

Національна академія педагогічних наук України
Інститут професійно-технічної освіти
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих

О.В. Аніщенко, Н.В. Смоляна

**ТЕОРЕТИЧНЕ І ВИРОБНИЧЕ НАВЧАННЯ
У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

Короткий термінологічний словник

Київ – 2012

УДК 377(038)(075.8)

ББК 74.5. я 722

А 67

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (протокол № 1 від 26 січня 2012 р.).

Рецензенти:

доктор педагогічних наук, професор **Л.Б. Лук'янова;**

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник **Д.О. Закатнов.**

Науковий редактор:

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України **В.О. Радкевич.**

Аніщенко О.В., Смоляна Н.В.

Теоретичне і виробниче навчання у професійно-технічних навчальних закладах : короткий термінологічний словник / О.В. Аніщенко, Н.В. Смоляна. – К.; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2012. – 103 с.

Термінологічний словник містить різноманітний інформаційно-довідковий матеріал з теорії, історії, методики теоретичного й виробничого навчання у професійно-технічних навчальних закладах.

Для педагогів-практиків й учнів професійно-технічних навчальних закладів, педагогічного персоналу й слухачів центрів професійно-технічної освіти, студентів, слухачів і професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, інститутів післядипломної освіти, науковців.

На обкладинці: учениця Христина Іщенко (Київське вище регіональне професійного училище); учень Ігор Сарнавський (Міжрегіональне вище професійне училище зв'язку м. Києва); майстер виробничого навчання Леонід Ступак та учні навчально-наукового центру ПТО НАПН України на уроці виробничого навчання; викладач В.Є. Севрюкова проводить теоретичне заняття з групою швачок; учениця К. Мокрушина на республіканському конкурсі фахової майстерності серед учнів з професії „пекар-кондитер” (Сімферопольське вище професійне училище ресторанного сервісу та туризму). Фотографи: Сергій Гутов, Олександр Яковенко.

ISBN

© Аніщенко О.В., Смоляна Н.В., 2012

ПЕРЕДМОВА

Ринкові умови розвитку економіки актуалізували необхідність створення системи неперервного професійного навчання, спрямованого на задоволення потреб усіх галузей економіки у робітничих кадрах відповідно до сучасних вимог, технологічного рівня розвитку виробництва. У зв'язку з цим набула актуальності проблема ґрунтовної підготовки не лише висококваліфікованих робітників, а й інженерно-педагогічного персоналу для закладів професійно-технічної освіти.

Словник „Теоретичне і виробниче навчання у професійно-технічних навчальних закладах” створено як довідкове видання, в якому автори здійснили спробу на науковому й водночас доступному рівні відтворити багатовимірність сучасних знань про теоретичне і виробниче навчання у закладах професійно-технічної освіти. За змістом словник є міждисциплінарним. На основі системного підходу, структурного аналізу запропоновано систему понять професійно-педагогічного, психологічного, економічного, соціологічного змісту, що сприятиме формуванню цілісних наукових знань про теоретичне і виробниче навчання у професійно-технічних навчальних закладах.

У процесі написання словника з метою більш широкого висвітлення проблеми професійної підготовки робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах України авторами здійснено детальний аналіз сучасних і виданих за радянської доби нормативно-правових документів, навчальних і навчально-методичних посібників, довідкової літератури, окремих монографічних праць, наукових статей. Було також опрацьовано матеріали періодики, одиниці зберігання окремих архівних фондів.

Як довідкова праця словник розрахований на широке коло читачів – учнів професійно-технічних навчальних закладів, педагогів професійної школи, науковців, а також усіх, хто цікавиться історією та сьогоденням професійної освіти України.

Для зручності користування у кінці словника подано індекс термінів і термінологічних виразів.

У створенні словника взяли участь: доктор педагогічних наук, доцент О.В. Аніщенко (передмова, статті Г – З, Л, О, Р – С, Ц), науковий співробітник Н.В. Смоляна (статті А – В, І – К, М – Н, П, Т – Х, Ш – Я, додаток 1).

ВИКОРИСТАНІ У СЛОВНИКУ УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ, ПОЗНАЧЕННЯ

англ. – англійська мова;

гр. – грецька (давньогрецька) мова;

див. – дивись;

лат. – латинська мова;

нім. – німецька мова;

ПТНЗ – професійно-технічні навчальні заклади;

ПТО – професійно-технічна освіта;

фр. – французька мова;

1), 2)... – арабські цифри у межах словникової статті позначають типи значень термінів і термінологічних сполучень.

А

Автодидактика – це 1) теорія і практика самонавчання особистості, сукупність методичних засобів, які людина використовує у процесі самостійної пізнавальної діяльності; 2) галузь знань про способи саморозвитку, самовдосконалення.

Автоматизація – застосування у роботі автоматичних приладів, машин.

Автоматизація виробництва – найвищий етап розвитку машинної техніки; ґрунтується на застосуванні автоматичної системи машин. *А. в.* – важливий фактор підвищення продуктивності праці.

Автоматизація дій – процес вироблення форм діяльності, за яких зникає необхідність у довільній (свідомій) регуляції певних дій. Умовою перебігу будь-якої (простої або складної) дії (читання, трудової операції тощо) є її регуляція, здійснювана за допомогою сигналів (у т. ч. і сигналів другої сигнальної системи), що надходять від сигналізаторів. *А. д.* – необхідна умова формування й розвитку професійних здібностей. Див. *Загальні професійні здібності; Навички; Професійні виробничі навички.*

Автоматизація професійного навчання – прийом технології навчання, в якому частина рутинних функцій, які раніше виконувалися педагогом, передається автоматичними засобами, що реалізують можливості інформаційних і комунікаційних технологій. Мета *А. п. н.* – підвищення ефективності навчання.

Автоматизована навчальна система – система, що включає комплекс навчально-методичних матеріалів (демонстраційних, теоретичних, практичних, контролюючих) і комп'ютерні програми, що управляють процесом навчання (за *І. Захаровою*).

Адаптація навчальна (*лат. adaptation – пристосовувати*) – процес активного пристосування учня до вимог нового середовища за допомогою різноманітних засобів.

Адаптація професійна – 1) складний і тривалий процес, що починається з моменту вступу до трудової діяльності й триває впродовж усього життя; 2) пристосування вже наявного професійного досвіду і стилю професійної діяльності до вимог нового робочого місця, оволодіння співробітником новими для нього професійними функціями, обов'язками, удосконалення необхідних умінь і навичок, включення до професійного співробітництва, партнерства, послідовний розвиток конкурентоздатності; 3) період професійного становлення особистості, що настає після закінчення навчального закладу. *А. п.* характеризується новою системою відносин у різновіковому виробничому колективі, іншою соціальною роллю, новими соціально-економічними умовами і професійними відносинами, оволодінням професійного досвіду й самостійним виконанням професійної праці. Провідною діяльністю стає професійна. Рівень її виконання зазвичай є нормативно-репродуктивним. Успішність *А. п.*

молодих спеціалістів залежить від характеру професійної діяльності, рівня професійної освіти, „гостинності” виробничого колективу та активності адаптанта.

