 100 тисяч і більше осіб без відбору), а в межах страт "малі міста" – на основі механізму випадкового відбору з імовірністю, пропорційною розміру чисельності населення ПТОВ. Упорядкування територіальних одиниць у стратах "малі міста" здійснюється за зменшенням їх розміру. Це підвищує репрезентативність територіальної вибірки в аспекті представлення у неї різних за розміром малих міст.

Одночасно з відбором ПТОВ визначається кількість фахівців з інтерв'ювання та обсяг вибірки для проведення в них обстеження. За умовою проведення обстежень кожна ПТОВ страти "малі міста" обстежується одним фахівцем з інтерв'ювання.

У сільській місцевості формування основи вибірки та відбір ПТОВ для проведення обстеження здійснюється в межах кожної страти "райони", сформованої по сільській місцевості регіонів. При цьому як ПТОВ приймаються окремі сільські ради або їх групи, сформовані з урахуванням умови перевищення встановленої мінімальної загальної кількості домогосподарств.

Відбір ПТОВ у сільській місцевості в межах кожної страти здійснюється на основі механізму випадкового відбору з імовірністю пропорційною розміру – кількості домогосподарств у ПТОВ. При цьому для проведення обстеження ОРС у сільській місцевості відбирається одна з трьох ПТОВ, відібраних для проведення обстеження сільськогосподарської діяльності населення (ОСГД), за виключенням ПТОВ, сформованих із сільського населення, підпорядкованого міським (селищним) радам районного значення.

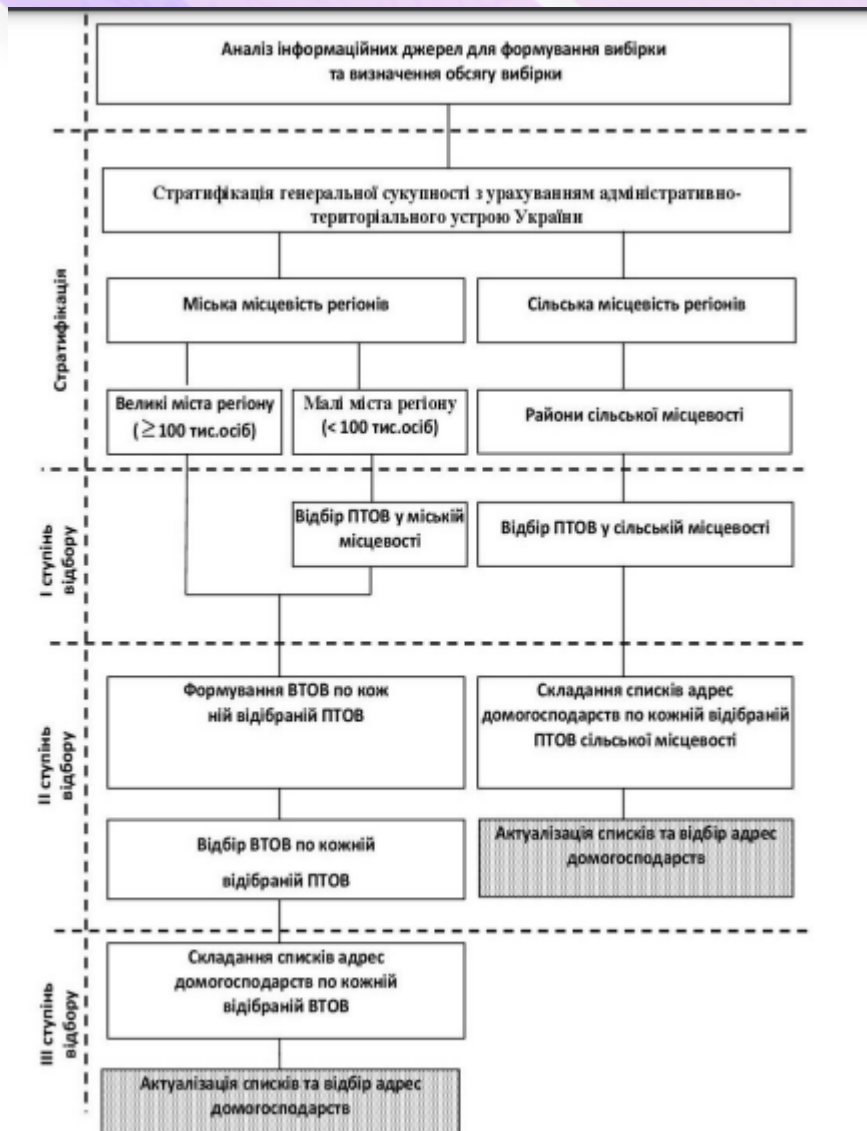


Схема формування вибірки для базових вибіркових обстежень населення (домогосподарств) у 2019–2023 рр.

Примітка. Сірим кольором виділені етапи формування вибірки, які реалізуються щорічно, а білим – етапи, які реалізуються один раз на п'ять років.

Формування та відбір вторинних територіальних одиниць вибірки

Формування та відбір вторинних територіальних одиниць вибірки (ВТОВ) є другим ступенем процедури формування вибіркової сукупності домогосподарств у міській місцевості. Формування та відбір ВТОВ здійснюється на регіональному рівні в межах кожної відбраної у міській місцевості ПТОВ один раз на весь строк дії територіальної вибірки.

Основою для формування ВТОВ у міській місцевості є інформаційно-аналітичні дані щодо розміщення та характеристики виборчих діляниць в окремих міських (селищних) радах України (максимально наближене за часом до моменту формування територіальної вибірки джерело інформації).

Відбір ВТОВ здійснюється на основі механізму випадкового відбору з імовірністю, пропорційною розміру (кількості населення). Для фахівця з інтерв'ювання у міській місцевості відбираються дві територіальні одиниці.

Відбір домогосподарств

На останньому етапі формування вибірки відбираються домогосподарства, у яких проживають особи віком 15 років і старше. Для цього по кожній ВТОВ у міській місцевості та по кожній ПТОВ у сільській місцевості формується основа вибірки – списки адрес домогосподарств. Домогосподарства відбираються з основи вибірки з використанням процедури систематичного відбору та з одночасним формуванням ротаційних груп відповідно до схеми ротації домогосподарств у вибірці.

Розглянемо відповідність розподілу робітників по професії за основним місцем роботи, тобто який люди мають диплом і де вони працюють.

Відповідність розподілу робітників по професії за основним місцем роботи у 2021 році в Україні

Спеціальності за дипломом	Законодавці, керівники	Професіонали	Фахівці	Технічні службовці	Працівники сфери торгівлі та послуг	Кваліфіковані робітники сільського господарства	Кваліфіковані робітники з інструментом	Робітники з обслуговування, експлуатації	Найпростіші професії
Менеджери (управителі) підприємств	175	47	48	51	80	3	18	27	28
Професіонали	5126	17298	2976	964	2574	257	994	1026	1979
Фахівці	1646	544	8964	911	4129	418	1732	2000	4382
Технічні службовці	53	13	54	276	285	32	50	72	329
Працівники сфери торгівлі та послуг	169	24	82	233	4250	211	299	250	2033
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	7	0	0	7	36	54	14	21	120
Кваліфіковані робітники з інструментом	313	18	241	209	1729	402	6355	1682	4525
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	161	15	86	102	861	315	784	5682	3941
Не мають спеціальності	583	37	347	570	4781	1844	2188	2906	14863

Виходячи з даних таблиці звернемо увагу, наприклад, на менеджерів – і ми бачимо, що вони працюють керівниками, а на другому місці в сфері торгівлі

та послуг, є фахівці, технічні службовці. Професіонали ж працюють згідно з отриманим дипломом – «професіонали є професіоналами». Фахівці – також подібна ситуація – найбільше працюють за професією; є працівники сфери торгівлі та послуг, керівники, найпростіші професії, тобто отримання диплому ще не говорить про те, що людина буде працювати за ним. Технічні службовці – серед них є керівники і більша частина це технічні службовці; є працівники сфери торгівлі та послуг, робітники сільського господарства, робітники з обслуговування.

Серед таких спеціальностей: менеджери, професіонали, фахівці, технічні службовці є багато працівників серед найпростіших професій – це є свідченням того, що наша держава не може дати можливості реалізувати свої дипломи.

Наступне працівники сфери торгівлі – працювали по своєму диплому, на другому місці також найпростіші професії; порівняно з іншими позиціями саме ці дві категорії є найбільшими, тобто люди або знаходять себе або йдуть працювати у найпростіші професії. В даному випадку переважна більшість знайшла себе, і там є й інші спеціальності – і керівники і професіонали і фахівці. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – керівників серед них не дуже багато, є працівники сфери торгівлі, кваліфіковані робітники сільського господарства, але на жаль переважна більшість цієї професії саме найпростіші професії, тобто люди не працюють в сільському господарстві, а працюють десь там – це також проблема. Кваліфіковані робітники з інструментом – тут доречі реалізація непогана порівняно з іншими, тобто переважна більшість все ж таки працює за фахом – більше 6000, але знову ж таки 4500 виявилися працівниками найпростіших професій, тобто не мало. Є люди, які займалися сферою торгівлі, це також є свідченням того, що люди не знайшли себе за фахом. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – тут практично професійна реалізація, хоча відносно. Але ми бачимо, що серед них є люди, які стали керівниками різного рівня, і професіоналами, і фахівцями. Майже 4000 працюють за найпростішими професіями, є й ті що працюють в сфері торгівлі.

І останні – це ті, що не мають спеціальності – є такі, що працювали керівниками, це як то кажуть можливо люди створили власний бізнес; і фахівці працюють і професіонали, але найбільше серед них це 14000, люди які мали найпростіші професії, майже 15000. Ось такий розподіл був по даній категорії.

2. Які особливості розподілу кваліфікованих робітників за територіями в Україні.



Розподіл кваліфікованих робітників за територіями в Україні може мати деякі особливості, які визначаються різними факторами, такими як економічний розвиток регіонів, доступність освіти, інфраструктура, галузева спеціалізація тощо. Ось деякі з них:

1. **Регіональна економічна нерівність.** В Україні існує значна регіональна економічна нерівність. Кваліфіковані робітники можуть концентруватися в більш розвинених регіонах, таких як Київ, Харків, Львів тощо, де є більше можливостей для заробітку та кар'єрного росту.

2. **Освітні можливості.** Розподіл кваліфікованих робітників також залежить від доступності якісної освіти. Регіони з великою кількістю вищих навчальних закладів і навчальних програм, які відповідають сучасним ринковим потребам, можуть привертати більше висококваліфікованих спеціалістів.

3. **Галузева спеціалізація.** Деякі регіони можуть бути спеціалізовані в певних галузях, що вимагають конкретних навичок та кваліфікацій. Наприклад, Львів відомий своєю ІТ-індустрією, тому багато ІТ-фахівців можуть працювати саме тут.

4. **Інфраструктура та комфорт міста.** Якість інфраструктури, якість життя та комфорт міста також можуть впливати на рішення кваліфікованих робітників про місце проживання і роботи. Міста з розвинутою інфраструктурою та високою якістю життя можуть привертати більше спеціалістів.

5. **Доступ до робочих місць.** Транспортна доступність і можливість зручного комутування до роботи може бути важливим фактором для розподілу робітників.

6. **Географічне розташування підприємств.** Місцезорозташування підприємств і офісів також грає важливу роль у розподілі кваліфікованих робітників. Підприємства можуть обирати регіони з відповідними умовами для розвитку бізнесу та доступністю робочої сили.

7. **Демографічні фактори.** Структура населення та демографічні процеси також впливають на розподіл робітників за територіями. Наприклад, деякі регіони можуть мати більший резерв кваліфікованих працівників через вищу народжуваність або міграцію.

Загалом, розподіл кваліфікованих робітників в Україні залежить від складного взаємодії численних факторів і може відрізнятися від регіону до регіону. Розуміння цих особливостей допомагає владі та бізнесу в розробці стратегій привертання та утримання кваліфікованих спеціалістів.

Розподіл робітників за типом території у 2021 році в Україні

Спеціальності за дипломом	Міська	Сільська
Менеджери (управителі) підприємств	543	95
Професіонали	38766	14064
Фахівці	28199	20067
Технічні службовці	1124	1139
Працівники сфери торгівлі та послуг	6548	7379
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	132	340
Кваліфіковані робітники з	14767	13205

інструментом		
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	8346	13978
Не мають спеціальності	35422	61453

Вирішили виділити на базі статистичної звітності та дослідити розподіл робітників за типом території у 2021 році в Україні, території у нас 2 – міська та сільська.

Нас в першу чергу цікавить: технічні службовці – розподіляються майже однаково, як на міській так і на сільській території. Що стосується працівників сфери торгівлі та послуг – тут в даному випадку переважають сільські території, трохи більше було працівників, ніж на міській території. Кваліфіковані робітники с/г та лісового господарств – тут очікувана ситуація, по-перше, їх менше, по-друге, те що переважна більшість цих робітників знаходяться саме на сільській території. Кваліфіковані робітники з інструментом – тут у нас серед респондентів, які були переважна більшість мала міське територіальне розташування. Що стосується міських територій – це професіонали, менеджери і фахівці, тобто люди, які з вищою освітою – вони переважно знаходяться у міських територіях. На сільських територіях, наприклад, робітники з обслуговування, експлуатації та контролю – вони переважно мешкають на сільській території, як і ті хто не мав спеціальності – їх дуже велика кількість, як ви бачите 35 тис. в містах і 61 тис. в селах – це дуже багато.

3. Прогнозування можливих шляхів відновлення ринку праці в Україні.



Прогнозування можливих шляхів відновлення ринку праці в Україні включає аналіз поточних тенденцій, а також розгляд можливих варіантів для поліпшення ситуації. Ось деякі ключові аспекти, які можуть вплинути на відновлення ринку праці в Україні:

1. **Економічний розвиток.** Відновлення ринку праці в Україні частково залежатиме від загального економічного розвитку країни. Зростання ВВП та інших економічних показників може створити більше робочих місць та збільшити попит на працю.

2. **Інвестиції.** Привертання інвестицій, як зовнішніх, так і внутрішніх, може сприяти створенню нових підприємств та робочих місць. Державні програми підтримки бізнесу та інвестицій можуть бути важливими чинниками в цьому процесі.

3. **Освіта та навчання.** Розвиток освіти та навчання є важливими для підготовки кваліфікованих робітників. Вдосконалення освітніх програм та навичок, які відповідають потребам ринку праці, може поліпшити конкурентоспроможність працівників.

4. **Технологічні зміни.** Розвиток технологій може створювати нові можливості для ринку праці, але також призводити до автоматизації деяких робочих процесів. Освоєння нових технологій та перепідготовка працівників можуть бути важливими аспектами адаптації до цих змін.

5. **Демографічні тенденції.** Розуміння демографічних змін, таких як зміна складу населення, може допомогти у прогнозуванні потреб ринку праці та визначенні стратегій для повернення та утримання робочої сили.

6. **Політика зайнятості та соціальна підтримка.** Реалізація активної політики зайнятості, включаючи навчання, програми стимулювання та підтримки безробітних, може сприяти відновленню ринку праці та підвищенню зайнятості.

7. **Міграція робочої сили.** Міграція працівників в інші регіони або країни також може вплинути на ринок праці в Україні. Розгляд міжнародних можливостей та співпраця може стати частиною відновлення ринку праці.

8. **Підтримка малого та середнього бізнесу.** Малі та середні підприємства можуть створювати значну кількість робочих місць. Заохочення та підтримка розвитку цього сектору може сприяти відновленню ринку праці.

Прогнозування ринку праці - це складне завдання, і воно вимагає системного підходу та співпраці між урядом, бізнесом, освітніми установами та іншими зацікавленими сторонами. Передбачення змін на ринку праці допоможе вчасно реагувати на виклики та можливості, що виникають у змінному соціально-економічному середовищі.

Проблема безробіття в Україні, яка безпрецедентно загострилася через жорстоке вторгнення Росії, залишається актуальною і на другому році повномасштабної війни. Роботу втратили мільйони людей, що евакуювалися з нині окупованих територій та тих, де наразі ведуться бойові дії, а також ті українці, хто в пошуках безпеки виїхав за кордон, здебільшого це працездатні жінки.

Звісно, зараз ситуація на вітчизняному ринку праці є значно кращою, ніж рік тому. За цей час і бізнес, і люди змогли адаптуватися до важких реалій та налагодити роботу в нових місцях. Яка ситуація з працевлаштуванням спостерігається зараз?

За даними сайту з пошуку роботи Work.ua, на початку вторгнення кількість пропозицій роботи в країні впала більш як у 15 разів — зі 100 тисяч до 6 тисяч вакансій. Попит шукачів на роботу зріс у п'ять разів — на одне робоче місце претендувало понад 100 українців, а за деякими популярними вакансіями доходило і до декількох сотень.

Що стосується кількості безробітних в Україні, то справжні цифри наразі невідомі. Станом на лютий цього року, у Державному центрі зайнятості було офіційно зареєстровано 156 тисяч безробітних українців. Але у Міністерстві економіки зазначають, що фактична кількість безробітних в Україні значно перевищує кількість офіційно зареєстрованих.

Як повідомила заступниця міністра економіки Тетяна Бережна, на кінець 2022 року в Україні було 2,6 мільйона безробітних, а у 2023 році прогнозується,

що кількість безробітних осіб буде трохи більшою за 2,8 мільйона. Тому питання працевлаштування в країні є надзвичайно гострим.

У Work.ua повідомили, що активне відновлення ринку праці України почалось влітку.

«У червні 2022 року кількість вакансій зросла з 21 226 до 35 509 — на 67 відсотків, як порівняти з травнем, і досягла піку вже в жовтні — 56 719 вакансій. Ракетні обстріли критичної інфраструктури, що зумовили вимкнення електроенергії, суттєво вплинули на бізнес і призупинили зростання до кінця 2022 року», - повідомили аналітики компанії.

Найкращі темпи відновлення демонструє захід України – у деяких областях ситуація на ринку праці перевершила довоєнні показники (що пов'язано з релокацією підприємств з інших регіонів та припливом робочої сили – переселенців). У Київській області ринок праці відновився на 46 відсотків, у Чернігівській та Сумській областях – на 56 та 54 відсотки відповідно.

Трохи краща ситуація у центрі України – там рівень відновлення перевищив 70 відсотків. Очікувано гірша ситуація на півдні (у Миколаївській області ринок праці відновився на 38 відсотків, Запорізькій – 32 відсотки, Херсонській – 12 відсотків), ну а найгірші показники на сході, де окупована частина території та ведуться запеклі бої. Стосовно попиту на роботу, у Work.ua зазначили, що за рік повномасштабної війни кількість відгуків шукачів на одну вакансію впала в чотири рази.

«Роботу знайти стало простіше, проте ринок праці все ще належить роботодавцю», - наголошують у компанії.

За даними Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій, з березня минулого року близько 600 тисяч українців повернулися до роботи. Станом на кінець 2022 року кількість найманих працівників за даними Реєстру застрахованих осіб становила 8,6 мільйона.

Українська влада, розуміючи важливість та необхідність забезпечити громадян роботою, з минулого року впровадила низку заходів і програм, що допомагають українцям працевлаштуватися. В тому числі деякі програми стимулюють відкриття нових бізнесів, які, в свою чергу, покликані створювати нові робочі місця та сплачувати податки, такі необхідні для державного бюджету.

Однією з таких програм є урядова ініціатива «єРобота», яка передбачає надання безповоротних грантів на відкриття власної справи. Головна умова – створення робочих місць для працевлаштування якомога більшої кількості українців.

Державний центр зайнятості пропонує програму навчання для деяких категорій осіб, яка передбачає отримання спеціального ваучера, що дає право на перепідготовку або підготовку за іншою спеціальністю, підвищення кваліфікації у закладах освіти чи у роботодавця.

Такий ваучер видається центрами зайнятості особам, які не зареєстровані як безробітні, але відповідають певним вимогам. Так, право на таке навчання мають особи старші 45 років, що мають страховий стаж не менше 15 років та

професійно-технічну або вищу освіту, особи, звільнені з військової служби (зокрема, після участі у проведенні антитерористичної операції), а також внутрішньо переміщені особи (ВПО).

Крім цього, уряд розширив перелік осіб, що мають право на отримання такого ваучера. Тепер до цього кола осіб включені захисники й захисниці вітчизни, громадяни, які отримали поранення, та люди з інвалідністю.

Уряд ухвалив Національну економічну стратегію, де прописаний план до 2030 року. Вона передбачає чотири кроки для розвитку бізнесу: створення фундаменту для розвитку бізнесу, розвитку ринку капіталу, секторальна інтервенція та поліпшення умов життя. Окрім того, створено спеціальний орган – Бюро економічної безпеки.

Що стосується створення фундаменту, там є перший блок – макроекономічна стабільність. Бізнесу дуже важливо розуміти стан публічних фінансів, розуміти здорові публічні фінанси. І уряд ухвалив бюджетну декларацію. Це найточніший, найреалістичніший державний документ на сьогодні.

Другий блок стосується ринків капіталу. Для цього був підписаний меморандум щодо створення фондового ринку.

Фондовий ринок зараз у нас практично відсутній. Формально він є, але він не такий, як має бути. Його необхідно розвивати. Чому? Тому що наступний етап – це розвиток пенсійної реформи, розвиток пенсійної системи. Зараз наш Пенсійний фонд навіть не хеджує валютні ризики. Тобто він не захищений навіть від коливань.

На сьогодні є вже перші прогнози як може розвиватися ситуація в разі успішного завершення війни хоча б в цьому році, на що ми дуже сподіваємося.



Є прогнози, які роблять різні агентства та міністерства. Ну і от, наприклад прогноз, який робить одна з консалтингових компаній «Економіка утлук» під назвою «Тренд ВВП України (млрд. \$) та середньої заробітної плати (\$) до 2030 року», яка вважає, що дійсно ми втратили немало в 2022 році порівняно з 2021 роком. Ви можете бачити валовий внутрішній продукт у 2021 році був 200 млрд. \$ і 514 \$ приблизно була середня заробітна плата. В 2022 році ВВП впав

до 198 млрд. \$, а сер. Заробітна плата до 440 \$. За прогнозами даного агентства ми можемо очікувати поступового зростання ВВП вже в поточному році, тобто 2023 році, хоча падіння заробітної плати буде продовжуватися, тобто в нас офіційно в бюджеті закладено зростання ВВП приблизно на 3 %, проте як його вимірювати – є номінальний, а є реальний доларовий внутрішній продукт – в даному випадку мова йде про доларовий внутрішній продукт.

Він закладається в даному агентстві на рівні 420 млрд. \$ у поточному році. Але вони допускають, що військові дії будуть завершені в цьому році і це дозволить вже почати стрімке зростання ВВП, відповідно і середньої з/п. на чому це базується? А базується це на тому, що Україна повинна і буде отримувати велику величину інвестицій – не будемо в даному випадку казати звідки вони прийдуть – вони можуть прийти як у вигляді репарація так і у вигляді інвестицій Світового банку, крім того підкреслюється, що ми повинні створити відповідне економічне середовище, тобто щоб інвестиції заходили, щоб у нас працювала прозора судова система, щоб були чіткі закони – це теж абсолютно як то кажуть під'єднується під дані прогнози і ми бачимо, що за нормальних умов, якщо це все буде, то ми вже в 2025 році отримаємо ВВП більше ніж у 2021 році, навіть у 2024 році може бути так, що ВВП саме у доларах у нас буде збільшено тому, що плануються великі інвестиції у відновлення України.

Те ж саме можете подивитися як планується збільшення заробітної плати у 2024 році – вона прогнозується на рівні 486 \$ - це менше ніж у 2021 році, а в 2025 році вже можлива ситуація, що вона буде більша, ніж була в 2021 році, тобто 562 \$; і так у них прогноз побудовано до 2030 року і дай Бог, щоб у нас середня заробітна плата була більша 1000 \$. Це фактично рівень сьогоднішньої Польщі, але це дуже добрий показник і є до чого як то кажуть прагнути! Але це майбутнє! Тут головне що? Дане зростання можливе лише за умови нормального розвитку ринку праці України, тобто повернення тих робітників, які сьогодні опинилися за кордоном або ще до військових дій виїхали, тобто Україні будуть потрібні висококваліфіковані працівники, і в першу чергу робітничих спеціальностей.

Яку ж ситуацію ми мали напередодні військових дій, тому що поки що інформації у нас немає, але ми знаємо, що до 8 млн. українців виїхали за кордон – це велика кількість. Там був різний контингент – діти, дорослі люди і кваліфіковані працівники, які там опинилися. Це окрема проблема повернення, вона прямо таки впирається в проблему рівня оплати праці і формування нормального способу життя суспільного середовища України після закінчення війни, щоб люди розумілися на тому навіщо їм повертатися до України.

Хотілося сказати, що ми можемо помилятися в своїх прогнозах або ситуаціях, які мали місце на ринку праці, на даних які надає Державна Служба статистики. Проводяться різні опитування домогосподарств, фізичних осіб, працівників даної служби – вони мають достовірність, тобто служба статистики проводить такі дослідження на десятках тисяч людей, навіть своїх працівників, і похибка там дуже-дуже маленька, тобто є люди які кажуть, що така статистика ні про що! Але з іншого боку люди відповідають на питання, вони

зазначають свої доходи, витрати, свій соціальний статус. Дана сукупність дає нам можливість бути впевненими, що переважна більшість статистичної інформації, яку отримує державна служба статистики України – вона має надійний характер!

5. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 2

ВПЛИВ КВАЛІФІКАЦІ РОБІТНИКІВ НА РІВЕНЬ ОПЛАТИ ТА ЗАЙНЯТОСТІ



Рекомендовані питання для обговорення

1. Особливості формування статистичних даних результатів соціологічного обстеження населення України.
2. Статистичні методи обробки даних соціологічного обстеження.
3. Результати оцінки впливу рівня освіти на якість життя населення.
4. Вплив рівня витрат на освіту на формування доходів дорослого населення.

Література: 1, 5, 6, 10, 14.

ТЕМА 3

СОЦІАЛЬНИЙ СТАТУС КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ В УКРАЇНІ



Рекомендовані питання для обговорення

1. Особливості статистичної обробки файлу мікроданих «Анонімні мікродані за показниками щодо робочої сили».
2. Які особливості розподілу кваліфікованих робітників за територіями в Україні.
3. Прогнозування можливих шляхів відновлення ринку праці в Україні.

Література: 3, 4, 5, 7, 8, 11, 15.

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 3.
2. Підібрати теми рефератів виходячи з інформації наведеної у презентації до теми 3.
3. Реферат повинен включати наступні елементи: постановку проблеми, аналіз ситуації у відповідності до обраної теми, висунення гіпотези по даній

теми та її оцінку відповідності реальній ситуації. Прогноз можливого розвитку подій у період повоєнного відновлення України.

6. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА



Питання для самоконтролю до теми 1

1. Що становить ринок праці та чим він відрізняється від інших ринків?
2. Назвіть основні елементи ринку праці.
3. Розкрийте зміст основних функцій ринку праці.
4. Дайте характеристику трудоресурсної ситуації в Україні.
5. Охарактеризуйте населення як природну основу формування трудового потенціалу.



Питання для самоконтролю до теми 2

1. Проаналізуйте основні тенденції сучасного стану соціально-трудової сфери України.
2. Охарактеризуйте стан ринку праці України.
3. Які існують види групувань у соціальній та демографічній статистиці?
4. Що відбувається з рівнем оплати праці?
5. Розкрийте сутність екстенсивних та інтенсивних факторів, що впливають на кількісне та якісне визначення трудового потенціалу.
6. Назвіть умови виникнення та функціонування ринку праці.
7. Назвіть основні види ринку праці.



Питання для самоконтролю до теми 3

1. Охарактеризуйте структуру ринку праці.
2. Які ви знаєте закордонні моделі ринку праці?
3. Розкрийте зміст основних методів і заходів державного регулювання ринку праці.
4. Охарактеризуйте вікову структуру кваліфікованих робітників.
5. У чому полягає сутність побудови віково-статевих пірамід?

7. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Робоча сила в ринковій економіці – це:

- а) праця;
- б) товар;
- в) співробітники.

2. Відтворення робочої сили передбачає такі фази:

- а) виробництво, розподіл, участь, використання;
- б) споживання, використання, обмін, розподіл;
- в) виробництво, обмін, формування, споживання;

3. Об'єктом економіки праці є:

- а) робоча сила;
- б) економіка;
- в) праця;
- г) ресурси.

4. Якими ознаками характеризується сучасний стан соціально-трудової сфери України:

- а) збільшенням чисельності наявного населення України;
- б) зменшенням чисельності наявного населення України;
- в) зростанням середньомісячної номінальної заробітної плати;
- г) зменшенням середньомісячної номінальної заробітної плати;
- д) наявністю заборгованості із заробітної плати;
- е) відсутністю заборгованості із заробітної плати?

5. Основним завданням інфраструктури ринку праці є:

- а) поширення інформації,
- б) забезпечення підвищення гнучкості й ефективності функціонування ринку праці;
- в) професійне консультування й навчання безробітних новим професіям та спеціальностям;
- г) розвиток і раціоналізація фінансування заходів щодо подолання бідності.

6. Залежно від співвідношення між попитом і пропозицією, розрізняють такі типи кон'юнктури ринку праці:

- а) працедефіцитну;
- б) праценадлишкову;
- в) ступеневу;
- г) рівноважну.

7. До інфраструктури ринку праці зараховують:

- а) законодавчо-нормативну базу функціонування ринку праці;
- б) систему норм і методів регулювання ринку праці;
- в) державні органи управління ринком праці країни національного, регіонального й місцевого рівня;
- г) недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові та профспілкові служби суб'єктів господарювання країни, громадські організації.

8. Безробітними вважають особи, які:

- а) не мають прибуткового заняття;
- б) не мають належного рівня освіти;
- в) отримують пенсію;
- г) звільнені з підприємств, організацій;
- д) усі відповіді правильні.

9. Чим відрізняється реальна заробітна плата від номінальної:

- а) індексом споживчих цін;
- б) сумою готівки, отриманої на руки;

в) лише формою нарахування?

10. Зазначена категорія населення за рівнем зв'язку з ринком праці може бути класифікована так:

- а) шукають роботу, але не готові приступити до неї впродовж найближчих двох тижнів;
- б) бажають працювати та готові приступити до роботи, але не шукають роботу (наприклад, особи, які зневірилися у пошуках роботи; не знали, де і як шукати роботу; вважали, що для них немає підходящого місця роботи тощо);
- в) не бажають працювати, тому що не мають необхідності;
- г) усі відповіді правильні.

11. До складу зайнятого населення не включаються:

- а) учні на виробництві, стажисти, які працюють без оплати в грошовому або натуральному вираженні;
- б) особи, які проходять підготовку та перепідготовку в рамках програм сприяння зайнятості в той час, коли вони не беруть участь у виробничому процесі;
- в) особи, які отримують соціальні виплати, що не пов'язані з трудовою діяльністю в грошовому чи натуральному вираженні;
- г) особи із сезонною зайнятістю в період міжсезоння, якщо вони не виконують завдання чи обов'язки, пов'язані зі своєю роботою;
- д) особи, які звільнені на невизначений термін без гарантії на повернення на роботу в тій же економічній одиниці;
- е) усі відповіді правильні.

12. За статусом участі в складі робочої сили виділяються:

- а) зайняті;
- б) безробітні;
- в) особи, які не входять до складу робочої сили (включаючи тих, які відносяться до потенційної робочої сили);
- г) усі відповіді правильні.

8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

Ринок праці – це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару «робоча сила». Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.



Анонімні мікродані – це звітні дані, які можна отримати лише в агрегованому вигляді – для країни в цілому, області, іноді району або населеного пункту. Детальні масиви даних спостережень (мікродані), за рідкісними винятками.

Відтворення населення – це постійне поновлення його чисельності та структури як шляхом природної зміни поколінь, так і переходу одних структурних частин в інші.

Економічно пасивне населення – це люди, які перебувають на утриманні родини та суспільства (особи з інвалідністю I та II груп, а також особи працездатного віку, які не працюють, якщо вони отримують пенсію на пільгових умовах).

Населення – це сукупність людей, що природно історично склалася і безперервно відтворюється у процесі життя.

Очікуване довголіття – це оцінка тривалості майбутнього життя під час народження, яка визначається демографічними таблицями смертності.

Працездатний вік – це один з елементів умовної градації віку людини, зайнятої трудовою діяльністю.

Професійна працездатність – це здатність до конкретної праці, яка потребує спеціальних знань і вмінь.

Трудовий потенціал – це сучасні та майбутні трудові можливості, що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками.

Інфраструктура ринку праці – це сукупність державних та не державних структур сприяння зайнятості населення, кадрових служб підприємств і фірм, громадських організацій та фондів, які забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією на ринку праці.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення попиту та пропозиції в аспекті всіх складових частин структури ринку праці, що визначає ставку заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Попит на ринку праці – це обсяг і структура загальної потреби в робочій силі, забезпеченій реальними робочими місцями, фондом оплати праці й життєвих благ.

Недовикористання робочої сили – це невідповідність між пропозицією робочої сили та попитом на неї, в результаті чого виникає потреба населення у робочих місцях.

Незайняте населення – це особи обох статей певного віку, які протягом обстежуваного тижня були безробітними або відносилися до осіб, які не входять до складу робочої сили.

Неформально зайняте населення – це особи, зайняті на підприємствах неформального сектору, безоплатно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектору, а також наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях формального сектору.

Робоче місце (робота) – це завдання та обов'язки, які виконує або повинна виконувати особа в інтересах однієї економічної одиниці. Термін "робоче місце" використовується щодо зайнятості, тобто трудової діяльності, що виконується в обмін за оплату чи прибуток. Особа може займати одне чи декілька робочих місць.

Робочий час – це час, пов'язаний із виробничою діяльністю і який вимірюється впродовж визначеного обстежуваного періоду.

Стажування – це освоєння особою нових технологій, організації праці чи нових досягнень безпосередньо на підприємствах чи в установах, де вони виникли чи практикуються, післядипломна практика спеціаліста, входження в професію безпосередньо на робочому місці під керівництвом досвідченого працівника.

9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ



За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача Герасименко Юлії Сергіївни за електронною поштою gerasimenkou04@gmail.com або у вайбер за номером +38-050-597-25-49.

10. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА

1. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с. URL: <https://ir.vtei.edu.ua/g.php?fname=27218.pdf>
2. Волкова О.В. Ринок праці : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2007. 624 с. URL: <https://westudents.com.ua/knigi/184-rinok-prats-volkova-ov.html>
3. Калина А.В. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с. URL: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/ekonom_pracy.pdf
4. Колот А.М., Герасименко О.О., Герасименко Г.В. Економіка праці та соціально-трудова відносина у схемах і таблицях : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2017. 376 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c2f2409c-ba5c-446b-8843-b9d67818a5aa/content>
5. Економіка праці і соціально-трудова відносина : навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних закладів / за наук. ред. д.е.н. А.Г. Бабенка. Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. 268 с. URL: <http://xn--e1ajqk.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/Ekonomka-praczi-ta-socz.-vidnosini-Babenko-A.-G..pdf>
6. Грішнова О.А., Білик О.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : практикум : навч. посіб. Київ : Знання, 2012. 286 с. URL: <https://znannia.com.ua/product/ekonomika-praci-ta-socialno-trudovi-vidnosini-praktikum-navchl-posibl-rekomendovano-mon-2-grishnova-olal-k16-20121-286-s16-tv1-pall6-8stl-20-pr191>
7. Звіт про результати діяльності Державної служби статистики України за 2022 рік [Електронний ресурс]. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/17-civik-2018/zvit2022/Zvit_derjstat_2022.pdf



8. Саріогло В.Г. Мікродані у соціально-економічних дослідженнях : монографія. Умань : Видавець «Сочінський М.М.», 2021. 296 с. URL: <https://www.idss.org.ua/arhiv/microdata.pdf>
9. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy>
10. Робоча сила України. Статистичний збірник [Електронний ресурс]. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf
11. Ринок праці: зайнятість [Електронний ресурс]. URL: <https://ukrstat.gov.ua/imf/meta/Zayn.html>
12. Народжуваність в Україні може стати найнижчою у світі: чого чекати до 2030 року [Електронний ресурс]. URL: <https://tsn.ua/exclusive/pokaznik-narodzhuvanosti-v-ukrayini-mozhe-stati-naynizhchim-u-sviti-ekspertka-poyasnila-prichini-2417968.html>
13. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування [Електронний ресурс]. URL: <http://surl.li/lxiti>
14. Удовицька Є.А., Павленко Т.В., Лободзинська Т.П. Ринок праці: практикум : навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Економіка праці та управління персоналом». Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 68 с. URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/36381/1/Rynok_pratsi_praktykum.pdf
15. Чернявська О.В. Ринок праці : нав. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. Київ : «Центр учбової літератури», 2013. 522 с. URL: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/3620/1/Rynok_prazi_Cherniavska.pdf
16. Шлях до нової роботи: як держава допомагає працевлаштуватися українцям у часи війни [Електронний ресурс]. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/shlyah-do-novoji-roboti-yak-derzhava-dopomagaye-pracevlashtuvatisya-ukrajincyam-u-chasi-viyni-12196341.html#id-1919586583>
17. Як виглядає ринок праці України під час війни [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://forbes.ua/news/propozitsiya-vpala-na-57-popit-na-16-yak-viglyadae-rinok-pratsi-ukraini-pid-chas-viyni-doslidzhennya-15122022-10526>

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ



Розробник: *Герасименко Юлія Сергіївна*, професорка кафедри педагогіки, психології та менеджменту, докторка економічних наук, доцентка

Актуальність курсу визначається необхідністю характеристики сутності та особливості професійної діяльності майстрів виробничого навчання, забезпечення безперервної підготовки майстрів виробничого навчання в аспекті формування й розвитку їхньої майстерності. Суттєвого значення набуває перебудова нашого суспільства, яка ставить високі вимоги до якості професійної підготовки майстрів виробничого навчання, які були б конкурентно спроможні на ринку праці в умовах повоєнного відновлення України.



Мета курсу полягає в розвитку фахової компетентності майстра виробничого навчання, пов'язаної із трудовими функціями, що передбачають здатність використовувати його результати професійного розвитку. Саме професійний розвиток майстра виробничого навчання забезпечує результативність навчально-виробничого процесу, оскільки дозволяє з наукової та практичної точки зору визначати й реалізовувати принципи, зміст, форми, методи і засоби інноваційної педагогічної діяльності.

Курс розроблено для майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Електронний курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. Анотація електронного курсу
2. Типова освітня програма електронного курсу

3. Тематичний план викладу та засвоєння матеріалів електронного навчального курсу
4. Зміст електронного навчального курсу за темами
5. Завдання до семінарських занять
6. Проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача
7. Комплекс практичних (тестових) завдань для самоконтролю
8. Глосарій ключових слів.
9. Консультаційний пункт
10. Цифрова бібліотека

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

Сучасні глобалізаційні процеси змінюють підходи до професійного розвитку особистості. В Україні потрібні освітянські кадри з високим рівнем професіоналізму, бажанням брати участь в обговоренні сучасних проблем і моделюванні інноваційного педагогічного процесу, постійно самовдосконалюватися. Це зумовило необхідність удосконалення професійної компетентності педагогів в умовах модернізації вітчизняної післядипломної системи освіти та актуалізувало проблему професійного розвитку майстрів виробничого навчання.

Саме професійний розвиток майстра виробничого навчання забезпечує результативність навчально-виробничого процесу, оскільки дозволяє з наукової та практичної точки зору визначати й реалізовувати принципи, зміст, форми, методи і засоби інноваційної педагогічної діяльності; в умовах плюралізму важливо, щоб фахівець у галузі професійно-технічної освіти орієнтувався у сучасних науково-педагогічних підходах, принципах, функціях щодо організації начально-виробничого процесу та процесу виховання; міг не тільки використовувати й адаптувати готові методичні рішення, але й самостійно виконувати експериментальну, дослідницьку науково-методичну роботу; тільки в процесі професійного розвитку можна сформувавши стійкий інтерес майстра виробничого навчання до плідної роботи з учнями, зробити її ефективною, творчою, доцільною.

Діяльність майстра виробничого навчання має певні особливості, які проявляються в подвійному предметі праці: він постає в ролі майстра-педагога і одночасно в ролі майстра-професіонала в напрямі основної спеціальності. Крім того, у сучасному закладі освіти майстер виступає також і як менеджер, організатор навчально-виробничої діяльності своїх вихованців.

Тому підвищення вимог до підготовки кваліфікованих робітників сьогодні означає наявність не менш високих вимог до рівня кваліфікації педагогічних працівників, які виховують майбутніх робітників, тобто до майстрів виробничого навчання. Щоб отримати на виході з освітнього закладу кваліфікованого фахівця, необхідно, щоб рівень професійної компетентності, зокрема педагогічної, майстрів, які працюють з учнями, був досить високим.

Актуальність курсу визначається необхідністю характеристики сутності та особливості професійної діяльності майстрів виробничого навчання, забезпечення безперервної підготовки майстрів виробничого навчання в аспекті формування й розвитку їхньої майстерності. Суттєвого значення набуває перебудова нашого суспільства, яка ставить високі вимоги до якості професійної підготовки майстрів виробничого навчання, які були б конкурентоспроможні на ринку праці в умовах повоєнного відновлення України.

Мета курсу полягає в розвитку фахової компетентності майстра виробничого навчання, пов'язаної із трудовими функціями, що передбачають здатність використовувати його результати професійного розвитку. Саме професійний розвиток майстра виробничого навчання забезпечує результативність навчально-виробничого процесу, оскільки дозволяє з наукової та практичної точки зору визначати й реалізовувати принципи, зміст, форми, методи і засоби інноваційної педагогічної діяльності.

Завдання курсу:

- актуалізувати проблему професійного розвитку майстрів виробничого навчання;
- удосконалення професійної компетентності педагогів в умовах модернізації неперервної професійної освіти;
- встановити, що майстри виробничого навчання з високим рівнем технологічної культури грають ключову роль у підготовці кваліфікованих робітників і впливають на конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці;
- визначити концептуальні підходи до організації системи підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання професійної освіти.

Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Реалізація завдань для досягнення результатів спецкурсу здійснюється шляхом:

- Самостійного опрацювання слухачами навчального матеріалу.
- Виконання контрольних-діагностичних матеріалів, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок на практиці застосовувати набуті теоретичні знання.
- Учасі в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-технічній діяльності.
- Написанні та захисту на підсумковому етапі випускної роботи (на вибір).

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ»

Пояснювальна записка

Актуальність електронного курсу. Сучасні глобалізаційні процеси змінюють підходи до професійного розвитку особистості. В Україні потрібні освітянські кадри з високим рівнем професіоналізму, бажанням брати участь в обговоренні сучасних проблем і моделюванні інноваційного педагогічного процесу, постійно самовдосконалюватися. Це зумовило необхідність удосконалення професійної компетентності педагогів в умовах модернізації вітчизняної післядипломної системи освіти та актуалізувало проблему професійного розвитку майстрів виробничого навчання.

Саме професійний розвиток майстра виробничого навчання забезпечує результативність навчально-виробничого процесу, оскільки дозволяє з наукової та практичної точки зору визначати й реалізовувати принципи, зміст, форми, методи і засоби інноваційної педагогічної діяльності; в умовах плюралізму важливо, щоб фахівець у галузі професійно-технічної освіти орієнтувався у сучасних науково-педагогічних підходах, принципах, функціях щодо організації начально-виробничого процесу та процесу виховання; міг не тільки використовувати й адаптувати готові методичні рішення, але й самостійно виконувати експериментальну, дослідницьку науково-методичну роботу; тільки в процесі професійного розвитку можна сформувати стійкий інтерес майстра виробничого навчання до плідної роботи з учнями, зробити її ефективною, творчою, доцільною.

Діяльність майстра виробничого навчання має певні особливості, які проявляються в подвійному предметі праці: він постає в ролі майстра-педагога і одночасно в ролі майстра-професіонала в напрямі основної спеціальності. Крім того, у сучасному закладі освіти майстер виступає також і як менеджер, організатор навчально-виробничої діяльності своїх вихованців.

Тому підвищення вимог до підготовки кваліфікованих робітників сьогодні означає наявність не менш високих вимог до рівня кваліфікації педагогічних працівників, які виховують майбутніх робітників, тобто до майстрів виробничого навчання. Щоб отримати на виході з освітнього закладу кваліфікованого фахівця, необхідно, щоб рівень професійної компетентності, зокрема педагогічної, майстрів, які працюють з учнями, був досить високим.

Актуальність курсу визначається необхідністю характеристики сутності та особливості професійної діяльності майстрів виробничого навчання, забезпечення безперервної підготовки майстрів виробничого навчання в аспекті формування й розвитку їхньої майстерності. Суттєвого значення набуває перебудова нашого суспільства, яка ставить високі вимоги до якості професійної підготовки майстрів виробничого навчання, які були б конкурентно спроможні на ринку праці в умовах повоєнного відновлення України.

Мета курсу полягає в розвитку фахової компетентності майстра виробничого навчання, пов'язаної із трудовими функціями, що передбачають

здатність використовувати його результати професійного розвитку. Саме професійний розвиток майстра виробничого навчання забезпечує результативність навчально-виробничого процесу, оскільки дозволяє з наукової та практичної точки зору визначати й реалізовувати принципи, зміст, форми, методи і засоби інноваційної педагогічної діяльності.

Завдання курсу:

- актуалізувати проблему професійного розвитку майстрів виробничого навчання;
- удосконалення професійної компетентності педагогів в умовах модернізації неперервної професійної освіти;
- встановити, що майстри виробничого навчання з високим рівнем технологічної культури грають ключову роль у підготовці кваліфікованих робітників і впливають на конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці;
- визначити концептуальні підходи до організації системи підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання професійно-технічної освіти.

Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача, тести, методичні рекомендації) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

Профіль Типової освітньої програми електронного курсу «СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ»	
Обсяг курсу	0,2 ЄКТС кредиту На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 6 академічних годин, що відповідає 0,2 ЄКТС кредиту
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти
A	Мета
	Розвиток фахової компетентності майстра виробничого

	навчання, пов'язаної із трудовими функціями, що передбачають здатність використовувати його результати професійного розвитку. Саме професійний розвиток майстра виробничого навчання забезпечує результативність навчально-виробничого процесу, оскільки дозволяє з наукової та практичної точки зору визначати й реалізовувати принципи, зміст, форми, методи і засоби інноваційної педагогічної діяльності.	
Б	Характеристика типової програми	
1	Функціональна спрямованість	професійний розвиток майстрів виробничого навчання відповідно до державної політики у галузі професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення її якості
2	Фокус Типової програми	Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти, здатних до організації освітнього процесу на високому науково-методичному рівні із застосуванням ринку кваліфікованих робітників в умовах повоєнного відновлення України
3	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтовна на розвиток загальних і фахових компетентностей майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти
4	Особливості типової програми	<p>Типова програма електронного курсу орієнтована на підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О, які володіють широким спектром професійних навичок і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій.</p> <p>Особливості електронного курсу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетентностей у психолого-педагогічній та методичній діяльності; - засвоєння інноваційних

		<p>технологій, форм, методів та засобів навчання;</p> <ul style="list-style-type: none"> - вивчення педагогічного досвіду, сучасного виробництва, ознайомлення з досягненнями науки, техніки і виробництва та перспективами їх розвитку; - ознайомлення із специфікою умов, станом і тенденціями розвитку підприємств, організацій та установ, вимогами до рівня кваліфікації працівників за відповідними професіями. <p>Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (проблемно-пошукові питання, завдання для самостійної роботи, тести).</p>
5	Цільова група	Електронний курс розроблено для майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).
С Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання		
1	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок Майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О в системі неформальної та інформальної освіти.
І Стиль і методика навчання		
1	Підходи до викладання і навчання	Розвиток загальних і фахових компетентностей майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення професійних знань. Навчання проходить за різними моделями (очною, заочною, очно-

		дистанційною, дистанційною) із використанням компетентнісного, андрагогічного, особистісно-орієнтованого, діяльнісного підходів та інноваційних технологій навчання: інтерактивних, проблемних, кейс-технологій, практичних завдань, тестів тощо.
2	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано) на основі підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань самостійної роботи, виконання тестових завдань.
Б Програмні компетентності		
1	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці
2	Загальні компетентності <i>Освітологічна</i>	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності професійної діяльності
3	Спеціальні (фахові) компетентності	<i>андрагогічна компетентність</i> – уміння визначати освітні потреби і запити, урахувати особливості мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії; <i>професійно-педагогічна</i> – здатність планувати, організовувати та контролювати діяльність суб'єктів освітнього процесу закладів

		<p>професійної освіти та власну професійну діяльність в умовах реформ і соціальних трансформацій; здатність до вибору оптимальних прийомів, методів та форм навчання, застосування інноваційних технологій на основі володіння технологіями створення сприятливих умов для навчального процесу.</p> <p>інноваційна – здатність педагога забезпечувати використання інновацій у освітньому процесі, поглиблювати спеціальні теоретичні знання з педагогічної інноватики, розвивати уміння ефективного застосування інноваційних педагогічних технологій на практиці через систему мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога;</p> <p>компететність 3</p> <p>інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) і вдосконалювати (самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб'єктів освітнього процесу як найвищої цінності суспільства тощо.</p>
Б	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> - проблем професійного розвитку майстрів виробничого навчання; - сутності поняття «технологічна культура майстра»

		<p>виробничого навчання» як важливої складової професійно-педагогічної культури;</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретичних основ сучасних підходів до організації професійного розвитку майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти; - оновлення та систематизації знань щодо інструментальних засад формування та розвитку робітних якостей майстрів виробничого навчання; - структури та змісту навчально-методичних документів з планування професійно-практичної підготовки; - особливості формування сучасних наукових підходів та тенденцій до організації професійного навчання; - положення про організацію навчально-виробничого процесу; - набуття знань відносно підходів до організації системи підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання професійної освіти
	<p>Розвинені вміння</p>	<ul style="list-style-type: none"> - уточнення сутності професійно-педагогічної діяльності майстрів виробничого навчання; - проводити нормативне регулювання розвитку педагогічної майстерності у процесі професійної діяльності майстра виробничого навчання; - розрізняти кваліфікаційні вимоги до майстрів виробничого навчання; - пояснювати нормативні засади формування педагогічної майстерності майстра виробничого навчання у фаховій підготовці

	<p align="center">Диспозиції (цінності, ставлення)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - людиноцентризм, цінність особистості, просування демократичних цінностей у освітній процес, - готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - рефлексія власної професійної діяльності
<p align="center">Ключові слова</p> <p>Майстер виробничого навчання, технологія, технологічна культура, професійна компетентність, методологічні підходи, педагогічна майстерність, підвищення кваліфікації, професійні якості, професійна компетентність, професійний розвиток.</p>		

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Зміст модулів	Кількість кредитів ЕКТС	Загальний обсяг годин	Загальний обсяг аудиторних годин	Аудиторні години				Спецкурси	Семинар-практикум	Самостійна робота	Самостійна робота (спецкурс)
				Лекції	Семинарські заняття	Тематичні дискусії	Науково-практичні конференції				
<i>1</i>											
Тема 1. Сутність, зміст та функції майстра виробничого навчання у системі професійної освіти											
Тема 2. Виховна діяльність майстра виробничого навчання в закладі професійної освіти.											
Тема 3. Підвищення професійно-педагогічної кваліфікації майстра виробничого навчання неперервної освіти.											
<i>Разом</i>											

4. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

ТЕМА 1.

СУТНІСТЬ, ЗМІСТ ТА ФУНКЦІЇ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

1. Суть, зміст та функції майстра виробничого навчання в професійній діяльності.
 2. Технологічна культура майстра виробничого навчання.
 3. Аналіз методологічних підходів для вдосконалення професійного розвитку майстрів виробничого навчання.
- Література: 1, 2, 4, 5, 7, 8, 10.

1. Суть, зміст та функції майстра виробничого навчання в професійній діяльності.



Майстер виробничого навчання грає важливу роль у професійній діяльності, особливо в сферах, де необхідні специфічні навички та знання. Суть, зміст та функції майстра виробничого навчання включають наступне:

1. Навчання та підтримка. Майстер виробничого навчання відповідає за навчання та розвиток нових працівників або учнів-практикантів. Він надає практичні знання та навички, необхідні для виконання конкретних завдань і робіт в рамках певної професії.
2. Приклад та демонстрація. Майстер виробничого навчання виступає як приклад для інших працівників або учнів. Він демонструє та пояснює, як правильно виконувати різні робочі процеси, техніки та методи.

3. Навчання безпеки та якості. Майстер виробничого навчання важливий для навчання правил безпеки та контролю якості виробів або послуг. Він вчить своїх учнів уникати травм та допомагає забезпечити високу якість продукції або послуг.

4. Оцінка та відгук. Майстер виробничого навчання відслідковує прогрес своїх учнів і надає їм конструктивний відгук щодо їхніх навичок та виконання завдань. Він може оцінювати роботу учнів та розробляти плани покращення.

5. Адаптація до нових технологій. Майстер виробничого навчання повинен бути в курсі останніх технологічних досягнень у своїй галузі та навчати своїх учнів використовувати сучасні інструменти та обладнання.

6. Розвиток комунікативних навичок. Майстер виробничого навчання допомагає учням розвивати навички спілкування та співпраці. Це важливо для підтримки ефективного робочого оточення.

7. Менторство та підтримка. Майстер виробничого навчання може виступати у ролі наставника або ментора для своїх учнів, надаючи поради та підтримку в їхньому професійному розвитку.

8. Збереження навичок і традицій. Майстер виробничого навчання може передавати та зберігати традиції, навички та ноу-хау своєї професії, щоб забезпечити їхню передачу наступним поколінням працівників.

Отже, майстер виробничого навчання є ключовою фігурою у професійній діяльності, яка навчає, надає підтримку, сприяє розвитку навичок і забезпечує дотримання стандартів безпеки та якості виробництва. Він відіграє важливу роль у передачі досвіду та забезпеченні сталого розвитку працівників та професійних груп.

Майстру виробничого навчання належить найбільша роль в підготовці молодого поповнення робітничого класу країни. Його завдання – дати майбутнім робітникам знання, навички і вміння сформувати їх погляди і виховати в дусі потреб теперішнього часу. Успіхи роботи майстра в/н багато в чому залежить від рівня його педагогічної підготовки та професійної майстерності. Важливою формою підвищення кваліфікації майстра в/н повинно стати самостійне вивчення питань з педагогіки, психології, методики виробничого навчання та виховання.

Майстер призначений не тільки навчати майбутніх робітників конкретній професії, але і управляти процесом формування особистості кожного з них.

Хороший майстер, психологія, якого пов'язана з його професією, старається передати знання своїм учням. В цьому – суть професійного виховання молоді. Тільки високо кваліфікований у своїй області знань майстер, знавець своєї справи, допоможе учням оволодіти цією справою.

Професійне навчання організовується, як процес передачі та придбання. Виявлення та засвоєння учнями системи цінних орієнтирів, закладених у професіоналізмі майстра виробничого навчання.

Майстер виробничого навчання - [педагогічна](#) спеціалізація, сутність якої полягає у навчанні учнів практичним навичкам їхньої майбутньої професії, а також сприянні загальнопедагогічній функції багатостороннього розвитку

особистості. Викладають у професійних [ліцєях](#), [училищах](#), [коледжах](#), [технікумах](#), навчально-виробничих комбінатах, на станціях технічної творчості, у шкільних майстернях і кабінетах праці, у центрах дозвілля, у навчальних центрах, на курсах професійного навчання, на підприємствах швейної, [харчової](#), [хімічної](#) й ін. промисловості, на виробництві.

Майстер виробничого навчання проводить

1. **Навчання та інструктаж.** Майстер виробничого навчання надає навчання та інструкції новим співробітникам або тим, хто перекваліфікується. Він вчить їх виробничим процесам, технічним навичкам і правилам безпеки на робочому місці.

2. **Супровід і підтримка.** Майстер надає супровід і підтримку протягом навчання. Він слідкує за прогресом студентів, відповідає на їх питання, і виправляє помилки, які вони можуть допустити.

3. **Оцінка та відстеження прогресу.** Майстер виробничого навчання оцінює навчальний прогрес студентів, визначає їхні сильні та слабкі сторони і розробляє плани для поліпшення їхніх навичок.

4. **Розвиток навичок і компетенцій.** Майстер сприяє розвитку технічних і м'яких навичок студентів, допомагаючи їм навчатися і практикуватися в певних навичках і компетенціях.

5. **Вирішення конфліктів.** Майстер може допомогти вирішити конфлікти та проблеми на робочому місці, сприяючи спілкуванню і взаєморозумінню між співробітниками.

6. **Сприяння командній роботі.** Він створює умови для спільної роботи та співпраці в команді, що сприяє підвищенню продуктивності і ефективності робочих процесів.

7. **Вдосконалення виробничих процесів.** Майстер може вносити пропозиції щодо вдосконалення виробничих процесів і методів роботи на основі власного досвіду та спостережень.

8. **Безпека на робочому місці.** Важливою функцією майстра є забезпечення дотримання правил та стандартів безпеки на робочому місці, надання інструкцій щодо безпеки та вчасне реагування на випадки надзвичайних ситуацій.

9. **Підвищення кваліфікації.** Майстер сам також повинен постійно підвищувати свою кваліфікацію, оновлювати знання і навички відповідно до сучасних технологій і методів.

Отже, майстер виробничого навчання відіграє важливу роль у підготовці та розвитку робітників, забезпечуючи їхній успіх та високу продуктивність на робочому місці.

2. Технологічна культура майстра виробничого навчання.



Технологічна культура майстра виробничого навчання відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного навчання та розвитку учнів. Вона включає в себе знання, навички та підходи, пов'язані з використанням сучасних технологій та методів виробничого процесу. Ось деякі аспекти технологічної культури майстра виробничого навчання:

1. Знання сучасних технологій. Майстер повинен бути освіченим у сучасних технологіях, які використовуються в його галузі. Він повинен розуміти, як вони функціонують і як їх використовувати в робочому процесі.



2. Використання цифрових інструментів. Майстер повинен знати, як використовувати комп'ютери, програмне забезпечення та інші цифрові інструменти для вирішення завдань у своїй професії. Це може включати в себе використання САД-програм для дизайну, програм контролю якості тощо.



3. Навички використання обладнання. Майстер повинен володіти навичками використання сучасного виробничого обладнання, включаючи роботи, ЧПУ-машини, 3D-принтери та інше.



4. Співпраця з автоматизованими системами. В сучасному виробництві автоматизовані системи грають важливу роль. Майстер повинен бути здатний співпрацювати з цими системами та вирішувати проблеми, які можуть виникнути.



5. Навички виробничого аналізу даних. Майстер повинен вміти аналізувати дані, які генеруються виробничим процесом, для виявлення проблем та можливостей для покращення.



6. Забезпечення кібербезпеки. З огляду на зростання кількості цифрових атак та загроз, майстер повинен бути обізнаним з методами захисту виробничих систем від кіберзлочинців.



7. Навички навчання через віддалений доступ. Оскільки сучасні технології дозволяють навчати віддалено, майстер повинен бути здатним використовувати відеоконференції, платформи для навчання онлайн, інтерактивні навчальні матеріали та інші інструменти для навчання учнів на відстані.



8. Агільний підхід до навчання. Майстер повинен бути готовий адаптувати свої методи навчання до швидкозмінюваних технологічних умов і потреб учнів.



Технологічна культура майстра виробничого навчання є важливою для забезпечення конкурентоспроможності та ефективності професійного навчання. Вона допомагає зрозуміти та використовувати сучасні інструменти і технології, що є ключовим для успішної професійної діяльності в сучасному світі.

Технологічний прогрес швидко змінює способи виробництва та навчання, тому майстер повинен бути готовий адаптувати свої знання та підходи до нових вимог. Технологічна культура майстра виробничого навчання допомагає підготувати працівників до викликів сучасного виробництва і забезпечує їхню конкурентоспроможність на ринку праці. Вона сприяє розвитку сучасних навичок та готовності адаптуватися до швидкозмінюючихся умов, що є важливим для успішної професійної діяльності.

3. Аналіз методологічних підходів для вдосконалення професійного розвитку майстрів виробничого навчання.

Вдосконалення професійного розвитку майстрів виробничого навчання має важливе значення для підвищення якості професійної підготовки робітників та забезпечення конкурентоспроможності підприємств. Існує кілька методологічних підходів, які можна використовувати для досягнення цієї мети. Ось деякі з них:

1. Аналіз потреб ринку праці. Перший крок у вдосконаленні професійного розвитку майстрів - це ретельний аналіз потреб ринку праці. Слід вивчити, які навички та компетенції є найбільш популярними серед роботодавців у конкретній галузі.



2. **Розробка актуальних навчальних програм.** На основі аналізу потреб ринку праці слід розробити навчальні програми, які відповідають сучасним вимогам та стандартам. Це може включати в себе оновлення навчальних курсів, внесення нових тем, а також використання сучасних підходів до навчання, таких як проектне навчання, електронні ресурси тощо.



3. **Менторство та наставництво.** Проведення програм наставництва та менторства може бути корисним для майстрів виробничого навчання. Ментори можуть допомогти майстрам у покращенні їхніх навичок та навчанні кращих методів навчання.

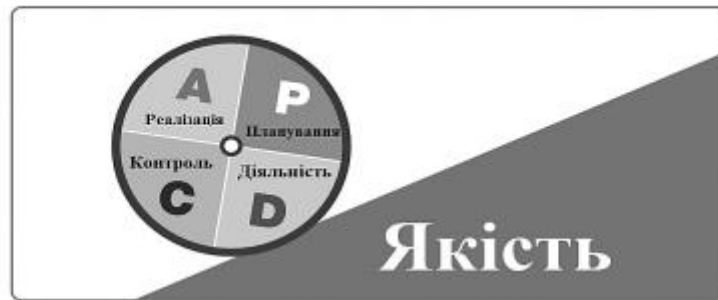


4. **Використання технологій.** Сучасні технології, такі як відеоконференції, онлайн-курси, електронні навчальні платформи та інші інструменти, можуть полегшити доступ до навчального матеріалу та сприяти самонавчанню майстрів.



5. **Оцінка та звітність.** Важливо встановити систему оцінки професійного розвитку майстрів і звітувати про їхні досягнення. Це допомагає визначити ефективність навчальних програм та вчасно коригувати їх.

Цикл якості - (PDCA) cycle



6. **Співпраця з підприємствами.** Важливо співпрацювати з підприємствами та роботодавцями для забезпечення, що навчальні програми відповідають потребам конкретних робочих місць та індустрій.



7. **Постійне навчання.** Професійний розвиток не повинен завершуватися після базової професійної підготовки. Майстри повинні мати можливість постійно підвищувати свої кваліфікації та вивчати нові технології та методи.



8. **Участь у конференціях та семінарах.** Майстри можуть вдосконалювати свої навички та знання, беручи участь у професійних конференціях, семінарах та тренінгах.



Аналіз методологічних підходів для вдосконалення професійного розвитку майстрів виробничого навчання важливий для забезпечення, що навчальні програми і підходи відповідають сучасним вимогам і виробничим реаліям. Використання цих методологій сприяє покращенню професійних навичок та забезпечує підвищення якості навчання виробничих майстрів.

Подальший розвиток і покращення професійної підготовки майстрів виробничого навчання важливі для забезпечення ефективності та конкурентоспроможності підприємств у сучасному глобальному середовищі. Використання різних методологій дозволяє адаптувати навчання до

змінюючихся вимог і реалій, покращувати професійні навички майстрів та забезпечувати їхню готовність до впровадження нових технологій та інновацій у виробничі процеси.

ТЕМА 2. ВИХОВНА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Питання для обговорення семінарського заняття

7. Проблеми розвитку педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання.

8. Основні завдання майстра виробничого навчання та концепція професійної освіти України.

9. Підготовка майстра виробничого навчання в контексті євроінтеграції освіти.

Література: 1, 3, 6, 14, 16, 19.

1. Проблеми розвитку педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання.



Розвиток педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання може стикається з рядом проблем, які можуть ускладнити ефективний навчальний процес і підвищення якості професійної підготовки учнів. Деякі з таких проблем:

1. Відсутність спеціалізованої підготовки. Майстри виробничого навчання можуть не мати відповідної педагогічної освіти та навичок для

ефективного викладання та навчання. Вони можуть бути досвідченими фахівцями у своїй галузі, але це не завжди означає, що вони вміють ефективно передавати свої знання та навички іншим.

2. Недостатня підтримка і ресурси. Майстри виробничого навчання можуть стикатися з обмеженими ресурсами та мати недостатню підтримку з боку адміністрації та навчальних закладів. Недостатнє фінансування та обладнання можуть обмежувати їхню здатність надавати якісне навчання.

3. Суперечки між педагогічними та виробничими цілями. Майстри виробничого навчання можуть зіткнутися з конфліктом між педагогічними цілями (навчанням та розвитком учнів) та виробничими цілями (виробництвом і виконанням завдань). Це може вплинути на якість навчання.

4. Відсутність мотивації для вдосконалення навчання. Деякі майстри можуть бути не зацікавлені у вдосконаленні своїх навчальних методів або не бачити це як важливу частину своєї роботи.

5. Брак системного підходу до навчання. Відсутність чіткого системного підходу до навчання та відсутність програмних структур може ускладнити визначення цілей та результатів навчання.

6. Неадекватна оцінка успішності. Відсутність адекватних методів оцінки успішності майстрів виробничого навчання та їхніх учнів може ускладнити визначення ефективності навчання та розвитку.

7. Демографічні проблеми. Брак кваліфікованих майстрів виробничого навчання та зростання числа виходців на пенсію може призвести до недостатку досвідчених викладачів.

8. Потреба у постійному професійному розвитку. Технологічний та виробничий ландшафт постійно змінюється, що вимагає постійного професійного розвитку майстрів для забезпечення актуальності їхніх знань і навичок.

Розв'язання цих проблем може включати в себе підвищення кваліфікації майстрів, надання педагогічних тренінгів та підтримки, розробку спеціалізованих програм підготовки для майстрів виробничого навчання, а також створення структур для системного підходу до навчання.

Формування професійних компетентностей



Для подолання проблем, пов'язаних із розвитком педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання, важливо реалізувати різні стратегії та ініціативи, включаючи:

1. **Підтримка та наставництво.** Забезпечення майстрів підтримкою та наставництвом від більш досвідчених колег може значно полегшити їхній процес розвитку. Вони можуть ділитися знаннями, досвідом і навичками.
2. **Навчання та професійний розвиток.** Організація регулярних тренінгів, семінарів і курсів для майстрів допоможе їм оновлювати знання та вдосконалювати педагогічні методи.
3. **Педагогічні ресурси.** Забезпечення доступу до сучасних навчальних матеріалів, методичних посібників та інфраструктури для навчання, включаючи комп'ютери та інші технічні засоби, підвищить ефективність навчання.
4. **Індивідуальний підхід до учнів.** Розробка різних методів навчання, які дозволять враховувати індивідуальні особливості та потреби учнів, зробить навчання більш ефективним.
5. **Поширення кращих практик.** Спільне обговорення і обмін кращими педагогічними практиками серед майстрів допоможе підвищити рівень їхньої майстерності.
6. **Підвищення мотивації.** Стимулювання мотивації майстрів шляхом визнання їхньої роботи, винагороди і розвитку кар'єри сприятиме більш ефективному навчанню.

7. **Моніторинг та оцінка.** Запровадження системи моніторингу та оцінки рівня педагогічної майстерності допоможе виявити прогрес і планувати подальший розвиток.

Враховуючи ці стратегії і ініціативи, можна зробити виробниче навчання більш ефективним і підвищити якість професійної підготовки учнів.

Сьогодні учні прагнуть володіти новітніми технологіями в обраній професії, вільно орієнтуватися в інформаційному просторі за допомогою комп'ютерної техніки, управляти автоматизованими системами виробництва, вміти проектувати й конструювати власні методики роботи на виробництві. Ці та інші компетенції може сформувати методично компетентний майстер виробничого навчання, роль якого в професійно-технічному навчальному закладі за останні роки значно змінилася. Він все більше стає організатором навчального та виробничого процесу, керівником пізнавальної і виробничої діяльності учнів, сприяє розвитку їх активності та самостійності в набутті знань, умінь і навичок.



Методична компетентність, яка проявляється у методичній діяльності майстрів виробничого навчання в професійно-технічному навчальному закладі направлена на обслуговування практики навчання, тобто на розроблення й удосконалення методики виробничого навчання.

Аналіз різних трактовок дефініції «методична компетентність» дозволяє говорити про те, що багато дослідників пов'язують методичну компетентність з певними властивостями, здібностями особистості та готовністю реалізовувати ці здібності в професійній педагогічній діяльності, наявністю знань, отриманих

в ході навчання і виховання. При цьому важливою характеристикою методичної компетентності представляється певний досвід педагогічного працівника, так як у процесі набуття такого досвіду педагог самонавчається і самовдосконалюється, розвиває ті особисті якості, які необхідні для становлення його методичної компетентності.

Отже, методична компетентність майстрів виробничого навчання визначається як здатність ефективно організовувати навчально-виробничий процес, що ґрунтується на системі розвинених психолого-педагогічних, фахових, методичних знань і вмінь, а також досвіді їх використання в процесі професійно-педагогічної діяльності у професійно-технічному навчальному закладі.

Аналізуючи теоретичні джерела з проблеми формування та розвитку методичної компетентності педагога, ґрунтуючись на принципах компетентнісного та суб'єктно-діяльнісного підходів, структуру методичної компетентності майстрів виробничого навчання ми представляємо як сукупність наступних компонентів: ціннісно-мотиваційного, когнітивного, діяльнісного, технологічного, рефлексивного і професійно важливих якостей.

Визначені нами компоненти методичної компетентності майстрів виробничого навчання відображають необхідний рівень їх методичної підготовленості, що надасть їм можливість ефективно реалізовувати свої посадові компетенції, враховуючи сучасні освітні технології та сучасні тенденції розвитку виробничої сфери. Такі складники, на наш погляд, становлять низку найзагальніших понять, які мають бути деталізованими в комплексі знань, умінь, здатностей, цінностей, мотивації і ставлень до методичної діяльності майстрів виробничого навчання як фахівців і педагогів.

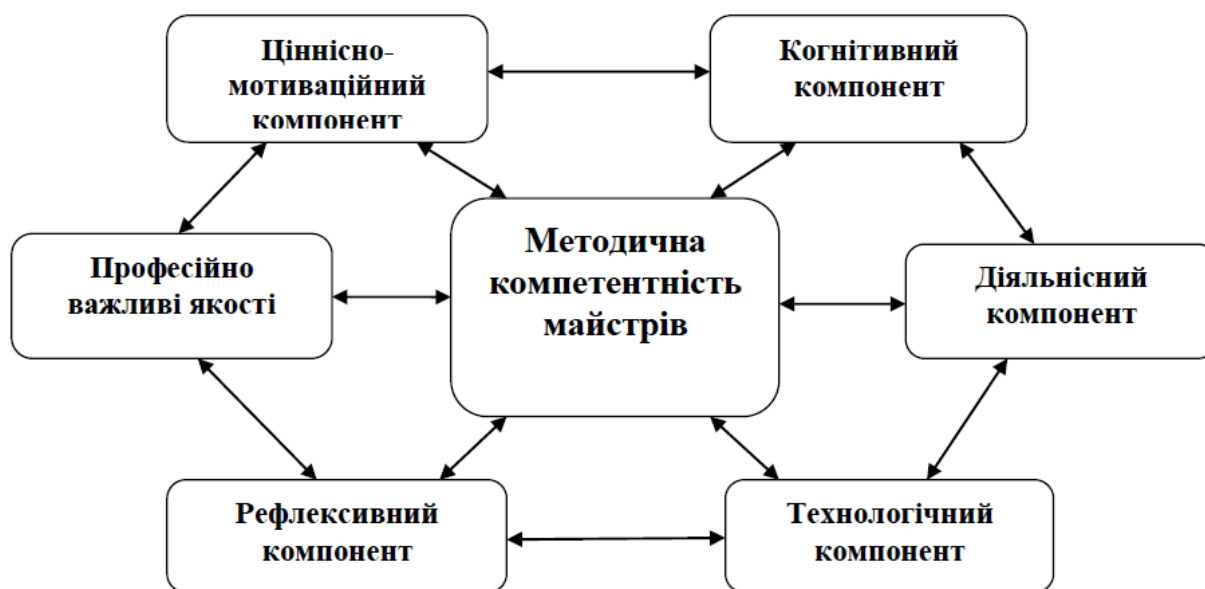


Рис. 1. Структура методичної компетентності майстра виробничого навчання

Зупинимось на характеристиці кожного з компонентів методичної компетентності.

Вважається, що безпосередній вплив на методичну діяльність майстрів, її ефективність і результативність забезпечує *ціннісно-мотиваційна сфера*, яка включає основні інтереси, потреби, мотиви, цінності та мотивацію їх методичної діяльності, а також дає можливість з'ясувати їх ціннісне ставлення до цієї діяльності. Серед них суттєву роль відіграють мотиви, які спонукають, спрямовують і регулюють професійну поведінку та спілкування майстрів, сприяють усвідомленню своїх потреб у постійному розвитку і самореалізації як суб'єкта методичної діяльності. Ціннісні орієнтації мають принципове значення для формування індивідуального стилю методичної діяльності. На основі їх формується позитивне ставлення до педагогічної професії в цілому та до цілей і засобів методичної діяльності зокрема.

Когнітивний компонент охоплює професійний інтелект, систему психолого-педагогічних, власне методичних та професійних спеціалізованих знань з певної виробничої галузі.

Цей компонент містить такі знання:

- психолого-педагогічні – володіння педагогічною діагностикою основ вікової психології, психології міжособистісного і педагогічного спілкування, основ виробничої психології, тобто сукупністю тих знань, які забезпечують виконання педагогічних функцій майстром виробничого навчання, що пов'язані з професійним навчанням і вихованням учнів;

- професійні – базові знання процесів, передового вітчизняного і світового досвіду; основ економіки, організації праці та особливостей управління відповідної виробничої галузі;

- власне методичні, які представлені сукупністю загально методичних і предметно методичних знань. До загально-методичних відносимо: знання історії виникнення і розвитку професії, а також спеціальної дисципліни, яка зумовлює здобуття основних умінь і навичок з професії; цілей і задач виробничого навчання; основних дидактичних принципів у методиці проведення виробничого навчання та їх взаємозв'язок; змісту виробничого навчання та його загальної структури; характеру взаємозв'язку теорії та практики, а також способів його реалізації; методики формування і розвитку професійних знань, умінь та навичок; виховного та розвиваючого потенціалу виробничого навчання; системи методів виробничого навчання та їх взаємозв'язку із засобами навчання; системи методичних прийомів і способів їх відбору; системи засобів навчання; форм організації навчально-виробничого процесу в зв'язку з конкретним змістом; розуміння значення і суті самостійної роботи учнів і знання технологій її організації; способів педагогічного оцінювання, організації контролю; актуальних проблем сучасної методики виробничого навчання.

Предметно-методичні знання – це знання, які пов'язані з підготовкою до: початку навчального року (компетентний аналіз змісту програм виробничого навчання, підручників та навчальних посібників; упорядкування навчально-матеріальної бази; вивчення контингенту учнів; перспективне планування); до вивчення теми виробничого навчання (аналіз логічної структури теми; конкретизація задач; вибір типу навчання; відбір методів навчання; розробка

системи занять виробничого навчання; відбір додаткової літератури; складання тематичного плану та переліку навчально-виробничих робіт); до конкретного заняття виробничого навчання (вимоги до проведення уроку виробничого навчання: загальнометодичні вимоги; методичні вимоги; розробка структури і методики заняття виробничого навчання; організація вступного та заключного інструктажів; формування умінь та навичок з конкретного виду роботи, розробка завдань для самостійної діяльності; складання плану заняття).

Діяльнісний компонент відображає уміння і досвід методичної діяльності майстрів виробничого навчання. Він містить такі складові:

– уміння здійснювати навчально-методичну роботу (уміння з розроблення навчально-методичної документації, планування організації навчально-виробничого процесу учнів і контролю за навчально-виробничою діяльністю учнів, оцінювання професійного саморозвитку майстра виробничого навчання);

– уміння здійснювати науково-методичну роботу (уміння науково обґрунтовувати навчальні плани, обсяг і зміст програм виробничого навчання та виробничої практики; уміння розробляти нові навчальні курси на базі розвитку нових наукових напрямів, враховуючи умови сучасного виробництва; уміння розробляти методичні продукти);

– організаційно-методичні уміння – інтегровані педагогічні уміння з реалізації навчально-виховного процесу, формування мотивації учіння, організації навчально-професійної діяльності учнів, вибору оптимальних засобів педагогічного впливу і взаємодії організації самовиховання і самоуправління;

– методичний досвід – практика методичної діяльності та її результат, що відображає рівень оволодіння методичною компетентністю на певному етапі її формування, уміння поважати думку колег.

Технологічний компонент включає техніко-технологічні вміння і здатності за профілем підготовки кваліфікованих робітників (аналіз виробничих ситуацій, планування раціональної організації технологічного процесу, експлуатація технічних засобів виробництва), технологічне мислення – це комплекс інтегрованих інтелектуальних вмінь, пов'язаних із плануванням і здійсненням трудового процесу, визначенням послідовності виготовлення продукції з мінімальними витратами часу, сировини і матеріалів).

Рефлексивний компонент проявляється в уміння свідомо контролювати результати своєї діяльності та рівень власного розвитку, особистісних досягнень; сформованість таких якостей як здатність до методичної самооцінки, самоаналізу, самоконтролю, саморегуляції, само детермінації, критичного та інноваційного рефлексування та прогнозування результатів професійної діяльності, осмислення досвіду власної методичної роботи.

Професійно важливі якості – це індивідуальні властивості майстрів виробничого навчання, що впливають на ефективність методичної діяльності й на успішність освоєння цієї діяльності. Для майстрів виробничого навчання визначаємо такі професійно важливі якості як професійна відповідальність (якісне виконання своїх професійних обов'язків), організованість (внутрішня зібраність, що характеризує узгодженість між цілями діяльності та способами її

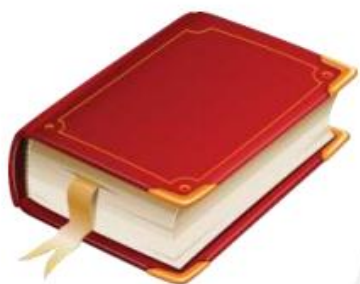
здійснення), пунктуальність (культура виховання і мислення майстра виробничого навчання), методичність (послідовність і організованість дій на основі одного або системи засобів методичної діяльності.), системність (бачення цілісності методичної діяльності) тощо, які впливатимуть на ефективність методичної діяльності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів.

Модель розвитку методичної компетентності майстрів виробничого навчання представлена як інтегрована система цілісного процесу підвищення методичного рівня, яка включає шляхи досягнення поставленої мети на основі застосування різних форм і методів організації підвищення кваліфікації у міжкурсовий період, оцінювання та корекції цієї діяльності. Вона є організаційним механізмом координації індивідуальної траєкторії успішного розвитку методичної компетентності майстрів виробничого навчання.

2. Основні завдання майстра виробничого навчання та концепція професійної освіти України.



Професійна діяльність
майстра виробничого
навчання це - **щоденне**
навчання.



Майстер виробничого навчання грає ключову роль у процесі навчання учнів на практиці, зокрема в індустріальних або виробничих середовищах. Основні завдання майстра виробничого навчання включають:

1. **Навчання та практична інструкція.** Майстр навчає учнів практичним навичкам та процесам, пов'язаним з їхньою професією. Це може

включати навчання виробничим технологіям, роботі з інструментами та обладнанням.



2. **Відстеження прогресу учнів.** Майстр слідкує за прогресом і навчальними досягненнями учнів, оцінює їхні навички та знання, і надає фідбек для поліпшення їхньої професійної підготовки.

3. **Безпека на робочому місці.** Майстр вчить учнів правилам безпеки на робочому місці, включаючи використання захисного обладнання та уникнення травм.



4. **Розвиток педагогічної майстерності.** Майстер навчання повинен постійно вдосконалювати свої педагогічні навички та методи, щоб забезпечити ефективну передачу знань та навичок.

ПЕДАГОГІЧНА МАЙСТЕРНІСТЬ — це вияв високого рівня педагогічної діяльності.

Критерії педагогічної майстерності	Гуманність
	Науковість
	Педагогічна доцільність
	Оптимальний характер
	Результативність
	Демократичність
	Творчість (оригінальність)

5. **Адаптація до різних учнів.** Майстр повинен бути здатний адаптувати свою педагогічну стратегію до різних учнів, враховуючи їхні індивідуальні особливості та потреби.



6. **Співпраця з іншими фахівцями.** У виробничому оточенні майстр може співпрацювати з іншими фахівцями, інженерами та менеджерами для забезпечення ефективної навчальної програми.



7. **Розвиток професійного етикету та культури.** Майстр вчить учнів професійному етикету, включаючи відносини з колегами, клієнтами та якість роботи.



8. **Виховання відповідальних громадян.** Майстр може сприяти вихованню учнів, щоб вони стали відповідальними громадянами і дотримувалися норм екологічної та соціальної відповідальності.



Ці завдання майстра виробничого навчання допомагають не лише готувати компетентних та кваліфікованих спеціалістів, але й сприяють загальному підвищенню якості професійної підготовки учнів, що важливо для розвитку сучасного промислового та виробничого сектору. Майстри виробничого навчання відіграють ключову роль у формуванні майбутньої робочої сили та забезпеченні її готовності до викликів сучасної галузі.

Щодо концепції професійної освіти в Україні, то вона включає в себе такі ключові аспекти:

1. **Доступність:** Професійна освіта повинна бути доступною для всіх громадян України, незалежно від їхнього соціального стану чи місця проживання.
2. **Якість:** Освіта повинна відповідати сучасним стандартам та вимогам ринку праці, забезпечувати високий рівень підготовки студентів.
3. **Практичність:** Професійна освіта повинна надавати студентам практичні навички та дозволяти їм готуватися до реальних професійних завдань.
4. **Співпраця з роботодавцями:** Професійна освіта повинна бути взаємодійною з роботодавцями та підприємствами для забезпечення реальних можливостей працевлаштування для випускників.
5. **Системність:** Професійна освіта повинна бути частиною цілісної системи освіти, яка включає в себе загальну середню освіту, вищу освіту та навчання під час роботи.

Готуючи кваліфікованих фахівців, професійна освіта сприяє створенню робочих місць та розвитку індустрії. Кваліфіковані робітники і спеціалісти

допомагають підприємствам покращити ефективність та конкурентоспроможність. Забезпечення доступної та якісної професійної освіти дозволяє громадянам здобувати нові навички та отримувати кращі можливості на ринку праці, що в свою чергу призводить до збільшення доходів та покращення життя.

Кваліфіковані фахівці можуть сприяти впровадженню та розвитку сучасних технологій та інновацій в різних сферах, що сприяє технологічному розвитку країни. Професійна освіта готує студентів до конкретних професій, що полегшує їхнє працевлаштування та сприяє зменшенню рівня безробіття.

Отже, загальна мета професійної освіти в Україні полягає в підтримці розвитку країни, ринку праці та підвищенні якості життя громадян через надання їм можливості отримати якісну освіту, стати кваліфікованими фахівцями та підвищенню життєвого рівня населення.

3. Підготовка майстра виробничого навчання в контексті євроінтеграції освіти.



Сучасні соціально-економічні умови внесли істотні корективи у моделі функціонуючих педагогічних систем. Зміст праці в інформаційному суспільстві вимірюється не тільки ступенем його продуктивності, але і рівнем прояву творчості, причому виявляється чітка тенденція зниження частки фізичної і зростання інтелектуальної праці. Важливим завданням професійної освіти, спрямованим на задоволення соціального попиту суспільства у робітниках асоціативного типу, є створення педагогічних умов для розвитку креативних здібностей майбутніх кваліфікованих робітників. Реалії сьогодення обумовлюють необхідність у цілеспрямованому формуванні такого освітнього середовища, в умовах якого учень має можливість самостійно засвоювати знання та опановувати уміннями, формувати досвід самостійного вирішення навчально-виробничих проблем.

Підготовка майстра виробничого навчання в контексті євроінтеграції освіти в Україні має деякі особливості та вимоги, оскільки Україна прагне адаптувати свою систему професійної освіти до європейських стандартів та вимог. Декілька аспектів цієї підготовки включають:

1. Відповідність європейським стандартам. Майстри виробничого навчання повинні бути підготовлені відповідно до європейських стандартів, які визначаються, зокрема, в рамках Болонського процесу. Це означає, що навчальні програми, методи навчання та вимоги до студентів повинні бути сумісні з європейськими стандартами.



2. Інтеграція практичного навчання. Важливо надавати великий акцент на практичному навчанні та стажуванні на підприємствах. Це допомагає студентам отримувати практичні навички та досвід, які відповідають сучасним вимогам ринку праці.



3. Міжнародна співпраця. Майстри виробничого навчання можуть брати участь у міжнародних програмах обміну студентами та педагогічними працівниками, що сприяє обміну найкращими практиками та впровадженню міжнародних стандартів у професійну освіту.



4. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Вчителі та інші педагогічні працівники, які підготовляють майстрів виробничого навчання, повинні мати можливість проходити підвищення кваліфікації, щоб бути в курсі сучасних методів навчання та вимог.

Курси підвищення кваліфікації



педагогічних працівників

5. Оцінка та контроль якості. Забезпечення якості освіти через ефективну систему оцінки та контролю є важливим аспектом євроінтеграції професійної освіти.



6. Розвиток гнучкості та адаптивності. Професійна освіта повинна розвивати гнучкість та адаптивність учнів, щоб вони могли легко пристосовуватися до змін на ринку праці.



Згідно з європейськими стандартами, майстри виробничого навчання повинні готувати студентів до професійних викликів та вимог ринку праці, а також сприяти економічному розвитку країни та підвищенню рівня життя населення.

Майстри виробничого навчання повинні надавати студентам необхідні знання, навички і компетенції, що відповідають конкретній професії. Це допомагає студентам бути готовими до реальних викликів ринку праці. Майстри мають надавати студентам можливість набувати практичний досвід на робочих місцях, що допомагає їм здобути практичні навички, необхідні для виконання своєї професії. Майстри повинні встановлювати співпрацю з роботодавцями та підприємствами для забезпечення актуальності навчальних програм та можливостей працевлаштування для випускників.

Майстри мають сприяти впровадженню сучасних технологій і інновацій в навчальний процес, щоб студенти були озброєні передовими знаннями та навичками. Готуючи кваліфікованих фахівців, майстри виробничого навчання сприяють розвитку економіки країни, оскільки це допомагає збільшити ефективність та конкурентоспроможність підприємств.

Забезпечення якісної професійної освіти допомагає студентам знаходити кращі робочі місця та збільшувати свій дохід, що впливає на підвищення рівня життя населення.

ТЕМА 3

ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Питання для обговорення семінарського заняття

1. Процес неперервного професійного вдосконалення системи підвищення професійних компетентностей.
 2. Система підвищення кваліфікації майстра виробничого навчання неперервної освіти.
 3. Поняття професійно-значимих якостей майстра виробничого навчання.
- Література:** 1, 9, 11, 12, 15, 17, 18.

1. Процес неперервного професійного вдосконалення системи підвищення професійних компетентностей.



Метою професійної підготовки загалом і професійно-практичної підготовки зокрема є розвиток важливих для професійної діяльності здібностей

майбутнього фахівця, виховання потреб і мотивів, пов'язаних з професією, формування професійних знань, умінь та навичок. Важливим на сьогодні є знання сучасного стану підготовки майстра виробничого навчання, визначення основних напрямів організаційно-методичного забезпечення, що спрямоване на підвищення професійно-педагогічної компетентності майстра виробничого навчання. Загальну методологію дослідження становлять: концептуальні положення щодо трансформації професійної освіти в умовах інформаційно-технологічних інновацій; розвитку професійної компетентності педагогів у системі післядипломної освіти; розуміння розвитку як цілісного неперервного процесу професійного вдосконалення педагогів.

Значна роль в організації освітнього процесу та якості формування фахової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників належить майстрам виробничого навчання. Діяльність майстра виробничого навчання має певні особливості, які виявляються в подвійному предметі праці, адже він одночасно постає в ролі і педагога, і фахівця виробництва. Кваліфікація педагогічних кадрів у професійних навчальних закладах не завжди відповідає вимогам. Багато майстрів виробничого навчання не мають педагогічної освіти, приходять в освітні установи, попередньо попрацювавши фахівцями на підприємствах різного профілю. Потрапляючи в систему початкової професійної освіти, вони освоюють професію педагога, в основному, покладаючись на свою інтуїцію й самоосвіту. Специфіка діяльності майстра виробничого навчання потребує сформованих професійно важливих якостей і компетенцій, що дають змогу якісно організовувати професійно-практичну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників.

На сьогодні, з урахуванням розвитку технологічних процесів, майстер виробничого навчання повинен знати галузь виробництва та володіти знаннями педагогіки і психології. Діяльність майстра виробничого навчання має певні особливості, які проявляються в подвійному предметі праці: він постає в ролі майстра-педагога і одночасно в ролі майстра-професіонала в напрямі основної спеціальності. Крім того, у сучасному закладі освіти майстер виступає також і як менеджер, організатор навчально-виробничої діяльності своїх вихованців. Тому підвищення вимог до підготовки кваліфікованих робітників сьогодні означає наявність не менш високих вимог до рівня кваліфікації педагогічних працівників, які виховують майбутніх робітників, тобто до майстрів виробничого навчання.

Щоб отримати на виході з освітнього закладу кваліфікованого фахівця, необхідно, щоб рівень професійної компетентності, зокрема педагогічної, майстрів, які працюють з учнями, був досить високим. Крім того, треба враховувати, що закономірним стає збільшення попиту на висококваліфікованих спеціалістів-універсалів, які мають не тільки спеціалізовану професійну підготовку, але й успішно оволодівають навичками підприємницької та управлінської діяльності. Система професійно педагогічної освіти спрямовується на підготовку педагога з високим рівнем професійної компетентності, що ґрунтується на новітніх досягненнях психолого-педагогічних наук, сучасних спеціальних знаннях певної галузі виробництва; з

високим рівнем педагогічної компетентності, критичного мислення, здатності застосовувати наукові надбання на практиці; здатності запроваджувати цінності демократичної, правової держави.

Процес неперервного професійного вдосконалення (НПВ) є важливим компонентом системи підвищення професійних компетентностей та розвитку кадрів в будь-якій сфері. Цей процес передбачає постійне вдосконалення знань, навичок і кваліфікації протягом всього професійного життя. Ось деякі ключові аспекти та принципи системи неперервного професійного вдосконалення:

1. **Спрямованість на потреби.** НПВ має бути орієнтовано на потреби конкретної професії або галузі. Воно повинно відповідати реальним вимогам ринку праці та структурним змінам у галузі.

2. **Планування і оцінка.** Професійний розвиток повинен бути спланованим і систематичним. Це включає в себе визначення мети та цілей вдосконалення, вибір методів навчання і оцінку досягнутого прогресу.

3. **Доступ до ресурсів.** Інфраструктура та ресурси для навчання мають бути доступними для тих, хто бажає навчатися. Це може включати в себе доступ до навчальних матеріалів, викладачів та навчальних закладів.

4. **Активна роль працівника.** Професійний розвиток вимагає активної участі самого працівника. Він має бути готовий визнавати свої потреби у вдосконаленні і відводити час для навчання.

5. **Мультиплікація знань і досвіду.** Важливим аспектом НПВ є можливість обміну знань та досвіду між співробітниками та колегами. Можливість вивчати від інших і поділитися власними знаннями сприяє вдосконаленню.

6. **Фінансова підтримка.** Уряди, підприємства та інші зацікавлені сторони можуть надавати фінансову підтримку для навчання та професійного вдосконалення, зокрема, шляхом стипендій, грантів, фінансування курсів і семінарів тощо.

7. **Сучасні технології.** Використання сучасних технологій, таких як е-навчання, мобільні додатки та онлайн-ресурси, сприяє зручності та доступності навчання.

8. **Сертифікація та визнання.** Закінчення навчальних курсів чи програм НПВ може бути визнано офіційно шляхом видання сертифікатів або інших форм визнання, що допомагає вдосконаленому працівнику в плануванні кар'єри та пошуку нових можливостей.

9. **Здібність до адаптації.** Працівники повинні бути готові адаптувати свої знання та навички до змін в сфері своєї діяльності.

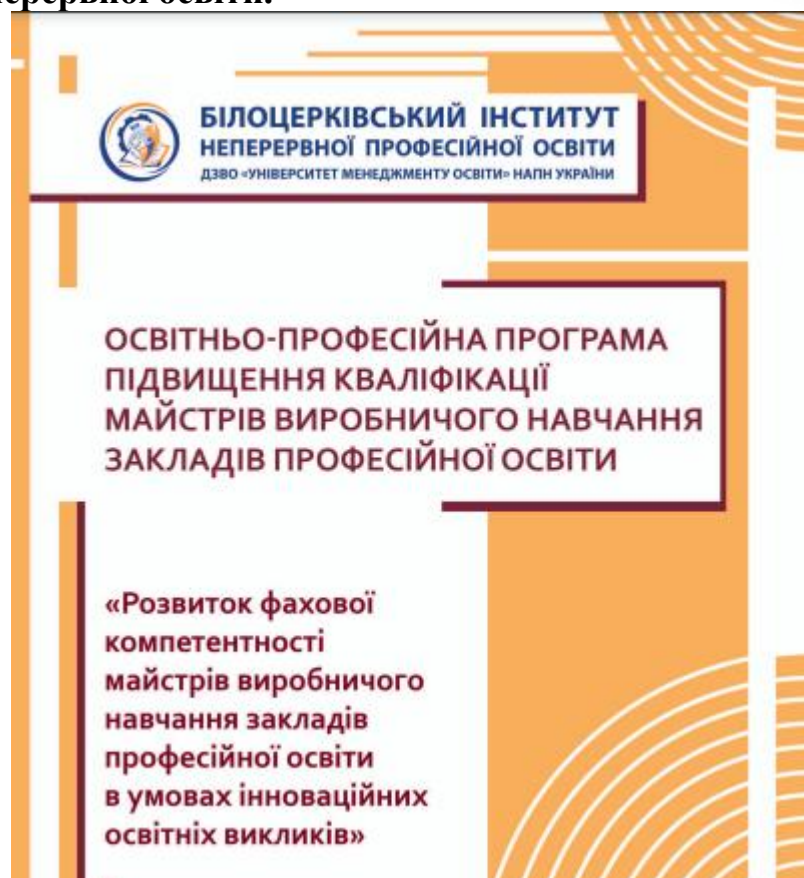
10. **Культура навчання.** Організації можуть сприяти культурі навчання, де працівники постійно розвивають свої професійні навички та спільно навчаються з іншими.