Адаптація соціальна – соціальне пристосування, процес або результат процесу, який передбачає гармонійне з точки зору індивідуальних прагнень людини задоволення її потреб, створення умов для її здорового, щасливого життя в суспільстві. Успішності процесу *А. с.* сприяють вихованість людини, її кмітливість, відповідальність, її приналежність до соціальної групи (за *С. Гончаренком*).

Адаптивний стиль управління – гнучкий, оптимальний, орієнтований на реальність стиль, що є дієвим за конкретних умов у конкретній ситуації.

Адаптованість працівника – це його здатність пристосовуватися до змісту й умов праці, до соціального оточення, удосконалювати свої ділові та особисті якості. Види *А. п.*: професійна, психофізіологічна, соціально-психологічна.

Акселерація – прискорений фізичний і фізіологічний розвиток дітей і підлітків в порівнянні з попередніми поколіннями. *А.* – характерна тенденція останнього століття, проте на даний час темп *А.* знижується. Дані про психічну *А.* – прискорення інтелектуального розвитку – суперечливі. Разом із прискоренням фізичного дозрівання *А.* призводить до збільшення розриву між часом початку фізичної і соціальної зрілості. У соціально-психологічному, психологічному аспектах цей розрив проявляється у фрустраціях, кризових реакціях, компенсаторних і гіперкомпенсаторних формах поведінки у дітей і дорослих, труднощах у спілкуванні, конфліктах між поколіннями.

Активізація пізнавальної діяльності учнів – застосування вчителем спеціальних методичних засобів з метою стимулювання, приведення в діяльний стан інтелектуальних, моральних та фізичних сил учнів для досягнення конкретної мети. *А. п. д. у.* пов’язується з проблемним навчанням, розвитком в учнів здатності ставити проблемні запитання, визначати завдання під час вивчення навчального матеріалу. Важлива умова успішності *А. п. д. у.* – урахування у навчальному процесі рівня розвитку учнів, емоційної атмосфери навчання. Див. *Проблемне навчання*.

Актуалізація – процес переведення певних психічних і фізіологічних явищ (зафіксованої в пам’яті інформації, якої-небудь потреби тощо) зі стану потенційного в стан реальний.

Актуальні здібності – це здібності людини, що реалізуються й розвиваються у залежності від вимог конкретного виду діяльності.

Амортизація – процес перенесення вартості основних фондів і нематеріальних активів на продукт, що виготовляється.

Аналіз – мисленевий процес розчленування цілого на частини, виокремлення з нього окремих частин або окремих сторін.

Аналіз навичок – процес дослідження умінь, набутих шляхом тренувань, вправ, потрібних для належного виконання конкретної роботи.

Аналіз ринку праці – процес дослідження характеристик ринку праці на місцевому, регіональному та національному рівнях.

Атестація – визначення кваліфікації працівника, рівня знань учня, навчального закладу щодо відповідності його діяльності державним стандартам. Див. *Державний стандарт професійної освіти.*

Б

Базове підприємство – підприємство (об'єднання, організація), на базі якого створювалося і / або діяло ПТНЗ з професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів для нього. Після ухваленого Закону СРСР „Про зміцнення зв'язку школи з життям і про подальший розвиток системи народної освіти СРСР” (грудень 1958 р.) розпочався етап розвитку ПТО, в якому важливу роль відігравали *Б. п.* Ними в установленому порядку у планах економічного і соціального розвитку, колективних угодах передбачалися заходи зі зміцнення матеріально-технічної бази, проведення ремонту приміщень і обладнання ПТНЗ; будівництво спортивно-оздоровчих таборів і таборів праці й відпочинку учнів; покращання умов навчання, праці, побуту, відпочинку й оздоровлення учнів і працівників училищ; розвитку в учнів інтересу до *технічної і художньої творчості*; забезпечення науково-технічною інформацією, державними стандартами, спеціальною літературою, в якій висвітлювався досвід передовиків і новаторів виробництва. *Б. п.* забезпечували залучення спеціалістів виробництва, наставників молоді, а також робітників, інженерно-технічних робітників – Героїв Соціалістичної праці та ін. до роботи з учнями, підтримували їх ініціативу з переходу на роботу до училища. Важливу роль інженерно-технічні працівники *Б. п.* відігравали і в організації виробничого, теоретичного навчання й виробничої практики учнів: (участь у розробці програм професійного навчання і виробничої практики учнів; проведення виробничого навчання і виробничої практики учнів відповідно до навчальних програм у передових цехах, радгоспах, колгоспах, на ділянках і робочих місцях, оснащених сучасною технікою, з прогресивною технологією і високим рівнем організації праці, у складі бригад під керівництвом передовиків і новаторів виробництва, ветеранів праці і досвідчених наставників; створювали оптимальні умови для організації виробничого навчання у процесі випуску корисної продукції, виконання учнями складних видів робіт (зазвичай за своїми централізованими замовленнями) та ін.

Безпека життєдіяльності – комплексна дисципліна, спрямована на здобуття базових знань з проблеми забезпечення оптимальних умов існування людини у природному й техногенному середовищах, умова сталого

розвитку суспільства. *Б. ж.* інтегрує галузі знань з *охорони праці*, охорони навколишнього середовища й цивільної оборони. *Б. ж.* як освітня галузь – це інструмент формування в суспільстві нової культури безпеки, спрямованої передусім на запобігання катастроф будь-якого масштабу.

Безпека праці – стан *умов праці*, який виключає вплив на тих, хто працює, загрозливих і *шкідливих факторів*. *Б. п.* визначається безпекою виробничого обладнання й безпекою виробничого процесу. Проблема *Б. п.* є складовою більш загальної проблеми *безпеки життєдіяльності*.

Бесіда – метод навчання, який передбачає запитання – відповіді, використання попереднього досвіду учнів з певної галузі знань і на основі цього залучення їх за допомогою діалогу до вивчення нових явищ, понять, повторення і перевірки навчального матеріалу, відтворення сформованих раніше знань. *Б.* як метод навчання застосовується на уроках усіх типів. Типи *Б.*: повідомлювальні, евристичні, відтворювальні та ін.