Неперервне професійне вдосконалення допомагає забезпечити, що працівники завжди залишаються конкурентоспроможними на ринку праці та готові до викликів сучасного світу.

У сучасних умовах, коли новітні технології домінують у виробництві та ефективність соціально-економічних перетворень значною мірою залежить від

інтенсивності інноваційних процесів у найрізноманітніших сферах професійної діяльності, як ніколи раніше стала актуальною потреба у фахівцях з яскраво вираженим творчо-особистісним потенціалом, удосконаленням їхньої професійної підготовки й пошуком нестандартних шляхів реалізації педагогічних умов з метою підвищення професійної якості підготовки майбутніх викладачів практичного навчання. Випускники професійних закладів навчання повинні бути готові працювати в умовах постійного оновлення технічних засобів і технологій виробництва. Випускники мають бути конкурентоспроможними робітниками з високим рівнем професійної компетентності, мобільності, готовності до впровадження нових технологій, здатних до швидкого реагування на запити ринку праці.

2. Система підвищення кваліфікації майстра виробничого навчання неперервної освіти.



Підвищення кваліфікації – вид додаткової професійної освіти, оновлення та поглиблення отриманих раніше професійних знань, вдосконалення ділових якостей працівників, задоволення їх освітніх потреб, пов'язаних з професійно-педагогічною діяльністю. Сучасна система підвищення кваліфікації професійно-педагогічних працівників являє собою сукупність навчальних закладів різних організаційно-правових форм, що реалізують освітні програми:

- - державні навчальні заклади Міністерства освіти;
- - недержавні:
 - а) навчально-курсова мережу галузевих підприємств;

б) конкретні підприємства;

- - приватні: навчальні центри всередині підприємства.

Актуальність підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання полягає в необхідності розроблення та реалізації індивідуальної освітньої траєкторії працівників з метою реалізації освітньої політики держави шляхом запровадження інноваційних форм, методів та технологій навчання на засадах андрагогіки, людиноцентризму з урахуванням професійних потреб слухачів, держави та глобалізованого світу.

Результатом підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання є підготовка конкурентоспроможних на ринку освітніх послуг фахівців, які здатні забезпечувати випереджувальність розвитку країни в умовах війни та період повоєнного відновлення, готові виконувати роль консолідаторів нації, активно зреалізовувати освітні проєкти національного масштабу, витримувати конкуренцію на європейському і світовому ринку освітніх послуг тощо.

Професійний розвиток педагогів майстрів виробничого навчання в умовах післядипломної освіти передбачає організацію диференційованого освітнього простору за індивідуальною освітньою траєкторією, упровадження багатоваріантних моделей, форм освіти дорослих, реалізацію інноваційних методологічних підходів, андрагогічних, компетентнісно орієнтованих технологій тощо.

Метою підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти є підготовка кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці фахівців на засадах компетентнісного підходу, здатних до вибору індивідуальної освітньої траєкторії, навчання впродовж життя, розвитку професійної кар'єри, професійної мобільності та швидкої адаптації до змін і розвитку в соціально-культурній сфері, які здобули ключові і фахові компетентності, навичок *hard skills* і *soft skills* з урахуванням їхніх професійних інтересів, здібностей, можливостей, відповідно до державної політики в галузі освіти, вимог роботодавців і ключових стейкхолдерів.

Кінцевий результат підвищення кваліфікації – умотивовані активні здобувачі кваліфікацій, які прагнуть безперервного професійного розвитку, самореалізації і кар'єрного зростання:

- цілісна особистість (усебічно розвинена, здатна до вибору індивідуальної освітньої траєкторії, навчання впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти, розвитку професійної кар'єри, підприємництва та самозайнятості);
- фахівець (конкурентоздатний на ринку праці професіонал, яка набуває ключових, професійних і загальнопрофесійних компетентностей відповідно до власних інтересів, здібностей, можливостей, потреб економіки та суспільства);
- відповідальний громадянин (успішна особистість з активною громадянською позицією, морально-етичними якостями, відповідальна за результати власної діяльності задля сталого розвитку).

Для безперервного здобуття професійних кваліфікацій упродовж життя, поєднання навчання на виробництві, у закладах професійної та вищої освіти всіх типів та форм підпорядкування, визнання професійних кваліфікацій

передбачено створення єдиного освітнього простору професійної освіти і навчання.

Система підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання у контексті неперервної освіти включає в себе різноманітні методи і підходи, спрямовані на постійне покращення їхніх професійних навичок і компетенцій. Нижче наведено деякі важливі аспекти цієї системи:

1. **Планування і оцінка.** Майстри виробничого навчання повинні мати індивідуальні плани підвищення кваліфікації, які відповідають їхнім потребам та цілям. Плани повинні включати в себе конкретні курси, тренінги, семінари та інші форми навчання. Після завершення навчання важливо оцінити досягнутий прогрес і визначити, чи були досягнуті цілі.

2. **Підвищення кваліфікації на робочому місці.** Майстри можуть здобувати додатковий досвід і навички в процесі роботи. Це може включати участь в проектах з впровадження нових технологій або методів, співпрацю з експертами та стажування на робочих місцях.

3. **Е-навчання.** Використання онлайн-курсів та електронних ресурсів для навчання і самонавчання може бути ефективним способом підвищення кваліфікації. Майстри можуть мати доступ до цифрових навчальних матеріалів і курсів, які дозволяють вивчати новий матеріал в зручний час і місці.

4. **Участь в професійних асоціаціях і об'єднаннях.** Майстри можуть приєднатися до професійних об'єднань та асоціацій, які надають можливість участі в семінарах, конференціях та інших заходах, що сприяють підвищенню кваліфікації.

5. **Участь у програмах менторства і співробітництва.** Майстри можуть брати участь у програмах менторства, де досвідчені колеги допомагають їм вдосконалювати свої навички. Співробітництво з іншими професіоналами може призвести до обміну знань та вмінь.

6. **Сертифікація і визнання.** Завершення курсів та програм підвищення кваліфікації може призвести до отримання сертифікатів і інших форм визнання, що підтверджують нові навички та компетенції.

7. **Адаптивність і гнучкість.** Майстри повинні бути готові до адаптації до змін в їхній галузі та навчання нових технологій та методів.

8. **Фінансова підтримка.** Важливо, щоб майстри мали доступ до фінансової підтримки для покриття витрат на навчання і підвищення кваліфікації.

Система неперервного підвищення кваліфікації для майстрів виробничого навчання допомагає їм залишатися актуальними та конкурентоспроможними у своїй галузі та вносити цінний внесок у професійний розвиток і підвищення якості професійної освіти.

Майстри можуть постійно розвивати свої навички і компетенції, що дозволяє їм зростати в професійному плані та займати важливі позиції у своїй галузі. Оновлені знання і навички допомагають майстрам виробничого навчання виконувати свої обов'язки більш ефективно та ефективно. Майстри з актуальними знаннями про сучасні технології та методи можуть бути мотивовані впроваджувати інновації у процес навчання і виробництва.

Майстри, які постійно вдосконалюються, можуть вносити цінний внесок у покращення програми професійної освіти та методів навчання. Система неперервного підвищення кваліфікації допомагає майстрам виробничого навчання відповідати змінам на ринку праці та підготувати студентів до актуальних вимог роботодавців. Можливість постійно навчатися та розвиватися може зробити професію майстра виробничого навчання більш привабливою для молоді, що сприяє збільшенню кадрового потенціалу.

Отже, система неперервного підвищення кваліфікації є важливим інструментом для підтримки розвитку майстрів виробничого навчання та забезпечення якості професійної освіти. Вона дозволяє майстрам залишатися у центрі сучасних тенденцій та внесення цінного внеску у свою галузь.

3. Поняття професійно-значимих якостей майстра виробничого навчання.

Майстер виробничого навчання - [педагогічна](#) спеціалізація, сутність якої полягає у навчанні слухачів практичним навичкам їхньої майбутньої професії, а також сприянні загальнопедагогічній функції багатостороннього розвитку особистості. Викладають у професійних [ліцеях](#), [училищах](#), [коледжах](#), [технікумах](#), навчально-виробничих комбінатах, на станціях технічної творчості, у шкільних майстернях і кабінетах праці, у центрах дозвілля, у навчальних центрах, на курсах професійного навчання, на підприємствах швейної, [харчової](#), [хімічної](#) й ін. промисловості, на виробництві.

Грунтуючись на розумінні особистості в рамках особистісно-діяльнісного підходу, можна спроектувати структуру особистості педагога, виходячи із специфіки його професійно-педагогічної діяльності, з огляду на взаємозв'язок між структурою особистості і її діяльністю.

Виділення спрямованості, компетентності і здібностей як професійно значущих якостей викладача, майстра виробничого навчання багато в чому диктується специфікою професійно-педагогічної діяльності. Завдяки тому, що педагог має саме ці якості, він, на думку психологів, забезпечує свою конкурентоспроможність, професійну мобільність, більш високу результативність і продуктивність професійно-педагогічної діяльності. Високий рівень розвитку виділених якостей багато в чому сприяє професійному зростанню, підвищенню кваліфікації і розвитку професійної кар'єри.

Професійно-педагогічна професія пред'являє досить високі вимоги до педагога професійної школи в силу того, що виділені нами професійно значущі якості дуже серйозно впливають на процес його професійного становлення.

Професійно-значущі якості майстра виробничого навчання визначаються їхнім внеском у підготовку студентів, управлінням навчальним процесом та впливом на розвиток професійної освіти. Ось деякі поняття професійно-значущих якостей майстра виробничого навчання:

1. **Знання та компетенції.** Майстр повинен мати глибокі знання у своїй галузі та компетентність у викладанні студентів. Це включає в себе розуміння сучасних технологій, методів та практик.

2. **Комунікаційні навички.** Майстр повинен бути відмінним комунікатором, який може чітко пояснити складні концепції та інструкції студентам. Вміння слухати і розуміти студентів також важливі.

3. **Педагогічні навички.** Майстр повинен розуміти принципи навчання та мати навички планування та викладання уроків, оцінки студентів та створення навчальних матеріалів.

4. **Мотивація та відданість.** Майстр повинен бути мотивованим і відданим своїй роботі та студентам. Ця якість може впливати на стимулювання студентів до власного професійного росту.

5. **Лідерські якості.** Майстр може відігравати роль лідера в навчальному процесі, допомагаючи студентам розвивати власні навички та бути мотивованими до досягнення успіху.

6. **Спроможність співпраці.** Майстр повинен бути здатний працювати в команді та співпрацювати з іншими викладачами, а також з представниками галузі та підприємствами.

7. **Аналітичні навички.** Майстр повинен бути здатний аналізувати та оцінювати результати навчання, ідентифікувати сильні та слабкі сторони студентів та вносити зміни у навчальні програми.

8. **Гнучкість та адаптивність.** Майстр повинен бути готовим до адаптації до змін в галузі та сучасних вимог ринку праці.

9. **Етичність та професійність.** Майстр повинен дотримуватися високих стандартів етики та професіоналізму у своїй роботі та стосунках зі студентами та колегами.

10. **Стресостійкість.** У ролі майстра виробничого навчання можуть виникати стресові ситуації, і майстр повинен бути здатний ефективно керувати ними та залишатися спокійним.

Ці якості допомагають майстрам виробничого навчання впливати на професійний розвиток студентів, забезпечуючи їхню успішність у навчанні та підготовці до ринку праці. Вони грають важливу роль у підвищенні якості професійної освіти та розвитку галузей виробничого навчання.

5. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 2

ВИХОВНА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Рекомендовані питання для обговорення

1. Проблеми розвитку педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання.

2. Основні завдання майстра виробничого навчання та концепція професійної освіти України.

3. Підготовка майстра виробничого навчання в контексті євроінтеграції освіти.

Література: 1, 3, 6, 14, 16, 19.

ТЕМА 3

ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Рекомендовані питання для обговорення

1. Процес неперервного професійного вдосконалення системи підвищення професійних компетентностей.
2. Система підвищення кваліфікації майстра виробничого навчання неперервної освіти.
3. Поняття професійно-значимих якостей майстра виробничого навчання.

Література: 1, 9, 11, 12, 15, 17, 18.

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарських занять та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 2 та 3.
2. Підібрати теми рефератів виходячи з інформації наведеної у презентації до теми 2 та 3.
3. Реферат повинен включати наступні елементи: постановку проблеми, аналіз ситуації у відповідності до обраної теми, висунення гіпотези по даній темі та її оцінку відповідності реальній ситуації. Прогноз можливого розвитку подій у період повоєнного відновлення України.

6. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА

Питання для самоконтролю до теми 1

1. Розкрийте поняття «Професійно-педагогічна» діяльність.
2. Яка мета професійно-педагогічної діяльності?
3. Виділіть ступені професійного становлення педагога професійного навчання.
4. У чому полягає результат професійно-педагогічної діяльності?
5. У чому полягає специфіка професійно-педагогічної діяльності майстра виробничого навчання?
6. Розкрийте зміст професійно-педагогічної діяльності викладача початкової професійної школи.
7. Як Ви розумієте поняття «технологічна культура педагога»?

8. Проаналізуйте професійну діяльність майстра виробничого навчання професійно-технічного навчального закладу.

Питання для самоконтролю до теми 2

8. Які передумови виникнення наукової категорії «педагогічна майстерність».

9. Які етапи розвитку наукового знання з розвитку та формування педагогічної майстерності.

10. Які існують проблеми розвитку педагогічної майстерності майстрів виробничого навчання?

11. Які Ви знаєте завдання майстра виробничого навчання?

12. Які Вам відомі принципи професійної освіти?

13. Як можна тлумачити поняття «інновація» в освіті на Ваш погляд?

14. Яка мета впровадження Національної рамки кваліфікацій?

15. Визначте зміст поняття «інтегральна компетентність».

Питання для самоконтролю до теми 3

1. Дайте визначення поняття «педагогічна культура педагога професійної школи».

2. Які базові компоненти педагогічної культури педагога професійної школи?

3. Які способи підвищення педагогічної культури?

4. Охарактеризуйте практичний компонент педагогічної культури.

5. Розкрийте взаємозв'язок загальної та педагогічної культури педагога професійного навчання.

6. Як відбувається процес навчання та підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання професійної освіти після введення військового стану?

7. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Майстер виробничого навчання – це:

а) педагогічна спеціалізація, сутність якої полягає у навчанні учнів(слухачів) практичним навичкам їхньої майбутньої професії, а також сприянні загальнопедагогічній функції багатостороннього розвитку особистості;

б) керівна позиція в адміністрації школи, керівник середньої ланки;

в) співробітники

г) система принципів, норм і способів організації побудови теоретичної і практичної діяльності.

2. Зміст і порядок підготовки майстра до заняття залежить від:

а) періоду навчання;

б) змісту навчального матеріалу;

- в) досвіду майстра;
- г) складу групи;
- д) всі відповіді вірні.

3. Виробниче навчання має характерні особливості. Його основу становлять:

- а) загальноосвітні;
- б) загальнотехнічні та спеціальні знання;
- в) професійні вміння та навички;
- г) усі відповіді вірні

4. Які такі типи закладів вищої освіти забезпечують професійну освіту?

- а) Університет, академія, інститут;
- б) Університет, академія, інститут, коледж;
- в) Університет, інститут, коледж;
- г) немає жодної правильної відповіді.

5. Виховна функція педагога означає:

- а) формувати необхідні якості особистості;
- б) управляти пізнавальною діяльністю школярів;
- в) передавати учням знання;
- г) створювати сприятливі умови для розвитку особистості дитини;
- д) налагоджувати співпрацю з громадськістю.

6. Уміння говорити правильно й виразно, уміння жестом, мімікою, поглядом виразити свої почуття й ставлення, уміння управляти своїм психічним станом, бачити себе зі сторони – це:

- а) педагогічна компетентність;
- б) педагогічна майстерність;
- в) педагогічна техніка;
- г) стиль педагогічного спілкування;
- д) педагогічний імідж.

7. У процесі опанування педагогічною майстерністю виокремлюють такі рівні:

- а) низький, базовий, елементарний;
- б) низький, середній, високий;
- в) елементарний, базовий, досконалий, творчий;
- г) примітивний, базовий, досконалий;
- д) початковий, середній, старший.

8. Самонавіювання - це:

- а) висловлення задоволення собою від досягнутого успіху;

- б) процес доведення собі необхідності формування певних рис чи якостей особистості, обов'язкових для досягнення мети діяльності;
- в) веління самому собі;
- г) свідоме самостійне регулювання особистістю своєї поведінки, її мотивів і спонукань на основі виявлення відхилень від загальноприйнятих вимог у думках, вчинках, діях;
- д) психічний вплив людини на саму себе, вироблення нових установок, психічних станів шляхом постійного повторення словесних формул.

9. Основними структурними компонентами педагогічної компетентності є:

- а) всі відповіді правильні;
- б) особистісні якості педагога;
- в) практичні вміння;
- г) теоретичні педагогічні знання;
- д) немає правильної відповіді.

10. Що не входить до структури педагогічної діяльності?

- а) проєктувальна діяльність;
- б) організаційна діяльність;
- в) комунікативна діяльність;
- г) ігрова діяльність;
- д) конструктивна діяльність.

11. Основними структурними компонентами педагогічної компетентності є:

- а) особистісні якості педагога
- б) всі відповіді правильні;
- в) теоретичні педагогічні знання;
- г) практичні вміння;
- д) немає правильної відповіді.

12. Цілями самовиховання є:

- а) досягнення згоди із самим собою;
- б) усі відповіді правильні;
- в) досягнення гармонії з найближчим оточенням;
- г) усунення поганих звичок;
- д) формування позитивних рис характеру.

8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

Майстер виробничого навчання - педагогічна спеціалізація, сутність якої полягає у навчанні слухачів практичним навичкам їхньої майбутньої професії, а також сприянні загально-педагогічній функції багатостороннього розвитку особистості.

Методологічний підхід – це стратегічний напрям, який визначає всі компоненти системи навчання: його цілі, завдання, зміст, шляхи і способи їх досягнення, діяльність учителя й учня тощо.

Професійна компетентність – це базова характеристика діяльності спеціаліста; вона включає як змістовий (знання), так і процесуальний (уміння) компоненти і має головні суттєві ознаки, а саме: мобільність знань, гнучкість методів професійної діяльності і критичність мислення.

Професійний розвиток педагогічного працівника - це свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня своєї професійної компетентності й розвитку професійно-значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та власної програми розвитку.

Методи виробничого навчання – способи спільної діяльності майстра виробничого навчання і учнів, завдяки яким досягається засвоєння учнями певних знань, виробничих професійних умінь і навичок, оволодіння професійною майстерністю, розумовий і фізичний розвиток.

Методична компетентність майстра виробничого навчання – інтегрована характеристика фахівця, яка відображає рівень володіння методичними знаннями, вміннями та навичками організаційно-методичної діяльності, характер і зміст досвіду вирішення практичних завдань з методики навчально-виробничого процесу, потенційні можливості та практичну реалізацію самоосвіти з методики професійного навчання учнів професійно-технічних навчальних закладів відповідного профілю.

Методологія – шлях, спосіб пізнання і вчення – система принципів, норм і способів організації побудови теоретичної і практичної діяльності, а також вчення про шляхи досягнення істинного значення і оптимального практичного ефекту.

Науково-методичний супровід розвитку методичної компетентності майстрів виробничого навчання – комплекс взаємопов'язаних цілеспрямованих дій, заходів, які спрямовані на надання всебічної допомоги майстру виробничого навчання у вирішенні методичних утруднень, які сприяють розвиткові його методичної компетентності та самовизначенню протягом його педагогічної діяльності.

Розвиток методичної компетентності майстра виробничого навчання – цілеспрямований динамічний процес якісних змін у рівні методичної компетентності, враховуючи вплив аспектів неперервної освіти майстра виробничого навчання.

Самоосвіта майстра виробничого навчання – самостійна пізнавальна діяльність майстра виробничого навчання, яка визначається внутрішньою мотивацією, високим рівнем самоконтролю, самоорганізацією праці.

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти – складна соціальна система, яка має на меті вдосконалення та розвиток професійно-педагогічної компетентності шляхом опанування сучасних освітніх технологій, методик загальної та професійної педагогіки, психології, а також ознайомлення із сучасним устаткуванням,

обладнанням, технікою, прогресивними методами організації праці, необхідними для здійснення якісної підготовки кваліфікованих робітників.

Технологічна культура – це універсальна культура, що визначає світогляд і саморозуміння сучасної людини. При цьому під універсальними культурами ми розуміємо системи епістемічних принципів, характерних для певної епохи й певних рівнів розвитку наукових знань і технічних засобів.

Компетентнісний підхід – одна з провідних доктрин особистісно-діяльнісної парадигми професійної освіти. Основною метою освіти в рамках компетентнісного підходу є формування і розвиток у особистості такої інтегральної її характеристики, як компетентність.

Компетентність – інтегральна системна характеристика особистості, здатність людини завдяки наявності у неї певних знань, умінь, досвіду й інших когнітивних та абілітивних якостей ефективно діяти у певній галузі, досягаючи позитивних результатів.

Комунікація – взаємозв'язок суб'єктів із метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності.

Мотивація - фіксування уваги учнів на навчальній проблемі і викликання їх інтересу до обговорюваної теми.

Навички – дії, які характеризуються високою мірою засвоєння, спроможність у процесі цілеспрямованої діяльності виконувати частину дій автоматично.

Навчальна технологія – послідовність дій, що становлять у сукупності цілісну дидактичну систему, реалізація якої у педагогічній практиці призводить до досягнення гарантованих цілей навчання й виховання.

Інновації в освіті – процес творення, запровадження та поширення в освітній практиці нових ідей, засобів, педагогічних та управлінських технологій, у результаті яких підвищуються показники (рівні) досягнень структурних компонентів освіти, відбувається перехід системи до якісно нового стану.

Інноваційне навчання - процес навчання, що орієнтований на формування готовності особистості до змін у соціумі, сприяє підвищенню соціально-адаптаційних можливостей учнів.

Інноваційний урок – заняття, що орієнтоване на засвоєння умінь та навичок за певною професією; мотивацію учнів до оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками за допомогою нових форм організації навчальної діяльності та впровадження сучасних технологій навчання; чіткої цілеспрямованості уроку на формування професійно-важливих якостей особистості та здібностей до саморозвитку через діяльнісно-компетентнісний підхід.

Інноваційна освітня діяльність передбачає розвиток творчого потенціалу педагога, вона стосується не лише створення та поширення новизни, а й зміни у способі діяльності, стилі мислення особистості.

Інформаційне освітнє середовище – системно організована навчальним закладом сукупність організаційно-педагогічних, дидактико-психологічних,

комунікаційних та програмних заходів і засобів цілеспрямованого культурного, духовного і соціального розвитку особистості.

Комунікація – взаємозв'язок суб'єктів із метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності.

9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ

За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача Герасименко Юлії Сергіївни за електронною поштою gerasimenkou04@gmail.com або у вайбер за номером +38-050-597-25-49.

10. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА

1. Професійний стандарт «Майстер виробничого навчання» (наказ Міністерства економіки України від 17 серпня 2021 року, № 430-21). [Електронний ресурс] Режим доступу: https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/346-430_majster_virobnicogo_navcanna.pdf.

2. Освітньо-професійна програма підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти «Розвиток фахової компетентності майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти в умовах інноваційних освітніх викликів». Вікторія Сидоренко, Олена Юденкова, Світлана Шевчук. Біла Церква, 2023. 78 с. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://surl.li/meodn>

3. Заславська С. І. Сучасний урок виробничого навчання : методичні рекомендації / С.І. Заславська. – Біла Церква : БІНПО УМО, 2016. 41 с. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://surl.li/meoeg>

4. Бричок Б.П. Сутність педагогічної культури викладача ВНЗ. Педагогічний дискурс : зб. наук. праць. Хмельницький : ХГПА, 2007. Вип. 2. С. 29-31. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/peddysk_2007_2_8

5. Гаргін В. Технологічна культура як структурний компонент професійно-педагогічної культури вчителя трудового навчання. Технологічна освіта: досвід, перспективи, проблеми. 2009. № 3-4. С. 44–52.

6. Джевага Г. Формування технологічної культури студентів в процесі технічного моделювання. Проблеми підготовки сучасного вчителя. 2012. Вип. 6 (Ч. 1). С. 102-106. [Електронний ресурс] Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppsv_2012_6%281%29_17

7. Ковальчук В.І. Зміст та структура педагогічної майстерності майстра виробничого навчання ПТНЗ. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/1778/1/Kovalchuk_V.pdf.

8. Комісарова Л.О. Розвиток технологічної культури майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів швейного профілю : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Л.О. Комісарова; НАПН України, Ін-т проф.-техн. освіти. К., 2012. 20 с.

9. Лола В.Г. Формування технологічної культури майбутніх учителів трудового навчання: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / В.Г. Лола; Терноп. держ. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Т., 2003. 19 с.
10. Моштук В.В. Сутність поняття «проектно-технологічна культура» та її основні структурні компоненти. Технологічна освіта: досвід, перспективи, проблеми. 2011. № 2. С. 204-211.
11. Пехота О. Формування технологічної культури сучасного викладача як складової його педагогічної майстерності. Естетика і етика педагогічної дії. 2012. Вип. 3. С. 165-180.
12. Пилипенко С.Г. Трансформація культури в умовах глобалізації: філософсько-антропологічний вимір [Текст] : автореф. дис. ... канд. філос. наук : 09.00.04 / Пилипенко Світлана Григорівна; Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. Х., 2012. 18 с.
13. Радкевич В. Інноваційні процеси у сучасній професійній школі. Професійно-технічна освіта. 2005. № 1. С. 9-11.
14. Радкевич В.О. Теоретичні і методичні засади професійного навчання у закладах профтехосвіти художнього профілю : монографія / В.О. Радкевич; за ред. Н.Г. Ничкало. К.: УкрІНТЕІ, 2010. 420 с.
15. Юрженко В. В. «Культура» і «цивілізація»: позиціонування понять у відношенні до змісту освітньої галузі «Технологія» (методологічний аспект). [Електронний ресурс] Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2011_90/Yurzhen.pdf.
16. Зязюн І.А. Філософія педагогічної дії: монографія. Черкаси: Вид. від ЧНУ ім. Богдана Хмельницького, 2008. 608 с.
17. Ільчук В.В. Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів фахових дисциплін у вищих аграрних навчальних закладах: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Вінницький держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 2016. 254 с.
18. Курлянд З.Н. Формування професійної усталеності викладача вищої школи. Проблеми розвитку педагогіки вищої школи в ХХІ столітті: теорія і практика. Одеса, 2002. С. 17-24.
19. Гедиш О.М. Проблема розвитку професійної компетентності майстрів виробничого навчання у післядипломній педагогічній освіті. Вісник післядипломної освіти. 2012. №. 7. С. 50-55.
20. Максимова Н. А. Система формирования технологической культуры учителя. [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/sistemaformirovaniya-tehnologicheskoy-kultury-uchitelya/>

МОДУЛЬ «ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ»

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В РОБОТІ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ



Розробник: *Кулішов Володимир Сергійович*, завідувач кафедри педагогіки, психології та менеджменту, кандидат педагогічних наук, доцент



Актуальність курсу визначається упровадженням компетентнісного підходу в освіті, технологізацією освітнього процесу у ЗП(ПТ)О, затребуваністю технологій, що ґрунтуються на діяльнісному та проблемно-пошуковому підходах, різноманітними способами організації освітнього процесу у рамках урочної і позаурочної навчальної діяльності здобувачів освіти.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо вибору та впровадження інноваційних технологій навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Електронний курс розраховано на *6 год.*, із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. Анотація електронного курсу
2. Типова освітня програма електронного курсу
3. Тематичний план викладу та засвоєння матеріалів електронного навчального курсу
4. Зміст електронного навчального курсу за темами
5. Завдання до семінарських занять
6. Проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача
7. Комплекс практичних (тестових) завдань для самоконтролю
8. Глосарій ключових слів.
9. Консультаційний пункт

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

На сучасному етапі становлення і розвитку освіти в Україні потрібні освітянські кадри з високим рівнем професіоналізму, інноваційним стилем науково-педагогічного мислення, педагоги, які готові до сприйняття творчих рішень. Формувати їхнє ставлення до сприйняття освітніх інновацій, сприяти розвитку їхнього креативного мислення, бажання брати участь в обговоренні проблем і моделюванні педагогічного процесу, постійно самовдосконалюватися покликані інститути післядипломної освіти.



Професійна освіта, яку здобули педагоги в минулому, і досвід, набутий ними у принципово відмінних від теперішніх соціальних, економічних, політичних, ідеологічних умовах, не відповідають потребам сьогодення і вимагають ґрунтовного критичного аналізу, осмислення та істотного оновлення. Саме тому серед основних шляхів реформування освіти є підготовка нової генерації педагогічних кадрів, підвищення їх загальнокультурного та професійного рівнів. Висока ефективність підвищення кваліфікації педагогічних працівників, підтримання її на належному рівні досяжна лише тоді, коли ґрунтується на знанні проблем професійної культури й реальних потреб педагога, та коли він сам, керуючись стійкими внутрішніми мотивами, виявляє особисту зацікавленість в отриманні потрібної науково-методичної допомоги з питань вивчення та впровадження інноваційних педагогічних технологій.



Актуальність курсу визначається упровадженням компетентнісного підходу в освіті, технологізацією освітнього процесу у ЗП(ПТ)О, затребуваністю технологій, що ґрунтуються на діяльнісному та проблемно-пошуковому підходах, різноманітними способами організації освітнього процесу у рамках урочної і позаурочної навчальної діяльності здобувачів освіти.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо вибору та впровадження інноваційних технологій навчання у професійну



підготовку кваліфікованих робітників.



Завдання курсу:

- оновлення та систематизація знань щодо технологізації навчально-виробничого процесу та концептуальних засад інноваційних технологій навчання професії;
- підвищення рівня професійної компетентності педагогів закладів професійної освіти щодо використання інноваційних технологій у освітній діяльності;
- проєктування освітнього процесу у закладах професійної освіти з використанням інноваційних технологій.



Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Реалізація завдань для досягнення результатів спецкурсу здійснюється шляхом:

- Самостійного опрацювання слухачами навчального матеріалу.
- Виконання контрольних-діагностичних матеріалів, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок на практиці застосовувати набуті теоретичні знання.
- Учасі в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-педагогічній діяльності.
- Написанні та захисту на підсумковому етапі випускної роботи (на вибір).

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В РОБОТІ ПЕДАГОГА ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ»

Пояснювальна записка



Актуальність електронного курсу. На сучасному етапі становлення і розвитку освіти в Україні потрібні освітянські кадри з високим рівнем професіоналізму, інноваційним стилем науково-педагогічного мислення, педагоги, які готові до сприйняття творчих рішень. Формувати їхнє ставлення до сприйняття освітніх інновацій, сприяти розвитку їхнього креативного мислення, бажання брати участь в обговоренні проблем і моделюванні педагогічного процесу, постійно самовдосконалюватися покликані інститути післядипломної освіти.

Професійна освіта, яку здобули педагоги в минулому, і досвід, набутий ними у принципово відмінних від теперішніх соціальних, економічних, політичних, ідеологічних умовах, не відповідають потребам сьогодення і вимагають ґрунтовного критичного аналізу, осмислення та істотного оновлення. Саме тому серед основних шляхів реформування освіти є підготовка нової генерації педагогічних кадрів, підвищення їх загальнокультурного та професійного рівнів. Висока ефективність підвищення кваліфікації педагогічних працівників, підтримання її на належному рівні досяжна лише тоді, коли ґрунтується на знанні проблем професійної культури й реальних потреб педагога, та коли він сам, керуючись стійкими внутрішніми мотивами, виявляє особисту зацікавленість в отриманні потрібної науково-методичної допомоги з питань вивчення та впровадження інноваційних технологій навчання.



Актуальність курсу визначається упровадженням компетентнісного підходу в освіті, технологізацією освітнього процесу у ЗП(ПТ)О, затребуваністю технологій, що ґрунтуються на діяльнісному та проблемно-пошуковому підходах, різноманітними способами організації освітнього процесу у рамках урочної і позаурочної навчальної діяльності здобувачів освіти.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань, розвитку та удосконаленні умінь щодо вибору та впровадження інноваційних технологій навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників.



Завдання курсу:

- оновлення та систематизація знань щодо технологізації навчально-виробничого процесу та концептуальних засад інноваційних технологій навчання професії;
- підвищення рівня професійної компетентності педагогів закладів професійної освіти щодо використання інноваційних технологій у освітній діяльності;
- проектування освітнього процесу у закладах професійної освіти з використанням інноваційних технологій.



Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.



Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача, тести, методичні рекомендації) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

Профіль Типової освітньої програми електронного курсу <i>«Інноваційні технології в роботі педагога закладу професійної освіти»</i>	
Обсяг курсу	0,2 ЄКТС кредиту На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 6 академічних годин, що відповідає 0,2 ЄКТС кредиту
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти
А	Мета
	Оновлення, поглиблення та систематизація знань, розвиток та удосконалення умінь щодо вибору та впровадження інноваційних технологій навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників.

В	Характеристика типової програми	
1.	Функціональна спрямованість	Розвиток умінь щодо організації освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти із застосуванням інноваційних технологій
2.	Фокус Типової програми	Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, здатних до організації освітнього процесу на високому науково-методичному рівні із застосуванням інноваційних технологій
3.	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтовна на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти
4.	Особливості типової програми	<p>Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, які володіють широким спектром професійних навичок і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій.</p> <p>Особливості електронного курсу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – оновлення та систематизація знань щодо технологізації навчально-виробничого процесу та концептуальних засад інноваційних технологій навчання професії; – підвищення рівня професійної компетентності педагогів закладів професійної освіти щодо використання інноваційних технологій у освітній діяльності; – проектування освітнього процесу у закладах професійної освіти з використанням інноваційних технологій.

		Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (проблемно-пошукові питання, завдання для самостійної роботи, тести).
5.	Цільова група	Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).
С	Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання	
1.	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2.	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в системі неформальної та інформальної освіти.
Д	Стиль і методика навчання	
1.	Підходи до викладання і навчання	Розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення професійних знань. Навчання проходить за різними моделями (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною) із використанням компетентнісного, андрагогічного, особистісно-орієнтованого, діяльсного підходів та інноваційних технологій навчання: інтерактивних, проблемних, кейс-технологій, практичних завдань, тестів тощо.
2.	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано) на основі: підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань самостійної роботи, виконання тестових завдань.

Е	Програмні компетентності	
1.	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці
2.	Загальні компетентності <i>Освітлогічна</i>	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності професійної діяльності
3.	Спеціальні (фахові) компетентності	<p>андрагогічна компетентність – уміння визначати освітні потреби і запити, ураховувати особливості мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії;</p> <p>професійно-педагогічна – здатність планувати, організовувати та контролювати діяльність суб'єктів освітнього процесу закладів професійної освіти та власну професійну діяльність в умовах реформ і соціальних трансформацій; здатність до вибору оптимальних прийомів, методів та форм навчання, застосування інноваційних технологій на основі володіння технологіями створення сприятливих умов для навчального процесу.</p> <p>інноваційна – здатність педагога забезпечувати використання інновацій у освітньому процесі, поглиблювати спеціальні теоретичні знання з педагогічної інноватики, розвивати уміння ефективного застосування інноваційних</p>

		<p>педагогічних технологій на практиці через систему мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога;</p> <p>компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) і вдосконалювати (самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб'єктів освітнього процесу як найвищої цінності суспільства тощо.</p>
F	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> - мети, завдань професійної освіти в умовах євроінтеграції; - розуміння інновацій в освіті та впровадження їх в освітній процес; - змісту, методів і форм організації сучасного освітнього процесу; - сутності поняття технологія навчання та їх класифікація; - особливостей проектування освітнього процесу із застосуванням сучасних технологій на діяльній основі; - вплив інноваційних технологій на рівень ефективності освітнього процесу
	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> - здійснювати класифікацію інноваційних технологій; - застосовувати поетапне впровадження інноваційних технологій в освітній процес закладів професійної (професійно-технічної) освіти; - проектувати навчально-

		<p>пізнавальну діяльність здобувачів освіти із використанням інноваційних технологій навчання;</p> <ul style="list-style-type: none"> - прогнозувати та організовувати спільну діяльність учасників освітнього процесу в умовах інноваційного освітнього середовища
	Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> - людиноцентризм, цінність особистості, просування демократичних цінностей у освітній процес, - готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - рефлексія власної професійної діяльності
<p>Ключові слова</p> <p>Технологія навчання, інноваційна діяльність педагога, проектування освітньої траєкторії, інноваційне освітнє середовище.</p>		

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Зміст модулів	Кількість кредитів ЕКТС	Загальний обсяг годин	Загальний обсяг аудиторних годин	Аудиторні години				Спецкурси	Семинар-практикум	Самостійна робота	Самостійна робота (спецкурс)
				Лекції	Семинарські заняття	Тематичні дискусії	Науково-практичні конференції				
Тема 1. Технологічний підхід у професійній освіті		2	2	2							
Тема 2. Технологія проблемного навчання		2	2		2						
Тема 3. Реалізація проектної технології у процесі професійної підготовки		2	2		2						
<i>Разом</i>		6	6	2	4						

4. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

ТЕМА 1.

ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД У ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ



План лекції

1. Сутність інновацій у професійній освіті. Структура освітніх інновацій.
 2. Стратегія вибору інноваційної технології при підготовці кваліфікованих робітників.
 3. Сутність та задачі технологізації освітнього процесу у закладах професійної освіти.
 4. Структурні складові технології навчання як дидактичної системи.
 5. Критерії технологічності у навчанні та принципи організації навчально-виробничої діяльності в рамках технологічного підходу.
 6. Моделі і стратегії навчання.
 7. Класифікації сучасних технологій навчання професії.
- Література:** 2, 4, 6, 9, 13, 15, 16, 17

1. Сутність інновацій у професійній освіті. Структура освітніх інновацій



У сучасних умовах в Україні відбувається пошук нових прогресивних форм реалізації професійно-технічної освіти, що пов'язано з відмовою від стереотипів і застарілих поглядів та підходів до проектування, планування та організації навчально-виробничого та виховного процесів. Сучасні вимоги до якості трудових ресурсів потребують переважно інноваційних підходів до їх підготовки, високого професіоналізму педагогічних працівників та керівників закладів системи профтехосвіти.

Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта (П(ПТ)О) базується на таких основних **принципах**:

- випереджувальний характер професійної підготовки;
- інтеграція професійної освіти, науки і виробництва;
- неперервність, системність, логічність;
- фундаменталізація;
- гнучкість і взаємозв'язок процесу професійного навчання з реструктуризацією та подальшим розвитком економіки та зайнятістю населення;
- стандартизація;
- регіоналізація професійної освіти;
- наступність змісту загальноосвітньої і професійної підготовки;
- індивідуалізація і диференціація.

Пріоритетні напрями розвитку професійної освіти:

інтелектуалізація професійної освіти, впровадження у навчально-виробничий процес науково-технічних досягнень і новітніх освітніх та виробничих технологій;

особистісно-орієнтований підхід до професійного навчання і виховання;

розвиток ринку освітніх послуг з професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації громадян відповідно до вимог ринку праці;

розвиток соціального партнерства;

модернізація інформаційного та матеріально-технічного забезпечення професійної освіти;

міжнародне співробітництво.

2. Стратегія вибору інноваційної технології при підготовці кваліфікованих робітників

Стратегія розвитку як системи П(ПТ)О, так і конкретного закладу професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О) має бути інноваційною, базуватися на сучасному законодавчому та нормативному забезпеченні, науково-обґрунтованих критеріях оцінювання якості освітнього процесу, державних стандартах П(ПТ)О, результатах моніторингу попиту та пропозиції потреби регіональних ринків праці у робітничих кадрах.

У результаті правильного вибору стратегії розвитку в ЗП(ПТ)О формується *інноваційна культура*, яка характеризується орієнтованістю на особистість, здатністю до змін, відкритістю до комунікацій як всередині, так і з зовнішнім середовищем. Учасникам навчально-виробничого та виховного процесів такого закладу притаманна солідарність у цінностях і поглядах на освіту, яка дає змогу ефективно співпрацювати в умовах постійного конструктивного діалогу та взаємоузгодження позицій.



Отже, **інновації в освіті** – процес творення, впровадження та поширення в освітню практику нових ідей, засобів, педагогічних та управлінських технологій, в результаті яких підвищуються рівні досягнень структурних компонентів освіти, відбувається перехід системи навчання до якісно іншого, більш досконалого стану. Сутнісною ознакою інновації є її здатність позитивно впливати на якість професійної діяльності педагога, розширювати інноваційне поле освітнього середовища у навчальному закладі, регіоні, державі в цілому.

Але інновації в освіті слід розуміти не лише як кінцевий продукт застосування будь-якої новизни з метою внесення якісних змін в освітній процес і отримання економічного, соціального, науково-технічного,

екологічного та іншого ефекту, а як процедуру постійного оновлення навчальних систем.

До **соціально-економічних** інновацій в освіті належать сучасні технології розвитку особистості, нововведення у правовому забезпеченні та економіці освіти; до **науково-виробничих** – комп'ютеризація і телекомунікація освітніх процесів, сучасне матеріально-технічне нововведення у навчальному, виховному і управлінському процесах.

Реалізація сучасних освітніх інновацій відбувається через їх **структурні складові**:

- у **змісті навчання і виховання** – наявність державних стандартів професійної освіти; розроблення концепції розвитку учнівської молоді на засадах національних, родинних, громадянських, індивідуальних цінностей особистості; створення авторських навчальних планів і програм, підручників, навчальних посібників, виховних систем; розроблення нової системи оцінювання навчальних досягнень учнів;

- у **формах і методах навчання і виховання особистості** – оволодіння діалоговими, діагностичними, активними, інтерактивними, дистанційними, комп'ютерними, мультимедійними, телекомунікаційними, тренінговими методами навчання;

- у **технологіях навчання і виховання особистості** – запровадження альтернативних освітніх технологій, таких як «навчання через практику», проектна, диференційована, модульна, «парного навчання», навчання у малих групах (колективна) тощо;

- у **змісті, формах і методах управління ЗП(ПТ)О** – наявність громадсько-державних засад і структурних утворень, таких як моніторингові та інноваційні центри, програмні і фінансові комітети, консалтингові та маркетингові служби тощо;

- у **структурі управління ЗП(ПТ)О** – створення варіативних організаційних структур, таких як ВПУ, ЗП(ПТ)О-ЗВО I-II рівнів акредитації тощо.

Інноваційні трансформації сучасної професійної освіти окреслені **провідними компетенціями**:

- **традиційною** – оволодіння базовими знаннями, вміннями, навичками (З, У, Н); вивчення і засвоєння академічних знань;

- **раціоналістичною** – опора на знання як упорядковану сукупність об'єктивних фактів на основі створення ефективної та всебічно розробленої освітньої технології;

- **гуманістичною** – необхідна умова для особистісного самовираження людини, можливість найбільш повно і адекватно відповідати природі людського «Я».

Інновації, які якісно змінюють мету, підхід, принципи, завдання, структуру навчального процесу, є **масштабними**, вони більш життєздатні і конкурентноспроможні. Ті інновації, що змінюють форми, методи, засоби навчання, виховання і управління, є **локальними**, їх вплив на загальну стратегію розвитку освіти (і навчального закладу) є значно меншим.

Сучасні наукові підходи і принципи в управлінні закладами освіти на сучасному етапі сприяють розвитку: стратегічного, у тому числі інноваційного, мислення їх керівників та педагогічних працівників; організаційної (інноваційної) культури; демократизації відносин; плоскої (горизонтальної, на відміну від вертикальної, ієрархічної) структури управління, зокрема проектно-інвестиційної, командної (групової) роботи та вільного обміну інформацією.

Педагогічні працівники та керівники закладів освіти, стратегія яких орієнтована на інноваційний підхід у навчанні, вихованні та управлінні, відрізняються:

- високими професійними знаннями в галузі управління, у тому числі менеджменту інновацій;
- основними стійкими педагогічними здібностями (комунікативністю, перцептивністю, конструктивністю, креативністю, прогностичністю, саморегулятивністю, самоорганізацією);
- педагогічними особливостями, які сприяють створенню активного освітнього середовища;
- знаннями основ педагогічної техніки (уміння керувати власним емоційним станом, володіння елементами ораторського та акторського мистецтва, технікою контактної взаємодії);
- готовністю до надання допомоги з питань розвитку творчого потенціалу учнів та колег;
- толерантністю до проявів творчості інших;
- здібністю до високого рівня емпатії та рефлексії;
- позитивним ставленням до учнівської молоді.

3. Сутність та задачі технологізації освітнього процесу у закладах професійної освіти

Будь-яка освітня концепція реалізується через повну систему дій. Якщо ця система досить варіативна і гнучка, її називають методикою навчання. Якщо ж є більш-менш чітка алгоритмізація та гарантується одержання кінцевого результату з надійно оціненою ймовірністю, цю освітню систему називають технологією навчання.



Поняття «технологія навчання» або «технологічні підходи до навчання» виникло більш ніж тридцять років тому в США, було схвалене у багатьох країнах світу, у тому числі і в Україні, одержало схвалення ЮНЕСКО.

За визначенням ЮНЕСКО, *освітня технологія* – це в загальному значенні системний метод створення, застосування і визначення всього процесу викладання і засвоєння знань, який враховує людські і технічні ресурси, їхню взаємодію і має на меті оптимізацію форм освіти.

Під *оптимізацією освітнього процесу* розуміють вибір такої методики, застосування якої приведе до найкращих результатів при мінімально необхідних витратах часу і зусиль. Оптимізація припускає найбільш

ефективний (оптимальний) перебіг педагогічного процесу з погляду заданих критеріїв на підставі всебічного обліку закономірностей, принципів, сучасних форм і методів навчання та виховання, існуючих умов, а також особливостей педагога і учнів.

4. Структурні складові технології навчання як дидактичної системи.



Технологія навчання є інструментом досягнення цілей навчання, це «спосіб реалізації змісту навчання через систему форм, методів, засобів навчання, що дозволяють одержати гарантований, з надійно оціненою ймовірністю результат».

Структурні складники технології навчання як дидактичної системи:

- глобальна мета навчання (освітня парадигма);
- конкретні цілі навчання;
- навчальні завдання;
- зміст навчання;
- методи навчання;
- форми організації навчальної діяльності;
- засоби навчання.

В рамках технологічного підходу сформульовано наступні **принципи організації навчальної діяльності**:

- *принцип еквівалентної практики* – умови навчання і дії учнів у процесі навчання точно відповідають очікуваним діям під час контролю (тестування, заліку, іспиту);
- *принцип аналогічної практики* – можливість відпрацьовувати прийоми поведінки учнів у схожих, але не ідентичних ситуаціях з кінцевою поведінкою;
- *принцип знання результатів* – обов'язкове повідомлення учневі результату його дій;
- *принцип позитивних підкреслюючих реакцій* – з боку педагога дії учнів не критикуються, а конструктивним чином коментуються.

5. Критерії технологічності у навчанні та принципи організації навчально-виробничої діяльності в рамках технологічного підходу

Критеріями технологічності у навчанні є:



- *концептуальність*, тобто опора на визначену наукову концепцію, що включає психологічне, дидактичне і соціально-педагогічне обґрунтування досягнення освітніх цілей;
- *системність*, тобто педагогічна технологія повинна характеризуватися логікою процесу, взаємозв'язком його

частин та цілісністю;

- *керованість* припускає можливість діагностичного цілепокладання, проектування процесу навчання, поетапної діагностики, варіювання засобами і методами з метою корекції результатів;
- *ефективність* за результатами та *оптимальність* за витратами, можливість оцінити ймовірність досягнення заданого стандарту навчання;
- *відтворюваність* означає можливість застосування та повторення технології навчання в однотипних умовах іншими учасниками навчально-виробничого і навчально-виховного процесів.

Технологізація освітнього процесу у передбачає вирішення **наступних задач**:

- забезпечення підготовки учнів до інноваційної професійної діяльності через навчання за інноваційним типом;
- заміщення пасивної професійно-особистісної позиції учня на активну;
- переведення навчальної діяльності учнів із режиму одержання інформації у режим інноваційного розроблення, спільного пошуку орієнтирів практичної діяльності;
- удосконалення діяльності учнів через осмислення та формування професійно-особистісного досвіду на основі рефлексивної діяльності.

Технологічний підхід в освіті сприяє впровадженню системного підходу та охоплює широке коло теоретичних і практичних питань з керування, організації освітнього процесу, впровадження інноваційних форм, методів, засобів і технологій навчання. Такий підхід звільняє педагога від довільності у плануванні процесу навчання і дає можливість цілеспрямовано досягати прогнозованого кінцевого результату за умови чіткої обґрунтованості кожного етапу і компонентів процесу навчання. Технологічний підхід у навчанні професії дозволяє комплексно вирішувати освітні і виховні цілі, обирати найбільш ефективні технології та моделі навчання для вирішення виникаючих педагогічних і методичних проблем, аналізувати та систематизувати на науковій основі існуючий педагогічний досвід оптимізації освітнього процесу.

Проектування технологій навчання – це процес системно-обґрунтованого вибору змісту, методів навчання, організаційних форм навчальної діяльності, методичних прийомів навчання в залежності від дидактичних цілей, рівня підготовленості й індивідуальних особливостей учнів.

Проектування професійної діяльності педагога – як реалізація критерію керованості технологічного підходу в освіті – передбачає розробку педагогом дидактичного опису педагогічної системи (технології), реалізація якої передбачається в рамках навчального процесу.

Педагогічна практика показує, що при проектуванні навчально-виробничого процесу в ЗП(ПТ)О найбільш доцільним є наступний **алгоритм дій педагога**:

- визначення діагностичних цілей навчання (етап цілепокладання);
- обґрунтування змісту навчання в контексті майбутньої професійної діяльності кваліфікованого робітника;

- структурування змісту навчального матеріалу, визначення його інформаційної місткості та системи смислових зв'язків між його структурними елементами;
- визначення необхідних рівнів засвоєння навчального матеріалу, що вивчається;
- розробка процесуальної сторони навчання: представлення професійного досвіду, який підлягає засвоєнню у вигляді пізнавальних і практичних навчальних завдань;
- пошук спеціальних дидактичних процедур засвоєння отриманого досвіду, вибір організаційних форм, методів, засобів індивідуальної і колективної навчальної діяльності;
- вибір процедур контролю і вимірювання якості засвоєння програми навчання та способів її індивідуальної корекції.

Етап цілепокладання дозволяє визначити на діагностичній основі першочергові задачі, порядок і перспективи навчальної діяльності. В ході організованого педагогічного процесу в основному реалізуються три рівні цілей, які складають ієрархію цілей педагогічної системи:

- *перший рівень цілей* – це соціальне замовлення суспільства, що являє собою освітню та виховну стратегію суспільства;
- *другий рівень цілей* – освітня мета (модель особистості сучасного фахівця);
- *третій рівень цілей* – цілі, які реалізуються на кожному конкретному навчальному занятті та розроблені з урахуванням цілей перших двох рівнів.

Після визначення дидактичних цілей педагогом реалізуються наступні етапи процесу проектування – відбір та структурування змісту навчання.

Зміст навчання – це спеціально відібрана і визначена державою (замовником) система знань, умінь і навичок, необхідних майбутньому фахівцеві для ефективного, економічного та екологічно доцільного, творчого, суспільно-корисного здійснення професійної діяльності. Зміст навчання повинен відповідати наступним дидактичним вимогам:

- відповідати стандарту П(ПТ)О;
- мати політехнічний характер у рамках визначеної галузі виробництва (сфери послуг);
- відповідати рівню НТП галузі;
- бути прогностичним;
- забезпечувати виконання професійної діяльності майбутнього фахівця з екологічної, економічної, правової, соціальної, національно культурної позиції;
- відповідати основним принципам дидактики.

Структурування змісту – це процес планування педагогічного процесу для отримання навчальних результатів у межах дисципліни, що вивчається. Сутність цього процесу полягає у виявленні системи смислових зв'язків між структурними елементами змісту навчального матеріалу та розташування їх у логічній послідовності. Для етапу структуризації змісту важливе значення мають практичні форми реалізації структурування та їх наочної презентації в

процесі безпосередньої навчальної діяльності педагога у вигляді матриць зв'язків, графів навчальної інформації, структурно-логічних схем тощо.

Процес проектування передбачає визначення **рівнів засвоєння** – ступенів оволодіння діяльністю, досягнутих у результаті навчання. Сьогодні найбільшого поширення у педагогічній практиці набула класифікація рівнів засвоєння, відповідно до якої виділені репродуктивна, продуктивна і творча складові учнівської діяльності:

- «знання-знайомства» (I рівень засвоєння), для яких характерна діяльність учнів із сприйняття та запам'ятовування інформації;
- «знання-копії» (II рівень, репродуктивні), для яких характерні діяльність учнів із виконання алгоритмічної діяльності по пам'яті;
- «знання-продукт», *продуктивна діяльність* (III рівень, евристичний), в процесі якої учні виконують завдання за особисто розробленим алгоритмом дій чи правилом;
- «знання-трансформації» (IV рівень, творчий) відповідають продуктивній діяльності учнів на творчому рівні (раціоналізаторство, моделювання, модернізація, винахідництво, виконання творчих проектів).

Істотна відмінність проектування від планування освітнього процесу полягає в тому, що освітні цілі задаються на діагностичній основі і систематично коригуються в процесі навчання. Спроектований (алгоритмізований) педагогічний процес є таким, для якого можна надійно оцінити ймовірність досягнення освітніх цілей.

Підсумовуючи все вище сказане, **сутність технологізації освітнього процесу полягає** у наступному:

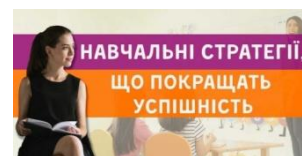
- попереднє проектування освітнього процесу;
- структурування та додержання змістовної цілісності технології навчання;
- вибір оптимальних форм, методів і засобів навчання;
- наявність оперативного зворотного зв'язку, що дозволяє своєчасно та оперативно корегувати процес навчання;
- об'єктивний контроль якості досягнення поставленої дидактичної мети.

6. Моделі і стратегії навчання

У педагогічній практиці існує два основних підходи до розуміння сутності процесу навчання: біхевіористичний та когнітивний.

Біхевіористичний (або *поведінковий*) підхід орієнтований на зміну не стільки свідомості людей, скільки їх поведінки. В основі цього підходу лежать висновки біхевіористичного напрямку в психології, який системно вивчає поведінку індивідів. В процесі реалізації цього підходу до навчання педагог виконує дві основні функції:

- спостерігає за учнями з метою передбачення їх поведінки;
- забезпечує зворотній зв'язок для керування їхньою поведінкою, стимулюючи розвиток навичок виконання певних дій.



Когнітивний (або *пізнавальний*) підхід до навчання зорієнтований на розвиток свідомості. Його сутність полягає у впливі на свідомість учнів з метою формування у них стійкого образу явища, процесу або відношення, що у потрібний момент буде використаний як модель дії. Когнітивний підхід одержав назву від одного із напрямів психології – когнітивної психології, прихильники якого вважають, що поведінка індивіда залежить від наявної у нього сукупності знань, переконань і цінностей, сформованих в процесі пізнання дійсності.

Когнітивний підхід до навчання будується на інформаційному забезпеченні учнів та ґрунтується на навчанні через спостереження та запам'ятовування. Сприймаючи інформацію від педагога, учні формують своє бачення об'єкту пізнання і відповідне ставлення до нього, які зберігаються у довготерміновій пам'яті і надалі можуть знайти своє вираження в конкретній моделі поведінки.

Емпіричний процес навчання (навчання через досвід) оптимізує процес навчання за рахунок об'єднання позитивних ознак біхевіористичного та когнітивного підходів, а саме:

- від біхевіористичного – орієнтація на зміну поведінки учня шляхом вироблення нових навичок і вдосконалення наявних;
- від когнітивного – орієнтація на розвиток і вдосконалювання свідомості й прийняття до уваги мотиваційної системи учнів.

Основні характеристики названих підходів до навчання наведені в таблиці.

Основні характеристики підходів до організації навчання

Підходи	Ціль навчання	Ставлення до учнів	Методи навчання	Спосіб учіння	Форма навчання
Поведінковий (біхевіористичний)	«Наголосити» на виконанні певних дій	Суб'єкт-об'єктні	Стимулювання поведінки учнів	Реакція на стимул та її закріплення	Тренінг
Пізнавальний (когнітивний)	Показати, як повинно бути	Суб'єкт-об'єктні, суб'єкт-суб'єктні	Демонстрація і пояснення	Спостереження й запам'ятовування	Лекція, інструктаж, розповідь
Емпіричний (навчання через досвід)	Розвивати компетентності, уміння, навички	Суб'єкт-суб'єктні	Поєднання двох попередніх методів	Поєднання попередніх способів учіння	Інтерактивні лекції, презентації, тренінг

Емпіричний процес навчання передбачає проходження учнем чотирьох стадій, після завершення яких учень повертається на першу стадію, але на більш високому рівні підготовки, й усе повторюється.

На *першій стадії* відбувається постановка цілей і завдань конкретного заняття, причому цілі повинні бути конкретні, вимірні, досяжні, реалістичні й визначені у часі.

На *другій стадії* відбувається входження учня у навчання. В цей час визначається рівень компетентності учнів:

- неусвідомлене невміння;
- усвідомлене невміння;
- усвідомлене вміння;
- неусвідомлене вміння.

Рівень компетентності визначається до початку занять або на перших заняттях за допомогою анкетування, тестування, інтерв'ювання тощо. В цей час відбувається формування групи як єдиного колективу й установа певних правил поведінки.

На *третьій стадії* навчання реалізується механізм навчання учнів за допомогою проведення конкретних цілеспрямованих занять, впродовж яких педагог і учнівська група вирішують поставлені перед собою задачі, послідовно наближаючись до сформульованої мети.

На *четвертій стадії* навчання відбувається оцінювання сформованих впродовж заняття З, У, Н учнів. Після оцінювання учні готові до постановки і виконання завдань більш високого рівня складності.

Модель емпіричного навчання відкриває можливості для застосування різних стратегій для всіх чотирьох стадій циклу навчання. *У педагогічній практиці виділяють 3 стратегії і, відповідно, 3 моделі навчання: пасивну, активну та інтерактивну.*

Пасивна модель навчання

Термін «пасивна» є умовним, оскільки будь-яка стратегія обов'язково передбачає певний рівень пізнавальної активності учня, інакше досягнення результату, навіть мінімального, неможливе. У формулюванні означеної моделі «пасивність» означає низький рівень активності учнів, діяльність яких є переважно репродуктивною при майже повній відсутності самостійності і творчості. Виступаючи у якості «об'єкта» навчання, учень за цією моделлю повинен засвоїти і відтворити навчальний матеріал, формуючи при цьому «знання-копії». Учні, як правило, не спілкуються між собою і не виконують пошукових або творчих завдань.

Активна модель навчання передбачає застосування методів, які стимулюють пізнавальну активність і самостійність учнів. При чому учень є як «об'єктом», так і «суб'єктом» процесу навчання, виконуючи творчі завдання та вступаючи в діалог із педагогом. Основні методи: самостійна робота, проблемні та творчі завдання, пошукова та дослідницька діяльність.

Активна модель навчання базується на рішучій відмові від розуміння учня як об'єкта навчання і сприймає їх не тільки як рівноправних учасників, але

й партнерів, які впливають один на одного і виконують відведені їм ролі (соціальні, громадські, професійні).

Інтерактивна модель навчання – це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності учнів, яка має конкурентну, передбачувану мету – створити комфортні умови навчання, за яких кожен учень відчуває свою успішність, інтелектуальну спроможність. Сутність інтерактивного навчання полягає у тому, що навчальний процес відбувається за умови постійної активної взаємодії всіх учасників процесу. Це співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання у співпраці), де і учень, і педагог є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання, які розуміють, що вони роблять, рефлексують з приводу того, що вони знають, вміють і здійснюють. Організація навчання за цією моделлю передбачає моделювання життєвих та виробничих ситуацій, використання рольових ігор, спільне вирішення проблем на основі аналізу обставин та відповідної ситуації.



Інтерактивна взаємодія виключає як домінування одного учасника навчального процесу над іншим, так і однієї думки (ідеї) над іншою. Під час такого навчання учні вчаться бути демократичними, комунікабельними, критично мислити, приймати виважені рішення.

Пасивна і активна моделі навчання відносяться до **традиційних моделей** і використовуються в процесі реалізації традиційних освітніх технологій, які опираються на **стратегію формування** – педагогічне втручання у внутрішній світ учня, нав'язування йому загальноприйнятих у дидактиці способів діяльності та їх оцінювання.

Традиційні технології орієнтовані, в основному, на передачу учневі готових знань, що призводить до того, що більшість випускників ЗП(ПТ)О не може адаптуватися до реальних умов виробництва через відсутність умінь і навичок аналізувати, самостійно та критично осмислювати ситуацію, приймати оптимальне рішення у нестандартних виробничих ситуаціях.

Основою **інтерактивної моделі** навчання є **стратегія розвитку** – розвиток особистісного потенціалу учня, його інтелектуалізація та самореалізація, формування творчої особистості.

Порівняльна характеристика названих моделей навчання представлена таблицею.

Порівняльна характеристика моделей навчання

Критерії порівняння	Пасивна модель	Активна модель	Інтерактивна модель
1. Обсяг інформації	Великий обсяг інформації може бути поданий за короткий час у структурованому вигляді для великої кількості учнів	Високий рівень наочності подання інформації великого обсягу для сприйняття великою кількістю учнів	На вивчення невеликого обсягу інформації витрачається значний час через диференціацію навчання
2. Рівень засвоєння інформації та результати навчання	Як правило, орієнтована на рівень знання та розуміння; розвиток умінь учнів конспектувати інформацію великого обсягу та відтворювати її на практиці	Орієнтована на розвиток широкого спектра пізнавальних умінь і навичок. Передбачає диференціацію навчання шляхом розроблення диференційованих програм і завдань. Рівень досягнень учнів на рівні знання, розуміння, використання, аналізу	Можливість розвитку соціальної та громадянської компетентності. Формування знань високого рівня (аналіз, синтез, оцінка). Формування умінь і навичок у здобуванні та використанні інформації із різних джерел
3. Відсоток засвоєння	Як правило, невисокий	Досить високий	Як правило, високий
4. Контроль над процесом навчання	Педагог добре контролює обсяг і глибину вивчення, час і перебіг процесу навчання. Результати роботи учнів передбачувані. Зворотній зв'язок учнів з педагогом майже відсутній	Можливість співпраці педагога з кожним учнем індивідуально. Постійний зворотній зв'язок учнів з педагогом	Опосередкований контроль педагога за обсягом і глибиною засвоєння учнями З, У, Н та часом і перебігом навчання. Результати роботи учнів менш передбачувані. Є необхідність подальшої

			корекції З, У, Н учнів
<i>5. Роль особистості педагога</i>	Безпосередній вплив педагога на учнів. Особистісні якості педагога залишаються «в тіні». Він виступає, в основному, як «джерело» інформації	Особистісні якості педагога та його професійна майстерність є однією з умов функціонування цієї моделі. Високий рівень навантаження на педагога	Педагог сильніше розкривається перед учнями, виступаючи як організатор, лідер, консультант, фасилітатор. Забезпечення можливості демократичного, рівноправного партнерства між педагогом і учнями
<i>6. Роль учнів</i>	Відносно пасивна. Учні не приймають важливих рішень щодо процесу навчання	Відсутність взаємодії всередині учнівського колективу. Небезпека вилучення частини учнів із процесу навчання	Учні приймають важливі рішення щодо процесу навчання, мають можливість розвитку комунікативних умінь і навичок. Поєднання активних і інтерактивних видів діяльності
<i>7. Джерело мотивації навчання</i>	Зовнішнє (оцінки, педагог, соціальна незахищеність, батьки, суспільство)	Поєднання зовнішніх та внутрішніх мотивів (інтерес самого учня)	Глибока внутрішня мотивація

7. Класифікації сучасних технологій навчання професії

Як правило, всі освітні інновації представлені відповідними ним технологіями. Для навчання професії важливі всі рівні пізнання і всі види методик та технологій. Традиційна система П(ПТ)О потребувала від педагога охоплення великого обсягу інформації та орієнтації на достатній рівень досягнень учнів – «знання», «розуміння», «використання». Це підштовхувало педагога на використання в основному моделі пасивного



навчання.

У сучасній освітній практиці ситуація кардинально змінилася. Педагог, як «джерело» інформації, не в змозі передати весь обсяг навчального матеріалу навіть з якоїсь вузької галузі знання. *Його місія сьогодні – навчити учнів відшукувати інформацію із різних джерел та використовувати її у майбутній професійній діяльності.* Учні повинні мати навички думати, розуміти сутність речей, осмислювати ідеї і концепції, трактувати і застосовувати їх в конкретних умовах. Саме через це виникла необхідність застосування інноваційних технологій навчання.

Під *інноваційною освітньою технологією* розуміють сукупність інноваційних форм, методів і засобів навчання, виховання і управління, об'єднаних єдиною метою.

Вибір освітньої технології – це завжди вибір стратегії, пріоритетів, системи взаємодії, тактик навчання та стилю роботи педагога з учнем.

Існує декілька класифікацій інноваційних освітніх технологій. Класифікація, яка дається, це скорочений варіант найбільш широко використовуваних у педагогічній практиці інноваційних технологій навчання професії.

Класифікація інноваційних технологій навчання професії

<i>Технологія навчання</i>	<i>Ознаки та характеристика технології</i>
<i>Технологія ситуаційного навчання (кейс-метод)</i>	Освітній процес орієнтований на усвідомлення учнями не єдиної, а багатьох істин: учні разом із педагогом розглядають проблему, яка має декілька варіантів вирішення. В процесі навчання моделюється конкретна ситуація, яка зустрічається у реальній професійній практиці, та розробляється дидактичний пакет завдань щодо вирішення проблеми. Учні вчаться аналізувати, висувати гіпотези, обирати альтернативні рішення, прогнозувати та оцінювати результати своєї діяльності.
<i>Ігрові технології</i>	Ігри є дидактичним засобом розвитку творчого (теоретичного і практичного) професійного мислення. Освітній процес передбачає колективну імітаційну діяльність на основі моделювання змісту навчання у вигляді сценарію із системою проблемних ситуацій та правил взаємодії всіх суб'єктів навчання в процесі аналізу та вирішення даних ситуацій. В процесі ігрових занять в учнів формуються навички комунікації, відпрацьовуються уміння прийняття рішень, стимулюється творче мислення.
<i>Проектна технологія</i>	Мета технології – розвиток пізнавальної діяльності учнів, формування умінь і навичок самостійно конструювати свої знання та орієнтуватися в

	<p>інформаційному просторі, розвиток критичного та творчого мислення, формування навичок мислення високого рівня (аналіз, синтез, оцінювання), вміння побачити, сформулювати та ров'язати проблему. Орієнтована на самостійну, пошукову, дослідницьку діяльність учнів впродовж певного часу, не обмеженого урочними рамками, з метою отримання реального результату.</p>
<p>Технологія проблемного навчання</p>	<p>В основі технології лежать психологічні закономірності проблемної ситуації та дослідницький принцип теорії пізнання. Характерною ознакою правильно сформульованого проблемного завдання й виникнення проблемної ситуації є поява в учнів питань до самих себе. В процесі проблемного навчання в учнів відпрацьовуються навички встановлення та аналізу проблеми, висунення та розгляд альтернативних гіпотез, прийняття оптимального рішення. В учнів формується система вмінь із наявністю не тільки практичного (професійного), але й методологічного компоненту оволодіння деякими навичками пошукової та дослідницької діяльності.</p>
<p>Інформаційно-цифрові технології</p>	<p>Призначені для створення якісно нових можливостей передачі та сприйняття навчальної інформації, оцінювання якості навчання і розвитку особистості учня шляхом використання комп'ютерної техніки, мережових систем та програмного забезпечення у відповідності до визначених цілей навчання. Інформаційні технології характеризуються: технічним середовищем (вид техніки, що використовується); програмним середовищем; методичним середовищем (інструкції, вказівки, рекомендації тощо); предметним середовищем (зміст предметної області).</p>
<p>Технологія розв'язування винахідницьких завдань</p>	<p>Спрямована на формування асоціативного, системного та креативного мислення в процесі творчої діяльності учнів, їх вмінь прогнозувати результати своєї діяльності, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, розробляти алгоритми дій у нестандартних ситуаціях. Для розвитку здібностей учнів генерувати ідеї використовуються дві групи методів: евристичні та алгоритм рішення завдань винахідницького характеру (генерація ідей).</p>
<p>Технологія</p>	<p>Дана технологія припускає спеціальне</p>

особистісно-орієнтованого навчання	конструювання навчального тексту, дидактичного матеріалу, методичних рекомендацій до його використання, типів навчального діалогу, форм контролю за особистісним розвитком здобувача освіти в ході оволодіння знаннями. Тільки за наявності дидактичного забезпечення, що реалізовує принцип суб'єктної освіти, можна говорити про побудову особистісно-орієнтованого процесу.
---	--

ТЕМА 2. ТЕХНОЛОГІЯ ПРОБЛЕМНОГО НАВЧАННЯ

Питання для обговорення семінарського заняття

1. Сутність технології проблемного навчання.
2. Розвиток критичного мислення в процесі підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійної освіти.
3. Класифікація проблемно-розвиваючих методів, мета і завдання їх реалізації на заняттях з професійної підготовки.
4. Проблемне навчання чи проблемне викладання? Шляхи створення проблемної ситуації
5. Рівні проблемності.

Література: 1, 5, 6, 10, 13, 15

1. Сутність технології проблемного навчання

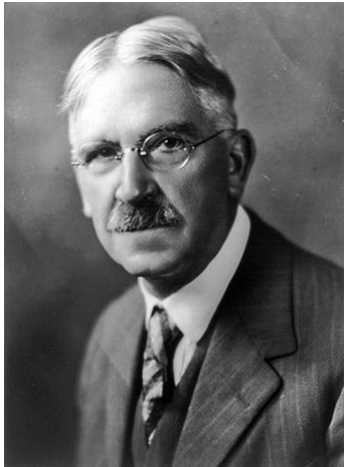
Професійна компетентність сучасного висококваліфікованого працівника включає, як складову, вміння самостійно визначати проблеми, критично їх оцінювати та приймати рішення з розв'язання. Розвиток цих якостей можливий, насамперед, через удосконалення навчально-виробничого процесу за рахунок широкого застосування проблемних методів навчання в процесі оволодіння професійними вміннями і навичками. Дана технологія дозволяє наблизити процес навчання до реальних виробничих умов і заздалегідь ознайомити учнів з умовами виникнення, розбору та вирішення проблемних виробничих ситуацій. Адже сучасному виробництву потрібні високоосвічені фахівці, які можуть знайти вихід із будь-якої ситуації, у тому числі нестандартної (інтелектуалізація праці).



Виникнення і становлення технології проблемного навчання

Технологія проблемного навчання не нова: вона набула поширення в 20-30-х роках в радянській і зарубіжній школі. В історії педагогіки постановка питань співрозмовнику, що викликають утруднення в пошуках відповіді на них,

відома з бесід Сократа, піфагорійської школі, софістів. Найвизначніші педагоги минулого завжди шукали шляхи перетворення процесу навчання в радісний процес пізнання, розвитку розумових сил і здібностей учнів (Я. А. Коменський, Ж.-Ж. Руссо, І. Г. Песталоцці, Ф. А. Дістервег, К. Д. Ушинський та ін).



Проблемне навчання ґрунтується на теоретичних положеннях американського філософа, психолога і педагога Дж. Дьюї (1859-1952), який заснував у 1894 р. в Чикаго дослідну школу, в якій навчальний план був замінений ігровою та трудовою діяльністю. Заняття читанням, рахуванням, письмом проводилися тільки в зв'язку з потребами – інстинктами, що виникали у дітей спонтанно, у міру їх фізіологічного дозрівання. Дьюї виділяв чотири інстинкти для навчання: соціальний, конструювання, художнього вираження, дослідницький.

З другої половини 50-х рр.. ХХ ст. найвизначніші дидакти М. А. Данилов і В. П. Єсіпов формулюють правила активізації процесу навчання, які відображають принципи організації проблемного навчання:

- вести учнів до узагальнення, а не давати їм готові визначення, поняття;
- епізодично знайомити учнів з методами науки;
- розвивати самостійність їх думки за допомогою творчих завдань.

З початку 60-х рр.. в літературі наполегливо розвивається думка про необхідність посилення ролі дослідницького методу в навчанні природничих і гуманітарних дисциплін. Великі вчені знову піднімають питання про принципи організації проблемного навчання. «З усією очевидністю, – пише Н.К. Гончаров, – постає завдання більш широкого застосування елементів дослідницького методу, а точніше, дослідницького принципу. Завдання полягає в тому, щоб поступово підводити учнів до оволодіння методом науки, будити і розвивати у них самостійну думку. Можна учневі формально повідомляти знання, і він їх засвоїть, і можна викладати творчо, повідомляти знання в їх розвитку і русі».

Саме думка повідомляти знання в їх русі і розвитку виступила найважливішим принципом проблемного викладу навчального матеріалу і ознаки одного із способів організації проблемного навчання. З другої половини 60-х рр. ідея проблемного навчання починає всесторонньо і глибоко розроблятися. Велике значення для становлення теорії проблемного навчання мали роботи психологів, які розвинули положення про те, що розумовий розвиток характеризується не тільки обсягом і якістю засвоєних знань, а й структурою розумових процесів, системою логічних операцій і розумових дій (С. Л. Рубінштейн, Н. А. Менчинська, Т. В. Кудрявцев). Істотне значення в розвитку теорії проблемного навчання мало положення про роль проблемної ситуації в мисленні й навчанні (А. М. Матюшкін). Особливий внесок у розробку теорії проблемного навчання внесли М. І. Махмутов, А. М. Матюшкін, А. В. Брушлинський, Т. В. Кудрявцев, І. Я. Лернер, І. А. Ільницька та ін.

У педагогічній літературі є ряд спроб дати визначення проблемного навчання. Наведемо деякі з них.

В. Оконь під проблемним навчанням розуміє *«сукупність таких дій, як організація проблемних ситуацій, формулювання проблем (поступово до цього привчаються учні самі), надання учням необхідної допомоги у вирішенні проблем, перевірка цих рішень і, нарешті, керівництво процесом систематизації та закріплення набутих знань»*.

І. Я. Лернер сутність проблемного навчання бачить у тому, що *«учень під керівництвом вчителя бере участь у вирішенні нових для нього пізнавальних і практичних проблем у певній системі, що відповідає освітньо-виховним цілям радянської школи»*.

Т. В. Кудрявцев суть процесу проблемного навчання бачить у *висуванні перед учнями дидактичних проблем, у вирішенні й оволодінні учнями узагальненими знаннями та принципами вирішення проблемних завдань*.

Найбільш узагальнене визначення проблемного навчання сформулював **М. І. Махмутов**: *проблемне навчання – це тип навчання, в якому поєднуються систематична самостійна пошукова діяльність учнів із засвоєнням ними готових висновків науки, а система методів побудована з урахуванням визначення мети й принципу проблемності; процес взаємодії викладання і навчання орієнтований на формування пізнавальної самостійності учнів, стійких мотивів навчання і розумових (сюди входять і творчі) здібностей під час засвоєння ними наукових понять і способів діяльності, детермінованого системою проблемних ситуацій*.

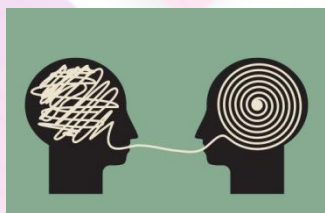
Як бачимо, представлені визначення відображають істотні ознаки проблемного навчання (специфічно організована самостійна діяльність учня;



вбудована з урахуванням визначення мети й принципу проблемності діяльність педагога; специфіка змісту навчання).

Отже, **проблемне навчання** – це тип навчання, при якому викладач, систематично створюючи проблемні ситуації і організовуючи діяльність учнів з рішення навчальних проблем, забезпечує оптимальне поєднання їх самостійної пошукової діяльності з засвоєнням готових висновків науки.

2. Розвиток критичного мислення в процесі підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійної освіти



Основним елементом проблемного навчання є «проблемна ситуація», яка має свою функціональну характеристику. Проблемне навчання спрямоване на формування пізнавальної самостійності учнів, розвиток їх логічного, раціонального, критичного і творчого мислення і пізнавальних здібностей. У цьому і полягає його головна відмінність від традиційного пояснювально-ілюстративного навчання.

Як Ви розумієте поняття критичне мислення? Яка його роль у процесі становлення особистості взагалі і як майбутнього фахівця зокрема?

Чому викладачеві важливо звертати увагу на розвиток критичного мислення учнів?

По-перше, розвиток критичного мислення забезпечує перехід від навчання, орієнтованого переважно на запам'ятовування до навчання, спрямованого на розвиток самостійного свідомого мислення учнів.

По-друге, це набагато ефективніший шлях використання часу вчителя, ресурсів суспільства, аніж навчання, яке залишає учнів пасивними, стомлює їх одноманітністю і результати якого швидко забуваються, оскільки вони не розвиваються та не використовуються на практиці.

По-третє, ми повинні готувати учня до життя в інформаційному суспільстві. А це значить, треба навчити його серед неперервного потоку інформації вибирати головне, критично перевіряти отриману інформацію.

По-четверте, критичне мислення є дієвим способом виховання демократичного менталітету громадян, які повинні про все мати власну думку і не дозволяти маніпулювати своєю свідомістю.

Деякі педагоги ототожнюють поняття "критично мислити" і "критикувати". Критично мислити – це не означає обов'язково критикувати, відкидати, заперечувати, негативно оцінювати, Що ж таке критичне мислення?



Критичне мислення -- це здатність людини чітко виділити проблему, яку необхідно розв'язати; зважено, вдумливо розглянути різні, а часом і протилежні підходи і розуміння проблеми з метою прийняття власного обґрунтованого рішення (термін "критичне" в такому контексті найбільш адекватний слову "аналітичне"); вміння самостійно знайти, обробити, проаналізувати та дати оцінку певній інформації; логічно побудувати свої думки, навести переконливу аргументацію; здатність мислити мобільно; бути відкритим до сприйняття думок інших і одночасно принциповим у відстоюванні своєї позиції.

Орієнтація на критичне мислення передбачає передовсім не сприйняття будь-якої думки або оцінки «на віру»: кожен учень, не беручи до уваги авторитетів, має сформулювати свою думку про те чи інше явище, тобто виробити власні переконання, тому *критичне мислення – це процес, під час якого людина може охарактеризувати явище або предмет, виразити своє ставлення до нього шляхом полеміки або аргументації власної думки, знайти вихід з будь-якої ситуації.*

За В.О. Сухомлинським, розвиток критичного мислення -- це невід'ємна складова розумового виховання, разом із тим це активне ставлення до явищ навколишнього життя, прагнення пізнавати і знати, системність, тобто цілеспрямований відбір об'єктів пізнання, понять, висновків, дисциплінованість, гнучкість, самостійність, критичність.

В.О. Сухомлинський радив виховувати в учнів прагнення пізнавати навколишній світ, виконуючи складні розумові операції; аналіз, синтез, порівняння, узагальнення; бачити причинно-наслідкові зв'язки; самостійно, без

зовнішнього тиску оцінювати явища навколишньої дійсності; розвивати вміння доказово відстоювати свої думки й погляди, прагнення своєю розумовою та іншою працею щось довести, утвердити, відстояти; спостерігати, досліджувати, робити власні висновки з явищ навколишнього життя на основі прочитаного в довідковій літературі, наукових журналах тощо.

Отже, розвиток критичного мислення є невід'ємною складовою технології проблемного навчання і починається із залучення інформації, її критичного осмислення та закінчується прийняттям відповідного рішення.

3. Класифікація проблемно-розвиваючих методів, мета і завдання їх реалізації на заняттях з професійної підготовки



Проблемне навчання реалізується за допомогою словесних, наочних і практичних методів, причому їх співвідношення залежить від ступеня самостійності учнів. Особливістю застосування проблемних методів на уроках виробничого навчання є обов'язковий зв'язок з конкретною діяльністю учнів. При цьому варто враховувати наступне:

- формування проблеми та її розв'язання доцільні на уроках, на яких відпрацьовуються уміння і навички виконання порівняно складних навчально-виробничих робіт;
- проблемна ситуація повинна відображати процес виконання практичних дій та ґрунтуватися на теоретичних питаннях, пов'язаних з цією діяльністю;
- постановка і розв'язання проблемних ситуацій доцільні на всіх етапах уроку: в процесі вступного, поточного і заключного інструктажів;
- проблемні ситуації необхідно формулювати і розв'язувати не тільки на уроках, але і при навчанні на виробництві, при виконанні учнями домашнього завдання.

4. Проблемне навчання чи проблемне викладання? Шляхи створення проблемної ситуації



У чому полягає, на Вашу думку, принципова різниця між поняттями «проблемне навчання» та «проблемне викладання» чи суттєвої різниці немає?

У проблемному навчанні розмежовують два поняття: проблемне викладання і проблемне навчання:

Проблемне викладання – це діяльність педагога з постановки навчальних проблем і створенні проблемних ситуацій, організації навчання учнів, формулюванні і рішенні навчальних проблем з метою глибокого засвоєння учнями нових знань і умінь і формування їх творчих можливостей.

Проблемне навчання – це особливим чином організована діяльність учнів із засвоєння знань і умінь в ході аналізу проблемної ситуації, формулювання проблем і їх вирішення шляхом висування пропозицій, обґрунтування і доказу гіпотез, наступної перевірки цих гіпотез в ході практичної діяльності.

Проблемою є питання чи завдання, спосіб розв’язання яких невідомий учням, але учні мають знання чи уміння для того, щоб здійснювати пошук теоретичного обґрунтування, або знають спосіб практичного виконання. На основі навчальної проблеми створюють проблемні ситуації.

Проблемна ситуація – це положення, при якому виникає протиріччя між наявними знаннями, уміннями учнів і неможливістю з їх допомогою пояснити нові факти, явища і обрати правильний спосіб практичної діяльності.

Шляхи створення проблемної ситуації різноманітні і залежать від багатьох факторів. Найчастіше застосовуються проблемні питання, практичні завдання, задачі, демонстраційний експеримент.



При створенні проблемної ситуації необхідно враховувати наступне:

- пізнавальна задача повинна ґрунтуватися на знаннях і уміннях, якими володіють учні (виключенням можна вважати ситуації 1-го рівня проблемності);
- учні повинні добре зрозуміти навчальну проблему і кінцеву мету її розв’язання;
- відповідність проблемної ситуації інтелектуальним можливостям учнів і рівню оволодіння ними практичними уміннями і навичками;
- педагог при створенні проблемної ситуації ставить запитання, які допомагають учням зрозуміти суть проблеми і необхідну закономірність для її розв’язання.

Особливості матеріалу для створення проблемних ситуацій. Для створення проблемних ситуацій необхідно підібрати навчальний матеріал, який характеризується суттєвими міжпредметними та причинно-наслідковими зв'язками, а також матеріал, основою якого є узагальнення найбільш суттєвих якостей, явищ, властивостей та виявлення закономірностей. Проблемні ситуації важко створювати на основі описового матеріалу, фактів, подій, формулювань законів, принципів науки.

В процесі професійно-практичної підготовки проблемні ситуації доцільно розробляти у **наступних випадках**:

- при розробці технологічних процесів з урахуванням умов, що змінилися (при використанні нового інструменту, оснащення, нових матеріалів; раціональних режимів обробки й організації праці; при порушеннях технологічного режиму);

- при пошуку та аналізі причин несправностей обладнання, приладів, механізмів;
- під час вибору раціональних режимів технологічних процесів у конкретних умовах при різноманітті факторів;
- при виборі матеріалів для виготовлення продукції, які дозволяють одержати раціональне сполучення властивостей;
- для попередження нетипових порушень технологічного процесу.

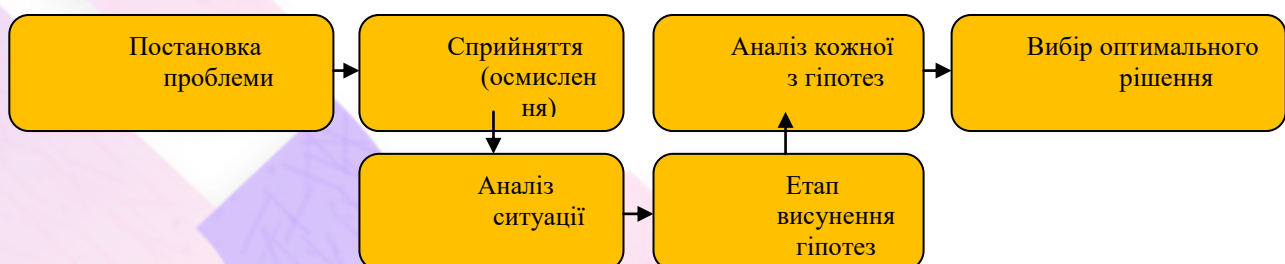
Як свідчить практика, *найчастіше утруднення у майстрів виробничого навчання викликають вибір змісту навчального матеріалу і формулювання проблемних питань та проблемних ситуацій.*

Особливість проблемного питання – це відсутність можливості дати на нього пряму однозначну відповідь. Проблемне питання містить сховане протиріччя і дає можливість учням дати нетипову, неоднозначну відповідь, оскільки в їх попередньому досвіді немає готової схеми рішення даної проблеми. Проблемне питання повинне містити пізнавальні утруднення і викликати інтерес учнів. Правильно поставлене проблемне запитання повинне сприяти появі в учнів додаткових запитань, при цьому мислення учнів являє собою процес суб'єктивного відкриття невідомого: від досягнутого рівня знань до наступного, який приводить до логічного розв'язання ними проблемної ситуації.

Для формування проблемних запитань можна рекомендувати наступні ключові слова:

- «Чим довести, що...?»
- «Яке значення буде мати...?»
- «Як переконатися, що саме цей спосіб раціональний?»
- «Що відбудеться у випадку...?»
- «Чи можна замінити...?»
- «Які умови необхідні для здійснення...?»
- «Як необхідно змінити послідовність операцій, щоб...?»
- «Обґрунтуйте придатність даного матеріалу для виготовлення...»
- «Чому потрібно зробити саме так, а не інакше...?»
- «Які зміни потрібно внести в технологічний процес, щоб...?»
- «Як здійснити на практиці...?» тощо.

Орієнтовна схема постановки та вирішення проблемної ситуації



5. Рівні проблемності

Застосування проблемного навчання можливе на всіх етапах уроків виробничого навчання будь-якого типу, однак при цьому потрібно визначити рівні проблемності навчального матеріалу.

В сучасній педагогіці виділяють **чотири рівні проблемності**, які характеризують рівень самостійності учнів при виконанні завдання.



Перший рівень проблемності (монологічний): *майстер сам створює проблемну ситуацію і показує шляхи та способи її вирішення.* Характер навчальної діяльності учнів – репродуктивний. Метод інструктування – монологічний виклад (розповідь, пояснення, роз'яснення ходу демонстраційного експерименту та ін.).

Проблемний виклад першого рівня застосовують при мотивації навчальної діяльності, поясненні нового матеріалу на вступному інструктажі, при слабкій підготовці учнів на всіх етапах навчання.

Приклади. 1) *При приготуванні борщу (червоного) у вас не вистачає якогось з інгредієнтів. Яке Ви приймете рішення у даній ситуації?* (Харчові)

2) *Ви працюєте офіціантом у кафе і від клієнта надійшла скарга щодо якості страви та обслуговування. Ваші дії.* (Ресторанний сервіс)

3) *Для виготовлення виробу (двері) надійшов не той матеріал, який замовляли (замість липи дуб, замість сосни бук і т.д.) або матеріал нестандартного розміру. Чи можна замінити дані матеріали наявними і до яких наслідків це може призвести у результаті?* (Столяр будівельний)

Другий рівень (діалогічний) відрізняється від першого збільшенням частки самостійної роботи учнів при вирішенні проблеми, яку ставить майстер: її розв'язання здійснюється в процесі спільної роботи майстра і учнів. Діяльність учнів – репродуктивна з елементами частково-пошукової. Метод інструктування – діалогічний виклад (сполучення розповіді, пояснення на етапі викладення проблемного навчального матеріалу з елементами евристичної бесіди в процесі обговорення). Застосування проблемного навчання на цьому рівні в процесі інструктування на уроках виробничого навчання можна реалізувати у такий спосіб: після викладення нового навчального матеріалу і проведення показу нових трудових дій, під час обговорення порядку виконання робіт майстер замість готових правил і вказівок обговорює у формі бесіди з учнями раціональні режими технологічних процесів, можливість використання різних матеріалів, інструментів, оснащення тощо.

Приклади. 1) *Ви починаєте рух на своєму транспортному засобі і десь на середині шляху гложне мотор. Що може стати причиною такого випадку? Ваші дії у даній ситуації.* (Трактористи-машиністи)

2) *Вам треба відредагувати важливий документ, а він не відкривається. Спрогнозуйте можливі виходи із ситуації.* (Оператори ПК)

3) *Після ремонту двигуна автомобіля слюсар не провів його запуск та не переконався у якості виконаної роботи. Спрогнозуйте які можуть бути наслідки цієї ситуації.* (Слюсарі)

На третьому рівні (евристичному) майстер тільки створює проблему, а учні розв'язують її в процесі самостійної пізнавальної діяльності під його керівництвом. Основний метод проведення інструктування – евристична бесіда; діяльність учнів можна оцінити як частково-пошукову. На уроках виробничого навчання цей рівень проблемності може бути реалізований у вигляді «неповного» вступного інструктажу чи завдань при роботі з інструкційно-технологічною документацією. «Неповне» вступне інструктування можна представити в наступному вигляді: майстер, пояснюючи виконання завдання, пропонує учням самим визначити, яку операцію він навмисно пропустив, в якій послідовності, якими прийомами, способами, інструментами вона виконується. Завдання для роботи з інструкційно-технологічною документацією можуть бути такими: *вказати особливості нових трудових прийомів; доповнити інструкційними вказівками картки, де зазначена тільки послідовність робіт; вказати методи самоконтролю на різних етапах виготовлення виробу тощо.*
Приклад. 1) Вам терміново доручили виконати роботу в програмі Excel, проте в цій програмі ви не достатньо компетентні. Які Ви можете запропонувати шляхи вирішення цієї ситуації?

Четвертий рівень проблемності (творчий, дослідний) припускає максимальну самостійність учнів при вирішенні завдань. Діяльність учнів носить пошуковий (дослідницький) характер. Пізнавальну задачу учні можуть самостійно сформулювати на основі аналізу навчального матеріалу, за результатами екскурсій на підприємство і знайомства з новим обладнанням, інноваційними виробничими технологіями.

В процесі професійно-практичної підготовки завдання четвертого рівня можуть мати такий зміст: конструювання, оснащення і вибір інструментів, які забезпечують підвищення продуктивності праці:

- самостійна розробка інструкційно-технологічної документації для виготовлення нової продукції;
- вибір та обґрунтування методів самоконтролю;
- вибір нових видів інструменту та пристосувань на всіх етапах технології виготовлення продукції.

ТЕМА 3 РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОЄКТНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Питання для обговорення семінарського заняття

1. Сутність та зміст проєктної технології навчання.
 2. Цілі проєктної діяльності здобувачів освіти у ЗПО.
 3. Типи проєктів.
 4. Методика виконання проєктів, ключові проблеми при реалізації технології.
 5. Оцінювання роботи здобувачів освіти над проєктом.
 6. Роль педагога в організації проєктної діяльності здобувачів освіти.
- 1. Сутність та зміст проєктної технології навчання.**

Проектна технологія – система навчання, за якої учні набувають знань і умінь в процесі планування і виконання практичних завдань-проектів, які поступово ускладнюються. Ґрунтується на позиціях педагогіки прагматизму («навчання через діяльність»), розглядаючи при цьому діяльність як різновид творчої роботи, де учень виступає її активним учасником.

В основі цієї технології лежить не інформаційний підхід, зорієнтований на розвиток пам'яті учнів, а діяльнісний, спрямований на формування в учнів комплексу розумових здібностей (розуміння, рефлексії, конструктивної уяви, здатності до цілепокладання), необхідних для дослідницької діяльності, а також конкретних практичних умінь і навичок.



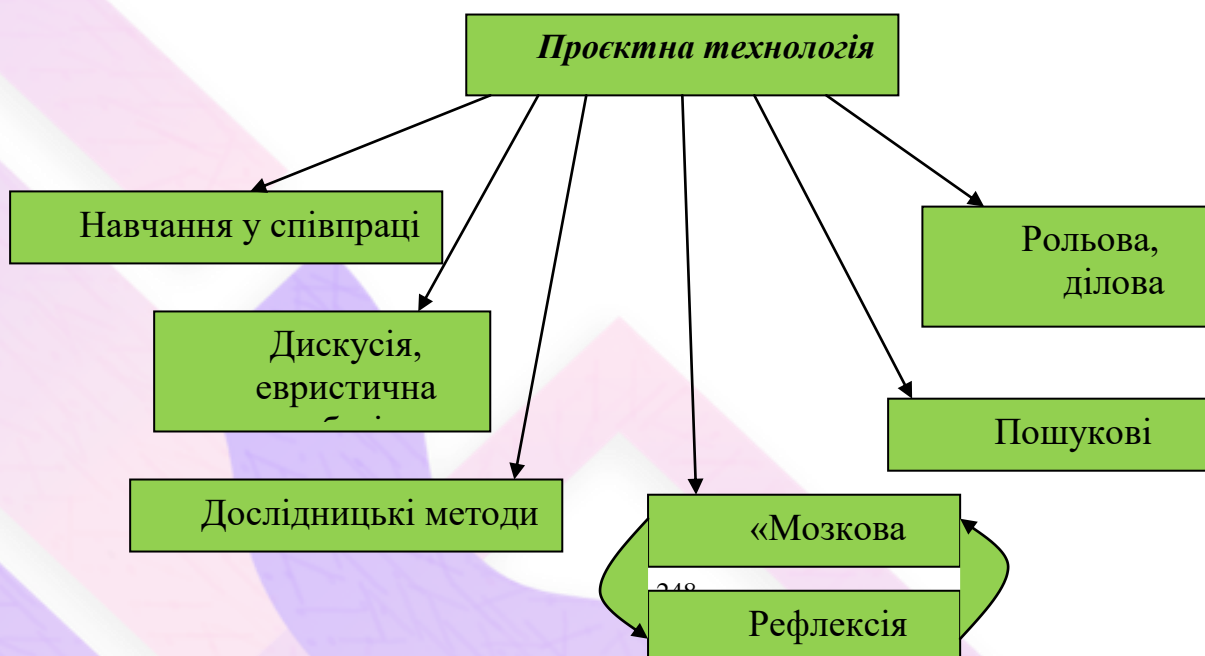
Проект – сукупність певних дій, документів, текстів, призначених для створення реального об'єкта, предмета або теоретичного продукту.