Бригада навчальна – одна з форм організації навчально-виробничої діяльності учнів ПТНЗ, за якої учні – члени бригади у виконанні виробничого завдання об'єднані єдиним виробничим процесом; кожен з них виконує одну або кілька операцій, що становлять частину технологічного процесу й забезпечують виконання завдання бригади. Досягнення кінцевого результату діяльності колективу є якісною й кількісною оцінкою праці кожного члена бригади.

Бригадна форма організації праці – організація навчально-виробничої діяльності, за якої учні – члени навчальної бригади у виконанні виробничого завдання об'єднані єдиним технологічним процесом; кожен з них виконує одну або кілька операцій, що становлять частину технологічного процесу й забезпечують виконання завдання бригади. *Б. ф. о. п.* в організації виробничого навчання у закладах ПТО України набула поширення на початку 70-х рр. ХХ ст. у зв'язку з удосконаленням техніко-технологічних, організаційно-економічних ланок виробництва, змінами у принципах організації оплати праці й розподілу заробітку у первинних трудових колективах промислових підприємств. Відповідно до „Основних напрямів економічного і соціального розвитку СРСР на 1981-85 рр. і на період до 1990 р.” було передбачено активізацію роботи зі розвитку БФОП у ПТНЗ і а підприємствах, що призвело до активного створення відповідного нормативного забезпечення організації навчально-виробничої діяльності у закладах ПТО, а також пошуку способів удосконалення *Б. ф. о. п.* учнів, створення учнівських виробничих бригад, спрямованих на виконання закінчених у технологічному відношенні робіт, близьких за змістом темам, що велися на базовому підприємстві. Див. *Базове підприємство*.

Бюджет часу людини – загальна кількість часу, що розподіляється за основними видами людської життєдіяльності.

В

Валовий дохід підприємства – частина вартості виробленої валової продукції після відрахування вартості матеріальних витрат, тобто знову відтворена вартість, яка включає заробітну плату і чистий дохід.

Валовий прибуток підприємства – вся сума прибутку підприємства до здійснення платежів і відрахувань; вартісний вираз загального фінансового результату діяльності підприємства. Величина В. п. визначається як різниця між виручкою підприємства від реалізованої продукції і затратами на її виробництво і реалізацію.

Валовий обіг підприємства – сумарна вартість усіх видів виробленої продукції незалежно від того, реалізована вона підприємством чи використана на внутрішні виробничі потреби. *В. о. п.* характеризує обсяг виробничої діяльності підприємства, в той час як валова продукція показує у вартісній формі обсяг виробленої продукції. *В. о. п.* перевищує кількість валової продукції, обчисленої заводським методом, на величину внутрішньовиробничого обороту, тобто на суму продукції, виробленої і використаної для дальшої переробки на тому самому підприємстві.

Взаємодія – процес безпосереднього або опосередкованого впливу суб'єктів одне на одного, який породжує причину обумовленості їхніх дій і взаємозв'язок. Процес *В.* потребує активності для взаємної спрямованості дій учасників цього процесу.

Взаєморозуміння – спосіб стосунків між окремими людьми, соціальними групами, колективами, коли максимально осмислюються і враховуються точки зору чи позиція сторін, які спілкуються. Об'єктивна основа *В.* – спільність інтересів, близьких або віддалених цілей, поглядів, а також взаємна поступливість певними інтересами. *В.* досягається шляхом обміну думками і цінностями, вивченням реальної суті справи й набутого досвіду.

Вибір професії – свідоме формування людиною власних професійних планів з метою оптимальної реалізації своїх фізичних і духовних можливостей у певній галузі професійної діяльності. *В. п.* буде вірним і свідомим, коли він зроблений з урахуванням людиною своїх індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей і потреб ринку праці в кадрах.

Вивчення передового виробничого досвіду – система організаційних заходів, спрямована на добір та поширення найкращих методів та прийомів організації виробництва та управління. *В. п. в. д.* здійснюється поетапно: добір кращих методів та прийомів організації виробництва, праці та управління; візуальне вивчення, спостереження, хронометраж робочого дня; ознайомлення з технологічним знаряддям, інструментами, обладнанням, що застосовує робітник; оформлення та узагальнення передового досвіду; визначення сфери розповсюдження, можливого

застосування та впровадження передового досвіду у виробництво. Див. *Школа передового досвіду*.

Вигорання професійне – стан вираженої втоми, емоційного виснаження, який характеризується втратою здатності до надання психологічної підтримки іншим, байдужим і негативним ставленням до колег і учнів, зниженням продуктивності праці, знеціненням поточних результатів і минулих досягнень, послабленням відчуття самоактуалізації, фрустрацією та особистісним конфліктом під час виконання професійних обов'язків.

Вид діяльності – характеристика об'єднання ресурсів (устаткування, робочої сили, технологічних засобів, сировини, матеріалів) та виробничого процесу для створення виробництва конкретної продукції та надання послуг.

Вид економічної діяльності – виробничий процес на основі об'єднання того або іншого виду ресурсів (устаткування, робочої сили, технології та ін.) з метою виробництва продукції (надання послуг), призначеної для реалізації; В. е. д. є об'єктами класифікації національного класифікатора В. е. д. України.

Виконання норми часу (виробітку) – один із критеріїв оцінювання виробничого навчання учнів, показник якості професійної підготовки (за С. Батишевим).

Винахідництво – творчий процес, що веде до нового прогресивного розв'язання того чи іншого завдання в певній галузі науки, техніки, дає позитивний ефект і є передумовою динамічно-прогресивного розвитку в суспільстві. В. – найвищий рівень технічної творчості. Див. *Технічна творчість*.

Виробництво – процес людської діяльності, спрямований на речовину або сили природи для створення матеріальних благ та послуг. Розрізняють матеріальне і нематеріальне В. Будь-яке В. передбачає: працю людини, предмети праці, засоби праці. Засоби В. – сукупність предметів, засобів праці. Результат В. – продукт. В. характеризується: 1) взаємодією людини з природою, 2) сукупністю відносин між людьми. В. матеріальних благ і послуг – основа життя й розвитку суспільства.

Виробнича дисципліна – це виконання плану виробництва, плану нагромадження, ритмічність роботи підприємства, додержання технологічної дисципліни та ін. В. д. – більш широке поняття, ніж дисципліна праці, оскільки виробнича дисципліна за своїм змістом охоплює дисципліну праці й виходить за її межі. Працівники несуть відповідальність за дотримання не всієї В. д., а тільки тієї частини, яка передбачає виконання їх трудових обов'язків. Власник несе відповідальність за забезпечення дотримання В. д. в повному обсязі. Див. *Технологічна дисципліна, трудова дисципліна*.