Навчальний проект – це спільна навчально-пізнавальна, творча або ігрова діяльність учнів, яка має спільну мету, узгоджені методи, способи діяльності і яка спрямована на досягнення спільного конкретного результату із розв'язування деякої проблеми, що є практично значущою для учасників проекту.

Навчальне проектування – це процес роботи над навчальним проектом, процес досягнення запланованого результату у вигляді конкретного «продукту».

Проектна технологія має **комплексний характер**, оскільки його реалізація передбачає використання сукупності інших інтерактивних методів: навчання у малих групах співпраці, «мозкової атаки», дискусії, рольових ігор, рефлексії. Сукупність цих методів і складає ту дидактичну систему, яка адекватно відображає особистісно-орієнтований підхід, сприяє формуванню відповідних компетенцій.

Комплексний характер проектної технології



2. Цілі проєктної діяльності здобувачів освіти у ЗПО

Технологія проєктів є ефективною у тому випадку, коли у навчальному процесі поставлено певне дослідницьке, творче завдання, для розв'язування якого потрібні інтегровані знання з різних галузей, а також застосування дослідницьких методик (наприклад, дослідження демографічних чи економічних проблем у різних регіонах світу, створення серії репортажів з різних регіонів за однією з проблем, які б розкривали певну тему тощо).



Проєкти по праву відносяться до числа нетрадиційних технологій навчання, оскільки вони спроможні забезпечити:

- активність навіть тих учнів, які, як правило, є пасивними під час занять;
- розкриття учнями своїх здібностей, що формує у них впевненість в собі;
- комфортність навчання для учнів, оскільки вони перестають боятися негативної оцінки;
- удосконалення комунікативних навичок учнів, оскільки це дає змогу їм більше висловлюватись;
- розвиток в учнів ряду здібностей (спільного прийняття рішень, творчого мислення тощо);
- посилює позитивну мотивацію до навчання, бо проєкт вибирається та реалізується на основі власних інтересів, потреб та можливостей;
- формує творче системне мислення;
- сприяє формуванню культури ділового спілкування, умінню аргументовано захищати свої позиції;
- посилює уяву, яка є значним стимулом для народження нових ідей, пошуку альтернативних рішень, їх аналізу та синтезу як основи інноваційного мислення;
- формує внутрішній план дій та реалізує його на практиці тощо.

На думку вчених, проєктне навчання стимулює і посилює позитивну мотивацію до навчання, тому що воно:

- особистісно-орієнтоване;
- активізує безліч дидактичних підходів – навчання у процесі діяльності, сумісне навчання, мозковий штурм, рольові ігри, евристичне та проблемне навчання, дискусії, командне навчання;
- самомотивуюче, що означає зростання інтересу та включення в роботу в міру її виконання;
- дозволяє вчитись на власному досвіді та досвіді інших безпосередньо у конкретній справі; приносить задоволення учням, які бачать продукт своєї власної праці.

В ході реалізації проєктної технології вирішуються *наступні задачі*:

- учні навчаються самостійно та критично мислити;

- планувати свою діяльність, заздалегідь прогножуючи її результати;
- використовувати різноманітні джерела інформації;
- аналізувати та порівнювати факти;
- аргументувати власні судження;
- приймати рішення, установлювати соціальні контакти, розподіляти обов'язки, взаємодіяти;
- створювати реальний «кінцевий продукт»;
- представляти результати своєї діяльності перед аудиторією;
- оцінювати свою діяльність і діяльність партнерів.

3. Типи проектів

У сучасній педагогіці *проекти поділяють на наступні типи:*

- *за спрямованістю:*
 - практично-орієнтований;
 - дослідницький, творчий;
 - інформаційний (прикладний);
 - рольовий (ігровий);
 - комунікаційний;
- *за комплексністю і характером контактів:*
 - монопроект;
 - внутрішньоучилищний, позаучилищний;
 - мережевий (міжрегіональний);
 - міжнародний;
- *за тривалістю:*
 - міні-проект;
 - короткотерміновий проект;
 - довгостроковий (семестровий, річний) проект.



Характеристика деяких видів проектів *за спрямованістю* наведена в таблиці.

Характеристика видів проектів

<i>Вид проекту</i>	<i>Характеристика проекту</i>
Інформаційний (прикладний)	Цей проект має за <i>мету</i> не лише збір інформації з проблеми дослідження, вивчення джерел і накопичення матеріалів, а й безпосереднє навчання та набуття учнями досвіду активної діяльності. В ході виконання проекту відбувається аналіз правової бази обраної проблеми та систематизація інформації про проблему, отриману учнями з різних джерел (газет, журналів, Інтернету, архівів тощо), на основі особистого дослідження, проведення соціологічного опитування, спілкування із спеціалістами, представниками влади та громадськості. Такий проект вимагає чітко спланованої структури: актуальність проблеми; збір та аналіз інформації про

	<p>проблему; план дій команди проекту; реалізація проектної діяльності.</p> <p>Результатом проекту можуть бути: проект документа, словник, публікація, доповідь про перспективи галузі чи новітньої технології тощо.</p>
<i>Практично-орієнтований</i>	<p>Особливістю цього виду проекту є заздалегідь чітко визначений продукт практичної діяльності, причому цей продукт повинен обов'язково визначати соціальні та професійні інтереси учасників проекту.</p> <p>Як і інформаційний, практично-орієнтований проект виконується за добре продуманою структурою.</p> <p><i>Мета</i> даного проекту – практичне впровадження інноваційних дидактичних, технологічних (наукоємних) технологій з професії, що вивчається.</p>
<i>Дослідницький (творчий)</i>	<p>Цей вид проекту має за <i>мету</i> організацію діяльності учнів, спрямовану на розв'язання творчих завдань із заздалегідь невідомим результатом і передбачають наявність певних <i>етапів</i> роботи: обґрунтування актуальності теми дослідження, предмета та об'єкта; виявлення методів пошукової діяльності та джерел інформації; висунення гіпотези; визначення шляхів розв'язання проблеми; збір даних, їх аналіз і синтез; обговорення та оформлення отриманих результатів; презентація результатів; визначення нових проблем для подальшого аналізу.</p>
<i>Ігровий (рольовий)</i>	<p>В процесі реалізації даного виду проекту учасники виконують певні ролі (професійні, соціальні, літературні або вигадані персонажі), зумовлені характером і змістом проекту, імітують соціальні чи ділові відносини, ускладнені гіпотетичними ігровими ситуаціями. Структура такого проекту тільки окреслюється й залишається відкритою до завершення роботи.</p>
<i>Комунікаційний</i>	<p>Специфікою даного виду проекту є поєднання комп'ютерної грамотності та творчої співпраці учасників.</p> <p><i>Мета</i> даного виду проекту – розвиток та вдосконалення компетентностей та З, У, Н високого рівня, а саме:</p> <ul style="list-style-type: none"> - досліджувати, порівнювати, зіставляти, структурувати; - стисло та чітко представляти та аргументувати результати досліджень; - використовувати мультимедійні засоби і можливості для ілюстрування ідей, гіпотез, висновків; - ефективно використовувати засоби електронних комунікацій; - спілкуватися з партнерами та опонентами. <p>Результатом даного проекту можуть бути: організація та</p>

проведення Інтернет-форумів та конференцій, розробка Web-сайтів, розробка методичних рекомендацій у різних варіантах (друкованих, електронних, мультимедійних) тощо.

4. Методика виконання проєктів, ключові проблеми при реалізації технології



Важливим аспектом організації проєктної діяльності є *мотивація учнів*. Як правило, учасники проєкту мають позитивну мотивацію для дослідження певної проблеми лише в тому випадку, коли вони отримують не тільки навчальний, а й соціальний досвід. Відповідно, основними *принципами* реалізації проєктної діяльності повинні бути: реальне партнерство учасників, прагматичність, практичність результатів, спрямованість на вирішення конкретної проблеми, орієнтація на короткострокові та середньострокові проєкти, котрі мають найбільший навчально-пізнавальний та виховний вплив. Зміст діяльності учнів в процесі кожного етапу будь-якого проєкту представлено таблицею.

Етапи виконання проєкту

Етапи проєкту	Діяльність учасників проєкту
<i>Підготовчий етап (організаційний)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • вибір теми проєкту (формулювання проблеми); • вибір та обґрунтування типу і виду проєкту.
<i>Плануючий етап</i>	<ul style="list-style-type: none"> • визначення цілей та задач проєкту; • визначення теоретичної або практичної значущості проєкту (актуальність проблеми); • встановлення міжпредметних зв'язків за темою проєкту; • визначення форм і методів проведення досліджень; • складання плану проєкту та плану діяльності учасників на кожному етапі проєкту; • визначення очікуваних результатів.
<i>Формуючий етап</i>	<ul style="list-style-type: none"> • вивчення інформаційних джерел за темою проєкту, аналіз, систематизація та узагальнення отриманої інформації; • проведення емпіричних досліджень за допомогою визначених методик (спостереження, анкетування, тестування, інтерв'ювання тощо); • проведення практичної діяльності для отримання продуктивного результату; • проведення консультацій із керівником проєкту.
<i>Констатуючий етап</i>	<ul style="list-style-type: none"> • аналіз, структурування та узагальнення емпіричних або практичних досліджень; • обробка отриманих результатів;

	<ul style="list-style-type: none"> • оформлення проєкту.
<i>Захист проєкту</i>	<ul style="list-style-type: none"> • представлення результатів проєкту: презентація, доповідь, публікація, альбом тощо; • обговорення представлених результатів всіма учасниками проєкту; • оцінювання результатів проєкту та прогнозування подальшої дослідницької діяльності.

5. Оцінювання роботи здобувачів освіти над проєктом

Головною метою оцінювання проєктних робіт учнів є стимулювання проєктної діяльності й забезпечення її ефективності, формування в учнів прагнення до самоосвіти та самовдосконалення.



Характер оцінювання проєктної діяльності учнів залежить як від типу проєкту, так і від його теми, умов проведення. Дослідницький, інформаційний та практико-орієнтований проєкти включають етапність проведення, а успіх всього проєкту багато в чому залежить від правильної організації роботи на окремих етапах. Тому необхідно відстежувати проєктну діяльність учнів поетапно, оцінюючи її крок за кроком. Керівник (координатор) проєкту або довірені експерти проводять постійний моніторинг проєктної діяльності учнів, тактовно надаючи у разі потреби допомогу.

Оцінювання проєктної діяльності учнів можна проводити за наступними критеріями:

1. Критерії виконання та оформлення проєкту:

- актуальність теми, реальність її виконання, практична (професійна) спрямованість і значимість для майбутньої професійної або соціальної діяльності;
- обсяг і повнота розробок, закінченість, самостійність учасників;
- рівень творчості, оригінальність розкриття теми, підходів, відповідних творчих рішень;
- аргументованість творчих рішень, підходів, висновків, повнота бібліографії, посилання на авторів інформаційних джерел;
- якість оформлення (презентаційність), відповідність до вимог стандартів (норм), структурування тексту, якість графіки, якість та повнота рецензій.

2. Критерії оцінки захисту проєкту:

- якість доповіді (презентації), повнота виконаної роботи, аргументованість висновків, їх переконливість;
- обсяг та глибина знань за досліджуваною проблемою, ерудиція, наявність міжпредметних зв'язків;
- якість відповідей на запитання: повнота, аргументованість та переконливість, суттєвість;

- ділові та волеві якості захисника проєкту: готовність до дискусії, комунікабельність, тактовність.

Проектний зміст діяльності змінює освітню практику, надаючи учням можливість виявити особисті ініціативи та ідеї і успішно їх реалізовувати в процесі проєктної діяльності. Компетенції, які формуються в учнів через практику проєктної діяльності, принципово відрізняються від тих, що формуються в умовах традиційної моделі навчання, тому що розвиваються поступово і відображають:

- залучення до процесу формування проєктних ініціатив;
- залучення до процесу розробки і реалізації проєкту;
- залучення до організації рефлексії й побудови проєктної діяльності.

6. Роль педагога в організації проєктної діяльності здобувачів освіти

Як свідчить досвід, учням важко самостійно опанувати технологію роботи над проєктом. Важлива роль на всіх етапах діяльності відводиться педагогу, котрий з одного боку, є організатором проєкту, а з іншого, рівноправним членом робочої групи і висуває власні цілі, аналізує ситуацію, пропонує цікаві ідеї для обговорення. Педагог може поділитися власним життєвим досвідом, допомогти учням відшукати різнобічні джерела інформації щодо проблеми дослідження, посприяти у контакті зі спеціалістами. Проте вони не повинні виконувати основну роботу: писати за учнів листи, телефонувати від його імені, готувати матеріали чи ілюстрації тощо.



Слід зазначити, що вміння користуватися технологією проєктів є показником високої кваліфікації педагога, рівня його методичної підготовки. Основними вимогами до застосування технології проєкту у педагогічній практиці є:

- наявність суттєвої проблеми дослідження, що потребує інтегрованих знань, дослідницького пошуку для її вирішення (наприклад, дослідження екологічної проблеми у населеному пункті, вивчення попиту споживачів певної торгової марки з метою подальшого стимулювання продаж, створення репортажів для дотримання правил вуличного руху, вивчення впливу засобів масової інформації на формування ідеалу сучасної молоді тощо);

- практичне, теоретичне, пізнавальне значення очікуваних результатів;

- застосування дослідницьких методів, що передбачають певну послідовність дій, а саме: визначення проблеми і поставлених нею завдань дослідження; висунення гіпотези та шляхів її доведення; обговорення методів дослідження (статистичних, експериментальних, спостережень тощо);

- обговорення способів оформлення кінцевих результатів (презентацій, захисту, творчих звітів, оглядів тощо); збирання, систематизація і аналіз отриманих даних; підбиття підсумків, оформлення результатів, їх презентація; висновки, висунення нових проблем дослідження.

Впровадження проєктної технології у освітній процес ставить перед

педагогом ряд вимог:

- по-перше, знати не тільки свій предмет, але й бути також компетентним у інших галузях науки;
- по-друге, знати своїх учнів, їх можливості, інтереси, потреби, бажання;
- по-третє, бути психологічно грамотним, толерантним, емпатійним;
- по-четверте, бути творчою людиною, мати гарні організаційні здібності, бажати цього самому.

Проектування охоплює цілісний процес виникнення та збирання задумів, їх трансформації у формі проекту, а потім підключення процедур, що забезпечують його прийняття та адекватне втілення. Проектну діяльність педагога ми визначаємо як сукупність дій, що полягають у мотиваційному досягненні свідомо поставленої мети щодо дослідження і вирішення педагогічних ситуацій, спрямованих на розвиток суб'єктів освітнього процесу.



Ряд педагогів відзначають, що проектна діяльність сприяє розвитку компетентності педагогічного колективу, забезпечуючи:

- підвищення емоційного задоволення від спільної діяльності;
- усвідомлення необхідності конструктивної взаємодії всіх членів колективу, постійного самовдосконалення, більш оперативної та гнучкої зміни як власної діяльності, так і діяльності всього колективу;
- прагнення викладачів до розширення сфери міжпредметних знань;
- звернення педагогів до власної дослідницької діяльності;
- розвиток орієнтацій на співробітництво з учнями, більшу увагу до їх особистісного розвитку;
- становлення готовності педагогів і учнів виступати співтворцями освітнього процесу, колегами щодо дослідницької роботи, співавторами творчих проектів.

5. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 2 ТЕХНОЛОГІЯ ПРОБЛЕМНОГО НАВЧАННЯ



Рекомендовані питання для обговорення

1. Сутність технології проблемного навчання.
2. Проблемні ситуації, їх класифікація,
3. Класифікація проблемно-розвиваючих методів, мета і завдання їх реалізація на заняттях з професійної підготовки.
4. Методика реалізації частково-пошукових методів.
5. Методика реалізації методів навчального дослідження.
6. Евристичні методи навчання.
7. Розвиток критичного мислення в процесі підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійної освіти.
8. Рівні проблемності.

Література: 1, 5, 6, 10, 13, 15

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 2.
2. Обрати тему заняття з професійної підготовки та підібрати до неї ряд проблемних ситуацій виробничого характеру.
3. Розробити орієнтовну схему постановки та вирішення проблемної ситуації, дотримуючись наступних пунктів:
 - постановка проблеми;
 - сприйняття;
 - аналіз ситуації;
 - етап висунення гіпотез;
 - аналіз кожної з гіпотез;
 - вибір оптимального рішення.

ТЕМА 3 РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОЄКТНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ



Рекомендовані питання для обговорення

1. Сутність та зміст проєктної технології навчання.
2. Цілі проєктної діяльності здобувачів освіти у ЗПО.
3. Методика виконання проєктів, ключові проблеми при реалізації технології.
4. Роль педагога в організації проєктної діяльності здобувачів освіти.
5. Оцінювання роботи здобувачів освіти над проєктом.
6. Досвід реалізації проєктної технології у ЗПО.

Література: 3, 4, 5, 7, 8, 11, 12,14

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 3.
2. Підібрати теми для майбутніх проєктів професійної спрямованості.
3. Розробити план проєкту професійної спрямованості, враховуючи його тематику, кількість учасників, час для проведення, етапи проєкту і тривалість кожного з них, форми і методи діяльності учнів при виконанні навчального проєкту, критерії оцінювання виконання кожного етапу навчального проєкту, алгоритм презентації та захисту проєктної діяльності учнів, орієнтовні результати.

6. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА



Питання для самоконтролю до теми 1

1. Поясніть сутність освітніх інновацій та назвіть їх структурні складові.
2. Сформулюйте сутність та задачі технологічного підходу у професійній освіті.
3. Назвіть структурні складові технології навчання як дидактичної системи.
4. Охарактеризуйте моделі та стратегії навчання
5. Представте одну із класифікацій сучасних технологій навчання професії.



Питання для самоконтролю до теми 2

1. Поясніть сутність технології проблемного навчання.
2. Визначте сутність поняття «критичне мислення»
3. Чим відрізняється проблемна ситуація від конкретної?
4. Назвіть проблемно-розвиваючі методи за рівнем проблемності.
5. Сформулюйте сутність реалізації частково-пошукових методів.
6. Поясніть мету використання методів навчального дослідження.
7. Поясніть сутність і рівень проблемності евристичних методів навчання.
8. Опишіть рівні проблемності.



Питання для самоконтролю до теми 3

1. Теоретичні засади проєктної технології.
2. Застосування проєктної технології у професійній підготовці як вимога до підготовки конкурентоздатних на ринку праці робітників.
3. Сформулюйте основні вимоги до використання технології проєктів.
4. Назвіть специфічні уміння та навички, які формуються та розвиваються в учнів при навчанні за проєктною технологією.
5. Наведіть класифікацію навчальних проєктів.
6. Вкажіть особливості кожного типу проєкту.
7. Назвіть етапи проєктної діяльності.
8. Чим завершується робота над проєктом?
9. Назвіть критерії оцінювання проєктної діяльності здобувачів освіти.

7. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Поняття «технологія навчання» відображає:

- д. стратегію розвитку державного освітнього простору;
- е. процес освоєння навчального матеріалу в межах конкретного предмету;

- ж. діяльність педагогів, що мають авторські, творчі підходи до навчання.
2. **Оберіть технологію навчання, яку доцільно застосувати для формування знань, умінь та комунікативних якостей здобувачів освіти у процесі самостійної роботи:**
 - а. технологія проблемного навчання;
 - б. технологія інтерактивного навчання;
 - в. інформаційно-комунікаційна технологія;
 - г. інтегративно-модульна технологія навчання.
 3. **Використання яких із названих нижче груп технологій навчання передбачає висунення перед здобувачами освіти навчальних проблем?**
 - а. інформаційно-комунікаційні технології;
 - б. ігрові технології;
 - в. проблемно-розвиваючі технології;
 - г. технології моделювання професійної діяльності.
 4. **До якої із нижче названих груп технологій навчання відноситься імітаційний тренінг?**
 - а. технології моделювання професійної діяльності;
 - б. проєктні технології;
 - в. модульні технології;
 - г. технології проблемного навчання.
 5. **До якої із нижче названих груп технологій навчання відноситься ситуаційна технологія (кейс-метод)?**
 - а. модульні технології;
 - б. проєктні технології;
 - в. технології моделювання професійної діяльності;
 - г. технології проблемного навчання.
 6. **Ознакою якої із нижче названих груп технологій навчання є інтегрованість змісту навчання?**
 - а. технології моделювання професійної діяльності;
 - б. модульні технології навчання;
 - в. проєктні технології;
 - г. технології проблемного навчання.
 7. **Визначте роль педагога у процесі виконання проєкту здобувачів освіти:**
 - а. автор теми проєкту, розробник плану його виконання;
 - б. незалежний експерт та консультант діяльності здобувачів освіти по виконанню певних етапів роботи над проєктом;
 - в. джерело необхідної навчальної інформації для виконання проєкту.
 8. **Які ознаки характеризують інформаційний проєкт здобувачів освіти?**
 - а. розробка структури дослідження, визначення мети та актуальності дослідження;
 - б. збирання інформації про об'єкт, що вивчається, її обробка та презентація;
 - в. чітке визначення практичної реалізації проєкту, впровадження результатів у практичну діяльність.
 9. **Який показник не є характерним для проєктної діяльності здобувачів**

освіти:

- а. мету та завдання проєкту визначають здобувачі освіти;
- б. план виконання проєкту розробляє педагог;
- в. здобувачі освіти самостійно працюють над проєктом при консультативній допомозі педагога;
- г. презентація проєкту здобувачами освіти.

10. Тип проєкту в залежності від домінуючої діяльності у ньому:

- а. дослідницький проєкт;
- б. інформаційний проєкт;
- в. короткостроковий проєкт;
- г. практично-орієнтований проєкт;
- д. творчий проєкт;
- е. довгостроковий проєкт;
- ж. ігровий проєкт;
- з. груповий проєкт.

11. Навички, які розвивають сучасні технології навчання:

- а. аналітичні навички;
- б. практичні навички;
- в. творчі навички;
- г. комунікативні навички;
- д. соціальні навички;
- е. усі відповіді вірні.

8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ



Технологія навчання – це система засобів, форм і способів організації освітньої взаємодії, що забезпечують ефективне управління і реалізацію освітнього процесу на основі комплексу цілей і певним чином сконструйованих інформаційних моделей змісту освіти.

Проблемне навчання – це тип навчання, при якому викладач, систематично створюючи проблемні ситуації і організовуючи діяльність учнів з рішення навчальних проблем, забезпечує оптимальне поєднання їх самостійної пошукової діяльності з засвоєнням готових висновків науки.

Критичне мислення – це здатність людини чітко виділити проблему, яку необхідно розв'язати; зважено, вдумливо розглянути різні, а часом і протилежні підходи і розуміння проблеми з метою прийняття власного обґрунтованого рішення.

Проблемне викладання – це діяльність педагога з постановки навчальних проблем і створенні проблемних ситуацій, організації навчання учнів, формулюванні і рішенні навчальних проблем з метою глибокого засвоєння учнями нових знань і умінь і формування їх творчих можливостей.

Проблемна ситуація – це положення, при якому виникає протиріччя між наявними знаннями, вміннями учнів і неможливістю з їх допомогою пояснити нові факти, явища і обрати правильний спосіб практичної діяльності.

Проектна технологія – система навчання, за якої учні набувають знань і умінь в процесі планування і виконання практичних завдань-проектів, які поступово ускладнюються.

Проект – сукупність певних дій, документів, текстів, призначених для створення реального об'єкта, предмета або теоретичного продукту.

Проектна діяльність – це особливий вид інтелектуальної діяльності, характерними рисами якої є самостійний пошук необхідної інформації, її творче перетворення в матеріалізований продукт (виріб, сценарій, плакат, реферат, стендову доповідь, мультимедійну презентацію тощо).

9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ



За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача Кулішова Володимира Сергійовича за електронною поштою kulishov_04@ukr.net або у вайбер за номером +38-099-048-01-02

10. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА



1. Влащенко Н. М. Інноваційні технології у ресторанному, готельному господарстві та туризмі : навч. посібник / Н. М. Влащенко ; Харків. нац. ун-т міськ. госпва ім. О. М. Бекетова. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. 373 с. URL: <https://core.ac.uk/download/162019759.pdf>

2. Технології проектування в практиці роботи загальноосвітнього навчального закладу: теоретико-практичний аспект: Посібник. К.: Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2014. 336 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309414.pdf>

3. Кулішов В.С. Впровадження проектних технологій при підготовці фахівців сфери торгівлі: метод. рек. до навчального модулю «Технології навчання професії» / Укладач В.С. Кулішов. Біла Церква: БІНПО УМО НАПНУ. 2016. 44 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/724716>

4. Кулішов В.С. Застосування квест-технології у професійно-теоретичній підготовці учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти: навчально-методичний посібник / В.С.Кулішов. Біла Церква: БІНПО УМО НАПН України, 2018. 81 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/718945>

5. Методика професійного навчання: методичний посібник / І.Є. Сілаєва, С.С. Шевчук, С.О. Заславська. Донецьк: ІПО ІПП УМО, 2013. 292 с. URL: <https://vimk-spl.jimdofree.com/app/download>

6. Пискун О.М. П 34 Методика трудового навчання. Проектна технологія навчання: Навчально-методичний посібник до виконання

практичних робіт для студентів спеціальності «Середня освіта. Трудове навчання та технології». Чернігів: ЧНПУ імені Т.Г. Шевченка. 2017. 88 с. URL: <http://erpub.chnpu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/1656/1/Методика%20трудового%20навчання.%20Проектна%20технологія%20навчання.pdf>

7. Морзе Н. Метод навчальних проектів [Електронний ресурс]. URL: <http://osvita.ua/school/method/984/>

8. Михайліченко М.В., Рудик Я.М. Освітні технології: навчальний посібник. К.: ЦП «КОМПРИНТ», 2016. 583 с. URL: https://www.researchgate.net/profile/Yaroslav-Rudyk/publication/316190546_Osvitni_tehnologii/links/58f5e5700f7e9b6f82e99e92/Osvitni-tehnologii.pdf

9. Павленко В.В. Методи проблемного навчання. *Нові технології навчання: наук.-пед. зб.* Київ, 2014. Вип.81 (спецвипуск). 84 с. С. 75–79. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/13197/1/1.pdf>

10. Поняття та класифікація проектів [Електронний ресурс]. URL: <http://library.if.ua/book/66/4897.html>

11. Сутність та поняття проекту [Електронний ресурс]. URL: http://pidruchniki.com/1057011647752/informatika/sutnist_ponyattya_proektu

12. Теорія і практика впровадження інноваційних технологій навчання в професійну підготовку кваліфікованих робітників: монографія . Лузан П.Г., Манько В.М., Нестерова Л.В., Романова Г.М., за заг. ред. Г.М. Романової. К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. 216 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/8012/1/Теорія%20і%20практика%20впровадження_Романова.pdf

13. Шевчук С.С. Реалізація сучасних освітніх практик у професійну підготовку фахівців сфери обслуговування: Навчально-методичний. Біла Церква: БІНПО ДВНЗ «УМО» НАПНУ. 2018. 172 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/718947/1/Посібник%20Шевчук%20С.С..pdf>

14. Шевчук С.С., Кулішов В.С. Дидактика професійної освіти: практико-зорієнтований аспект: навчально-методичний посібник. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПНУ, 2021. 212 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/728477/1/ДИДАКТИКА%20посібник.pdf>



Розробник: *Чертов Владислав Ігорович*, викладач кафедри Педагогіки, Психології та Менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

Актуальність навчального курсу визначається прискоренням темпів трансформацій національного соціокультурного простору, що спричинили серйозні перетворення у сфері нормативно-правового супроводу освітнього середовища. Поряд з цим, наростання протиріч у системі освіти України обумовило необхідність переходу до якісно нової моделі надання освітніх послуг, яка базується на сучасних світоглядних позиціях.



Теоретичні й практико-зорієнтовані аспекти курсу спрямовано на неперервне підвищення педагогічної майстерності керівних і педагогічних працівників. Зокрема, на розвиток *професійно-педагогічної, андрагогічної, комунікативної, психолого-фасилітативної та дидактичної компетентностей*.

Мета курсу формування уявлень щодо теорії та методики освіти дорослих у контексті безперервного становлення особистості; набуття практичних навичок та вмінь з технології організації навчання дорослих.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. Анотація електронного курсу
2. Типова освітня програма електронного курсу
3. Тематичний план викладу та засвоєння матеріалів електронного навчального курсу
4. Зміст електронного навчального курсу за темами
5. Завдання до семінарських занять
6. Проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача

7. Комплекс практичних (тестових) завдань для самоконтролю
8. Глосарій ключових слів.
9. Консультаційний пункт
10. Цифрова бібліотека

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. Анотація курсу
2. Очікувані результати
3. Тематичний план викладу та засвоєння матеріалу курсу
4. Зміст курсу за темами
5. План лекції
6. Плани семінарських занять
7. Проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача
8. Комплекс практичних (тестових) завдань для самоконтролю й самооцінки
9. Глосарій ключових слів
10. Рефлексійна анкета
11. Рекомендована література

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

Актуальність навчального курсу визначається прискоренням темпів трансформацій національного соціокультурного простору, що спричинили серйозні перетворення у сфері нормативно-правового супроводу освітнього середовища. Поряд з цим, наростання протиріч у системі освіти України обумовило необхідність переходу до якісно нової моделі надання освітніх послуг, яка базується на сучасних світоглядних позиціях. Ситуація вимагає зміни парадигми супроводу становлення і розвитку педагогічних працівників закладів освіти продовж всієї траєкторії їх професійного діяльності. Зокрема, діяльність сучасної особистості потребує неперервного отримання освіти в різних життєвих ситуацій. В цьому контексті, важливим вбачається уміння педагога працювати з різними віковими категоріями, зокрема з дорослими студентами для здійснення ефективного освітнього супроводу розвитку особистості. Це обумовлює необхідність підготовки педагогічних працівників як фахівців у галузі андрагогіки, акмепрофесіоналізму конкурентоздатних на ринку освітніх послуг.



Теоретичні й практико-зорієнтовані аспекти модуля спрямовано на неперервне підвищення педагогічної майстерності керівних і педагогічних працівників. Зокрема, на розвиток *професійно-педагогічної, андрагогічної, комунікативної, психолого-фасилітативної та дидактичної компетентностей*.

Мета курсу формування уявлень щодо теорії та методики освіти дорослих у контексті безперервного становлення



особистості; набуття практичних навичок та вмінь з технології організації навчання дорослих.



Завдання курсу:

- навчання дорослих в системі безперервної освіти;
- андрагогічних засад професійного розвитку;
- сучасної практики навчання дорослих;
- проектування в системі навчання дорослих;
- внутрішньо-фірмового (корпоративного) навчання в системі освіти дорослих;
- дистанційного навчання в системі навчання дорослих;
- організації навчання соціально незахищених верств населення.

Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Реалізація завдань для досягнення результатів спецкурсу здійснюється шляхом:

- технологія управління та організація навчання дорослого населення;
- складання планів підвищення кваліфікації персоналу;
- аналізу роботи та ефективності системи навчання дорослого населення;
- організації навчання соціально незахищених верств населення.

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача, тести, методичні рекомендації) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «ОСНОВИ АНДРАГОГІКИ»

Профіль Типової освітньої програми електронного курсу «Основи андрагогіки»	
Обсяг курсу	0,2 ЄКТС кредиту На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 6 академічних годин, що відповідає 0,2 ЄКТС кредиту
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти
А	Мета
	Формування уявлень щодо теорії та методики освіти дорослих у

	контексті безперервного становлення особистості; набуття практичних навичок та вмінь з технології організації навчання дорослих.	
В	Характеристика типової програми	
1.	Функціональна спрямованість	Сукупність уявлень, які передбачають врахування особливостей цілеспрямованого процесу стимулювання; виховання, навчання й удосконалення дорослої людини під час професійної підготовки і перепідготовки, який інтегрує досвід індивідуального, творчого, особистісно зорієнтованого підходів; ґрунтується на обов'язковому врахуванні особливостей дорослих: у процесі навчання провідну роль відіграють потреби, мотиви і професійні проблеми тих, хто навчається; дорослій людині необхідно надати можливості для самостійності, самореалізації, самокерованості.
2.	Фокус Типової програми	Програма зорієнтована на галузь педагогічної науки, що досліджує проблеми навчання, виховання та освіти дорослої людини протягом усього життя. У широкому сенсі андрагогіку слід розуміти як науку особистісної самореалізації людини упродовж усього її життя.
3.	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтовна на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти
4.	Особливості типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, які володіють широким спектром професійних навичок і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій. Особливості електронного курсу:

		<p>– впроваджувати певні процедури і критерії, які б засвідчували, що викладачі, які працюють із студентами та аспірантами, мають відповідну кваліфікацію і високий фаховий рівень для здійснення своїх службових обов’язків, науково-дослідних та професійно-педагогічних функцій;</p> <p>– гарантувати, що наявні інформаційні, науково-методичні, навчальні й технічні ресурси, які забезпечують освітній процес, є достатніми і відповідають змісту тих освітніх програм, які пропонує заклад вищої освіти;</p> <p>– впроваджувати найсучасніші інформаційні системи й гарантувати, що вони збирають, аналізують і використовують відповідну інформацію для ефективного управління всіма освітніми процесами, організованими згідно затверджених освітніх програм та відповідних систем навчальної, методичної, науково-дослідної, організаційно-педагогічної, інноваційної діяльності;</p> <p>Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (проблемно-пошукові питання, завдання для самостійної роботи, тести).</p>
5.	Цільова група	Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).
С	Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання	
1.	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2.	Продовження навчання	Типова програма передбачає

		можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в системі неформальної та інформальної освіти.
D	Стиль і методика навчання	
1.	Підходи до викладання і навчання	<p>Розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення професійних знань.</p> <p>Навчання проходить за різними моделями (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною) із використанням компетентнісного, андрагогічного, особистісно-орієнтованого, діяльсного підходів та інноваційних технологій навчання: інтерактивних, проблемних, кейс-технологій, практичних завдань, тестів тощо.</p>
2.	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано) на основі: підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань самостійної роботи, виконання тестових завдань.
E	Програмні компетентності	
1.	Інтегральна компетентність	<p>здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці</p>
2.	Загальні компетентності <i>Освіто-логічна</i>	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності професійної діяльності

3.	<p>Спеціальні (фахові) компетентності</p>	<p>андрагогічна компетентність – уміння визначати освітні потреби і запити, урахувати особливості мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії;</p> <p>професійно-педагогічна – здатність планувати, організовувати та контролювати діяльність суб'єктів освітнього процесу закладів професійної освіти та власну професійну діяльність в умовах реформ і соціальних трансформацій; здатність до вибору оптимальних прийомів, методів та форм навчання, застосування інноваційних технологій на основі володіння технологіями створення сприятливих умов для навчального процесу.</p> <p>інноваційна – здатність педагога забезпечувати використання інновацій у освітньому процесі, поглиблювати спеціальні теоретичні знання з педагогічної інноватики, розвивати уміння ефективного застосування інноваційних педагогічних технологій на практиці через систему мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога;</p> <p>компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організовувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) і вдосконалювати (самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб'єктів освітнього</p>
----	---	---

		процесу як найвищої цінності суспільства тощо.
Г	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> -мети, завдань професійної освіти в умовах євроінтеграції; -розуміння інновацій в освіті та впровадження їх в освітній процес; -змісту, методів і форм організації сучасного освітнього процесу; -сутності поняття «Освіта дорослих»; -аналізу роботи та ефективності системи навчання дорослого населення;
	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> -проводити діагностичні дослідження та виявляти потреби різних груп дорослих в освіті; -на основі отриманих даних виявляти найбільш актуальні для різних вікових груп дорослих проблеми та організовувати їх освітню діяльність таким чином, щоб дати їм можливість ознайомитися з різними науково обґрунтованими підходами до вирішення проблем, які їх хвилюють; -визнати освіту дорослих, у т. ч. і неформальну, невід'ємною складовою системи освіти України, що забезпечує право кожного громадянина України на неперервну освіту впродовж життя; -визначити статус педагогічного персоналу для освіти дорослих; -створити умови для організації освіти дорослих і просвітницької діяльності та подальшої інтеграції України до світового освітньо-культурного простору як впливового чинника соціально-економічного розвитку країни; -використовувати закономірності розвитку дорослої людини для досягнення найкращих результатів - розробляти освітню програму для навчання дорослих
	Диспозиції (цінності, ставлення)	-людиноцентризм, цінність особистості, просування

	<p>демократичних цінностей у освітній процес,</p> <ul style="list-style-type: none"> - готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - рефлексія власної професійної діяльності - добирати доцільні форми та методи навчання дорослих; - аналізувати роботу та ефективність системи навчання дорослого населення.
Ключові слова	
Неперервна освіта, саморозвиток особистості, предмет андрагогіки, досвід, освіта дорослих.	

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Зміст модулів	кредитів ЕКТС	Загальний обсяг годин	обсяг аудиторних	Аудиторні години								
				Лекції	Семінарські заняття	Тематичні дискусії	Науково- практичні конференції	Спецкурси	Семінар- практикум	Самостійна робота	робота (спецкурс)	
Тема 1. Поняття андрагогіки, її об'єкт, предмет, завдання.		2	2	2								
Тема 2. Законодавче і нормативно-правове забезпечення освіти дорослих	2	2	2		2							
Тема 3. Сучасні технології навчання дорослих системі безперервної професійної освіти.		2	2		2							
<i>Разом</i>		6	6	2	4							

4. ЗМІСТ КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

Тема 1. Поняття андрагогіки, її об'єкт, предмет, завдання

Наукові засади андрагогіки. Предмет андрагогіки, система понять, основні принципи. Міждисциплінарний характер андрагогіки. Методи досліджень в галузі андрагогіки. Андрагогіка як сфера соціальної практики. Збільшення значущості освіти дорослого населення в сучасній соціально-економічній ситуації в Україні. Принципи організації освітньої діяльності дорослої людини. Методи організації сучасної андрагогічної практики. Андрагогіка як навчальна дисципліна. Андрагогічний компонент розвитку персоналу організації. Етапи розвитку теорії і практики навчання дорослих у міжнародному досвіді. Розвиток теорії і практики освіти дорослих в Україні.



Андрагогічні завдання базової професійної підготовки (технікуми, коледж, університети та академії). Моделі довузівської і вузівської підготовки. Інновації в сучасній системі безперервної професійної освіти. Принципи організації навчання дорослих в освітніх установах додаткової професійної освіти. Розвиток професійно-особистісного потенціалу в системі підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів. Професійна атестація кадрів.

Андрагогіка (від гр. aner andros – “доросла людина”, “зрілий чоловік”, ago – “веду”) — теорія навчання дорослих, яка вивчає специфічні закономірності засвоєння знань і вмінь дорослим суб'єктом у процесі навчальної діяльності, а також особливості керівництва останнього з боку професійного педагога.

Вперше (1833 р.) поняття “андрагогіка” використав німецький історик освіти Олександр Капп для позначення науки, яка займається проблемами освіти дорослих. Тоді воно не набуло помітного поширення і навіть викликало сумніви в правомірності існування. Наприклад, відомий німецький педагог І. Герbart (1776 – 1841) вбачав у ньому небезпеку “узаконення вічного неповноліття”.

Тільки в середині ХХ століття андрагогіка пережила “друге народження” і стала набувати рис самостійної науки. Формуванню подібного статусу сприяло кілька причин. Загальне і всебічне ускладнення громадського життя, розширення діапазону видів діяльності сучасної людини, швидке старіння колись набутої компетентності, скорочення термінів її функціональної придатності вперше гостро порушили питання про необхідність учитися все життя. Виявилось, що ні середня, ні вища школа не здатні навчити раз і назавжди.

Ці соціальні фактори набули особливого звучання, освіта дорослих стала розглядатися як система, покликана компенсувати недоліки середньої і вищої школи.

Як наука, що пізнає й узагальнює практику освіти дорослих, андрагогіка дає знання, що дозволяють формувати і реалізовувати основні цілі освіти дорослих. Вона створює теоретичні і методичні основи діяльності, яка допомагає дорослим набути загальних і професійних знань, освоїти досягнення культури і сформувані (чи переглянути) життєві принципи. Андрагогіка розглядає освіту в контексті життєвого шляху людини. Її предмет – соціальна освіта, тобто багатоаспектна неперервна освіта дорослих, яка здійснюється в інститутах формальної, неформальної і інформальної освіти відповідно до соціокультурних умов. Вона розкриває принципи, засоби і методи, за допомогою яких підвищується соціалізуюча (і соціально-реабілітаційна) функція освітнього процесу.

Андрагогіка як наука має свої поняття. Понятійно-термінологічний апарат андрагогіки включає понад 850 термінів. Основними з них є “освіта дорослих”, “неперервна освіта”, “самоосвіта”, “самовдосконалення”, “саморозвиток” та ін.

Освіта дорослих – складова системи освіти, її відносно відокремлений підрозділ, основним завданням якого є сприяння всебічному розвитку людини в період її самостійного життя.

Неперервна освіта – це цілеспрямована й узгоджена система освіти і виховання в умовах науково-технічного і соціального прогресу, адекватна його сучасному змісту, важливими характерними особливостями якої є довічність процесу самостійного навчання, виховання і орієнтації на оволодіння знаннями; постійне оновлення змісту освіти; поєднання навчання з практичною діяльністю; постійна самоосвіта.

<i>Компоненти андрагогічної підготовки</i>	<i>Емпірична характеристика</i>
Наявність мети, що визначає характер діяльності викладача	Озброєння новими знаннями й уміннями. Прагнення допомогти слухачам знову відкрити втрачені здібності, спрямувати на саморозвиток. Розвиток здатності працювати самостійно й у групі.
Професійна орієнтація, тобто ставлення викладача до себе як професіонала.	Оцінка себе як фахівця у галузі дисципліни, яку викладає, оцінка себе як андрагога
Уявлення про специфіку слухачів (як особистостей і “носіїв” визначених ролей); їхнє ставлення до матеріалу, що вивчається, і здатність його засвоювати.	Ставлення до слухачів як до дорослих людей, які мають певний життєвий і професійний досвід.
Володіння мовою викладання.	Ясність і доступність викладання
Розуміння закономірностей взаємодії учасників освітнього процесу	Здатність до взаємодії: гностична здатність (розуміти слухачів); експресивна здатність (здатність до самовираження); інтерактивна здатність (адекватний вплив на партнерів).

Особлива відповідальність викладача за свою діяльність і її результативність (прогностичні здібності).	Здатність передбачати результати своєї діяльності і на цій основі коригувати її. Уміння налагодити зворотний зв'язок як безпосередньо на кожному занятті, так і протягом усього періоду навчання. Уміння розробляти довго- і короткотермінові програми, що забезпечують раціональне використання навчального процесу
Уявлення про фактори навчального процесу.	Уміння аналізувати соціальну і психологічну обумовленість навчального процесу; уміння оцінювати позитивну і негативну роль тих чи інших факторів.
Андрагогічний оптимізм	Упевненість, що андрагогічно грамотне навчання сприяє розвитку особистості, її вмінню працювати як індивідуально, так і в колективі.
Уміння майстерно проявляти себе як спеціаліста-андрагога.	Постійне прагнення до саморозвитку і творчості, пошук і знаходження об'єктивно нових завдань, методів, способів навчання.

Тема 2. Законодавче і нормативно правове забезпечення освіти дорослих

Законодавство з освіти дорослих. Основні сфери правового врегулювання освіти дорослих.

Проблема розвитку дорослих визначена як «проблема номер один» на міжнародному рівні. Освіта дорослих в усіх її вимірах – формальна, неформальна, інформальна, – спрямована на саморозвиток особистості й відповідно, має мати підтримку на державному рівні.



Професійна освіта дорослих регулюється додатково окремим законом. Навчання, що здійснюється за програмами працевлаштування, фінансується державою окремо, оскільки цей вид навчання характеризується певними особливостями.

Законодавство з освіти дорослих – це сукупність законів, виданих вищим органом державної влади, а також підзаконних нормативних актів, що визначають порядок і умови реалізації прав дорослих членів суспільства на освіту впродовж життя.

Предметом правового врегулювання освіти дорослих є дві основні сфери:

- 1) діяльність освітньої установи;
- 2) відношення між дорослою людиною, яка навчається, і установою, де вона працює (право на додаткову відпустку, сприятливий для навчання режим праці, визнання результатів навчання тощо).

Освіта дорослих в усіх її вимірах – формальна, неформальна, інформальна, – спрямована на саморозвиток особистості й відповідно, має мати підтримку на державному рівні.

Саме такий підхід разом із гарантією права особистості на освіту в будь-якому віці є основною нормою законодавчих актів у прогресивних європейських державах. У Глобальному звіті з освіти і підготовки дорослих, представленому ЮНЕСКО 2010 р., зазначається, що головна проблема полягає в тому, щоб підтримувати політику освіти дорослих у комплексних межах політики з освіти впродовж життя, яка визначає цілі та масштаби освіти дорослих.

Це має охоплювати увесь спектр – від початкової грамотності до професійної підготовки, розвитку трудових ресурсів і безперервного професійного навчання.

Державна політика має самостійно створювати юридичну та фінансову основу, так само як і структури управління, що можуть ліпше поєднати формальну, неформальну та інформальну освіту дорослих у єдину систему.

Професійна освіта дорослих регулюється додатково окремим законом. Навчання, що здійснюється за програмами працевлаштування, фінансується державою окремо, оскільки цей вид навчання характеризується певними особливостями.

Законодавство України щодо освіти дорослих ґрунтується на Конституції України, законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про освіту дорослих» та інші нормативно-правові акти, що регламентують систему освіти дорослих.

Система неперервної освіти



Тема 3. Сучасні технології навчання дорослих в системі безперервної професійної освіти



Сутність і характеристики технологій навчання дорослих. Стан освіти в сучасних умовах розвитку України.

Проблема навчання дорослих у педагогічній теорії та практиці. Поняття «інформаційне суспільство» та його

вплив на розвиток навчання дорослих.

Технології навчання дорослих. Педагогічні і освітні технології.

Інформатизація навчання дорослих. Дистанційна освіта. Історія створення дистанційної освіти. Розвиток освіти дорослих в умовах модернізації вищої освіти в Україні.

Використання комп'ютерних технологій. Особливості навчання дорослих. Інноваційні технології в навчанні дорослих.

Навчання слухачів високопродуктивних прийомів і методів роботи.

Домінуючим ідеологічним чинником кожної постіндустріальної держави нині стає освіта дорослих. Крім того, освіта дорослих розглядається як провідний фактор забезпечення національної безпеки в умовах глобалізаційних процесів у світі, оскільки з цією системою пов'язана зацікавленість великої кількості людей. Експерти ЮНЕСКО вважають діяльність у галузі освіти дорослих не просто як постійний процес збагачення знаннями, уміннями, а значною мірою як творення особистості, чия цінність постійно зростає.

Становлення України як незалежної держави, її прогрес можливий лише за умови всебічного розвитку інтелектуального ресурсу кожної окремої особистості та суспільства загалом, що дасть змогу дати гідну відповідь на соціальний запит щодо високого рівня освіченості, культури та професіоналізму нового покоління фахівців. Концептуальні положення, що стосуються організації професійної підготовки майбутніх фахівців в Україні базуються на Конституції України, положеннях законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійно — технічну освіту», Державній національній програмі «Освіта» («Україна XXI століття»), Національній доктрині розвитку освіти, Болонській декларації (1999), документах Євросоюзу, рекомендаціях ЮНЕСКО щодо необхідності фундаменталізації, неперервності, диверсифікації й гнучкості, прогностичності, доступності, відкритості, гуманістичної спрямованості освіти дорослих.

Навчання – складний, багатогранний соціально-психологічний процес, до якого залучені викладачі, студенти; він передбачає наявність навчальних предметів, засобів навчання, матеріальної бази тощо. На його організацію і реалізацію впливають соціально-економічні умови існування людини, філософські, соціологічні, релігійні ідеї, рівень розвитку всього комплексу наук. Тому не випадково навчання дорослої людини є об'єктом досліджень найрізноманітніших наук: філософії, соціології, економіки, психології, педагогіки та ін. В Українському педагогічному словнику поняття навчання розглядається як цілеспрямований процес передачі і засвоєння знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини.

Доведено, що в умовах модернізації вищої освіти в Україні особливого значення набувають проблеми розробки та впровадження нових технологій, які допомагають дорослим оволодівати сучасними знаннями. Дистанційне навчання і традиційне, як уже зазначалося, істотно різняться. Головною проблемою розвитку дистанційного навчання є застосування нових методів і технологій навчання, що відповідають телекомунікаційному середовищу спілкування. У цьому середовищі яскраво виявляється та обставина, що дорослі

— не просто пасивні споживачі інформації, в процесі навчання вони створюють власне розуміння предметного навчання.



Детально ознайомитись з інформацією можна за посиланням!

Дистанційна і відкрита освіта у світовій практиці зарекомендували себе як ефективні форми навчання дорослих. Дистанційна форма навчання об'єктивно створює умови для розвитку інтеграційних процесів, а тому найкраще відповідає цілям і завданням Болонського процесу, сприяє розвитку особистості дорослої людини. Дистанційне навчання входить в ХХІ століття як одна з найефективніших систем підготовки і безперервної підтримки високого кваліфікаційного рівня фахівців. Система дистанційної освіти дає рівні можливості студентам, цивільним і військовим фахівцям, безробітним у будь-яких районах країни і за кордоном реалізувати свої права на освіту й одержання інформації. Саме ця система може найбільш адекватно й гнучко реагувати на потреби суспільства та забезпечувати реалізацію конституційного права на освіту кожного громадянина країни.

5. ПЛАН ЛЕКЦІЇ

Тема 1. Поняття андрагогіки, її об'єкт, предмет, завдання.



1. Історія андрагогіки.
 2. Об'єкт, предмет, завдання андрагогіки.
 3. Процес навчання: принципи навчання.
 4. Педагогічна спадщина М. Ноулза.
 5. Компоненти андрагогічної підготовки.
 6. Законодавче і нормативно правове забезпечення освіти дорослих.
 7. Сучасні технології навчання дорослих в системі безперервної професійної освіти.
- Література :** 1, 2, 4, 5, 7, 8, 9.

6. ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ



Тема 2: «Законодавче і нормативно-правове забезпечення освіти дорослих»



Рекомендовані питання для обговорення :

1. Дайте визначення поняттю освіта дорослих?
2. Надайте загальну характеристика законопроекту про «Освіту дорослих».
3. Які є складові освіти дорослих? Згідно із закону України «Про освіту».
4. Врегулювання післядипломної освіта дорослих.
5. Програмами за якими надається освіта дорослим.
6. У яких державних нормативно-правових актах прописані обов'язки та права студента, людини і громадянина?
7. Розкрийте основні завдання нормативно-правового забезпечення освіти дорослих.

Література : 1, 3, 5, 6, 7, 9.

1) Дайте визначення поняттю освіта дорослих?

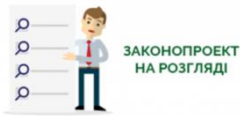


Освіта дорослих – складова системи освіти, її відносно відокремлений підрозділ, основним завданням якого є сприяння всебічному розвитку людини в період її самостійного життя.

У сучасних умовах відбувається розширення функцій освіти, зокрема актуалізується переосмислення практики і теоретичного обґрунтування освіти дорослих, розробки закономірностей і принципів, цілей, змісту, форм, методів і засобів навчання дорослих. З цих позицій необхідно висвітлити питання про предмет андрагогічної науки. Як наука, що пізнає й узагальнює практику освіти дорослих, андрагогіка дає знання, що дозволяють

формулювати і реалізовувати основні цілі освіти дорослих. Вона створює теоретичні, методологічні і методичні основи діяльності, яка допомагає дорослим набуття загальні і професійні знання, досягнення культури і переглянути життєві принципи. Андрагогіка розглядає освіту в контексті життєвого шляху людини.

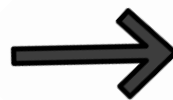
2) Надайте загальну характеристика законопроекту про «Освіту дорослих».



Проект закону виокремлює п'ять типів програм, за якими дорослим може надаватися освіта:

- освітні програми післядипломної освіти або підвищення кваліфікації, необхідні для здійснення професійної діяльності певного виду;
- програми неформальної освіти;
- програми формальної освіти;
- індивідуальні освітні та самоосвітні програми;
- публічно визнані програми освіти дорослих.

У законопроекті відступають від положень ст. 18 Закону України “Про освіту” в частині, що стосується післядипломної освіти. Якщо, відповідно до закону, післядипломна освіта передбачає набуття нових і вдосконалення раніше набутих компетентностей на основі здобутої вищої, професійної (професійно-технічної) або фахової передвищої освіти та практичного досвіду, то в проекті зазначено, що післядипломна освіта – це спеціалізоване вдосконалення освітніх та / або професійних компетентностей, яке зазвичай є обов’язковим для здійснення професійної діяльності певного виду. Про набуття нових компетентностей не йдеться. Чи не означає це, що заклади післядипломної освіти більше не зможуть готувати бакалаврів, а отже післядипломне навчання зведеться лише до курсів, семінарів чи тренінгів?

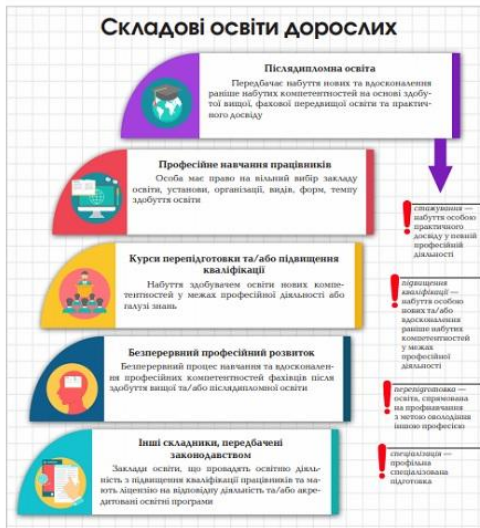


Згідно з проектом, до післядипломної освіти віднесено програми спеціалізації, у тому числі, інтернатури, лікарської резидентури, клінічної ординатури, асисентури, адвокатури, ад’юнкттури та інших. Це відрізняється від закону, де спеціалізація (профільна спеціалізована підготовку з метою набуття особою здатності виконувати завдання та обов’язки, що мають особливості в

межах спеціальності), поряд із перепідготовкою, підвищенням кваліфікації, стажуванням, інтернатурою та лікарською резидентурою розглядалась як окрема складова післядипломної освіти.

Такі зміни, у разі ухвалення законопроекту, очевидно, вплинуть на зміст навчальних програм післядипломної освіти, тому їхній фаховий аналіз і громадське обговорення мають важливе значення для сфери освіти.

3) Які є складові освіти дорослих згідно із закону України «Про освіту»?



Які є складові освіти дорослих?

Згідно із Законом України «Про освіту», складниками освіти дорослих є:

- післядипломна освіта;
- професійне навчання працівників;
- курси перепідготовки та / або підвищення кваліфікації;
- безперервний професійний розвиток;
- будь-які інші складники, передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою.

У проекті пропонують дещо ширший перелік складників. Окрім зазначених, до них належать:

- професійна підготовка;
- здобуття вищої освіти на базі отриманого раніше освітнього ступеня за іншою спеціальністю;
- стажування;
- інформальна освіта (самоосвіта);
- формальна освіта.

Освіта дорослих може здійснюватися за різними видами освітніх програм, за очною, дистанційною, дуальною, змішаною, індивідуальною формами. Формами організації освітнього процесу у сфері освіти дорослих є курси, семінари, тренінги, практикуми, майстер-класи, консультації та інші форми.

4) Врегулювання післядипломної освіти дорослих

Післядипломна освіта – це спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення та оновлення її професійних знань, умінь та навичок або отримання іншої професії, спеціальності на основі здобутого раніше освітнього рівня та практичного досвіду.



Післядипломну освіту здійснюють заклади післядипломної освіти або відповідні структурні підрозділи вищих навчальних закладів і наукових установ. Проте ми погоджуємося з точкою зору В. Якубенка та Р. Берлінга, які стверджують: післядипломну освіту слід розглядати не тільки як

систему підвищення кваліфікації та перепідготовки дипломованих спеціалістів, а й як форму освіти дорослих, зважаючи на їх індивідуальні потреби у здобутті певних знань, виробленні навичок і умінь, особистісному і професійному зростанні. Ось чому до сфери післядипломної освіти варто зарахувати не лише заклади формального навчання, але й неформального та інформального. Формальне навчання забезпечують професійні заклади освіти. Прикладом неформального навчання є підготовка фахівця на виробництві. Інформальне навчання виникає під час щоденної діяльності, пов'язаної з працею, сімейним життям чи дозвіллям. І саме таке розуміння сутності післядипломної освіти вважатимемо широким по відношенню до її визначення, поданого у Законі України «Про вищу освіту».

5) Програми, за якими надається освіта дорослим

Згідно із законопроектом, освітні програми післядипломної освіти або підвищення кваліфікації, необхідні для здійснення професійної діяльності певного виду, підлягають акредитації або визнанню в установленому порядку у випадках, визначених законодавством.



Програмами неформальної освіти є програми, зміст яких зорієнтований на потреби та інтереси дорослих осіб, зокрема, у сфері їхньої професійної діяльності, розвитку особистості, громадянських та інших компетентностей (таких як справедливість, відповідальність, громадянська активність тощо).

Програмами формальної освіти дорослих є програми загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти, на яких навчаються дорослі особи.

Індивідуальні освітні та самоосвітні програми – програми або рекомендації щодо інформальної освіти, які в індивідуальному порядку забезпечують самоорганізацію навчання дорослої особи.

Публічно визнаними програмами освіти дорослих називають програми неформальної освіти, що визнаються роботодавцями, професійними, громадськими або іншими об'єднаннями. У законопроекті передбачено, що інформація про публічно визнані програми освіти дорослих буде вноситися до Єдиної державної електронної бази з питань освіти за заявницьким принципом (наприклад, за заявою громадського об'єднання, яке надає освітні послуги дорослим) у порядку, визначеному Міністерством освіти і науки.

6) У яких державних нормативно-правових актах прописані обов'язки та права студента, людини і громадянина?

Статус і права студента визначені законодавчою базою України та міжнародними договорами. Щоб повністю використати всі можливості, надані законом, необхідно знати, на що саме мають право студенти. Студент – це особа, яка



**НОРМАТИВНІ
ДОКУМЕНТИ**

навчається у вищому навчальному закладі з метою здобуття певних освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівнів. Вищий навчальний заклад – освітній, освітньо - науковий заклад, який заснований і діє відповідно до законодавства про освіту, реалізує освітньо – професійні програми вищої освіти, забезпечує навчання, виховання та професійну підготовку осіб, а також здійснює наукову та науково – технічну діяльність. Вищими навчальними закладами є технікуми (училище), коледж, інститут, консерваторія, академія та університет. Права студента визначає Конституція України, Закон України «Про освіту» та «Про вищу освіту».

Відносини у процесі навчання можуть регулюватися наказами та розпорядженнями Кабінету міністрів України, Міністерством освіти України, а також внутрішніми нормативно – правовими актами навчального закладу. Найголовнішим нормативним актом навчального закладу є Статут, який повинен відповідати законодавству України.

7) Розкрийте основні завдання нормативно-правового забезпечення освіти дорослих

Для цілей цього Закону наведені терміни вживаються в такому значенні:

- андрагог - педагогічний працівник, який здійснює організаційну, викладацьку іншу діяльність у сфері освіти дорослих із урахуванням вікових, освітніх, професійних, особистісних характеристик і мотивацій здобувачів освіти дорослих;
- відкриті освітні ресурси - освітні чи наукові ресурси, доступ до яких є вільним, не потребує оплати чи дозволів і забезпечується за допомогою інформаційних та комунікаційних технологій;
- доросла особа (дорослий) - особа, яка досягла повноліття;
- здобувачі освіти дорослих - дорослі особи, які набувають необхідних компетентностей шляхом неформального та/або інформального навчання та/або здобуття формальної освіти, у випадках, визначених цим законом;
- компенсаторна освіта - початкова, базова та/або профільна середня освіта, що здобувається дорослою особою;
- провайдер освіти дорослих - суб'єкт освітньої діяльності (юридична особа, відокремлений підрозділ юридичної особи, фізична особа - підприємець, фізична особа), який надає освітні послуги здобувачам освіти дорослих відповідно до цього Закону;
- особисте освітнє портфоліо - сукупність відомостей про персональні освітні досягнення особи, а також про документи, що засвідчують результати навчання, здобуті шляхом формального, неформального та інформального навчання;
- післядипломна освіта - набуття нових та/або вдосконалення раніше набутих компетентностей певного рівня професійної (професійно-



**НОРМАТИВНІ
ДОКУМЕНТИ**

технічної), фахової передвищої або вищої освіти особами, які раніше здобули відповідний рівень освіти.

- стажування - діяльність, спрямована на набуття особою практичного досвіду виконання завдань та обов'язків у певній професійній діяльності (відповідно до певної посади) під керівництвом фахівця, що може передбачати поєднання навчання і здобуття практичних навичок на робочому місці та обмін досвідом.

Тема 3. «Сучасні технології навчання дорослих в системі безперервної професійної освіти»



Рекомендовані питання для обговорення :

1. Які форми перевірки знань, умінь і навичок учнів найчастіше використовуються у навчальному процесі?
2. Які форми реалізації неперервної освіти вам відомі?
3. Назвіть основні напрями вдосконалення і розвитку фахівця в умовах системи неперервної освіти.
4. Які мають можливості сучасні технології освіти дорослих для успішної навчальної діяльності учнів?
5. Що таке «інноваційні технології»? Та їх роль в навчанні дорослих.

Література : 1, 3, 2, 5, 6, 8, 9.

1) Які форми перевірки знань, умінь і навичок учнів найчастіше використовуються у навчальному процесі?



Методи контролю – це способи діагностичної діяльності, які дозволяють здійснювати зворотний зв'язок у процесі навчання з метою отримання даних про успішність навчання, ефективність навчального процесу. Вони повинні забезпечувати систематичне, повне, точне і оперативне отримання інформації про навчальний процес. Якщо розуміти контроль широко, як педагогічну діагностику, то методи перевірки можна розуміти ширше, як методи наукового дослідження педагогічного процесу. З цієї точки зору можна виділити методи шкільного контролю і методи наукової діагностики ("наукового контролю"). Більшість дидактів зосереджує свою увагу на перших - методах шкільного контролю, тобто способах перевірки, які використовують вчителі. При цьому у дидактиці самі поняття "метод контролю" і "форми контролю" знань не мають чіткого окреслення.

Сучасна дидактика виділяє наступні **методи контролю**: методи усного контролю, методи письмового контролю, методи практичного контролю, дидактичні тести, спостереження. Окремі вчені виділяють також методи графічного контролю, методи програмованого і лабораторного контролю, користування книгою, проблемні ситуації.

2) Які форми реалізації неперервної освіти вам відомі?

З давніх років відоме прислів'я: "Вік живи - вік учись". Сьогодні вона знайшла новий сенс - прямий і буквальный: якщо не хочеш безнадійно відстати в житті, то необхідно постійно навчатися. Освіта впродовж усього життя, яке називають *безперервним* (або *перманентним*), стає невід'ємною частиною едукції.



За даними досліджень, в ряді регіонів країни понад 50% випускників вузів і до 64% випускників середніх спеціальних навчальних закладів змінюють свою професію відразу після закінчення навчального закладу. Величезна кількість молодих людей змушені заново вирішувати проблему організації своєї професійної кар'єри. Дослідження також показують, що все менше людей займаються однією професією все життя: більшість повинна бути готова змінити протягом життя кілька професій. Зрозуміло, що це вимагає вміння вчитися і швидко переучуватися в разі потреби. В силу зазначених причин освіта протягом усього життя людини стає вкрай необхідним.

Безперервна освіта - це цілісний процес, що забезпечує поступальний розвиток творчого потенціалу, результатом якого є всебічний розвиток інтелекту особистості та її духовного світу. Цей процес складається з послідовно піднімаються ступенів спеціально організованої едукції, що забезпечують якісний приріст нових знань і умінь, способів мислення і діяльності. *Метою* безперервної освіти є не тільки цілісний розвиток людини як особистості протягом усього його життя, але і підвищення можливостей трудової і соціальної адаптації в мінливому світі, розвиток здібностей, прагнень і можливостей.

3) Назвіть основні напрями вдосконалення і розвитку фахівця в умовах системи неперервної освіти

Процеси становлення та розвитку дорослої людини як фахівця відбуваються насамперед, у професійній діяльності, що є тим "простором", у якому взаємодіють два важливі соціальні інститути: освіта і соціальна практика.



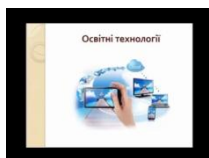
Якщо розглядати систему освіти як сукупність послідовних освітніх (загальноосвітніх та професійних) програм і державних стандартів, а також як мережу освітніх закладів та органів управління, то в системі неперервної освіти при підготовці фахівців слід дотримуватися принципу наступності і послідовності між базовою професійною та післядипломною освітою, її підсистемою – системою підвищення кваліфікації. При реалізації цього принципу необхідно враховувати такі аспекти.

Принцип неперервності та послідовності професійної освіти розглядається в коцепціях як вищої, так і післядипломної освіти. Процес "перманентного" реформування систем освіти характерний для всіх країн світу, оскільки до сучасного суспільства висуваються нові вимоги на міжнародному і національному рівнях. Загальні вимоги до освіти сучасного фахівця – це висока

освіченість, професійна грамотність у певній галузі наук, знання у сфері технології, економіки, соціології. Серед них можна назвати:

- знання основних учень у галузі гуманітарних і соціально-економічних наук, естетичних і правових норм, які регулюють ставлення людини до людини, суспільства, навколишнього середовища;
- цілісне уявлення про процеси та явища, що відбуваються у неживій і живій природі, володіння методами пізнання природи на рівні застосування у професійній сфері;
- здатність до продовження освіти та здійснення професійної діяльності в іншому середовищі;
- володіння науковим уявленням про здоровий спосіб життя, уміннями і навичками фізичного самовдосконалення;
- здатність до аналізу своїх можливостей, переоцінки накопиченого досвіду, використання сучасних інформаційних освітніх технологій, до організації своєї справи і т. ін.

4) Які мають можливості сучасні технології освіти дорослих для успішної навчальної діяльності здобувачів освіти



Значущість навчання дорослих в Україні постійно зростає. Це пов'язано з соціально-економічним, культурним, технологічним прогресом. Проте готовність суспільства до глобальних перетворень значною мірою визначається ступенем розробленості системи освіти дорослих, її орієнтацією на розвиток особистості, творчих здібностей, професійної та соціальної компетентності. Водночас перехід до інформаційного суспільства, розширення видів діяльності людини, «криза компетентності» зумовили якісні зміни у системі освіти дорослих: перехід від концепції освіти на все життя до концепції освіти впродовж життя, пошук нових підходів, нових технологій, нових освітніх систем.

В Україні актуальність цього питання викликана: необхідністю навчання персоналу підприємств, установ, організацій, зокрема безпосередньо на виробництві; потребою професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних; специфікою навчання дорослих інвалідів, дорослих, що відбувають покарання в місцях позбавлення волі; особливостями адаптації дорослих в умовах іншого лінгвокультурного середовища. Тому заслуговують на увагу сучасні технології навчання дорослих, що враховують особливості зазначених вище категорій осіб і спрямовані на їх активну участь у навчальному процесі. Застосування цих технологій спрямоване на поліпшення якості навчання, професійне й особистісне зростання дорослих.

Основною рисою технологій навчання дорослих є орієнтація на чітко окреслену мету, визначення принципів і розробку прийомів оптимізації освітнього процесу, а також оцінювання методів, що застосовуються. Освітні технології створюють гнучкий адаптивний простір для реалізації цілей і змісту освіти.

Як показує практика, значна кількість дорослих із різними індивідуальними навчальними стилями засвоює знання більш ефективно за умови використання активних методів навчання. Таке навчання передбачає іншу логіку освітнього процесу: не від теорії до практики, а від формування нового досвіду до його теоретичного осмислення через застосування. Досвід і знання учасників освітнього процесу стають джерелом їх взаємонавчання і взаємозбагачення. Використання методів активного навчання є надзвичайно важливим у системі освіти дорослих, оскільки вони сприяють ефективності навчання, зокрема засвоєнню навчальної інформації й формуванню особистісних якостей. Активні методи навчання найбільш результативні в додатковій професійній освіті, в неформальній освіті дорослих

5) Що таке «інноваційні технології» та яка їх роль в навчанні дорослих?

Слово **інновація** має латинське походження і в перекладі означає оновлення, зміну, введення нового. У педагогічній



інтерпретації **інновація** означає нововведення, що поліпшує хід і результати навчально-виховного процесу. Інновацію можна розглядати як процес (масштабну або часткову зміну системи і відповідну діяльність) і продукт (результат) цієї діяльності. Таким чином, інноваційні педагогічні технології як

процес - це «цілеспрямоване, систематичне й послідовне впровадження в практику оригінальних, новаторських способів, прийомів педагогічних дій і засобів, що охоплюють цілісний навчальний процес від визначення його мети до очікуваних результатів» (І. Дичківська). У значенні продукту діяльності визначимо інновацію як оригінальні, новаторські способи та прийоми педагогічних дій і засоби.

Цілий ряд авторів, зокрема й В. Кукушкіна, вважають, що будь-яка педагогічна технологія повинна відповідати деяким основним методологічним вимогам (критеріям технологічності):

- **Концептуальність.** Кожній педагогічній технології повинна бути притаманна опора на певну наукову концепцію, що містить філософське, психологічне, дидактичне та соціально-педагогічне обґрунтування досягнення освітньої мети.

- **Системність.** Педагогічній технології мають бути притаманні всі ознаки системи: логіка процесу, взаємозв'язок всіх його частин, цілісність.

- **Можливість** управління. Передбачає можливість діагностичного цілепокладання, планування, проектування процесу навчання, поетапну діагностику, варіювання засобами та методами з метою корекції результатів.

- **Ефективність.** Сучасні педагогічні технології існують в конкурентних умовах і повинні бути ефективними за результатами й оптимальними за витратами, гарантувати досягнення певного стандарту освіти.

- **Відтворюваність.** Можливість використання (повторення, відтворення) педагогічної технології в інших ідентичних освітніх закладах, іншими суб'єктами.

- **Візуалізація** (характерна для окремих технологій). Передбачає використання аудіовізуальної та електронно-обчислювальної техніки, а також конструювання та застосування різноманітних дидактичних матеріалів і оригінальних наочних посібників.

7. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА



Питання для самоконтролю до теми 1.

1. Які чинники необхідно враховувати при організації навчання дорослої людини?
2. Яку роль відіграють методи інтерактивного навчання в системі освіти дорослих?
3. Назвіть основні функції викладача як тьютора-наставника.
4. Андрагогічний потенціал здобувачів професійної освіти.



Питання для самоконтролю до теми 2.

1. Які історичні передумови розвитку андрагогічної думки?
2. У чому полягає відмінність між педагогікою і андрагогікою?
3. Охарактеризуйте специфіку діяльності міжнародних і національних центрів з проблем освіти дорослих.
4. Виділіть основні етапи розвитку андрагогіки.
5. Що нового вносить андрагогіка в наше уявлення про освіту як соціальне явище?



Питання для самоконтролю до теми 3.

1. Освіта дорослих. Загальні положення та основні терміни, їх визначення.
2. Система та складники Освіти Дорослих.
3. Дайте визначення поняттю «Громадянська освіта». Основні завдання Громадянської Освіти.
4. Охарактеризуйте завдання безперервного професійного розвитку та післядипломної освіти.
5. Права та обов'язки надавачів послуг у сфері освіти дорослих.

8. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ



1. Із поданого переліку визначень педагогіки виберіть одне найбільш повне:

А) Педагогіка – це наука, яка вивчає закономірності розвитку людини в умовах педагогічного процесу.

Б) Педагогіка – це наука про підготовку підростаючого покоління до життя.

В) Педагогіка – наука про освіту, навчання, виховання і розвиток особистості.

2. Із поданого переліку виберіть коректне визначення предмету педагогіки:

А) Предметом педагогіки є розробка правил, порад, рекомендацій щодо реалізації виховання.

Б) Предметом педагогіки є процеси навчання, виховання і розвитку особистості.

В) Предметом педагогіки є розкриття механізмів і закономірностей оволодіння знаннями, уміннями й навичками.

3. Визначте, у якій із нижченаведених груп зазначені науки, що утворюють систему педагогічних наук:

А) Етика, сурдопедагогіка, тифлопедагогіка, логіка, андрагогіка, військова педагогіка, педагогіка школи;

Б) Історія педагогіки, методика викладання, філософія, етика, естетика, соціальна педагогіка, олігофренопедагогіка;

В) Загальна педагогіка, спеціальна педагогіка, вікова педагогіка, функціональна педагогіка, порівняльна педагогіка, історія педагогіки, народна педагогіка.

4. Із поданого переліку виберіть три, які є пріоритетними напрямками державної політики щодо розвитку освіти:

А) Особистісна орієнтація освіти.

Б) Предметна орієнтація освіти.

В) Формування національних і загальнолюдських цінностей.

Г) Постійне підвищення якості освіти, оновлення її змісту та форм організації навчально-виховного процесу.

Д) Відмова від запровадження освітніх інновацій.

5. Із поданого переліку виберіть ту групу, в якій зазначено форми організації навчання:

А) Словесні, наочні, практичні.

Б) Бесіда, пояснення, розповідь, вправа.

В) Індивідуальна, групова, класно-урочна, белл-ланкастерська, дальтон-планівська, бригадно-лабораторна.

6. Із поданого переліку визначень виберіть визначення поняття «дидактика»:

- А) Наука, що досліджує особливості діяльності вчителя.
- Б) Розділ педагогіки про освіту і виховання молодого покоління.
- В) Галузь педагогіки про теорію навчання й освіту людини.

7. Вкажіть на заклади післядипломної освіти :

- А) Академії, інститути, університети;
- Б) Вище професійне училище, народні університети;
- В) Бібліотеки, клуби, вищі навчальні заклади;
- Г) Інститути підвищення кваліфікації, аспірантура, докторантура;

8. Підготовка фахівців у вищих закладах може здійснюватися згідно з такими формами навчання ...

- А) очна, заочна, домашня, дистанційна;
- Б) екстернат, очна, віддалена, вечірня;
- В) заочна, дистанційна, екстернат, вечірня, очна;
- Г) очна, самопідготовка, екстернат, дистанційна;

9. Освітня кваліфікація це - ...

- А) Документ про освіту;
- Б) Затвержені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.
- В) Сукупність інституцій і правових норм, які регулюють процеси формування освітніх та/або професійних вимог до осіб відповідно до потреб суспільства та ринку праці, оцінювання кваліфікаційного рівня.
- Г) Визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання.

10. Академічна доброчесність це ...

- А) Сукупність етичних принципів та визначених законом правил, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової діяльності;
- Б) Необхідна морально-етична складова діяльності державного службовця, яка визначає межу і спосіб його поведінки, що базується на принципах доброго відношення до громадян та чесності у способі власного життя, виконанні своїх обов'язків;
- В) Одна з найважливіших позитивних моральних рис людини;
- Г) Загально-соціологічна категорія, яка виражає свідоме ставлення особи до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей.

8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ



Андрогогіка (від гр. aner andros – “доросла людина”, “зрілий чоловік”, ago – “веду”) — теорія навчання

дорослих, яка вивчає специфічні закономірності засвоєння знань і вмінь дорослим суб'єктом у процесі навчальної діяльності, а також особливості керівництва останнього з боку професійного педагога.

Неперервна освіта – це цілеспрямована й узгоджена система освіти і виховання в умовах науково-технічного і соціального прогресу, адекватна його сучасному змісту, важливими характерними особливостями якої є довічність процесу самостійного навчання, виховання і орієнтації на оволодіння знаннями; постійне оновлення змісту освіти; поєднання навчання з практичною діяльністю; постійна самоосвіта.

Самоосвіта (в широкому розумінні) – це усвідомлена, запланована і саморегульована самостійна пізнавальна діяльність особистості, спрямована на гармонійний розвиток та задоволення пізнавального інтересу чи спонукана прагненням чогось навчитися, підвищити адаптивність професійної діяльності чи засвоїти якийсь новий вид діяльності.

Саморозвиток особистості – процес збагачення здібностей і особистих якостей людини в ході різних видів доцільної діяльності. В основі саморозвитку лежить засвоєння соціального досвіду і досягнень культури, втілених у реаліях, залучених до того чи іншого виду діяльності. Хід саморозвитку і його результати визначаються двома факторами:

а) здатністю індивіда до діяльності “зі знанням справи”, тобто якістю і рівнем освіти;

б) характером і мірою втілення соціально-культурного досвіду в реаліях, з якими має справу суб'єкт діяльності.

Предмет андрагогіки – це цілісний педагогічний процес, цілеспрямовано організований для освіти дорослого населення в контексті неперервної освіти. Таким чином предметом андрагогіки є закономірності, принципи організації навчання, освіти дорослих, що передбачає визначення цілей, завдань, змісту, методів, форм, засобів залучення дорослого до оволодіння соціальним досвідом людства, його культурними цінностями, створення для цього оптимальних умов з метою забезпечення його потреб і потреб суспільства, а також моніторинг результативності цього процесу та його корегування в разі необхідності.

Процес – це розвиток якогось явища, що відображає закономірну, послідовну, неперервну зміну моментів розвитку, що слідує один за одним.

Процес навчання — це сукупність послідовних і взаємопов'язаних дій учителя і учнів, спрямованих на забезпечення свідомого і міцного засвоєння системи наукових знань, умінь і навичок, формування вміння використовувати їх у житті, на розвиток самостійності мислення, спостережливості та інших пізнавальних здібностей учнів, оволодіння елементами культури розумової праці і формування основ світогляду.

Технології навчання - система методів, прийомів і дій вчителі й учнів у процесі навчання.

Навчальні технології - інформаційні технології, які можна використовувати для організації процесу навчання.

Досвід – відображення в людській свідомості об'єктивного світу, що базується на сприйманні довкілля.

Освіта дорослих - це практика навчання і виховання дорослих, набуття ними нових навичок, умінь та знань пов'язана з новим працевлаштуванням чи з іншого роду зміною діяльності. Система освіти дорослих - це сукупність закладів і установ формальної (загальноосвітні та професійні навчальні заклади) та неформальної освіти дорослих (учнівство на робочому місці, різноманітні курси для здобуття нової спеціальності і задоволення пізнавальних, соціальних потреб), наукових, науковометодичних, методичних установ, науково-виробничих підприємств, інформаційних служб, інших юридичних та фізичних осіб, які мають право на надання освітніх послуг, а також державних і місцевих органів управління освітою та самоврядування.

9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ



За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача Чертова Владислава Ігоровича за електронною поштою certovvladislav425@gmail.com або за номером телефону: +38-093-271-94-96. (Вайбер +38-066-162-49-83)

10. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА

1. Барабаш О. Аналіз теорій навчання дорослих учнів. *Імідж сучасного педагога*. 2011. URL: <https://seanewdim.com/wp-content/uploads/2021/02/Varabash-O.D.-Pedagogical-situations-as-a-part-of-the-technology-of-teachers-developmental-training-in-terms-of-postgradu-ate-education.pdf>



2. Болтівець С., Сігаєва Л. Пріоритетні напрями освіти дорослих в матеріалах ЮНЕСКО. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2003. Випуск 3-4. URL: <https://scholar.google.com/citations?user=MO2PNbKA-AAJ&hl=ru>

3. Вища педагогічна освіта і наука України: історія, сьогодення та перспективи розвитку / Ред рада вид.: В.Г. Кремень та ін. Київ : Знання України, 2009. URL: <https://book-ye.com.ua/catalog/pedahohika-ta-vykhovannya/vyshcha-pedahohichna-osvita-i-nauka-ukrayiny-istoriya-sohodennya-ta-perspektyvy-rozvytku-kharkivska/>

4. Дем'яненко Н. Освіта дорослих: світові тенденції другої половини ХХ - початку ХХІ ст. *Педагогічні науки: зб. наук. праць*. Полтава, 2011. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=A SP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=pena_2011_2_10

5. Дем'яненко Н. Трансформація концепції освіти дорослих у другій половині ХХ - на початку ХХІ ст. *Вища освіта України*. 2011. С. 56-62.

6. Кремень В.Г. Філософія людиноцентризму в освітньому просторі. Київ : Знання, 2010. 520 с. URL: http://www.library.univ.kiev.ua/ukr/elcat/new/detail.php3?doc_id=1578714

6. Сидоренко В. В. Розвиток педагогічного акмепрофесіогенезу в умовах формальної і неформальної післядипломної освіти. Теорія та методика професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів: акмеологічні аспекти: монографія / керівн. авт. кол. Н.В. Гузій. – Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. URL: https://lib.iitta.gov.ua/107265/1/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F_%D0%A1%D0%98%D0%94%D0%9E%D0%A0%D0%95%D0%9D%D0%9A%D0%9E_%D0%94%D1%80%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf

7. Сидоренко В.В. Акмеологічні технології в освіті дорослих. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Вип. 26 (36). Сер. 16 «Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики»: зб. наук. пр. Київ : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2016. URL: http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=Nchnpu_016_2016_26_11

8. Сидоренко В.В. Концепція маркетингу освітніх послуг для професійного розвитку фахівців нової української школи. *Неперервна освіта нового сторіччя: досягнення та перспективи: матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (Запоріжжя, 15-22 травня 2017 року)*. URL: https://lib.iitta.gov.ua/706705/1/%D0%A1%D0%B8%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8_2017.pdf

9. Освіта дорослих у перспективі змін: інновації, технології, прогнози: колективна монографія /За ред. А. Василюк, А. Стоговського. Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2017. 248 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/718885/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_%D0%9F%D0%9E_%D0%9F%D0%B5%D1%80%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B8%20%D0%B7%D0%BC%D1%96%D0%BD%20.pdf

10. Концепція освіти дорослих в Україні /Укл.: Лук'янова Л.Б. Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2011. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/144470844.pdf>

11. Ничкало Н.Г. Андрагогіка в системі педагогічних наук. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2009. Вип. 1. С. 78-87.

ГУМАНІЗАЦІЯ ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ



Розробник: *Кривобок Анна Сергіївна*, викладачка кафедри педагогіки, психології та менеджменту

Актуальність курсу обумовлена тим, що до теперішнього часу робота викладача розглядалася як процес навчання здобувачів освіти професії, не звертаючи уваги на національну спрямованість гуманізації виховного процесу, пріоритетний громадянський виховний аспект. Важливо зазначити те, що правильно підібрані напрями гуманізації виховної роботи викладача вирішують проблему соціальної адаптації до умов життя випускників закладів професійної освіти. Результатом цього є не лише бажання одержати професію, а й стати конкурентоспроможним робітником, відкрити свою справу, знайти своє місце на сучасному ринку праці, стати національно свідомою особистістю здатною творчо мислити, приймати рішення, виробити свою позицію в житті, свій світогляд, ставлення до себе та інших, справжнім громадянином української держави.



Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань щодо понять, структурних елементів, основних напрямів гуманізації освітнього процесу в закладі професійної (професійно-технічної) освіти в сучасних умовах, який сприятиме самоактуалізації особистості, розкритті теми превентивного виховання учнів, ролі технологій у досягненні сталої відповідальної поведінки учнів, сформованості імунітету до негативних впливів соціального оточення..

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Електронний курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. Анотація електронного курсу

2. Типова освітня програма електронного курсу
3. Тематичний план викладу та засвоєння матеріалів електронного навчального курсу
4. Зміст електронного навчального курсу за темами.....
5. Завдання до семінарських занять
6. Проблемно-пошукові питання для самостійної та індивідуальної роботи слухача
7. Комплекс практичних (тестових) завдань для самоконтролю
8. Глосарій ключових слів
9. Консультаційний пункт
10. Цифрова бібліотека

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

Сьогодні, в умовах нової парадигми освіти в Україні значення і роль гуманізації виховного процесу надзвичайно зросли. Подальший розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти в Україні значною мірою залежить від застосування інноваційних виховних технологій в освітній процес. Важливим є пошук і обґрунтування нових методів виховної діяльності гуманістичного спрямування.



Актуальність курсу обумовлена тим, що до теперішнього часу робота викладача розглядалася як процес навчання здобувачів освіти професії, не звертаючи уваги на національну спрямованість гуманізації виховного процесу, пріоритетний громадянський виховний аспект. Важливо зазначити те, що правильно підібрані напрями гуманізації виховної роботи викладача вирішують проблему соціальної адаптації до умов життя випускників закладів професійної освіти. Результатом цього є не лише бажання одержати професію, а й стати конкурентоспроможним робітником, відкрити свою справу, знайти своє місце на сучасному ринку праці, стати національно свідомою особистістю здатною творчо мислити, приймати рішення, виробити свою позицію в житті, свій світогляд, ставлення до себе та інших, справжнім громадянином української держави.

Актуальним завданням є забезпечення доступності здобуття якісної освіти протягом життя для всіх громадян та утвердження її національного характеру. Мають постійно оновлюватись зміст освіти та організація виховного процесу відповідно до демократичних цінностей, ринкових засад економіки, сучасних науково-технічних досягнень.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань щодо понять, структурних елементів, основних напрямів гуманізації освітнього процесу в закладі професійної (професійно-технічної) освіти в сучасних умовах, який сприятиме самоактуалізації особистості, розкритті теми превентивного виховання учнів, ролі технологій у досягненні сталої відповідальної поведінки учнів, сформованості імунітету до негативних впливів соціального оточення.



Завдання курсу:

- розкрити теоретико-методичні засоби гуманізації освітнього процесу майбутнього кваліфікованого робітника на сучасному етапі;
- охарактеризувати форми та методи (складові) гуманізації освітнього процесу діяльності у ЗП(ПТ)О;
- проаналізувати основні напрями гуманізації виховання;
- розкрити тему превентивного виховання;
- дослідити готовність майстрів до професійного використання педагогічних технологій.



Матеріали курсу спрямовано на розвиток *освітологічної, андрагогічної, професійно-педагогічної та інноваційної* компетентностей та компетентності з *професійно-особистісного розвитку* педагогічних працівників.

Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «ГУМАНІЗАЦІЯ ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ»

Пояснювальна записка



Актуальність електронного курсу. Сьогодні, в умовах нової парадигми освіти в Україні значення і роль гуманізації виховного процесу надзвичайно зросли. Подальший розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти в Україні значною мірою залежить від застосування інноваційних виховних технологій в освітній процес. Важливим є пошук і обґрунтування нових методів виховної діяльності гуманістичного спрямування.

Актуальність курсу обумовлена тим, що до теперішнього часу робота викладача розглядалася як процес навчання здобувачів освіти професії, не звертаючи уваги на національну спрямованість гуманізації виховного процесу, пріоритетний громадянський виховний аспект. Важливо зазначити те, що правильно підібрані напрями гуманізації виховної роботи викладача вирішують проблему соціальної адаптації до умов життя випускників закладів професійної освіти. Результатом цього є не лише бажання одержати професію, а й стати конкурентоспроможним робітником, відкрити свою справу, знайти своє місце на сучасному ринку праці, стати національно свідомою особистістю здатною творчо мислити, приймати рішення, виробити свою позицію в житті, свій світогляд, ставлення до себе та інших, справжнім громадянином української держави.

Актуальним завданням є забезпечення доступності здобуття якісної освіти протягом життя для всіх громадян та утвердження її національного характеру. Мають постійно оновлюватись зміст освіти та організація виховного процесу відповідно до демократичних цінностей, ринкових засад економіки, сучасних науково-технічних досягнень.

Мета курсу полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань щодо понять, структурних елементів, основних напрямів гуманізації освітнього процесу в закладі професійної (професійно-технічної) освіти в сучасних умовах, який сприятиме самоактуалізації особистості, розкритті теми превентивного виховання учнів, ролі технологій у досягненні сталої відповідальної поведінки учнів, сформованості імунітету до негативних впливів соціального оточення.



Завдання курсу:

– розкрити теоретико-методичні засоби гуманізації освітнього процесу майбутнього кваліфікованого робітника на сучасному етапі;

– охарактеризувати форми та методи (складові) гуманізації освітнього процесу діяльності у ЗП(ПТ)О;

– проаналізувати основні напрями гуманізації виховання;

– розкрити тему превентивного виховання;

– дослідити готовність майстрів до професійного використання педагогічних технологій.

Матеріали курсу спрямовано на розвиток *освітологічної, андрагогічної, професійно-педагогічної та інноваційної* компетентностей та компетентності з *професійно-особистісного розвитку* педагогічних працівників.

Курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.

Курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Профіль Типової освітньої програми електронного курсу <i>«Гуманізація виховного процесу в закладі професійної освіти»</i>	
Обсяг курсу	0,2 ЄКТС кредиту На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 6 академічних годин, що відповідає 0,2 ЄКТС кредиту
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти
А	Мета
	полягає в оновленні, поглибленні та систематизації знань щодо понять, структурних елементів, основних напрямів гуманізації освітнього процесу в закладі професійної (професійно-технічної) освіти в сучасних умовах, який сприятиме самоактуалізації особистості; розкриття теми

	превентивного виховання учнів, ролі технологій у досягненні сталої відповідальної поведінки учнів, сформованості імунітету до негативних впливів соціального оточення.	
В	Характеристика типової програми	
1.	Функціональна спрямованість	Розвиток умінь щодо організації освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти із застосуванням технологій виховання та навчання
2.	Фокус Типової програми	Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, здатних до організації освітнього процесу на високому науково-методичному рівні із застосуванням гуманізації виховного процесу
3.	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти
4.	Особливості типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, які володіють широким спектром професійних навичок і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій. Особливості електронного курсу: розкрити теоретико-методичні засоби гуманізації освітнього процесу майбутнього кваліфікованого робітника на сучасному етапі; <input type="checkbox"/> охарактеризувати форми та методи (складові) гуманізації освітнього процесу діяльності у ЗП(ПТ)О; <input type="checkbox"/> проаналізувати основні напрями гуманізації виховання; <input type="checkbox"/> розкрити тему превентивного виховання; <input type="checkbox"/> дослідити готовність майстрів до професійного використання педагогічних технологій. Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (проблемно-пошукові питання, завдання для самостійної роботи, тести).
5.	Цільова група	Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).
С	Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання	
1.	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2.	Продовження	Типова програма передбачає можливість подальшого

	навчання	розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в системі неформальної та інформальної освіти.
D	Стиль і методика навчання	
1.	Підходи до викладання і навчання	Розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення професійних знань. Навчання проходить за різними моделями (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною) із використанням компетентнісного, андрагогічного, особистісно-орієнтованого, діяльнісного підходів та інноваційних технологій навчання: інтерактивних, проблемних, кейс-технологій, практичних завдань, тестів тощо.
2.	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано) на основі: підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань самостійної роботи, виконання тестових завдань.
E	Програмні компетентності	
1.	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці
2.	Загальні компетентності <i>Освітологічна</i>	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності професійної діяльності
3.	Спеціальні (фахові) компетентності	андрагогічна компетентність – уміння визначати освітні потреби і запити, урахувати особливості мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії; професійно-педагогічна – здатність планувати, організовувати та контролювати діяльність суб'єктів освітнього процесу закладів професійної освіти та власну професійну діяльність в умовах реформ і соціальних трансформацій; здатність до вибору оптимальних прийомів, методів та форм навчання, застосування інноваційних технологій на основі володіння технологіями створення сприятливих умов для навчального процесу.

		<p>інноваційна – здатність педагога забезпечувати використання інновацій у освітньому процесі, поглиблювати спеціальні теоретичні знання з педагогічної інноватики, розвивати уміння ефективного застосування інноваційних педагогічних технологій на практиці через систему мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей педагога;</p> <p>компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організовувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) і вдосконалювати (самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб'єктів освітнього процесу як найвищої цінності суспільства тощо.</p>
Ф	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> - теоретико-методичних засобів гуманізації; - освітнього процесу майбутнього кваліфікованого робітника на сучасному етапі; - форм та методів (складових) гуманізації освітнього процесу діяльності у ЗП(ПТ)О; - основних напрямків, складових, мети, принципів гуманізації освітнього процесу; - сутності, принципів, мети, змісту, форм та методів громадянського виховання; - суті і структури педагогічної технології. - сучасної практики впровадження інноваційних педагогічних технологій; - сутності, завдань і функцій - технологію превентивного виховання. - нетрадиційних технологій превентивного виховання.
	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> - аналізувати основні напрями гуманізації виховання; - класифікувати принципи гуманізації освітнього процесу; - проектувати навчально-пізнавальну діяльність здобувачів освіти із використанням технологій навчання і виховання;
	Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> - людиноцентризм, цінність особистості, просування демократичних цінностей у освітній процес, - готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - рефлексія власної професійної діяльності
Ключові слова		

Гуманізація, гуманізація виховання, превентивне виховання, технологія превентивного виховання, технологія виховного процесу, громадянське виховання, педагогічна технологія

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Зміст модулів	Кількість кредитів ECTS	Загальний обсяг годин	Загальний обсяг аудиторних годин	Аудиторні години					Спецкурси	Семінар-практикум	Самостійна робота	Самостійна робота (спецкурс)
				Лекції	Семінарські заняття	Тематичні дискусії	Науково-практичні конференції					
Тема 1. Теоретичні засади гуманізації освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти		2	2	2								
Тема 2. Сучасні технології виховання в закладі професійної освіти		4	4		4							
Разом		6	6	2	4							

4. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

ТЕМА 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ГУМАНІЗАЦІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В ЗП(ПТ)О

План лекції

1. Гуманізація освіти як основа розвитку сучасної освіти України.
2. Сутність гуманізації освітнього процесу.
3. Характеристика та зміст процесу гуманізації освіти.
4. Основні напрямки, складові, мета, принципи гуманізації освітнього процесу.
5. Сутність, принципи, мета, зміст, форми та методи громадянського виховання.



1. Гуманізація освіти як основа розвитку сучасної освіти України.

Визначальною рисою розвитку сучасної цивілізації, принципово важливою її парадигмою є невинне зростання місця і ролі фундаментальних, прикладних, технологічних, інформаційних та особливо соціогуманітарних знань у різних сферах діяльності людини. З урахуванням тієї обставини, що людина, особистість є однією з реальних конкурентоспроможних ланок у цивілізаційному поступі сучасної України, то саме інтелект українських громадян, їх розум, освіченість європейського зразка можуть стати стратегічним курсом, який за умови належного ставлення та ефективного його використання державою здатний забезпечити трансформацію українського суспільства на справді демократичних і гуманістичних засадах.



З точки зору інноваційної педагогіки, новою якістю сучасної української освіти має бути належна якість не лише у навчанні, а й виховання, ступінь розвиненості особистості людини, яка навчається, її підготовленість до продовження навчання, самостійного життя.