Виробнича діяльність закладів профтехосвіти – специфічний бік економічної діяльності закладів ПТО різного типу, що полягає у виробленні та реалізації певної кількості продукції у навчально-виробничих майстернях, на полігонах, навчальних дільницях тощо. *В. д. з. п.* – важливий чинник поліпшення якості професійно-практичної підготовки учнів, джерело отримання позабюджетних коштів, що спрямовуються на розвиток навчально-матеріальної бази, оплату праці учнів та ін.

Виробнича екскурсія – одна з форм освітньо-виховної роботи з учнями, що передбачає організований вихід за межі навчального закладу для спостереження явищ, які вивчаються в природних умовах. Змістом *В. е.* є спостереження сучасного виробництва у зв'язку з вивченням спеціальних дисциплін, виробничим навчанням, а також вивченням предметів природничо-математичного циклу.

Виробнича естетика – частина естетики, що покликана вивчати і розробляти комплекс практичних заходів з естетичної організації виробничого середовища, архітектурно-художнього планування інтер'єрів, створення оптимальних кольорово-світлових і мікрокліматичних умов, художнього конструювання промислового обладнання, організації робочих місць і засобів візуальної комунікації.

Виробнича кваліфікація – рівень підготовленості робітника до певного виду трудової діяльності. *В. к.* визначається розрядами або класами. В умовах автоматизованого апаратурного виробництва під *В. к.* робітника розуміють професійну придатність до управління і розв'язання складних виробничих завдань у конкретній сфері технології. Див. *Трудова діяльність*.

Виробнича компетентність педагога професійної школи – 1) комплексна характеристика фахівця виробничої, освітньої галузі, що відображає його здатність і готовність здійснювати ефективну діяльність у відповідній галузі виробництва, спрямовану на перетворення об'єктів виробничої або навчально-виробничої сфери, розробку технічної документації і виготовлення продукції, організацію виробництва з урахуванням техніко-економічної і конструктивно-технологічної доцільності; 2) складна інтегративна характеристика фахівця, що об'єднує компоненти: техніко-технологічну компетентність, організаційно-управлінську компетентність та економічну компетентність. Зміст *В. к. п. п. ш.*: знання, вміння, навички і досвід практичної діяльності у відповідній галузі виробництва, а також особистісні якості спеціаліста, які спонукають до ефективного здійснення виробничої діяльності (за *Т. Шумейко*).

Виробнича педагогіка – галузь професійної педагогіки, що вивчає систему и процес підготовки робітників на виробництві. Див. *Професійна педагогіка*.

Виробнича поведінка – технічна вправність (уміння працювати за верстатом, з

комп'ютером, знання продукту, що виробляється), а також певна поведінка у стосунках з клієнтом (здатність працювати з більшим навантаженням, високою продуктивністю праці, взаємодіяти з колегами тощо), тобто навички, що також містять мотивацію. Одним із найважливіших завдань є визначення необхідної *В. п.* або її моделювання, здійснюване на підставі аналізу цілей організації. Моделювання *В. п.* ґрунтується на методі визначення компетенцій або створення „портрета компетенцій”, який дозволяє визначити набір компетенцій, необхідних працівникові для успішного виконання виробничих функцій. Приклади компетенції: гнучкість (працівник, який володіє такою компетенцією, успішно пристосовується та ефективно діє в мінливих ситуаціях і з різними людьми) або ініціативність (розробляє нові підходи, проектує та впроваджує заходи, спрямовані на підвищення ефективності відповідно до потреб керівництва / організації). Див. *Дисципліна праці*.

Виробнича практика – завершальний етап виробничого навчання під час якого учні в умовах виробництва спеціалізуються у виконанні певних видів робіт з професії, досягають відповідного рівня кваліфікації, вдосконалюють уміння працювати на сучасному обладнанні, виконувати трудові операції з використанням високопродуктивних виробничих технологій, адаптуються до вимог робочого місця, роботи в команді, долучаються до традицій трудового колективу підприємства. Для проведення *В. п.* ПТНЗ і підприємство укладають угоду, в якій вказуються прізвища учнів (за професіями), терміни, умови і порядок її проведення. Підприємство, що приймає учнів на практику, видає наказ, яким призначаються керівники *В. п.* Перед початком *В. п.* учні професійно-технічних навчальних закладів проходять інструктаж з техніки безпеки та охорони праці. Під час *В. п.* на учнів поширюються вимоги виконання стандартів, інструкцій, правил внутрішнього трудового розпорядку, що діють на підприємстві. У процесі *В. п.* майстер виробничого навчання слідкує за своєчасним забезпеченням учнів робочими місцями, матеріалами, інструментами тощо для виконання виробничих завдань згідно з вимогами кваліфікаційної характеристики. Спільно з керівниками практики майстер виробничого навчання організовує інструктування учнів щодо нової техніки і виробничих технологій, передових прийомів і методів праці, економічного використання матеріалів і енергії, здійснює облік виконаних учнями робіт, відповідно до робітничих норм виробітку, контролює їх якість, оплату (за *В. Радкевич*).

Виробнича праця учнів професійно-технічних навчальних закладів – 1) праця, запланована з метою професійної підготовки учнів, що має два результати: професійне навчання учнів і суспільно корисний продукт у вигляді виконаної учнями роботи або виробу (за *Є. Морозовим*); 2) складова навчально-виробничого процесу. Результат такої *В. п.* – створення матеріальних цінностей у процесі професійного навчання, залучення учнів до виробничих відносин, що сприяє формуванню сталих професійних знань, виробничих умінь і навичок, забезпечує розвиток психічних процесів, особистісних рис, притаманних кращим робітникам

виробництва. *В.п.* учнів ПТНЗ – міждисциплінарне поняття, що зумовлює необхідність його тлумачення у контексті різних галузей педагогіки (загальної, професійної), психології (вікової, психології праці), фізіології, ергономіки, соціології, економіки та інших наук.

Виробнича психологія – наука, що вивчає поведінку людей на роботі. *В.п.* розглядає процеси і явища з точки зору психології; дає уявлення й ознайомлює з поглядами на різні сфери поведінки на робочому місці. Зазвичай *В.п.* включає: процес відбору; консультування; навчання і розвиток; характер роботи; виробниче середовище; мотивацію; управління ефективністю; зв'язки між робітниками і організацією; добробут робітників; якість трудового життя; вплив змін і реформ на робітника.