Суспільству майбутнього потрібні люди з актуальними знаннями, гнучкістю і критичністю мислення, творчою ініціативою, високим адаптаційним потенціалом. Не менш важливими будуть такі якості як висока моральність, особистісна відповідальність, внутрішня свобода, налаштованість на досягнення мети, раціональним шляхом коректними засобами.

Згідно з основоположними принципами та ідеями Болонської декларації, гуманітарні знання повинні бути вільними від застарілих міфів, дріб'язкового неактуального матеріалу. Потрібно відкидати позитивістські пошуки надісторичних, універсальних стандартів, норм та ідеалів при викладенні соціально-гуманітарних дисциплін, оскільки вони є методологічно безплідними.

Динамізм та суперечливий характер розвитку українського суспільства, актуальні проблеми формування активної, творчої особистості, забезпечення виконання нею соціально необхідних завдань в сучасних умовах вимагають також, радикальних змін у структурі, якості та змісті гуманізації освіти.

Одним з принципів реалізації Державної Національної програми «Освіта (Україна – XXI ст.)» є гуманізація освіти, що полягає в утвердженні людини як найвищої цінності, у найповнішому розкритті її здібностей та задоволенні різноманітних освітніх потреб.

В той же час попередня загальноосвітня програма не відповідає вимогам часу, вичерпала себе, свій потенціал і має бути здійснене радикальне переосмислення освітньої теорії і практики на базі нових теоретико-методологічних і світоглядних підходів з метою відновлення гуманістичної складової освітньої системи. Мова йде не про відкидання всього чи навіть переважної більшості попереднього педагогічного досвіду, а про його переосмислення з нових позицій, соціальних і методологічних реалій, формування нової інтегративної цілісності, що об'єднує як попередній досвід, так і педагогічні новації на нових засадах (характер інноваційного процесу в

освіті). В першу чергу постає питання про суть цих новацій, про співвідношення змінних та стабільних компонентів у соціальних процесах та структурах, про шляхи трансформації традиційного, усталеного на нове та незвідане.

Для визначення нової парадигми освіти її прихильники частіше за все використовують слова «уніфікована», «інтегрована», «глобальна освіта» - це «інформаційне суспільство» (духовний розвиток людства). Інформаційне суспільство продукує в загальноосвітньому обсязі такі риси суспільного буття, які вимагають нових підходів до формування суспільно-функціональних та ціннісних компонентів суспільства. В першу чергу йдеться про надзвичайну ефективність використання інформації як основи технологічного процесу, що різко прискорює розвиток суспільства в цілому і дозволяє за короткий час задовольнити основні матеріальні потреби всіх його членів. Тим самим створюються засади для формування над матеріальною системою соціальних цінностей, де пріоритети належать не матеріальним інтересам та споживацьким орієнтаціям, а оволодінню знаннями і формування етичного підґрунтя взаємодії людей один з одним та з навколишнім світом – як природним, так і соціальним. В умовах інформаційного суспільства основним джерелом розвитку суспільства стає саме індивідуальна творчість кожної людини, що зовсім по-новому ставить саму проблему взаємодії інтересів соціального розвитку та всебічного розвитку людини.

2. Сутність гуманізації освітнього процесу.



Такий рівень розвитку суспільства – це поки що тільки перспектива яка формується уже сьогодні. А тому принципи, що повністю реалізуються в соціальній системі інформаційного суспільства в майбутньому, повинні закладатись в освітній програмі вже зараз. Звідси і впливає одна з важливіших складових парадигми освіти – випереджаюча функція розвитку системи освіти в сучасному суспільстві. Пояснюється це в першу чергу якісно новим масштабом детермінуючого впливу системи освіти на формування реалій інформаційного суспільства, яке вперше визначається не стільки станом матеріального, скільки характером духовного виробництва і може стати реальністю тільки через розвиток відповідних освітніх тенденцій в суспільстві.

Найбільш практичне значення для реформування системи освіти має стати аксіологічний аспект нової парадигми освіти – це нова система цінностей і етичних відносин між викладачем і здобувачем освіти. Центральною цінністю виступає, особа, особистість, оскільки розвиток саме її потенцій і можливостей, процес творчої само актуалізації є абсолютною метою і суспільного розвитку, і функціонування системи освіти. Це положення набуло нормативного характеру, оскільки вимога спрямованості освіти на всезагальний розвиток людини міститься в Загальній декларації прав людини «Освіта повинна бути спрямована на повний розвиток людської особи і збільшення поваги до прав людини і основних свобод. Освіта повинна сприяти взаєморозумінню,

терпимості і дружби між усіма народами, расовими або релігійними групами...». Звідси прямо і витікає пріоритетність гуманітарних цінностей системи освіти. Саме їх розвитком зумовлюється процес гуманізації та гуманітаризації освіти на сучасному етапі, як головний напрям змістовного реформування системи освіти. Передбачається не тільки формування певної системи знань, умінь, навичок а й розвиток духовності в контексті гармонійної взаємодії всіх індивідуальних процесів світосприйняття. Особливого значення тут набуває формування етично обумовленої мотивації навчання, орієнтованої на само актуалізацію системи індивідуальних цінностей та гуманістичних характеристик системи взаємовідносин між викладачем і здобувачем освіти. Становлення особистості в тісному поєднанні оволодіння культурними, політичними, правовими знаннями та цінностями є безпосереднім джерелом тієї багатогранності та гармонійності, що виступають вирішальними критеріями особистісного буття. Створення умов для само актуалізації особистості можливе тільки в рамках нової моделі освіти, інтегрованої з глобальними модернізаційними процесами в суспільстві. Втілення нової гуманістичної парадигми освіти буде здійснюватися в процесі подолання негативних наслідків авторитаризму: «гвинтикові» моделі освітнього процесу, коли здобувач освіти розглядається тільки як об'єкт, монополізму держави в освітній політиці, тотальної заідеологізованості навчання і виховання, його уніфікація, що нівелює особистість.

На місце старих підходів мають прийти нові, що ґрунтуються на принципах демократії, гуманізації, гуманітаризації, безпервності освітнього процесу і гармонійному поєднанні досягнень національної науки та світових досягнень.

Розвиток освіти та науки залежить від пріоритетних завдань суспільного розвитку будь-якої країни – від цього напрямку залежать і якість життя народу, суспільна безпека.

Програма реформування освіти передбачає державне, регіональне замовлення відповідно до потреб суспільства, розширення автономії ЗП(ПТ)О і демократизацію їх внутрішнього життя, посилення державного контролю за якістю освітнього процесу. В той же час ставиться наголос на оновленні матеріально-технічної бази, поліпшення підручників для загальноосвітніх, професійних закладів, їх уніфікація.

До найбільш значимих та фундаментальних підходів концептуалізації освіти слід віднести розгляд проблем нових підходів до визначення сутності людини та гуманітарної системи освіти, соціокультурної переорієнтації системи освіти у контексті нових підходів до розгляду взаємовідношень людини і суспільства, глобально-екологічного виміру взаємовідносин між людиною та природою.

Гуманітарною складовою професійної освіти, безумовно є викладення гуманітарних дисциплін у закладах професійно-технічної освіти. На сьогоднішній день є багато розробок в цій галузі: поєднання середньої освіти з продовженням її напрямків у системі професійної; диференціація освіти та її багатоступеневого рівня.

Перш за все мотиваційні чинники обумовлюють успішне становлення особистості, набуття професійних знань, умінь, навичок.

Ще в середині 80-х років обговорювалась проблема «вузького техніцизму». Під техніцизмом освіти розуміється таке наповнення змісту професійної освіти, яке породжує «противагу» гуманізації, що проявляється у формуванні «раціоналістичної» картини сучасного життя, де кваліфікований робітник повинен виконувати професійні завдання, виробляти продукцію, розробляти нові сучасні технологічні пристрої, які б надійно працювали. За це вони несуть відповідальність перед суспільством і одержують заробітну плату. Такий же підхід панує і у сфері професійно-технічної освіти: здобувач освіти, як майбутній висококваліфікований фахівець, повинен отримати певні знання, вміння і опанувати навички, які б дозволили б йому у майбутньому вирішувати професійні проблеми.

Тому проблема підготовки сучасних кваліфікованих кадрів лежить не в виключно професійно-технічній, а в психолого-педагогічній сфері. Система професійної освіти повинна, перш з все, забезпечувати розвиток особистості, а вже особистість стає носієм професійних знань. Це означає, що не нехтуючи підготовкою професійної праці, виховати сучасну особистість, яка буде здатна до самовдосконалення і саморозвитку.

Гуманістична, особистісна орієнтація професійної підготовки передбачає звернення головної уваги на ціннісно-мотиваційну домінанту особистості, котра визначає спрямованість зокрема професійну. Головною домінантою у роботі із здобувачами освіти має стати орієнтація на успішність у навчанні з наголосом на її процес і результат, а не залякування здобувача освіти поганою оцінкою, чи можливістю втрати стипендії.

Випускник ЗП(ПТ)О має бути різнобічно освіченим, оскільки нульові знання в інших областях, крім його професії, не дозволять йому стати сучасним професіоналом, досягнути успіху в певному виді діяльності.

Гуманізація життя визначає необхідність формування у здобувача освіти не тільки потреби в освіті, але й потреби в альтруїзмі як життєвої філософії у сучасному непевному світі. Прийшов час коли теорія Людини стала ведучою, основоположною у сучасному знанні.

Розглянемо гуманізацію освіти як крок до впровадження нової гуманістичної ідеології у суспільстві. Під терміном «гуманізація» розуміється залучення здобувача освіти до вироблених суспільством цінностей, насамперед – так званих загальнолюдських цінностей, які мають вирішальне значення для людини, його виживання і розвитку як суспільства. Це – залучення до здорових моральних цінностей, етиці, яка панує зараз, в межах сучасного соціуму, в межах нашої цивілізації. Наголошення іде на гуманістичному підході – у противагу досить розповсюдженій довірі до гуманізації, рівно як до поглядів, які побудовані на містифікованому сприйнятті світу, в якому людині відводиться роль пасивна і залежна.

Гуманізм пережив нелегкі часи, особливо у бурхливому, часто безжальному ХХ столітті, але у цілому гуманістична система підходів, дій – ця система «приречена» на історично довге і плідне існування, а можливо і на

безсмертя. Сьогодні вже непотрібні докази для того, що саме існування нашого майбутнього залежить від визнання цінності людини як особистості, його гуманізму, утвердження права на його вільний розвиток та прояв своїх здібностей, опіки про його благо як критерію оцінки суспільних відносин та соціального прогресу.

За умови гуманізації освіти, іншими словами, при побудові освітніх систем, спрямованих на забезпечення прав особистості, на розвиток, самовизначення й визнання її самоцінності, змінюється ціннісна парадигма, у якій домінуючими стають морально-етичні цінності.

3. Характеристика та зміст процесу гуманізації освіти.

Зміст поняття гуманізація цілком виведено з латинського *humanos*, тобто людський, і словники пропонують ряд визначень, серед яких, зокрема, під гуманізацією розуміється олюднення техніки, роботи, побуту і т.д. Під гуманізацією розуміє обумовлену моральними нормами й цінностями систему становлення особистості, її ставлення до соціальних об'єктів (людей, колективу істот), яке відтворюється у свідомості як співчуття і реалізується у спілкуванні й діяльності у таких вчинках, як допомога, співчуття, співробітництво.



Виявлення сутнісних характеристик гуманізації освіти вимагає розгляду ключового поняття – гуманізм, яке ще не одержало однозначного визначення і нерідко ототожнюється з гуманністю. Проблеми людини, гуманізму завжди були ключовими у суспільному процесі і, мабуть, ще довго вони не втратять своєї гостроти й привабливості. Представники різних наук: філософи, психологи, соціологи, педагоги по-різному тлумачать поняття гуманізм. Гуманізм у загально-філософському розумінні – це соціально-ціннісний комплекс ідей, що стверджують ставлення до людини як до вищої цінності, що визнають її право на волю, щастя, розвиток і творчий прояв своїх фізичних і духовних сил. Гуманність виступає як методологічна основа формування всіх кращих якостей розвитку професійних здібностей майбутніх конкурентоспроможних фахівців, як джерело їхніх життєвих сил. Ми дотримуємося сучасного розуміння терміна гуманність як системи поглядів і переконань, що стверджує високе звання людини, її цінності як особистості, котра має право на волю, щастя, розвиток своїх задатків і перетворення їх у стійкі здібності.

Методологічною основою формування рис гуманності завжди вважався інтелект особистості. Однак у науково-соціальному аспекті педагогічної технології актуальне місце займає загальновідомий термін «інтелект соціальний». Його розуміння викладачами, здобувачами освіти дає змогу передбачити форми, методи та прийоми формування рис гуманності, що мають пріоритет при вдосконаленні професійних навичок та умінь, розвитку організаторських здібностей, які є такими важливими у реальній педагогічній практиці.

На межі 80 - 90-х років минулого століття термін гуманізація розглядався як один із принципів світогляду (в тому числі моралі), в основі якого лежать переконання у безмежних можливостях особистості та її здатність до вдосконалення, до вимог особистої волі та захисту громадянських прав, у тому числі права на щастя й задоволення потреб та інтересів, які мають бути кінцевою метою громадської діяльності. Громадська діяльність створює сукупність емоційних переживань, а зміна позицій у пізнавальній діяльності та спілкуванні формує у здобувачів освіти гуманне ставлення до іншої особистості та її вчинків. Закономірності становлення та розвиток рис гуманності здобувачів освіти, а також механізм їх функціонування є важливим аспектом відродження національної духовності громадян суверенної України без певних ідеологічних догм та випадковості.

Вчені по різному визначають поняття гуманізації. О. Барно зазначає, що гуманізація – це визначення людини як особистості, яка має право на розвиток своїх особистостей та їх реалізацію в суспільстві і утвердження свого місця в житті [13; с. 6]. На думку Є. Шиянова, гуманізація – це соціально-ціннісна й морально-психологічна основа громадського життя, відносин між людьми. Відповідно вона характеризує ідейні основи освіти як суспільного явища [19; с. 80]. М. Добрускін визначає, гуманізацію – як сукупність філософських, гносеологічних, психологічних, соціально-культурних і дидактичних поглядів, що визначають цілі й завдання вищих навчальних закладів у підготовці й вихованні майбутнього фахівця як творчої особистості [6; с. 5].

Гуманізація – поняття, яке відображує складне і багатопланове явище, пов'язане з розв'язанням проблем докорінного реформування освіти, і не передбачає механічного збільшення кількості дисциплін гуманітарного циклу, що включаються до освітнього процесу. Отже, гуманізація освіти – соціально-педагогічний феномен, що відбиває сучасні суспільні тенденції у побудові й функціонуванні системи освіти. Сутність даного феномена виявляється на перетинанні декількох значенневих координат. Насамперед гуманізація освіти являє собою процес, спрямований на розвиток особистості як суб'єкта творчої праці, пізнання й спілкування. Гуманізація становить найважливішу характеристику способу життя педагогів і вихованців, вона припускає, справді, людські (гуманні) відносини між ними в педагогічному процесі. Нарешті, гуманізація – ключовий елемент нового педагогічного мислення, що змінює погляд на характер і суть освітнього процесу, в якому і педагоги, і вихованці – суб'єкти розвитку своєї творчої індивідуальності.

Провідна ідея гуманізації освіти – розвиток активно-творчих можливостей людини, її інтелектуально-моральної волі. Вона обумовлює мету як загальної, так і професійної освіти, а її реалізація вимагає умов для розвитку й збагачення пізнавального, емоційно-вольового і морального потенціалу особистості.

4. Основні напрямки, складові, мета, принципи гуманізації освітнього процесу.

Гуманізація - це процес створення умов для самореалізації, самовизначення здобувачів освіти, орієнтація освітнього процесу у професійно-технічних навчальних закладах насамперед на процеси формування особистості у всій багатогранній повноті її інтелектуального, культурного, психологічного і соціального розвитку.

Кінцевою метою професійно-технічної освіти, яка заснована на принципах гуманізації повинно стати виховання не лише фахівця, а насамперед суспільно активної свідомої особистості.



У процесі гуманізації освіти духовність постає інструментом розвитку особистості та виховання сучасної молоді на засадах людяності, співпереживання, толерантного відношення до оточуючих.

У процесі гуманізації освіти завдання педагога – виховувати навчаючи.

Наступним напрямом процесу гуманізації освіти в Україні є визначення траєкторії особистої гуманної педагогіки кожного педагога.

Наступним напрямом процесу гуманізації освіти є прагнення педагога до рівноправного спілкування зі своїми здобувачами освіти.

Не менш важливим напрямом процесу гуманізації сучасної освіти в Україні, можна назвати індивідуалізацію навчання.

Наступний напрям гуманізації освіти - перетворення взаємодії педагога й здобувачів освітнім у процесі навчання на засіб їхнього творчого саморозвитку.

Складові гуманізації освітнього процесу:

- національна спрямованість виховного процесу;
- пріоритетність громадянського виховання;
- превентивна педагогіка;
- дитиноцентризм;
- самоствердження особистості за умов педагогічної підтримки;
- творча спрямованість виховного процесу.



Заклад освіти був і завжди залишається центром виховання в людині майбутнього громадянина дзеркальної чистоти, високої духовності, доброти і чуйності, радості пізнання, доброзичливості і людяності.

Вимоги до педагога (за В.О. Сухомлинським):

- любов до власної справи;
- вимога високої кваліфікації;
- вимога творчого підходу педагога до навчання і виховання;
- вимога високих моральних якостей.

Основні напрями гуманізації виховання.

Гуманізація виховання – це внесення в виховний процес головних засад: людинолюбства, співпереживання та урівноваження усіх її учасників.

Існує п'ять основних напрямків, якими повинен керуватись педагог у забезпеченні гуманізації виховання:

1. Підтримувати процес створення особистості у кожному вихованці.
2. Допомогати здобувачеві освіти пізнати свій внутрішній світ.
3. У кожному виховному процесі педагог повинен враховувати індивідуальність.

4. Із усіх слабких сторін здобувача освіти робити його переваги.
5. Виховувати в здобувачеві освіти відповідальність за свої вчинки і вчинки друзів як колективу.

Дотримуючись основних принципів та закономірностей гуманності педагогам вдасться виростити націю впевнених, обізнаних, світолюбивих та гідних громадян.

Модернізація змісту гуманістичного виховання, його форм та методів, виховних технологій на основі впровадження інноваційних педагогічних технологій та новітніх досягнень вітчизняної психолого-педагогічної науки і практики:

- Метою виховної діяльності різних закладів освіти є виховання і розвиток творчого потенціалу та соціальної активності особистості, формування її системи гуманістичних цінностей.
- Національна програма виховання дітей та учнівської молоді в Україні.
- Метою виховання є становлення громадянина України, патріота своєї країни, готового самовіддано розбудовувати її як суверенну, незалежну, демократичну, правову і соціальну державу, здатного виявляти національну гідність, знати свої обов'язки і права, цивілізовано відстоювати їх, сприяти громадянському миру і злагоді в суспільстві, поводитися компетентно, бути конкурентноспроможним, успішно самореалізуватися в соціумі як громадянин, сім'янин, професіонал, носій культури.



Мета гуманістичного виховання конкретизується через систему таких виховних завдань:

- забезпечення сприятливих умов для самореалізації особистості відповідно до її інтересів та суспільних вимог;
- реалізація індивідуального підходу до особистості, відмова від уніфікації в процесі виховання, від орієнтації на «усередненого» вихованця;
- сприяння набуттю здобувачам освіти соціального досвіду, успадкуванню ними духовних надбань українського народу;
- виховання національної свідомості, любові до рідної землі, родини, свого народу, держави;
- формування мовної культури, оволодіння і вживання української мови як духовного коду нації;
- забезпечення духовної єдності поколінь, виховання поваги до батьків, старших за себе, турбота про молодших і хворих;
- виховання правової культури, поваги до Конституції України, законів України, державної символіки;
- культивування кращих рис українського менталітету: працелюбності, свободи, зв'язку із природою, поваги до жінки, толерантності;
- формування почуття господаря: господарської відповідальності, підприємливості, ініціативності, свідомого ставлення до життя в умовах ринкових відносин;
- охорона й зміцнення фізичного, психічного та духовного здоров'я;

- забезпечення базової культури, розвиток естетичних потреб і почуттів;
- формування екологічної культури, гармонізація відносин особистості з природою;
- спонукання зростаючої особистості до протидії проявам аморальності, правопорушенням, бездуховності, антигромадській діяльності.

Основні принципи гуманістичного виховання:

- принцип національної спрямованості виховання;
- принцип культуровідповідності;
- принцип гуманізації виховного процесу;
- принцип суб'єкт-суб'єктної взаємодії;
- принцип цілісності;
- акмеологічний принцип;
- принцип особистісної орієнтації;
- принцип життєвої смислотворчої самодіяльності;
- принцип полікультурності;
- принцип технологізації;
- принцип соціальної відповідності;
- принцип превентивності.

Технологія виховного процесу є послідовним розгортанням педагогічної діяльності та спілкування, спрямованих на досягнення конкретної виховної мети у педагогічній системі та її підструктурах.

Складовими виховних технологій є *форми організації* (індивідуальні, групові, колективні), *методи* як способи впливу на дітей та молодь, *прийоми та засоби* виховання. Виховні технології ґрунтуються не на механізмах зовнішнього підкріплення (заохочення, покарання тощо), а на рефлексивно-вольових механізмах (співпереживання, позитивне емоційне оцінювання), які апелюють, насамперед, до самосвідомості та творчого ставлення вихованців до суспільних норм і цінностей.

До найбільш ефективних належить інтерактивні технології, за допомогою яких педагог у ході спілкування з вихованцем, інтерпретує життєві події, впливає на конструювання ним своїх особистісних дій, сприяє активізації діяльності вихованця, вправляє його у самоконтролі та саморегуляції.

Впровадження інтерактивних технологій здійснюється за такими напрямками:

- у процесі викладання предметів гуманітарного та природничого циклів;
- у процесі позанавчальної виховної діяльності, у роботі з батьками;
- через заклади освіти, соціальні служби, спеціальні заклади;
- через взаємодію з дитячими і молодіжними громадськими організаціями;
- через діяльність органів учнівського самоврядування;
- через законодавчу політику у галузі освіти, охорони здоров'я, соціальної діяльності щодо виховної роботи із здобувачами освіти.

Складовою цілісного освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти є професійне виховання, яке є основою формування і розвитку професійної культури здобувачів освіти, їх підготовки до активної трудової діяльності та суспільного життя.

Основними напрямками освітньої діяльності професійно-технічних навчальних закладів є:

- інтелектуалізація професійно-технічної освіти, врахування наукових досягнень у різних галузях економіки, еколого-культурологічний підхід до її здійснення;
- розвиток творчих можливостей і здібностей здобувачів освіти;
- формування в колективах здобувачів освіти престижності праці, підвищення ролі робітничих професій, розуміння їх значення в особистісному розвитку та місця у соціально-економічному розвитку держави;
- збереження національної культури, традицій та звичаїв народів, що проживають в Україні, підтримка почуття національної самосвідомості у поєднанні з розумінням місця і ролі свого народу і країни в розвитку світової культури;
- створення умов для формування моральної свідомості, позитивної мотивації на здоровий спосіб життя, громадянської позиції, виховання патріотизму майбутніх фахівців;
- розвиток культури міжетнічних і міжособистісних стосунків здобувачів освіти.

На сучасному етапі розвитку професійно-технічної освіти увага органів державної влади, педагогічних колективів спрямовується на:

- розвиток демократичного і толерантного стилю керівництва освітнім процесом; підвищення соціального статусу виховання у системі професійно-технічної освіти;
- забезпечення взаємодії професійно-технічних закладів освіти з усіма соціальними інститутами, відповідальними за виховання;
- посилення взаємозв'язку сім'ї і педагогічних колективів професійно-технічних навчальних закладів;
- активне впровадження новітніх виховних форм і методів у педагогічну практику;
- створення системи психолого-педагогічної, медико-соціальної адаптації і реабілітації молоді;
- сприяння розвитку системи самоврядування, самодіяльної технічної, художньої творчості, створення різноманітних громадських об'єднань здобувачів освіти;
- профілактику і подолання негативних явищ в середовищі здобувачів освіти; гуманізацію взаємин суб'єктів виховного процесу;
- розвиток здобувачів освіти за інтересами, забезпечення їхніх потреб в особистісній, професійній самореалізації.

5. Сутність, принципи, мета, зміст, форми та методи громадянського виховання.

Сутність громадянського виховання.

Громадянське виховання - процес формування громадянськості як інтегрованої якості особистості, що надає людині можливість відчувати себе морально, соціально, політично, юридично дієздатною та захищеною.

Громадянська освіта – навчання спрямоване на формування знань про права і обов'язки людини.



Підходи виховання громадянина:

- науковий підхід;
- конкретно-історичний підхід;
- діяльнісний підхід;
- системний підхід;
- особистісно-зорієнтований підхід.

Принципи громадянського виховання.

Принцип гуманізації та демократизації освітнього процесу:

- принцип самоактивності й саморегуляції;
- принцип системності;
- принцип комплексності та міждисциплінарної інтегрованості;
- принцип наступності та безперервності;
- принцип культуровідповідності;
- принцип інтеркультурності.

Мета громадянського виховання – сформувати свідомого громадянина-патріота, тобто людину, якій притаманні особистісні якості й риси характеру, спосіб мислення, вчинки та поведінка, спрямовані на розвиток демократичного громадянського суспільства в Україні.

Завдання громадянського виховання:

- визнання й забезпечення в реальному житті прав людини як гуманістичної цінності та єдиної норми всіх людей без будь-яких дискримінацій, на чому будується відкрите, демократичне, громадянське суспільство;
- усвідомлення взаємозв'язку між ідеями індивідуальної свободи, прав людини та її громадянською відповідальністю;
- формування національної свідомості, належності до рідної землі, народу; визнання духовної єдності поколінь та спільності культурної спадщини; виховання почуття патріотизму, відданості у служінні Батьківщині;
- утвердження гуманістичної моралі та формування поваги до таких цінностей як свобода, рівність, справедливість;
- формування соціальної активності особистості на основі соціальних умінь: готовність до участі у процесах державотворення, здатність до спільного життя та співпраці у громадянському суспільстві, готовність взяти на себе відповідальність; здатність розв'язувати конфлікти у відповідності з демократичними принципами, здатність до самостійного життєвого вибору на основі гуманістичних цінностей;
- формування працелюбності особистості, відповідальності за свої дії;
- формування політичної та правової культури засобами громадянської освіти, яка забезпечує знання про політичні системи та владу на всіх

рівнях суспільного життя, про закони та законодавчі системи; виховання поваги до Конституції України, законодавства, державної мови;

- розвиток критичного мислення, що забезпечує здатність усвідомлювати та відстоювати особисту позицію в тих чи інших питаннях, вміння знаходити нові ідеї та критично аналізувати проблеми, брати участь у дебатах, вміння переосмислювати дії та аргументи, передбачати можливі наслідки дій та вчинків;
- уміння визначати форми та способи своєї участі в житті суспільства, спілкуватись з демократичними інститутами, органами влади, захищати і підтримувати закони та права людини, бути обізнаним зі способами соціального захисту;
- формування інтеркультурного менталітету, сприйнятливості до культурного плюралізму, загальнолюдських цінностей, толерантного ставлення до інших культур і традицій;
- вироблення негативного ставлення до будь-яких форм насильства; активне попередження тенденцій до виявлення деструктивного націоналізму, проявів шовінізму, фашизму, месіанських налаштованостей.

Зміст громадянського виховання:

- Виховання громадянина має бути спрямованим передусім на розвиток патріотизму.
- З патріотизмом органічно поєднується національна самосвідомість громадянина.
- Одним з головних показників громадянської зрілості є збереження української мови, ґрунтовне володіння нею.
- Важливе місце у змісті громадянського виховання посідає формування культури міжетнічних стосунків.
- Громадянське виховання має стимулювати також розвиток планетарної свідомості.
- Визначальною характеристикою громадянської зрілості як результату громадянського виховання є розвинена правосвідомість.
- Важливою складовою змісту громадянського виховання є розвиток політичної культури.
- Найважливішою складовою громадянської свідомості є моральність особистості.
- Значне місце у змісті громадянського виховання посідає формування культури поведінки особистості.
- Важливою складовою змісту громадянського виховання є розвиток мотивації до праці.

Форми та методи громадянського виховання.

Активні методи, що базуються на демократичному стилі взаємодії й спрямовані на самостійний пошук істини, сприяють формуванню критичного мислення, ініціативи й творчості:

- ситуаційно-рольові ігри,
- соціодрама,

- метод відкритої трибуни,
- соціально-психологічні тренінги,
- інтелектуальні аукціони,
- «мозкові атаки»,
- метод аналізу соціальних ситуацій з морально-етичним характером,
- ігри-драматизації тощо.

Традиційні методи - бесіди, диспути, лекції, семінари, різні форми роботи з книгою, з періодичною пресою, самостійне рецензування тощо.

Виховання громадянина України покладається на освітньо-виховні заклади (як формальної, так і неформальної освіти): дошкільні навчальні заклади, школи, професійно-технічні училища, вищі навчальні заклади – інститути та університети, позашкільні заклади освіти, клуби, центри, бібліотеки; установи культури, громадські (неурядові) організації.

Виконувати завдання громадянського виховання мають також засоби масової інформації шляхом публікації відповідних матеріалів, підготовки та випуску навчальних теле- та радіопередач.

Важлива роль у формуванні громадянськості належить сімейному вихованню.

Останнім часом зростає вплив церкви та її інститутів на формування світоглядних орієнтацій особистості.

ТЕМА 2. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ВИХОВАННЯ В ЗПО

Питання для обговорення семінарського заняття

1. Реалії сьогодення професійно-технічної освіти.
2. Суть і структура педагогічної технології.
3. Сучасна практика впровадження інноваційних педагогічних технологій.
4. Сутність, мета, завдання і основні функції превентивного виховання.
5. Сутність, завдання і функції технологій превентивного виховання.
6. Технологія превентивного виховання.
7. Нетрадиційні технології превентивного виховання.



1. Реалії сьогодення професійно-технічної освіти

Нині в центрі уваги педагогічної громадськості: заклади професійної освіти покликані забезпечувати ринок праці кваліфікованими робітниками, здатними успішно працювати із найсучаснішими виробничими технологіями.



Для цього динамічно оновлюється нормативно-правова база: забезпечується правове регулювання функціонування системи професійно-технічної освіти, всіх її рівнів і підсистем, діяльності навчальних закладів різних типів та форм власності, організації різних форм навчання. До речі, розпочалася робота над проектом нового Закону України «Про професійне навчання».

Цей Закон регулюватиме суспільні відносини, спрямовані на забезпечення для громадян прав рівного доступу до професійної освіти з урахуванням потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках та фахівцях середньої ланки в умовах інтеграції України у міжнародний економічний і освітній простір.

Прийнято низку постанов Кабінету Міністрів України щодо модернізації підготовки кваліфікованих робітників, зокрема: «Про внесення змін до Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики» (від 26 червня 2013 р. №503); «Про внесення змін до Положення про професійно-технічний навчальний заклад» (від 26 червня 2013 р. №505); «Про внесення змін до Положення про ступеневу професійно-технічну освіту» (від 26 червня 2013 р. №456).

Із врахуванням реалій сучасності, ступеневості професійно-технічної освіти, можливостей навчання за різними формами й видами професійної підготовки затверджено та впроваджено нові Типові правила прийому до професійно-технічних навчальних закладів (наказ Міністерства освіти і науки України від 14 травня 2013 р. № 499, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 29 травня 2013 р. за № 823/23355). Коротко зупинимося на аспектах функціонування цієї освітньої галузі.

Видатна учена в галузі професійної педагогіки академік Н. Ничкало професійно-технічну освіту визначає як складову системи освіти України, що є комплексом педагогічних і організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, вміннями й навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури.

Важливим є те, що підготовка робітничих кадрів здійснюється, переважно, за рахунок держбюджету. Зауважимо, що розміщення державного замовлення здійснюється на конкурсній основі з укладанням із виконавцем замовлення державного контракту.

Якість професійно-технічної освіти безпосередньо залежить від педагогічної майстерності викладача чи майстра виробничого навчання, від їхніх здатностей зреалізувати модель такої педагогічної взаємодії, яка допоможе випускникові продуктивно працювати вже з перших місяців роботи за фахом. Оновлення змісту професійно-технічної освіти прямо пов'язане зі стандартизацією цієї освітньої галузі. Зазначимо, що розроблення державних стандартів професійно-технічної освітивирішує низку актуальних завдань, зокрема: проведення єдиної державної політики в сфері професійно-технічної освіти; формування єдиного освітнього простору в Україні; забезпечення в усіх регіонах і галузях економіки еквівалентності професійно-технічної освіти й

визнання кваліфікацій та документів про професійно-технічну освіту; усунення відмінностей у вимогах до підготовки конкурентоспроможних на ринку праці кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів та в термінології, що використовується у професійно-технічній освіті; створення нормативної бази для функціонування кваліфікаційних рівнів професійно-технічної освіти відповідно до Національної рамки кваліфікацій. Є й проблеми, що стримують розвиток професійно-технічної освіти України, гальмують її динамічне входження до європейського освітнього простору. Так, сьогодні практично немає взаємодії центральних та регіональних органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, навчальних закладів при формуванні державного замовлення на підготовку робітничих кадрів. Не менш важливою проблемою професійно-технічної освіти, зокрема щодо створення ефективних умов реалізації сучасних педагогічних технологій, є вкрай недостатнє матеріально-технічне забезпечення. Крім того, існує нагальна потреба в модернізації змісту й підвищенні якості професійно-технічної освіти, які задовольняли б потреби роботодавців. Йдеться про розроблення сучасних державних стандартів професійно-технічної освіти, які мають орієнтуватися на результати навчання, на цілеспрямоване формування професійної компетентності випускників, різнобічний розвиток особистісних якостей. Актуальність цього важливого питання підкріплюється ще й тим, що поки що не розроблено нових професійних стандартів, які мають бути в основі державних стандартів професійно-технічної освіти. Вказані проблеми не можуть бути розв'язані без впровадження правових норм діяльності усіх учасників освітнього процесу. Йдеться про нову редакцію Закону України «Про освіту», про прийняття Закону України «Про професійну освіту» та інших нормативно-правових документів.

2. Суть і структура педагогічної технології

Розвиток освітніх процесів в сучасному суспільстві, величезний досвід педагогічної інновації. Авторських шкіл і вчителів новаторів, результати психолого-педагогічних досліджень постійно вимагають узагальнення і систематизації. Одним із засобів розв'язання цієї проблеми є технологічний підхід, застосування поняття «технологія» до сфери освіти, до педагогічних процесів.

Освіта – це індустрія, яка спрямована в майбутнє (С.Т. Каница)



Технологія – від грецької *techne* – мистецтво, майстерність і *logos* – учіння.

Термін «педагогічна технологія» - в буквальному перекладі означає вчення про педагогічне мистецтво, майстерність.

Педагогічна (освітня) технологія – це система функціонування всіх компонентів педагогічного процесу, яка побудована на науковій освіті, запрограмована в час і в просторі і приводить до належних результатів.

Провідником у будь-якій технології вважається детальне визначення кінцевого результату і точне досягнення його. А передумовами застосування

поняття «технологія» щодо процесів у виробничій чи соціальній сфері є їх запрограмованість, окресленість кінцевих властивостей передбаченого продукту, засобів його створення, цілеспрямоване моделювання умов їх здійснення, а також реальне функціонування цих процесів.

Основні сучасні педагогічні технології:

1. Інформаційно-розвивальні, які передбачають виклад педагогом теоретичних відомостей під час проведення лекції або семінарського заняття; організацію самостійної роботи учнів з вивчення нових знань з теоретичних джерел, інструкцій, комп'ютерних засобів навчання.

2. Діяльнісні, спрямовані на підготовку професіонала, здатного кваліфіковано розв'язувати виробничі завдання. Ці технології передбачають проведення аналізу виробничих ситуацій, розв'язання ситуативних виробничих завдань, ділові ігри, моделювання професійної діяльності в навчальному процесі, організацію професійно спрямованої дослідницько-пошукової роботи тощо.

3. Розвивальні, спрямовані на професійний розвиток майбутнього фахівця, здатного творчо працювати, самостійно визначати способи і засоби вирішення проблемних виробничих ситуацій тощо. До цих технологій входять - проблемне навчання, проблемні лекції, семінари, навчальні дискусії, лабораторно-практичні роботи з елементами дослідництва, діяльності, ігри.

4. Особистісно орієнтовані, метою яких є формування активної, творчої особистості майбутнього фахівця, здатного самостійно будувати і коригувати свою навчально-пізнавальну діяльність. До цих технологій входить аудиторна (незначна) і позааудиторна самостійна діяльність учнів, робота за індивідуальним планом, дослідницька робота, метод проектів.

5. Технологія критичного мислення. Критичне мислення - той тип мислення, який допомагає критично ставитися до будь-яких тверджень, не брати нічого на віру без доказів, але бути при цьому відкритим новим ідеям, методам. Критичне мислення - необхідна умова свободи вибору, якості прогнозу, відповідальності за власні рішення.

6. Проектна технологія. Мета технології - стимулювати інтерес учнів до певних проблем, що передбачає володіння певною сумою знань і через проектну діяльність, яка передбачає вирішення цих проблем, вміння практично застосовувати отримані знання

7. Ігрові технології. Гра поряд із працею й навчанням - один з основних видів діяльності людини, дивний феномен нашого існування. За визначенням, гра - це вид діяльності в умовах ситуацій, спрямованих на відтворення і засвоєння суспільного досвіду, в якому складається й удосконалюється самоврядування поведінкою.



8. Технологія модульного навчання. Сутність модульного навчання полягає в тому, що учень цілком самостійно (або з певною дозою допомоги) досягає конкретних цілей навчально-пізнавальної діяльності. Навчання засноване на формуванні механізму мислення, а не на експлуатації пам'яті!

Структура педагогічної технології

У будь-якій педагогічній технології можна виокремити такі основні компоненти: концептуальний, який відображає "ідеологію" проектування і впровадження педагогічної технології;

■ змістово-процесуальний, який відображає мету (загальну і конкретні цілі); зміст навчального матеріалу, методи і форми навчання, виховання, розвитку учнів; методи і форми педагогічної діяльності вчителя; діяльність учителя з управління навчально-виховним процесом;

■ професійний компонент, який відображає залежність успішності функціонування і відтворення спроектованої педагогічної технології від рівня педагогічної майстерності вчителя. Педагогічна технологія повинна задовольняти основні методологічні вимоги (критерії технологічності), а саме:

■ концептуальність (кожна педагогічна технологія має спиратися на відповідну наукову концепцію, що охоплює філософське, психологічне, дидактичне і соціально-педагогічне обґрунтування досягнення освітніх цілей);

■ системність (педагогічна технологія повинна мати всі ознаки системи: логіка процесу, взаємозв'язок усіх його частин, цілісність);

■ керованість, яка припускає можливість діагностичного цілепокладання, планування, проектування процесу навчання, поетапної діагностики, варіювання засобами і методами з метою корекції результатів;

■ ефективність (сучасні педагогічні технології існують у конкурентних умовах і повинні бути ефективними за результатами й оптимальними витратами, гарантувати досягнення запланованого стандарту навчання);

■ відтворюваність, що передбачає можливість застосування (повторення, відтворення) педагогічної технології в інших однотипних освітніх установах, іншими суб'єктами.

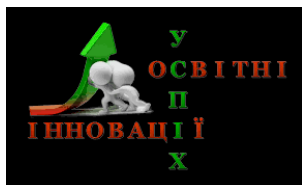
Джерела і складові нових педагогічних технологій: соціальне перетворення і нове педагогічне мислення; суспільні, педагогічні, психологічні науки; сучасний передовий педагогічний досвід; історичний український і зарубіжний досвід (надбання попередніх поколінь); народна педагогіка.

Таким чином, технологія навчання передбачає управління дидактичним процесом, що містить організацію діяльності студента і контроль за цією діяльністю. Ці процеси безперервно взаємодіють: результат контролю впливає на зміст управляючих дій, тобто передбачає подальшу організацію діяльності в інтересах досягнення цілей, визначених на основі освітніх стандартів.

Отже, можна зробити висновок, що технології є об'єктивним процесом еволюції освіти. Будь-яка сучасна педагогічна технологія є синтезом досягнень педагогічної науки і практики, поєднання традиційних елементів минулого досвіду і того, що народжено суспільним прогресом, гуманізацією і демократизацією суспільства. Її джерело і складові: соціальні перетворення і нове педагогічне мислення; педагогічна, психологічна і суспільні науки; передовий педагогічний досвід; український і зарубіжний досвід минулого; етнопедагогіка. Жодна технологія не є універсальною, тому кожна з них вимагає вироблення власного технологічного підходу до її використання в

конкретних ситуаціях. Структуру і зміст інноваційних педагогічних технологій проектують з урахуванням того, що ефективність навчання у професійному навчальному закладі визначають і рівень кваліфікації викладачів, і їхні ціннісні спрямування.

3. Сучасна практика впровадження інноваційних педагогічних технологій



Враховуючи специфіку професійно-практичної підготовки та пропозиції замовників робітничих кадрів, навчальний заклад в окремих випадках може об'єднувати терміни проходження виробничої практики з розрядів, що належать до першого атестаційного рівня професійно-технічних навчальних закладів (відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11 вересня 2007 р. № 1117 «Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах»).

Технологічно професійно-теоретична і професійно-практична підготовки здійснюються протягом усього терміну навчання, починаючи з першого курсу, паралельно з іншими видами підготовки та вивченням предметів загальноосвітнього циклу. На предмети, що вільно обираються учнями професійно-технічного навчального закладу, відводиться від 25 до 45 годин один раз за повний курс, виходячи з тривалості терміну навчання. Предмети за вибором визначаються навчальним закладом у межах гранично допустимого навчального навантаження з урахуванням інтересів та потреб учнів, рівня навчально-методичного та кадрового забезпечення, а також з урахуванням профілю професій, за якими у професійно-технічному навчальному закладі здійснюється підготовка. Професійно-технічний навчальний заклад самостійно визначає порядок реалізації типової базисної структури шляхом розподілу навчального часу між семестрами.

За пропозиціями замовників робітничих кадрів, відповідно до змін у техніці, технологіях, організації праці на виробництві та у сфері послуг навчальний заклад розробляє варіативний компонент змісту професійно-технічної освіти [2; 3; 4]. Відповідно до пункту 2 «Положення про ступеневу професійно-технічну освіту», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3 червня 1999 р. № 956, професійно-технічний навчальний заклад визначає перелік додаткових навчальних предметів та вводить їх до робочих навчальних планів. Крім того, до робочих навчальних програм можуть вводитися додаткові навчальні теми.

Сучасний кваліфікований робітник має бути всебічно розвинутим, технічно освіченим, культурним; володіти високою професійною майстерністю. Варто погодитися, що застосування технологій забезпечує якість знань, ефективність організації педагогічного процесу, сприяє вдосконаленню самостійної роботи учнів, перетворенню набутих знань на кваліфікаційні вміння та навички, формуванню професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників.

Систематичне залучення здобувачів освіти до навчально-професійної діяльності засобами інформаційно-комунікаційних технологій. До них належать:

- *комп'ютерні тренажери*, що використовуються для попереднього практичного відпрацювання навичок поводження з небезпечними речовинами або приладами;

- *автоматизовані навчальні системи*, котрі на основі мультимедіа технологій є на сьогодні одними з найбільш ефективних засобів навчання, адже комбіноване використання комп'ютерної графіки, анімації, живого відеозображення, звуку, інших медійних компонентів надає унікальну можливість зробити предмет, що вивчається, максимально наочним, а тому зрозумілим та доступним;

- *навчальні фільми*, що надають можливість відтворити ситуації майбутньої професії у вигляді реальних спеціальних зйомок з використанням тривимірної комп'ютерної графіки;

- *мультимедіа-презентації*, що є одним із найбільш функціональних та ефективних засобів під час проведення лекцій, семінарів, наукових конференцій тощо;

- *електронні посібники*, котрі дають можливість учням здобути сучасні знання, зокрема в самоосвітній діяльності. На жаль, сьогодні є нагальна потреба в підручниках і навчальних посібниках з професійної тематики, а тому сучасні електронні посібники успішно доповнюють існуючу систему засобів навчання.

Отже, до пріоритетних напрямів розвитку навчально-професійної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників засобами інформаційно-комунікаційних технологій у професійній освіті маємо віднести такі: створення нових комп'ютерних класів; формування програм підвищення кваліфікації та професійної підготовки; педагогічних, адміністративних та інженерно-технічних кадрів у галузі інформаційних технологій; оновлення та розробка нових електронних навчальних матеріалів; створення електронної бібліотеки навчальних матеріалів та забезпечення вільного доступу учнів до розміщених у ній навчальних ресурсів; забезпечення педагогічних працівників новими мультимедійними та інформаційними засобами; реорганізація сервісної служби та організація її ефективної діяльності.

Натомість для розвитку інтелектуального потенціалу майбутніх кваліфікованих робітників педагогічні працівники застосовують, крім інформаційно-комунікаційних технологій, усталені в педагогічній практиці засоби.

Підсумовуючи вищезазначене відмітимо, що в сучасній практиці підготовки кваліфікованих робітників широко застосовуються особистісно-розвивальні педагогічні технології. Для цього педагогічні працівники використовують комплекс засобів, прийомів і методів навчальної роботи, спрямованих на всебічний розвиток особистості учнів, незважаючи на те, що не завжди їхні дії мають системний характер.

4. Сутність, мета, завдання і основні функції превентивного виховання

Термін "превентивний" розглядається як "попереджувальний" (запобіжний, охоронний, захисний) і стосується профілактики девіантної поведінки, алкоголізму, наркоманії, СНІДу, способу життя, який веде до хвороб, знецінення сенсу життя.



Превентивне виховання – це комплексний цілеспрямований вплив на особистість у процесі її активної динамічної взаємодії із соціальними інституціями, спрямованої на фізичний, психічний, духовний, соціальний розвиток особистості, вироблення в неї імунітету до негативних впливів соціального оточення, профілактику і корекцію асоціальних проявів у поведінці дітей та молоді, на їх допомогу і захист. Це цілеспрямована система економічного, правового, психолого-педагогічного, соціально-медичного, освітнього, інформаційно-освітнього та організаційного змісту, спрямованих на формування позитивних соціальних установлень, запобігання вживанню психоактивних речовин, відвернення суїцидів та формування навичок безпечних статевих стосунків. Воно є пріоритетним напрямом діяльності держави, всіх виховних інституцій і здійснюється в інтересах дитини і молодої людини, суспільствах.

Превентивна діяльність є самостійним спеціалізованим педагогічним процесом, має свою мету, принципи, зміст, форми і методи та використовує елементи правоохоронної, правової, медико-оздоровчої роботи.

Мета превентивного виховання полягає у досягненні сталої відповідальної поведінки, сформованості імунітету до негативних впливів соціального оточення.