Виробниче навчання – складова професійної підготовки учнів ПТНЗ, яка передбачає формування, закріплення, удосконалення професійних умінь і навичок учнів з обраної професії (групи професій). *В.н.* спрямовується на опанування учнями трудових прийомів, операцій і способів виконання трудових процесів, характерних для конкретної професії. *В.н.* передбачає перевірку міцності здобутих учнями *знань*, умінь використовувати ці знання у навчально-виробничій діяльності, формування й закріплення соціально-необхідних і професійно-значущих якостей особистості майбутнього робітника, оволодіння сучасною технікою, механізмами, інструментами, технологією, опанування передовими формами організації праці, основ *професійної майстерності*. Виробнича праця учнів – основа *В.н.* Основний зміст процесу *В.н.* – формування умінь і навичок, характерних для професії, що втілюється у виборі і застосуванні форм, методичних прийомів навчання. Процес *В.н.* відбувається у тісній взаємодії теорії і практики. Практичні вміння, навички формуються на основі знань, що поглиблюються, вдосконалюються, що потребує узгодження вивчення спеціальних предметів і виробничого навчання таким чином, щоб теорія випереджала практику; сформованості спеціальних знань майстрів виробничого навчання на високому рівні; формування тісних *міжпредметних зв'язків* у діяльності майстрів і викладачів спеціальних предметів (спеціальної технології). Специфічна особливість процесу *В.н.* – поєднання навчання учнів у спеціально організованих, у т.ч. змодельованих умовах (навчальні майстерні, навчальні лабораторії, полігони, навчальні господарства, тренажери, навчальні установки і т.д.), і в умовах *виробництва*. *Форми В.н.*: уроки *В.н.* у навчальному закладі, урок *В.н.* на виробництві, передвипускна практика на виробництві та інші форми професійно-практичної підготовки. Див. *Виробнича праця* учнів.

Виробничий досвід – сукупність ефективних прийомів і методів праці виробників. Розрізняють індивідуальний і колективний *В.д.* Носієм індивідуального *В.д.* є окремих робітник, колективного – колектив. Важливого значення набуває вивчення та поширення передового *В.д.* як джерела підвищення продуктивності праці, упровадження нових форм організації праці, зниження витрат на одиницю продукції, поліпшення її

якості, підвищення ефективності виробництва.

Виробничий потенціал підприємства – це система взаємопов'язаних елементів, які виконують різні функції у процесі забезпечення випуску продукції та досягнення інших цілей розвитку підприємства. Для визначення розміру виробничого потенціалу в різних концепціях використовують різні підходи. Сформовано три основних підходи до визначення *В. п. п.*: ресурсний (обліково-звітний), структурний (функціональний) і цільовий (проблемно-орієнтований).

Виробничий процес – сукупність природних і трудових процесів, в результаті яких отримують корисні виробничі результати. Провідне місце у *В. п.* належить трудовому процесу. Передбачає процес праці й природні процеси. Перший є вихідним для визначення змісту виробничого навчання, а природний (природничо-науковий, науково-технічний і техніко-економічний) – для визначення змісту загальнотехнічного навчання. Технічний процес постійно вносить корективи у співвідношення між ними. В умовах автоматизованого виробництва процес праці робітника переходить у нову якість: основним його компонентом виступає *інтелектуальна діяльність*.

Виробничі навички – здатність у процесі цілеспрямованої діяльності виконувати певні дії автоматично, без спеціально спрямованої на них уваги, але під контролем свідомості. Розрізняють розумові, сенсорні, моторні, сенсорно-рухові, вольові *В. н.* Див. *Автоматизація дій*.

Виробничі (професійні) вміння учнів ПТНЗ – здатність учнів продуктивно, з належною якістю і у визначений час виконувати роботу. Будь-яке вміння передбачає знання й навички та формується на ґрунті здобутих знань і набутих навичок, пристосовуючи їх до нових умов, заново формуючи лише ті елементи, яких бракує в нових умовах.

Витримка – характеристика особистості, що проявляється в самовладанні, умінні здійснювати контроль над своїми почуттями підкоряти свої дії досягненню поставленої мети, незважаючи на перешкоди і непередбачувані обставини, що виникають, здатність долати труднощі, подавляти в собі малодушне бажання відмовитися від намічених завдань.

Виховання – процес свідомого, цілеспрямованого й систематичного формування особистості, що здійснюється в рамках і під впливом соціальних інститутів з метою підготовки її до виконання соціальних функцій та ролей, до життєдіяльності в різних сферах соціальної практики. У процесі *В.* формуються потреби і відношення особистості, її бажання, інтереси, прагнення, ідеали, світогляд і переконання.

Виховання громадянськості – цілеспрямований процес впливу спеціально створених умов на розвиток в учнів громадянської позиції, що дозволяє їм реалізувати отримані у професійному навчальному закладі знання, уміння, навички на користь своєї держави (*за С. Зябревою*).

Виховання у праці – принцип виховання, який дозволяє учням усвідомити, що праця є не тільки джерелом матеріальних і духовних цінностей, а й вирішальним чинником розвитку самої людини, формування в неї інтелектуальних, трудових, моральних, естетичних і фізичних якостей. Завдання *В. у п.*: формування в учнів свідомого ставлення до праці як до життєво необхідного обов'язку, розуміння вирішальної ролі праці в житті суспільства, плекання любові до праці, здатності та вміння сумлінно й творчо працювати, дбайливого ставлення до результатів праці, дисциплінованості, відповідальності.

Відповідальність – сумлінність, надійність і ґрунтовність, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людини і матеріальних збитків аби не допустити виникнення порушень у виробничому процесі. При розвиненій *В.* людина відповідає за власні дії перед своїм сумлінням і тими, хто її оточує. Характерними ознаками відповідальної поведінки є точність, пунктуальність, сумлінність у виконанні своїх обов'язків. Формуванню *В.* сприяє висока професійність, знання своєї справи, наполегливість, толерантність, витримка. Розрізняють 3 форми *В.*: *В.* за власну працю; *В.* за інших людей; *В.* за безпеку інших людей.

Відчуття – відображення в мозку людини окремих властивостей предметів об'єктивної дійсності внаслідок їх безпосереднього впливу на органи чуття. Класифікація *В.*: зорові, слухові, дотикові, нюхові, органічні (спрага, голод), рухові.

Вправи – багаторазове виконання певних дій з метою вироблення і вдосконалення навичок і вмінь у навчальній чи практичній роботі. На етапі первинного застосування знань використовують пробні *В.*, під час застосування знань у стандартних ситуаціях – тренувальні. Розрізняють *В.* за інструкцією, творчі. Широко застосовують *В.*, які вчать поводженню з вимірювальними і лабораторними приладами, ручним інструментом, верстатами та іншим обладнанням.

Втрати – частина виробничих ресурсів (робоча сила, предмети праці), витрачена без отримання готової продукції (послуг), перевитрачена порівняно з раціональними питомими витратами або взагалі невикористана.

Г, Г

Гендер (англ. *gender – рід*) – стать як соціальна категорія на відміну від біологічної статі (*sex*). Це соціальний конструкт, який охоплює соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступ до влади, сімейні ролі й репродуктивну поведінку. *Г.* – один із базових вимірів соціальної структури суспільства, який стосується не анатомо-фізіологічних властивостей, за якими різняться чоловіки і жінки, а соціально сформованих рис, притаманних „жіночості” та „мужності”.

Гендерна культура – сукупність статево-рольових цінностей у суспільних відносинах і відповідних до них нормативів поведінки, потреб, інтересів і форм діяльності. *Г. к.* зумовлена суспільним устроєм, національними шлюбно-сімейними звичаями і традиціями, релігійними віруваннями.

Гігієна навчальних занять – система оптимальних, науково обґрунтованих вимог до організації навчального процесу (нормування розумових і фізичних навантажень, раціональна організація уроків, чергування видів навчальної роботи впродовж дня, тижня, навчального року). Порушення цих вимог призводить до виснаження нервової системи учнів, *перевтоми*, ослаблення організму та імунітету.

Гігієна праці – розділ гігієни, що вивчає трудову діяльність людини та виробниче середовище з метою виявлення їхнього впливу на організм людини та розробляє гігієнічні нормативи й заходи для забезпечення сприятливих і здорових умов праці (за *П. Червяком*). Повномасштабна мета гігієни праці вперше була визначена у 1950 р. спільним комітетом Міжнародної організації праці та Всесвітньої організації охорони здоров'я: „Метою гігієни праці є сприяння і підтримка найвищого рівня фізичного, психічного і соціального благополуччя робітників в усіх видах трудової діяльності; запобігання відтоку робочої сили з причин захворюваності через невідповідні умови праці; захист робітників від ризиків, пов'язаних із несприятливими для здоров'я чинниками, що виникають у процесі професійної діяльності; розуміння й обслуговування фахівців у виробничому середовищі, адаптованому до фізичних і психічних можливостей робітника”. Основні завдання *Г. п.*: боротьба з утомлюваністю працівників шляхом раціоналізації трудових процесів, режимів праці та відпочинку, визначення оптимальних навантажень; попередження небажаних впливів на організм хімічних речовин, фізичних факторів шляхом розробки санітарних правил і гігієнічних вимог до окремих видів виробництва. *Г. п.* тісно пов'язана з різними галузями біології, медицини, фізики, хімії, а також з *ергономікою*, науковою організацією праці, статистикою та ін. науками. У 1923 р. у Москві та Харкові були створені перші в СРСР інститути гігієни праці та професійних захворювань. В УРСР питання гігієни праці розроблялися у 4-х профільних науково-дослідних інститутах Києва, Харкова, Донецька, Кривого Рогу. Проблеми *Г. п.* досліджуються в інститутах гігієни та професійних захворювань, на кафедрах та у лабораторіях медичних навчальних закладів. В Україні створено систему державних нормативних актів про охорону праці, охорону здоров'я: правила, стандарти, норми, накази, положення, інструкції та інші документи, затверджені центральними органами державної виконавчої влади у межах їх компетенції. Вони мають чинність правових норм і підлягають обов'язковому виконанню. Неналежне виконання або невиконання вимог названих документів тягне за собою юридичну відповідальність (у т. ч. і кримінальну).

Гігієна праці учнів – розділ гігієни, що вивчає вплив умов праці й різних її видів на організм учнів, розробляє комплекс санітарно-гігієнічних

заходів, спрямованих на підвищення працездатності, охорону й зміцнення здоров'я підлітків. *Г. п. у.* передбачає раціональну організацію праці учнів відповідно до їхніх вікових особливостей і можливостей в оптимальних умовах повітряно-теплого й світлового режимів при раціональному чергуванні з відпочинком. Одноманітна робота призводить до ранньої втомленості, і навпаки – чергування різноманітних операцій на уроці зумовлює зміни робочої пози і поперемінне залучення до активної діяльності різних м'язових груп, сприяє підвищенню працездатності. Фізичне навантаження дівчат і хлопців під час роботи має бути диференційованим. Під час гігієнічного нормування виробничої діяльності учнів враховують щільність роботи, яка має становити при 6-годинній її тривалості 60-75%, при 4-годинній може бути і вищою (у дівчат – 60-85%, в юнаків – 75-80%). Заклади з дослідження *Г. п. у.*: Шкільно-санітарний відділ Наркомосу (з 1917 р.), Санітарно-педологічні інститути з відповідними кабінетами гігієни трудових процесів дитинства (20-30-і роки XIX ст.), інститути охорони здоров'я дітей і підлітків, Український науково-дослідний інститут педагогіки, а у XXI ст. – окремі відділи науково-дослідних інститутів НАПН України. Для планування та реалізації заходів щодо *Г. п. у.* використовуються дані комунальної гігієни, епідеміології, клінічних дисциплін (педіатрії, офтальмології та ін.), окремих біологічних, педагогічних, технічних та інших наук.

Гігієна розумової праці – розділ гігієни, який вивчає вплив умов розумової праці на організм дорослих і дітей, це комплекс санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на зміцнення та охорону здоров'я, підвищення *працездатності*. Розумова праця має поєднуватися з фізичною працею, під впливом якої удосконалюється координація рухів, розвивається кістково-м'язова система, поліпшується функціонування дихальної та серцево-судинної систем, активізується обмін речовин. З метою розробки гігієнічних рекомендацій щодо організації розумової праці учнів здійснюється оцінка обсягів і змісту навчально-виховної роботи, визначається щоденна, тижнева та річна динаміка функціонального стану організму учнів залежно від обсягів навчального навантаження та з урахуванням новітніх методів викладання, активізації пізнавального процесу.

Готовність до трудової діяльності – уміння виконувати певні операції і творчо підходити до їх виконання; знання техніки і технології виробничого процесу, володіння загальнотрудовими навичками.

Готовність психологічна до трудової діяльності – це інтегроване утворення особистісних детермінант, які є важливими системотвірними чинниками формування особистості фахівця. Структура *П. г. т. д.*: мотиваційний, когнітивний, комунікативний та емоційно-ціннісний компоненти. Становлення мотиваційного компонента *П. г. т. д.* здійснюється в умовах розвитку особистісної спрямованості учнів на вмотивоване оволодіння робітничою професією та її практичну реалізацію. Розвиток когнітивного компонента активізується в умовах професійної орієнтації учнів на набуття фахової компетентності та здатності раціонально

використовувати особистий трудовий потенціал. В умовах підвищення соціально-комунікативної активності учнів відбувається розвиток ділової контактності, здатності до співпраці, партнерства. Формування емоційного компонента *П. з. т. д.* зумовлено системою ціннісно-рольових почуттів учнів щодо образу професійного „Я”, які виявляються шляхом розвитку почуття власної гідності та самоповаги (за *С. Герасіною*). Див. *Трудова діяльність*.