Основні завдання превентивного виховання учнівської молоді:

- створити умови для формування позитивних якостей особистості в процесі різноманітних видів трудової, навчальної, позашкільної й іншої діяльності, що сприяють інтелектуальному, морально-етичному, естетичному розвитку, виробленню стійкості до негативних впливів середовища;
- забезпечити соціально-психологічну, педагогічно зорієнтовану діяльність на запобігання залучення дітей і молоді до негативних ситуацій;
- надавати комплексну психолого-педагогічну та організовувати медико-соціальну допомогу тим молодим особистостям, які її потребують;
- забезпечити адекватну соціальну реабілітацію дітей і молоді, які вчинили протиправні дії або зловживають психоактивними речовинами;
- стимулювати учнівську молодь до здорового способу життя і позитивної соціальної орієнтації, сприяти розвитку здоров'я, навчанню з раннього віку навичкам відповідальності за власне життя і здоров'я;
- сприяти виробленню інтегрованих міждисциплінарних підходів при підготовці спеціалістів (педагогів, психологів, медиків, соціологів, юристів, соціальних працівників), батьків та ін. до превентивної роботи з дітьми і молоддю;

– об'єднанню зусиль різних суб'єктів превентивної роботи.

Ключові елементи превентивного виховання в освітньому середовищі містять:

- просвіту та інформування дітей у сфері прав дитини, здорового способу життя, ВІЛ/СНІДу, інфекцій, що передаються статевим шляхом (ІПСШ), репродуктивного здоров'я, відповідального батьківства;

- розвиток особистісних ресурсів, життєвої компетентності, вироблення адаптивної стратегії поведінки;

- формування здорової статево рольової та сімейної ідентифікацій.

Основними функціями превентивного виховання є:

- діагностично-прогностична функція, що полягає в аналітичній роботі зі з'ясування причин і умов відхилень у поведінці дітей та молоді; у передбаченні тенденцій їх розвитку; у виявленні шляхів і способів превентивного втручання в соціальну ситуацію розвитку особистості;

- корекційно-реабілітаційна функція, що ставить за мету узгодження виховного процесу з реальними умовами соціалізації дитини і пов'язана з втручанням у негативну ситуацію її розвитку на рівні знань, емоцій, поведінки, використання оптимальної корекційної допомоги, перевиховання та подолання негативних проявів у поведінці, налагодження стосунків для позитивного способу життя;

- освітньо-консультативна функція передбачає використання сучасних технологій надання оптимальної освітньої, консультативної інформації; попередження і нейтралізацію надмірної інформації про види і форми негативних явищ;

- організаційно-методична функція ставить за мету опрацювання і реалізацію міжгалузевих науково-дослідних проектів з проблем превентивного виховання;

- дослідження соціально-педагогічних та медико-біологічних факторів розвитку схильності неповнолітніх до негативної поведінки та розробку заходів щодо її профілактики; соціально-педагогічних та психолого-педагогічних технологій на базі дошкільних, позашкільних закладів, шкіл, ПТУ, установ реабілітації неповнолітніх та молоді;

- інтегративно-просвітницька функція передбачає збір, обмін, аналіз, адаптацію, узагальнення та впровадження вітчизняного й зарубіжного досвіду превентивного виховання, інтеграцію у світовий превентивний процес в роботі з дітьми та молоддю.

У розмаїтому потоці літератури натрапляємо на різні класифікації соціально-педагогічних технологій.

5. Сутність, завдання і функції технологій превентивного виховання

Технологія превентивного виховання – це система заходів, які мають носити попереджувачий, випереджувачий, запобіжний характер і бути спрямовані, насамперед, на вдосконалення способу життя учнів, обрання ними правильної соціальної орієнтації.



Її **функції** багатогранні. В сучасній педагогічній науці та практиці національної школи виділяються такі:

- діагностична (виявлення причин і факторів відхилень у поведінці);
- реабілітуюча (перевиховна, спрямована на подолання негативних проявів у поведінці);
- координуюча (координація зусиль, усіх зацікавлених виховних інститутів у попередженні і подоланні асоціальної поведінки);
- прогностична (передбачення можливих негативних явищ у поведінці неповнолітніх та ін.).

Всі превентивні заходи, які складають систему роботи навчального закладу по превентивному вихованню учнів ПТНЗ, можна розділити на типи: первинна, вторинна і третинна превенція (запобігання).

Первинна або переважна соціальна превенція спрямована на збереження і розвиток умов, що сприяють здоров'ю, збереженню життя дітей і на попередження несприятливого впливу на нього факторів соціального і природного середовища.

Вона є масовою і найбільш ефективною.

Первинна превенція має базуватися на комплексному системному вивченні впливу умов і факторів соціального і природного середовища на здоров'я і розвиток дитини.

До заходів первинної превенції можуть належати:

- педагогічний захист (забезпечує фізичну, психологічну і морально-психологічну безпеку кожного окремого вихованця, відстоює його інтереси і права; створює умови для вільного розвитку його духовних і фізичних сил);
- фізіолого-педагогічний захист (забезпечує фізичне здоров'я, безпеку життя і розвитку організму вихованця);
- психолого-педагогічний захист (спрямований на надання допомоги в психологічній стабілізації особистості, на розвиток психологічної стійкості, творчої активності дитини, її здатності розуміти і розкрити себе);
- соціально-педагогічний захист (допомагає подолати міжособистісні конфлікти і розвиває здатність до позитивних, правомірних контактних стосунків з суспільством, державою, людьми; сприяє розвитку здібностей та інтересів людини, захисту її прав і розвиває ті якості, які необхідні для повноцінної життєтворчої особистості; запобігає можливим порушенням соціальних механізмів моральної та правової регуляції).

Основним завданням **вторинної** (ранньої) превенції є якомога раннє виявлення негативних змін в поведінці дитини з метою попередження їх подальшого розвитку.

Її підґрунтям є результати різнопланової масової діагностики різноманітних аспектів життєдіяльності учнів, глибокий аналіз чинників, причин і обставин, що зумовлюють асоціальну поведінку підлітків.

Рання превенція повинна бути індивідуальною в плані корекції систем життєдіяльності та життєзабезпечення організму дитини і починати її доцільно

вже в старших групах дитячого садка. Важливим показником ранньої превенції є характер поведінки дитини: грубість, агресивність, брехливість, лінощі та інші негативні якості особистості які свідчать про спотворення ціннісних орієнтацій і недоліки внутрішніх регуляторів її поведінки.

До заходів ранньої превенції можуть бути віднесені ті, які якнайповніше забезпечують формування рис особистості учня, його морального досвіду суспільної поведінки, а також заходи, що скеровують процес соціальної самоорганізації особистості, який включає самопізнання, самовизначення, саморозвиток, самореалізацію, в цілому її самовдосконалення.

Третинна або цілеспрямована превенція включає сукупність заходів, спрямованих на попередження переходу відхилень у поведінці в більш важку стадію. Вона теж повинна бути індивідуальною і містити заходи по виявленню і усуненню конкретних недоліків родинного, учнівського і суспільного виховання, а також цілеспрямовану роботу з тими підлітками, які мають відхилення в поведінці від соціальних норм, як моральних, так і правових; з окремими групами, колективами по уникненню несприятливих наслідків їх поведінки.

Педагогічна превенція – це частина загального навчально-виховного процесу освітнього закладу. Вона має бути представлена двома основними групами засобів: загальною ранньою превенцією з усіма учнями і спеціальною превенцією з важкими учнями та їх батьками. Тому її слід розглядати, в першу чергу, як систему колективних та індивідуальних виховних впливів, спрямованих на вироблення імунітету до негативних впливів оточуючого середовища з метою попередження розвитку асоціальної спрямованості особистості і перебудови ставлення особистості до оточуючої дійсності в процесі виховання.

Превентивну роботу слід будувати на базі вивчення причин відхилень у поведінці засобами педагогічної діагностики та прогнозування; з урахуванням специфіки кожного навчального закладу, рівня розвитку учнівського колективу; залучення важковиховуваних підлітків до практично-предметної та особистісно-ролевої діяльності, а також суспільно-корисної продуктивної праці.

Сучасні педагогічні дослідження переконують, що педагогічну превенцію слід пов'язувати з формуванням конкретного морального почуття відповідальності дитини. Адже превентивне виховання – це організований освітньою установою комплекс систематичного і цілеспрямованого впливу на свідомість, почуття і волю учнів з метою попередження антигромадської поведінки. Сутність її полягає у розвитку почуття соціальної відповідальності підлітків за свою поведінку, що сприяє глибокому усвідомленню не лише своїх прав, а й обов'язків. Почуття соціальної відповідальності є інтегративним у формування моральних якостей важковиховуваних підлітків.

Педагогічна превенція може розглядатись як самостійний вид педагогічної діяльності зі своєю метою, мотивами, умовами інтерпретації методів виховання.

Мета має розглядатись у трьох напрямках – соціальному, психологічному, педагогічному. Вона є теоретико-методологічною основою визначення критеріїв ефективності процесу виховання, оскільки завжди пов'язана з ним та з необхідністю прогнозування очікуваних результатів. З цієї точки зору поняття мети педагогічної превенції може втілюватись у вірєць, який пропонується важковиховуваному підлітку, виступати як мета виховної діяльності, процесу виховання.

Соціально-превентивна діяльність у широкому значенні має за мету виявлення, усунення і нейтралізацію причин і умов, які викликають різного роду негативні явища. Педагогічна превенція як компонент системи виховної роботи освітньої установи актуалізує мету виховання - забезпечення набуття учнівською молоддю особистого досвіду реалізації прав і виконання обов'язків у моральних і правових взаємостосунках; попередження ситуації її соціальної дезадаптації.

Психологічний аспект превентивних дій педагога полягає у встановленні довірливих стосунків з важковиховуваними дітьми, реалізації соціально значущої мети – охороні прав дитини, що складає основу для гуманістичних умов виховання.

Оскільки сутність протиправної поведінки неповнолітніх полягає у соціальній дезадаптації, психологічний аспект превенції полягає в необхідності формування у важковиховуваних підлітків потреби у самовизначенні, самопізнанні, самовдосконаленні, в розширенні особистих знань досвіду гуманних і демократичних стосунків, у прагненні до активного подолання негативних явищ в соціальній дійсності.

Як особливу мету педагогічної превенції варто виділити моральну мету особистості. Вона повинна визначатись як гуманістичне відповідальне ставлення вихованця до людини, з якою він спілкується. При цьому моральна позиція має конкретизуватись громадськістю, культурою поведінки, дисциплінованістю, працелюбством, здоровим способом життя тощо.

Слід зауважити, що критерії досягнення окремої мети – виховання якостей особистості є реалізація загальної мети виховання особистості і, як кінцевої мети – формування соціальної відповідальності особистості.

У превентивному вихованні учнів ЗПО важливими є залучення до виховного процесу батьків, громадських організацій, самоврядування; координація взаємодії школи, сім'ї і громадськості. Співпраця навчального закладу з батьківською громадськістю, іншими суспільними виховними інститутами забезпечить стійкість і стабільність навчально-виховного процесу, сприятиме усуненню психолого-педагогічних порушень соціальної адаптації неповнолітніх.

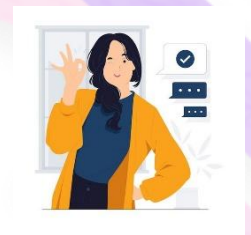
В умовах розбудови та становлення правової держави важливим є набуття учнями ЗПО вміння аналізувати сучасні події та процеси державотворення, виробити особисту точку зору та переконання у необхідності побудови правової держави, дотримання принципів верховенства права; аргументовано, логічно, толерантно вести правову дискусію, спираючись на одержані знання в процесі вивчення основ наук та особистий життєвий досвід, стверджуючи

людську гідність; виховання в учнівській молоді інтересу, пізнавальної активності до правової громадської діяльності. Важливим засобом їх успішного вирішення є впровадження в позакласній роботі ефективних технологій виховання учнів, зокрема, технологій превентивного виховання.

6. Технологія превентивного виховання

Виховна технологія – це спосіб діяльності, взаємодія суб'єкта з об'єктом, комплекс засобів діяльності вихователя як суб'єкта виховного процесу, що спрямований на досягнення виховної мети та вдосконалення педагогічної діяльності.

Як свідчить педагогічна практика, з технологій превентивного виховання учнів ПТНЗ ефективними є диспути, правова бесіда, філософський стіл, сократівська бесіда, правовий брейн-ринг, інтелектуальний хокей, рольові ігри, турніри, КВК, дидактичні ігри, бесіди за «круглим столом», прес-конференції, бліц-турніри, конкурси правозахисників, аналіз ігрових ситуацій, відкритий мікрофон, теоретична конференція та ін.. Впровадження їх в педагогічну практику класних керівників та застосування в позакласній виховній роботі забезпечить формування стійкого правового світогляду учнів, високий рівень їх правової культури та законслухняності, допоможе розвинути почуття громадськості, людської гідності, здатність усвідомити своє місце в суспільстві та державі, закріпить набуті різносторонні знання правознавчого характеру, особливо про права людини, вміння їх реалізувати, виховуватиме повагу до прав та основних свобод людини і громадянина.



Педагог, класний керівник в їх проектуванні має враховувати наступні принципи побудови:

- добровільність, бажання, зацікавленість учнів тією чи іншою технологією;
- співпраця та співкерівництво в її проектуванні, які мають ґрунтуватись на ініціативі та повній самостійності учнів;
- колективна творчість, коли запропонована форма роботи у процесі колективного пошуку, збагачується як змістом, так і організаційною формою;
- залучення до проведення виховних заходів превентивного характеру представників громадськості, батьків.

Форми превентивного виховання:



Диспут – це активна, зацікавлена розмова, суперечка, учасники якої бажають глибше розібратись у проблемах та питаннях, що обговорюються.

На ньому можливі зіткнення різних, часто протилежних, точок зору. Пошук істини йде шляхом вільного обміну думками між його учасниками.

Мета диспуту – виявити позиції його учасників, роз'яснити в ході проведення та обговорення ту чи іншу проблему, пов'язану з законопослушністю громадян, порушеннями прав людини, злочинів проти людства, економічних та соціальних прав дитини тощо.

До завдань диспуту належать: формування громадянської активності, вироблення законслухняності, переконань щодо дотримання принципів верховенства права, виховання правової активності та самостійності, принциповості, вміння логічно формувати та висловлювати свою думку.

Під час проведення диспуту педагог повинен дотримуватись однієї умови – аудиторія за віком та інтересами має бути однорідною. Але можна провести диспут в межах правового клубу, який діє в навчальному закладі.

Роботу з підготовки диспуту має взяти на себе ініціативна група учнів. Якщо диспут проводиться вперше, то більшу частину підготовчої роботи виконує сам класний керівник.

- Підготовчий період починається з вибору теми диспуту. При відборі конкретних тем для диспуту, перш за все, необхідно враховувати вікові можливості та інтереси учнів. Крім цього нова інформація повинна виконувати розвивальну функцію. Тема диспуту має відповідати особливостям колективу (стадії розвитку та рівню вихованості) та звучати проблематично, гостро.

Крім теми, слід намітити питання для обговорення. Вони мають бути цікавими, їхня мета – змусити учнів замислитись над суттю проблеми, викликати пізнавальну активність, бажання висловитися, допомогти розібратися у складних проблемах правознавчого характеру, зокрема, прав людини. Запитання повинні конкретизувати тему, змушувати учнів осмислювати свій власний досвід, але ні в якому разі не підказувати однозначної відповіді. Поверхова констатація фактів без спроби вникнути углиб проблеми неодмінно налаштує учнів на негативне сприйняття матеріалу. Наприклад, серед перелічених тем, у кожній можна виділити питання: «Сучасна людина, яка вона?», «Чи здатна людина скоїти злочин проти людства?», «Як користуватись правами людини?».

Слід пам'ятати, що не варто вимагати від учнів згоди з думками інших, навіть якщо вони правильні. Кожен має право на свою точку зору; головне – пробудити пізнавальну активність, потребу мислити, вдосконалюватись.

Після формулювання питань до диспуту необхідно скласти план підготовки диспуту з призначенням відповідальних за ту чи іншу ділянку роботи:

- підготувати плакат-об'яву (він має привертати увагу: незвичне місце розташування, форма, кольорове оформлення);
- розробити запитання до диспуту;
- скласти список рекомендованої літератури;
- підготувати тематичну виставку літератури та її презентацію;
- розробити правила диспуту (наприклад, «на диспут усі приходять з гарним настроєм», «не годиться повторювати чужі думки, ображати товаришів», «поводитись слід коректно»).

Підготовчий етап диспуту має велике значення тому, що результат і виховна ефективність тісно пов'язані з його підготовкою.

Важливим є і обрання ведучих диспуту. За умови, що диспут проводиться вперше, або тема, що обговорюється, дуже складна – ведучим може бути майстер виробничого навчання або класний керівник. Якщо учні вже знайомі з подібною технологією роботи, а головне – мають позитивний досвід її проведення, обирається двоє ведучих – юнак та дівчина.

Ведучі роблять короткий вступ, налаштовують присутніх на зацікавлену розмову, намагаються зацікавити поставленою для обговорення темою; чітко та послідовно ставлять запитання, не відходять від теми, забезпечують по черговість виступів, культуру суперечки, доброзичливість та толерантність виступаючих. В кінці диспуту ведучі узагальнюють думки, що прозвучали. Під час обговорення кожного питання не зайве запропонувати аудиторії 2-3 подібні ситуації для роздумів (документ, факт, подія).

Закінчити варто диспут тоді, коли зацікавленість ще не спала.

Заключне слово має підсумовувати висловлювання учасників обговорення.

Не можна переривати виступаючих, робити їм зауваження, виправляти допущені помилки; недоцільне постійне втручання, коли педагог намагається прореагувати на кожен учнівську думку. Головне, щоб учні вільно висловлювались і у них не зникло бажання зробити ще раз, але з іншої проблеми. Атмосфера спілкування на диспуті може викликати у учнів різне ставлення: бажання розкритися, бути відвертим чи навпаки не висловлювати істинних поглядів, обмежуючись лише банальними відповідями. Авторитарний тон і зверхність педагога породжують прірву між ним і групою. Педагог має забезпечувати атмосферу зацікавленості, бути уважним до висловлювань та оцінок відповідей учасників диспуту. Підтримка педагога, його доброзичливість, тактовність, посмішка, гумор, вміння підбадьорити знімають внутрішню напругу, роблять учасників диспуту більш відкритими та відвертими у висловлюваннях.

Підводячи підсумки (а це можна зробити і після диспуту, і днів через 3-4, коли пристрасті вгамуються), необхідно зробити детальний аналіз підтримати та узагальнити правильні погляди, зупинитися на причинах помилок.



Філософський стіл

Розібратися учням в складних державотворчих процесах, у багатогранній, суперечливій дійсності, що їх оточує, пізнати проблеми правознавчого характеру допоможе філософський стіл.

Зміст названої технології можуть складати проблеми суспільного або учнівського життя, проблеми законослухняності, громадсько-політичних прав та особистих свобод:

- «Свобода слова»;
- «Мир»;
- «Совість»;
- «Право на довкілля»;

- «Право на творчість особистості»;
- «Моральні та духовні аспекти прав дитини»;
- «Філософські та духовні проблеми прав і свобод людини і громадянина»;
- «Смертна кара: за і проти»;
- «Людина і закон»;
- «Пізнай себе».

За наявності в навчальному закладі об'єднання за інтересами, засідання «філософського столу» може бути проведено серед його учасників на одному із занять. При його відсутності – формується група бажаючих взяти участь з числа старшокурників в кількості 17-20 чоловік.

Основне завдання організаторів «філософського столу» - створити атмосферу вільного, невимушеного спілкування, довіри, відкритості, відвертості. Ця технологія забезпечує виховання у учнів переконань щодо необхідності дотримання правових обов'язків, сприяє попередженню правопорушень і злочинності в молодіжному середовищі, шкідливих звичок, соціальної пасивності.

Для забезпечення її результативності варто обрати організаційну раду, в якій виділити творчі групи:

- технічну (забезпечує технічне оснащення приміщення);
- музичну (відповідає за музичне оформлення «філософського столу»);
- дизайнерську (оформляє інтер'єр приміщення);
- кілька проблемних груп. Кожна група отримує завдання згідно обраної теми, готує відповіді на запитання.

Наприклад, тема «Мир»: чому кажуть, що «людина не може зробити жодного кроку, не зачіпаючи інтересів інших людей»; «чи можливе збереження миру лише на основі правових актів»; «мир і загроза війни».

Зовнішня обстановка «філософського столу» має бути незвичайною: запалена свічка, портрет видатного філософа, його твори, круглий стіл або парти, що зіставлені колом. Саме така обстановка сприяє роздумам вголос, емоційному та духовному пробудженню. На засіданні «філософського столу» запрошуються бажаючі.

Щоб розмова на «філософському столі» була цікавою і невимушеною, слід запропонувати його учасникам відмовитись від читання доповідей з аркуша, заздалегідь написаних виступів, але можна принести книгу і зачитати цитату, занотувати афоризми, суперечливі висловлювання видатних людей та факти дійсності, особисті роздуми, життєві спостереження. У пригоді стануть також енциклопедії, збірники документів, довідники, словники. Перше засідання може тривати близько 30-45 хвилин, а наступні близько години, але не більше.

Успіх «філософського столу» в значній мірі залежить від ведучого. Ним може виступати класний керівник або ж викладач правознавства.

Напередодні першого засідання слід ознайомити учасників з правилами проведення дискусії, запропонувати учням частіше вживати такі звороти, «як на мене», «вірогідно, що». Це допоможе зробити учасників більш

поміркованими, мати терпимість один до одного, зламати стереотипи сприйняття.

За «філософським столом» слід уникати категоричних суджень, агресивності у їх висловлювання, різкості.

Про його проведення слід повідомити, оригінально оформивши об'яву. Вона має впасти у вічі й нести новину, привертати увагу місцем розташування, формою (може бути трикутною), яскравими кольорами, соковитим словом. Головне – тема, «ударний рядок» - короткий, не більше п'яти слів.

Викладачу-ведучому варто бути готовим до розв'язання ситуацій, що зустрічаються найчастіше. Наприклад:

1. Настав момент обговорення, але ніхто не бере слова. Всі мовчать.
2. Один із присутніх, висловлюючи свої думки, відійшов від теми. Говорить довго.
3. Обговорення затяглося, але виступили лише 2-3 учні.

Слід пам'ятати, що таку форму роботи не випадає прорепетирувати. Отже, з чого почати? «Філософський стіл» можна почати з демонстрації кіно-фото-фрагменту, з декламування, з аналізу документів.

Темп його проведення повільний, головне – роздуми, думки учнів, бажання замислитися, розкритися, зуміти висловити свою думку, уважно вислухати товариша, виявити ерудицію, своє бачення людської гідності, цінності особистості. «Філософський стіл» можна проводити один раз на місяць або чверть і назвати, приміром, «філософський четвер», залежно від дня тижня, коли він проводиться.

«Сократівська бесіда»



Ця форма роботи близька за змістом та організаційною формою проведення до попередніх, де провідним методом виступає дискусія. «Сократівську бесіду» досить провести раз на семестр, але до речі, регулярність її формує у учнів звичку до роздумів над життям, оточенням, важливими проблемами прав людини у правовій державі та захистом і збереженням цих прав.

Зміст бесід – колективні роздуми над життєво важливими проблемами правової культури та світогляду.

Ведучим завжди виступає педагог: він ставить запитання, а учасники «сократівської бесіди» обговорюють їх. Окремі запитання можна запозичити із бесід Сократа з учнями (див. твори Платона т.11) та сучасного життя. Наприклад:

- хто отримує більше задоволення: той, кому роблять благо, чи той, хто його творить?
- чи завжди потрібно дошукуватися до істини?
- що краще: давати чи брати?
- що краще: синиця в руці чи журавель в небі?
- що є істина?

Важливе значення має початковий етап бесіди. Педагог може поставити гумористичне запитання, щоб призвичаїти учнів до самої процедури ставити питання. Наприклад, чи потрібні викладачі? На це запитання не можна дати відповіді, не посилаючись на конкретні умови. Так, можна уточнити: коли, де, для кого, які тощо. Іноді, в момент найвищого загострення пристрастей, викладач може запропонувати варіант письмового викладу своїх міркувань. А потім, не називаючи прізвищ, зачитати відповіді.

Для «сократівської бесіди» важливий її зовнішній антураж: музичне оформлення, ілюстрації, репродукції, слайди та ін.. Від організатора вимагається створення атмосфери ділового та конструктивного обговорення. Часто буває так, що тема обговорення змінюється практично після кожного виступу. Ведучому слід пам'ятати, що успіх роботи залежить від поєднання очікуваного та несподіваного. Названа технологія носить камерний характер, розрахована на невелику кількість учасників, 10-12, і то лише для тих, кого вона приваблює як засіб спілкування.

Не слід забувати ще про одну умову виховної ефективності «сократівської бесіди» - ступінь інтелектуального розвитку та підготовки учнів.

Правовий ринг

Брати в ньому участь можуть учні старших курсів. Проводиться ринг двічі на рік: у кінці першого півріччя і на передодні закінчення навчального року. Ця технологія вимагає тривалої підготовчої роботи – 2-3 тижня.

Є кілька варіантів проведення «рингу», але, незважаючи на вибір варіанту, створюється рада підготовки або «судейська бригада», яка готує програму і оцінює виступи учасників. Склад її – представники груп учасниць цієї гри – найкомпетентніші, творчі, розумні. Функції «судейської бригади» - спостереження та дотримання правил ведення «рингу», за часом, що відведений на запитання та відповіді, за виконанням практичних завдань.

Група-учасниця – це команда, яка має свою назву, «тренера», «масажиста», «лікаря» (консультантів, педпрацівників, батьків). На сцені обов'язково відтворюються зовнішні атрибути «рингу». Один із представників «судейської бригади» пропонує почати. За сигналом «гонга» починається гра. «Ринг» може включати кілька періодів.

1-й період – «Інтелектуальний штурм» - міні-дискусія на тему, присвячену правознавчим проблемам або захисту прав дитини чи людини. Наприклад:

- якби я був представником України в ООН;
- коли б я мав можливість сам обрати сім'ю, в якій народитися;
- якби я був президентом України;
- якби я був уповноваженим з прав людини.

Представник однієї з команд починає із запитання представникові іншої.

За правилами вертушки учні включаються в обговорення запитань, виступаючи то як ведучі, то як учасники «рингу». Один виступ – одне речення, не більше 30 секунд. Головна умова – лаконічність.

II-й період проходить під рубрикою «*Хто на що здатний?*» і включає кілька простих за методикою ігор. Наприклад, на сцені з дитячих кубків або звичайних камінців треба скласти найпотрібніший або найулюбленіший предмет.

Гра починається з командою. Критеріями оцінки є швидкість виконання командами завдань.

III-й період проходить під назвою «*Агітатор*». Суть його полягає в тому, що за 2-3 хв. представники команд мають виступити з короткими промовами перед товаришами і переконати їх в тому, що законодавство України дійсно захищає права дитини.

IV конкурс носить назву «*Аукціон ідей*». Представники команд намагаються запропонувати найцікавішу ідею стосовно захисту прав дитини в нашій державі або світі, обґрунтувати її. Ці ідеї схвалюються (або не схвалюються) шляхом голосування всіх учасників «рингу». В кінці гри «судейська бригада» називає переможців.

Кілька зауважень щодо оцінки за виконання завдань. Це може бути рахунок хвилин – хто швидше: 1, 2, 3... на якій хвилині команда відповість. Можна за виконане завдання роздавати різнокольорові фішки (трикутники, квадрати), де колір – відповідний бал. Обов'язкові атрибути «рингу» - запрошення, квитки на матч, форма «судейської бригади», жести, притаманні учасникам «рингу», об'ява, імітація самого рингу тощо. Педагог має пам'ятати: щоразу потрібно використовувати нові методичні прийоми (незмінним лишається лише темп, як того вимагає технологія проведення).



Інтелектуальний правовий хокей

Для його проведення педагог формує 2 команди складом 6 чоловік у кожній. Серед них: 3 нападаючих, 2 захисники та воротар. Ведучим, як правило, виступає викладач основ правознавства.

Після жеребкування за свистком ведучого (а це має бути справжній свисток) вкидається шайба-запитання, що стосується, наприклад, проблем міжнародних стандартів та міжнародного співробітництва щодо забезпечення прав людини або ж законодавства України.

- Коли і де були створені Ліга Націй, ООН?
- Чим займається Рада Європи в ОБСЄ?
- Як називається орган, покликаний здійснювати правосуддя в Україні?
- Що таке референдум?

Першими на всі запитання відповідають нападаючі, а вже потім захисники і останнім, якщо відсутня правильна відповідь, - воротар. Час на відповідь – 10-12 секунд, залежно від складності запитання. Іноді команди доцільно розбити на пари і тоді провести 2 півфінали і фінал. Кількість запитань визначають самі учні, однак їх має бути не більше 5. Термін проведення інтелектуального хокею – близько 10-15 хвилин. Цю технологію характеризують лаконізм, чіткість, стислість, логіка. Педагог має стежити за порядком, за черговістю виступів, часом.



Правовий бліц-турнір

На відміну від звичайного турніру, де витрачається багато часу на підготовку та проведення, бліц-турнір не потребує тривалої підготовки і проводиться без попередження.

Ведучий пропонує його учасникам дати короткі письмові відповіді на 6-8 запитань:

- що Вам відомо про Декларацію прав дитини?
- Чим відрізняється Декларація прав дитини від Конвенції про права дитини?
- Коли і де їх було прийнято?
- Як існуюче законодавство України охороняє і захищає права дитини?
- Що таке «пекінські правила»?
- Що Вам відомо про Декларацію Всесвітньої зустрічі на найвищому рівні «Про забезпечення виживання, захисту і розвитку дітей у 90-ті роки»?

Після сигналу (ним може бути гонг) учні-учасники письмово відповідають на кожне запитання на окремому аркуші та віддають їх ведучому. У ролі ведучого виступає учень, що добре володіє даним матеріалом. Якщо учасник відповів раніше (на кожен відповідь відводиться в середньому 1 хвилина) і вірно, то такий учасник отримує додаткову кількість балів – так звані бали за швидкість.

Підрахунок балів можуть вести арбітри. Кількість команд (в команду входять 5 учасників) визначає педагог: 1 учасник – 1 відповідь на запитання.

Кожний учасник займає місце для написання відповіді, не чекаючи запрошення; черговість визначає сама команда.

Ведучий та арбітри пильно стежать, щоб не було підказок, порушень дисципліни, щоб учасники і спостерігачі поводитись тактовно. Іноді на бліц-турнірі створюється група – 3-5 чоловік (залежно від кількості команд) учнів-експертів, аби убезпечити ведучого від помилок чи необ'єктивності.



Прес-конференція

Таку технологію можна використовувати зі старшокурсниками як в межах однієї групи, так спільно з двома чи трьома групами. Тематика прес-конференції може бути самою різноманітною: проблеми законослухняності, прав людини та дитини, ситуація, що є актуальною для міжнародної співдружності і в розв'язанні якої зацікавлене все демократичне суспільство. Наприклад, «Прес-конференція після зустрічі на вищому рівні по урегулюванню військового конфлікту на Балканах».

Вона розрахована на 30-45 хвилин і проводиться у формі ділової гри.

Ведучий (ним має бути викладач основ правознавства) разом з учасниками прес-конференції визначає коло питань, які обговорюватимуться на ній: мирні переговори, постачання зброї, порушення прав людини, тероризм проти сил НАТО тощо.

Далі ведучий і учасники розподіляють ролі: політичні діячі, представники громадських організацій, представники сторін учасників конфлікту – політичні діячі, експерти-військові; представники Червоного Хреста; незалежні експерти ООН; кореспонденти іноземні та вітчизняні тощо. Визначається термін підготовки: 10-17 днів. Кількість учасників гри визначає ведучий. Важливу роль відіграє атрибутика: назви країн-учасниць, акредитаційні картки для кореспондентів, мікрофони, фотоапарати тощо. Цю атрибутику готує спеціальна група учнів.

Учасники-гравці добирають матеріали з газет, журналів, суспільно-політичних оглядів, телебачення, радіо, потім обговорюють з ведучим аспекти своєї ролі, питання, що будуть предметом гри. Важливо, щоб був присутній елемент імпровізації, яка би базувалась на фактичних матеріалах і знаннях учасників. Це в великій мірі залежить від викладача та попередньої підготовчої роботи.

В підготовчий період ведучий пропонує кожному учаснику роль, матеріали, документи з обговорюваних питань, ухвалені міжнародними організаціями, зокрема Декларацією прав людини та резолюцією ООН, проводить індивідуальні та групові консультації. Заздалегідь подається інформація про час та місце проведення прес-конференції.

Прес-конференція відбувається у залі, де «представники преси» розташовуються на стільцях у партері, а «представники» конфлікту, міжнародних організацій – за великим столом, на якому встановлено мікрофони, прапорці, розкладено матеріали. Вступне слово надається ведучому, як незалежному експерту, який змальовує ситуацію, що обговорюється сьогодні. Далі кореспонденти розпитують учасників прес-конференції.

За підсумками гри учасники можуть написати інформації, статті, огляди, які можна подати до стінної газети.



Зустріч на вищому рівні

Завдання «Зустрічі на вищому рівні» - навчити учнів застосовувати правознавчі знання в житті.

Проводиться вона у формі ділової гри зі старшокурсниками (в межах однієї чи кількох груп). Проблематика зустрічі може бути різноманітною. Наприклад, на зустрічі можна обговорювати проблеми відміни смертної кари, заборони використання ядерної зброї. Проходить вона за таким планом. Ведучий та учасники визначають тему обговорення, її аспекти, країни, що будуть представлені у грі, розробляють порядок денний засідань чи засідання. Ведучий (ним має бути викладач основ правознавства) ділить групу на підгрупи, які представлятимуть делегації певних країн. У кожній групі обирають президента, помічника президента з обговорюваних питань, експертів. Можливі представники міжнародних організацій. Такий розподіл відбувається за бажанням учнів або з допомогою викладача на базі міні-текстів.

Певний час учасники готуються до гри: збирають матеріали стосовно позицій їхніх країн з обговорюваної проблеми. Експерти готують до зустрічі

матеріали, резолюції, постанови, прийняті міжнародним співтовариством. На підготовку варто відвести 5-8 днів. Кожен учасник ретельно готує свою роль. Щоб від зустрічі залишилось гарне враження, слід подбати про деталі оформлення: прапорці країн-учасниць, представницькі картки, набір документів стосовно обговорюваної проблеми, фотографії, плакати тощо. Для «Зустрічі на найвищому рівні» годяться будь-які запитання, що стосуються взаємовідносин двох або більше країн. Якщо навчальний заклад з поглибленим вивченням іноземної мови – це урізноманітнить гру, оскільки додадуться ролі перекладачів.

Тривалість гри не повинна перевищувати 1 год. В ході її важливо дотримуватись дипломатичного етикету. Розпочинає гру ведучий. Він анонсує проблему, дає необхідну історичну довідку. Далі представники переходять до обговорення питань згідно порядку денного. Йдеться про взаємовідносини країн-учасниць, про заборону використання ядерної зброї, виробляють двосторонні чи багатосторонні угоди, торкаються проблем прав людини в межах обговорюваної проблеми (з процедурою підготовки таких документів учні знайомляться в ході підготовки до зустрічі).

Заключний етап гри полягає у виробленні спільного документу та його підписанні. По закінченні зустрічі ведучий підводить підсумки, звертаючи увагу учасників на важливість тих питань, які обговорювались, а також на значення мирного розв'язання гострих проблем на те, що стрижнем усіх проблем є людина і її права.

7. Нетрадиційні технології превентивного виховання



Ефективними технологіями превентивного виховання здобувачів ЗП(ПТ)О є **навчальні ігри**. Вони можуть виступати як цілісна самостійна технологія і як елемент технології, який активізує пізнавальну та творчу діяльність учнівської молоді і забезпечує формування правознавчих умінь та навичок, тренінгу. Це певною мірою репетиція діяльності людини, оскільки забезпечує можливість учневі «програти» практично кожен конкретну ситуацію і застосувати її в житті.

У системі технологій активного навчання та виховання використовується п'ять моделей навчальної гри, основу яких складають імітація діяльності, розігрування ролей, виконання операцій, інсценування, психодрами та соціограми.

Імітаційні ігри забезпечують можливість змоделювати діяльність правоохоронного органу, організації, події, конкретну діяльність людей (проведення наради, сесії, виборів, обговорення напрямів роботи, нормативних актів, просто бесіди), обстановки, умов, в яких відбувається подія (залу засідань, кабінету). Технологія імітаційної гри, крім сюжету події, має містити опис структури та призначення імітованих об'єктів, документів, нормативних актів, що визначають специфіку імітованої діяльності та змалювання обставин, за яких відбувається подія.

Операційні ігри допомагають відпрацювати виконання конкретних специфічних операцій, зокрема, проведення бесіди, дискусії, круглого столу, брейн-рингу тощо. В них моделюється процес самої діяльності. Операційні ігри проходять в умовах, що імітують реальну обстановку.

Технологія розігрування ролей забезпечує набуття практичних умінь та навичок відпрацювання тактики поведінки, дії, виконання певних функцій, обов'язків конкретної особи. Для її проведення розробляється модель-п'єса ситуації. Між учасниками розділяються ролі з «обов'язковим змістом» у відповідності до проблемної ситуації, винесеної на обговорення.

Технологія інсценування є своєрідним «діловим театром», в якому розігрується будь-яка ситуація та поведінка людини за певних обставин. Учасники гри мають мобілізувати весь свій досвід, знання, навички, вжитися в образ певної особи, зрозуміти її роботу, оцінити обставини та обрати правильну лінію поведінки. Технологія має за мету навчити учасника гри орієнтуватись в різних обставинах, вміти давати об'єктивну оцінку своєї поведінки, враховувати можливості інших людей, налагоджувати з ними контакти, впливати на їх інтереси, потреби та діяльність, не застосовуючи формальних атрибутів влади та наказу. Основу її складає конкретна ситуація, розподіл функцій та обов'язків дійових осіб та їх завдання.

Психодрама та соціограма близькі до розігрування ролей та технології інсценування. Це той самий «театр», але вже соціально-психологічний, в якому відпрацьовується вміння відчувати ситуацію в колективі, оцінити та змінити стан іншої людини, вміти налагодити необхідний контакт.

Важливим є проектування технології. Проект має включати визначення мети, постановку проблеми, обґрунтування постановки задачі, сценарій, загальне змалювання процедури технології, зміст ситуації та характер дійових осіб.

Процедура технології складається з етапів:

1. Підготовка аудиторії, учасників та експертів. Визначається режим роботи, формується головна мета заняття, обґрунтовується постановка проблеми та вибору ситуації. Видаються пакети матеріалів та документів.
2. Ознайомлення учасників гри із ситуацією, опрацювання законодавчих актів. Збирається додаткова інформація, проводяться групові та індивідуальні консультації учасників гри, між ними допускаються попередні контакти.
3. Процес гри. Від початку гри ніхто не має права втручатись і змінювати її хід. Дії учасників коригує лише викладач, якщо вони самохіть змінюють процес ігри.
4. Аналіз, обговорення, оцінка результатів. Виступ експертів, обмін думками, обстоювання учасниками гри своїх рішень, висновків, ідей. Констатація досягнутих результатів, пошук помилок, формулювання кінцевих підсумків виховного заходу.



5. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ



ТЕМА 2 СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ВИХОВАННЯ В ЗПО

Рекомендовані питання для обговорення

1. Реалії сьогодення професійно-технічної освіти.
2. Суть і структура педагогічної технології.
3. Сучасна практика впровадження інноваційних педагогічних технологій.
6. Сутність, мета, завдання і основні функції превентивного виховання.
7. Сутність, завдання і функції технологій превентивного виховання.
8. Технологія превентивного виховання.
9. Нетрадиційні технології превентивного виховання.

Література: 2, 3, 9, 10, 11, 18.

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю до теми 2.
2. Обрати тему заняття з професійної підготовки та підібрати до неї ряд проблемних ситуацій.
3. Розробити орієнтовну проблемну ситуацію виховного характеру та підібрати технологію, яка б могла допомогти вирішити дану проблему.
4. Використовуючи тезу «Виховання – провідний чинник розвитку особистості», поясніть необхідність проведення систематичної виховної роботи серед молоді щодо профілактики негативних явищ суспільного життя.



6. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА



Питання для самоконтролю до теми 1

1. Поясніть сутність поняття гуманізації освіти.
2. Сформулюйте принципи гуманізації освітнього процесу.
3. Назвіть основні напрямки гуманізації освітнього процесу.
4. Охарактеризуйте сутність, принципи, мету, зміст, форми та методи громадянського виховання.



Питання для самоконтролю до теми 2

1. Поясніть сутність педагогічної технології.
2. Визначте структуру педагогічної технології.
3. Сформулюйте сутність превентивного виховання.
4. Поясніть мету та завдання превентивного виховання.
5. Опишіть технологію превентивного виховання.
6. Визначте основні функції превентивного виховання.

7. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ



1. Гуманізація освітнього процесу – це...

- а) надання студентам нових освітніх послуг;
- б) *орієнтація освітнього процесу на особистість, формування потреби до саморозвитку, самовдосконалення;*
- в) розвиток творчих здібностей майбутнього фахівця, її духовне збагачення;
- г) створення умов для вільного розвитку особистості.

2. Що є основою виховного процесу:

- а) діяльність та спілкування індивіда;
- б) *особистісно орієнтований підхід до людини;*
- в) самовиховання особистості;
- г) цільовий підхід до організації виховного процесу?

3. Мета виховання – це:

- а) ідеальний образ особистості, що виховується;
- б) *наперед визначені результати розвитку і формування людської особистості;*
- в) наперед визначені результати діяльності педагогічного колективу школи.

4. На визначення цілей виховання в суспільстві впливають:

- а) бажання людей, можливості навчально-виховних закладів, вимоги батьків до дітей;
- б) фізіологічні та психологічні можливості учнів, можливості вчителів і вихователів, уявлення і намагання прогресивно мислячих людей;
- в) *рівень розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, темпи науково-технічного і соціального прогресу, економічні можливості суспільства, рівень розвитку педагогічної теорії.*

5. Складові частини виховання – це:

- а) розумове, фізичне, трудове, моральне, естетичне виховання;
- б) демократизація та гуманізація виховання;
- в) розвиток естетичних почуттів, формування гігієнічних навичок.

6. Педагогічний процес – це:

- а) процес, який здійснює вчитель у навчально-виховному закладі;
- б) процес набуття учнями необхідних знань, умінь, навичок;
- в) динамічна взаємодія вихователів і вихованців, спрямована на досягнення поставленої виховної мети.

7. Педагогічний процес є системою, тому що:

- а) він має всі ознаки системи: компоненти, структуру, цілісність, інтегральний результат, зв'язок з іншими системами;
- б) він поєднує в собі процеси навчання, виховання і розвитку;
- в) його складовими є дії вихователя та вихованців.

8. Цілісність педагогічного процесу полягає:

- а) в тому, що процеси, які утворюють педагогічний процес, мають багато спільного між собою;
- б) у підкоренні всіх процесів, що його утворюють, головній і єдиній меті – формуванню всебічно і гармонійно розвиненої особистості;
- в) у тому, що педагогічний процес має цільовий, змістовий, діяльнісний, результативний компоненти.

9. Превентивне виховання включає:

- а) профілактику девіантної поведінки;
- б) організацію соціально-правового захисту дітей;
- в) впровадження здоров'язберігаючих технологій;
- г) всі відповіді вірні.

10. Механізмами впливу в процесі виховання є:

- а) переконування;
- б) повчання, навіювання;
- в) емоційне зараження;
- г) імітація;
- д) всі відповіді вірні.

8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ



Гуманізація – сукупність філософських, гносеологічних, психологічних, соціально-культурних і дидактичних поглядів, що визначають цілі й завдання вищих навчальних закладів у підготовці й вихованні майбутнього фахівця як творчої особистості.

Гуманізація виховання – це внесення в виховний процес головних засад: людинолюбства, співпереживання та урівноваження усіх її учасників.

Технологія виховного процесу є послідовним розгортанням педагогічної діяльності та спілкування, спрямованих на досягнення конкретної виховної мети у педагогічній системі та її підструктурах.

Превентивне виховання - це комплексний цілеспрямований вплив на особистість у процесі її активної динамічної взаємодії із соціальними інституціями, спрямованої на фізичний, психічний, духовний, соціальний розвиток особистості, вироблення в неї імунітету до негативних впливів соціального оточення, профілактику і корекцію асоціальних проявів у поведінці дітей та молоді, на їх допомогу і захист.

Технологія превентивного виховання – це система заходів, які мають носити попереджувачий, випереджувачий, запобіжний характер і бути спрямовані, насамперед, на вдосконалення способу життя учнів, обрання ними правильної соціальної орієнтації.

Громадянське виховання - процес формування громадянськості як інтегрованої якості особистості, що надає людині можливість відчувати себе морально, соціально, політично, юридично дієздатною та захищеною.

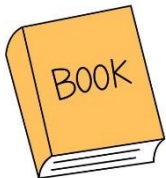
Педагогічна технологія - один із спеціальних напрямків педагогічної науки (прикладна педагогіка), покликаний забезпечити досягнення певних завдань, підвищувати ефективність навчально-виховного рівня, гарантувати його високий рівень.

9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ



За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладачки Кривобок Анни Сергіївни за електронною поштою loneliness891@gmail.com або у вайбер за номером +38-063-356-19-32

10. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА



1. Бех І.Д. Особистість на шляху до духовних цінностей : монографія. Київ – Чернівці : «Букрек», 2018. 320 с. URL: <http://surl.li/ejloi>
2. Волкова Н. П. Педагогіка, К., 2007. 235 с. URL: <https://pedagogy.lnu.edu.ua/departments/pedagogika/library/volkova.pdf>
3. Єжова О. О., Кириченко В. І., Тарасова Т. В. та інші. Формування превентивного виховного середовища загальноосвітнього навчального закладу : навч.-метод. посіб. / За заг. ред. Оржеховської В. М. Кіровоград : Імекс ЛТД, 2014. 172 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/7864/1/FORMUVANNIa%20PREVENTYVNOHO%20VYKhOVNOHO%20SEREDOVYShchA%20ZNZ.pdf>

4. Канчій Е.А. Система роботи навчальних закладів по превентивному вихованню учнівської молоді. Методичні рекомендації. Мукачево, 2008 р. 43 с. URL: http://zpto.ues.net.ua/images/files/biblioteka/sustema_robotu_nav_zakladiv_z_proventuvhogo_vuxovannja_.pdf
5. Калюжна Т.Г. Педагогічна аксіологія в умовах модернізації професійно-педагогічної освіти: монографія / за наук. ред. О.В. Уваркіної. К.: Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова, 2012. 128 с. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/2559/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_\(1\).pdf](https://lib.iitta.gov.ua/2559/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_(1).pdf)
6. Кондрашова Л. В., Лаврентьєва О. О., Зеленкова Н. І. Методика організації виховної роботи в сучасній школі: навчальний посібник. Кривий Ріг, 2008. 105 с. URL: <https://www.kremenetslyceum.com.ua/wp-content/uploads/Vihovna-robota-v-shkoli-formi-zahodiv.pdf>
7. Романенко М.І. Гуманізація освіти: концептуальні проблеми та практичний досвід: монографія. Дніпропетровськ: Видавництво «Промінь», 2001. 83 с. URL: <http://surl.li/ejlof>
8. Сургова С. Ю. Підготовка майбутніх соціальних працівників до превентивної діяльності : монографія. Миколаїв : Іліон, 2021. 252 с. URL: <https://library.mk.ua/wp-content/uploads/2021/04/978-617-534-626-6.pdf>
9. Шиделко. А Концепція превентивного виховання учнівської молоді та можливості колективу щодо її реалізації. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32306431.pdf>
10. Шелепко Т.Л. Гуманізація освіти як основний принцип педагогічної інноватики: *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2016. № 2. URL: <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2016/2/57.pdf>