Гра ділова – форма відтворення предметного і соціального змісту професійної діяльності, моделювання систем відносин, характерних для даного виду практики. Проведення *Г. д.* – це розгортання особливої (ігрової) діяльності учасників на імітаційній моделі, що відтворює умови і динаміку виробництва. Навчальна *Г. д.* дозволяє задати в навчанні предметний і соціальний контексти майбутньої професійної діяльності й тим самим змоделювати більш адекватні в порівнянні з традиційним навчанням умови формування фахівця. У цих умовах: а) засвоєння нового знання накладається на канву майбутньої професійної діяльності; б) навчання набуває спільного, колективного характеру; в) розвиток особистості фахівця здійснюється в результаті підпорядкування нормам компетентних предметних дій і нормам соціальних відносин у колективі. У такому „контекстному” навчанні досягнення дидактичних і виховних цілей поєднується із соціальною активністю тих, хто навчається, й реалізується як ігрова діяльність. Мотивація, інтерес та емоційний статус учасників *Г. д.* зумовлюються широкими можливостями для планування і втілення цілей, діалогічного спілкування (за *В. Шапаром*).

Гуманізація праці – зміна форм організації та умов праці, спрямована на збагачення її змісту з метою підвищення вдовolenня нею. Мета *Г. п.* – сприяти зростанню змістовності праці, найкращому пристосуванню матеріально-технічної бази виробництва до людини, широкій участі працівників у процесах управління та вирішення виробничих завдань на підприємствах. *Г. п.* безпосередньо пов'язана з удосконаленням техніки і технології виробництва.

Гуманізація професійної освіти – один із соціально-педагогічних принципів, який відображає спрямованість розвитку професійної освіти на гуманні стосунки в суспільстві як загальнолюдську цінність. *Г. п. о.* характеризується як її „олюднення”, що передбачає побудову стосунків суб'єктів навчально-виробничого процесу на основі зміни стилю педагогічного спілкування – від авторитарного до демократичного, подолання жорсткого маніпулювання свідомістю учнів, практики нав'язування їм непорушних стереотипів мислення, догм, які не підлягають критиці. *Г. п. о.* спрямована на посилення положень вітчизняної і зарубіжної педагогіки, зорієнтованих на плекання поваги до особистості, формування її самостійності, встановлення гуманних, довірливих стосунків між учнем і педагогом, збереження та зміцнення їхнього здоров'я, почуття власної гідності.

Гуманізм – це система ідей і поглядів на людину як найвищу соціальну

цінність, створення умов для її повноцінного життя, фізичного й духовного розвитку.

Гуманітарна підготовка учнів – професійна підготовка, спрямована не тільки на підготовку учня як спеціаліста, а й на формування гармонійно розвинутої творчої особистості для адаптації у ринкових умовах, передбачає вивчення предметів гуманітарного циклу (психології, етики, законодавчих правових документів, з ділової активності та ін.)

Д

Державний класифікатор професій – складова частина державної системи класифікації і кодування техніко-економічної та соціальної інформації в Україні. *К. п.* ДК 003 – 95 затверджено та введено в дію наказом Держстандарту України від 27 липня 1995 р. (№ 257) із змінами та доповненнями, внесеними наказами Державного комітету України по стандартизації, метрології та сертифікації від 14 травня 1998 р. (№ 314), від 19 жовтня 1999 р. (№ 283), від 10 жовтня 2000 р. (№ 589), наказом Державного комітету стандартизації, метрології та сертифікації України від 15 квітня 2002 р. (№ 230), наказами Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 13 червня 2003 р. (№ 105), від 28 квітня 2005 р. (№ 101). Класифікатор містить такі розділи класифікації професій: 1) законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); 2) професіонали; 3) фахівці; 4) технічні службовці; 5) працівники сфери торгівлі та послуг; 6) кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; 7) кваліфіковані робітники з інструментом; 8) робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; 9) найпростіші професії. Див. *Професія*.

Державний стандарт ПТО – сукупність державних вимог до змісту професійно-технічної освіти, рівня кваліфікації випускника професійно-технічного навчального закладу, основних обов'язкових засобів навчання та освітнього рівня вступника. *Д. с.* ПТО розробляється з урахуванням основних положень Закону України „Про професійно-технічну освіту” (1998), Концепції державного стандарту професійно-технічної освіти України (1998), постанови КМ України „Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти” (2002) і є обов'язковим для виконання усіма ПТНЗ, підприємствами, установами та організаціями, що здійснюють або забезпечують підготовку (підвищення кваліфікації) кваліфікованих робітників, незайнятого населення незалежно від їх підпорядкування та форми власності. Стандарти розробляються на кожен професію, зазначену в державному переліку професій для підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ, що містяться в державному класифікаторі професій ДК 003-95. Об'єкти стандартизації: зміст ПТО та система його формування; форми і періодичність перевірки рівня знань, умінь та професійної кваліфікації учнів, слухачів ПТНЗ; засоби кваліфікаційної атестації випускників; навчально-планувальна документація. *Д. с.* ПТО містить: освітньо-кваліфікаційну характеристику

випускника ПТНЗ; типовий навчальний план підготовки кваліфікованих робітників; типові навчальні плани програми з навчальних предметів, виробничого навчання і виробничої практики, передбачених типовим навчальним планом; критерії кваліфікаційної атестації випускників; перелік основних обов'язкових засобів навчання; список рекомендованої літератури (за *В. Радкевич*).

Децентралізація – це 1) напрям модернізації управління освітою; 2) принцип, спосіб організації управління освітою, в якій основним владним повноваженням, необхідним для прийняття управлінських рішень, наділені нижчі рівні ієрархічної піраміди управління, що відкриває широкий простір для розвитку місцевої ініціативи, урахування місцевих особливостей. Вимагає чіткого розмежування функцій між центральними, регіональними, місцевими органами управління, автономізації навчальних закладів. На практиці *Д.* нерідко призводить до розбіжностей у розвитку освіти в різних регіонах, посилює нерівність у фінансуванні освіти (за *С. Крисюк*).

Дидактика виробничого навчання – складова дидактики, що розробляє теорію освіти і виховання майбутніх фахівців. Формується на базі наукового узагальнення матеріалу часткових методик, психології праці, технічних наук. *Д. в. н.* як наближена до виробництва враховує і використовує досягнення технічних наук, організації виробництва і особливо *наукової організації праці*. Важлива проблема *Д. в. н.* – опрацювання наукових засад навчання професій, пов'язаних із обслуговуванням нової техніки і нових технологічних процесів.

Дидактичні засоби виробничого навчання – робочий інструмент, тренажери, моделі, схеми, набори, колекції, плакати, креслення і малюнки, кіно-, діафільми, письмові інструкції та ін. діюче обладнання, що використовується з навчальною метою. З дидактичною метою *З. в. н.* певним чином організуються у навчально-виробничі бази: навчально-виробничі майстерні, навчальні дільниці, полігони, навчальні господарства. Див. *Технічні засоби навчання*.

Дистанційне навчання – це 1) технологія, що базується на принципах відкритого навчання, широко використовує комп'ютерні навчальні програми різного призначення й створює за допомогою сучасних телекомунікацій інформаційне освітнє середовище для доставки навчального матеріалу та спілкування; 2) навчання на відстані з використанням підручників, персональних комп'ютерів і мереж електронно-обчислювальних машин.

Дисципліна (*лат. disciplina – навчання, навичка, муштра*) –це 1) соціально-обумовлена форма поведінки людей, що відповідає певній регламентації діяльності в суспільстві; 2) якісна характеристика порядку, організованості певної спільноти, сфери життєдіяльності людей, що відображає відповідність їхньої поведінки загальноприйнятим правовим і моральним нормам.

Дисципліна праці – це 1) об'єктивна необхідна форма зв'язку між працівниками; 2) суворе дотримання встановленого порядку на виробництві. *Д. п.* передбачає своєчасний вихід на роботу, дотримання встановленої тривалості робочого дня, раціональне використання часу для найбільш продуктивної виробничої праці, точне дотримання розпоряджень адміністрації. Її основна вимога – дотримання людьми, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці, певного чітко визначеного порядку трудової поведінки. У широкому розумінні *Д. п.* об'єднує *трудова, технологічну й виробничу дисципліни* і передбачає сумлінне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків.

Диференціація навчання – форма врахування індивідуальних особливостей учнів у процесі навчання на основі їх поділу на характерні типологічні групи за різними показниками (рівнем навчальних можливостей, успішністю, пізнавальним інтересом, темпом навчання тощо) (за *І. Чередовим*). *Д. н.* – конкретна форма організації навчального процесу, яка створює оптимальні умови для реалізації у навчанні принципу індивідуалізації.

Діяльність – система дій і операцій, об'єднаних загальною внутрішньою мотивацією, спрямованих на досягнення визначених цілей. Див. *Сфера професійної діяльності*.

Діяльність інноваційна – процес створення нових, більш ефективних засобів і методів отримання освітнього продукту, в ряді випадків пошук і обґрунтування власне характеру цього продукту (якостей особистості, способів змін соціуму).

Довільна пам'ять – це запам'ятовування або відтворення інформації, образів за спеціально поставленою метою, коли виникає потреба у навмисному заучуванні.

Довільна увага – увага, що виникає внаслідок поставленої мети, свідомо спрямовується і регулюється особистістю. *Д. у.* потребує зусиль. Її тривалість призводить до перевтоми.

Досвід педагогічний – орієнтації, знання, вміння, навички педагога-практика, науковця, батьків та ін. суб'єктів освітнього процесу, накопичений у результаті практики. *Д. п.* – джерело виявлення складностей і протиріч практики та пов'язаних з цим наукових проблем. Див. *передовий педагогічний досвід, новаторський педагогічний досвід*.

Думка – результат мислення у формі підсумку від одної розумової дії до результату серії умовиводів, що може перетворитися на ідею.

Духовні цінності – витвори людського розуму, зафіксовані у здобутках науки, мистецтва, моралі, культури.

Духовність – система найвищих нематеріальних цінностей, найвища самореалізація людини шляхом засвоєння цих цінностей. *Д.* виражається у багатстві духовного світу особистості, ерудиції, розвинутому інтелекті й емоційних запитах, моральності, у фундаментальних рисах – пізнавати і жити, діяти для інших.

Е

Екологічна діяльність – діяльність, що ґрунтується на регулюванні відносин людини з природою, оточуючим середовищем. *Е. д.* здійснюється за 4 основними напрямками: природовідновлення, природоудосконалення, природозбереження й захист населення від згубного впливу природних явищ (землетруси, урагани, радіація тощо).

Екологія – це 1) наука про закономірності зв'язку живих організмів з навколишнім середовищем, взаємодію суспільства і природи; 2) комплексна наука пізнання екологічних процесів, яка поряд із власними методами використовує методи суміжних наук (біології, фізіології, психології, соціології, економіки та ін.).

Економіка праці – галузь економічної науки, що вивчає закономірності й економічну ефективність трудових процесів, а саме визначене коло проблем, що має місце в будь-якому виді діяльності і в кожній галузі економіки. Об'єкт *Е. п.* – центральний елемент суспільного виробництва, наявний в усіх галузях і сферах економіки. Предмет *Е. п.* – економічні закономірності побудови і здійснення трудових процесів, чинники та умови їх ефективності, економічні відносини людей, які виникають у процесі праці в масштабі країни, галузях виробництва, регіоні, а також у кожному їх елементі на підприємствах, в організаціях, закладах та ін. (за *А. Рофе*).

Економічна діяльність – діяльність, пов'язана з виробництвом, розподілом, обміном і споживанням матеріальних благ. *Е. д.* здійснюється передусім як перетворення об'єктів природи і базується на трудовій діяльності людини.

Електронна бібліотека – сукупність електронних книг, розміщених на одному або кількох серверах мережі.

Електронна книга – гіпертекстова або гіпермедіа система, розміщена на сервері або компакт-диску й доступна для читання.

Електронний підручник – програмний комплекс з навчальними матеріалами і тестами з визначеного предмета (за *І. Захаровою*).

Емпатія (*гр. empatia – співпереживання*) – здатність досягнути емоційний стан іншої людини, проникнути в її переживання шляхом внутрішнього відчуття.

Енергоефективність – це сукупність показників, що дають змогу порівнювати різні вироби однакового призначення з позиції споживання енергії. У рамках виконання українсько-німецького Проекту „Реформа професійної освіти з урахуванням енергоефективності” у 2008 – 2009 рр. вперше в Україні було розроблено зміст навчального предмета „Основи енергоефективності”, упровадження якого сприятиме у здійсненні ПТНЗ і і структурними навчальними підрозділами підприємств професійного навчання з ефективним використанням енергетичних ресурсів

Енергоощадність – діяльність (організаційна, наукова, практична, інформаційна), спрямована на раціональне використання та економне витрачання первинної та перетвореної енергії й природних енергетичних ресурсів у народному господарстві та яку реалізують, використовуючи технічні, економічні й правові методи (за М. Гінзбургом).

Ергономіка – це науково-практична дисципліна, яка вивчає функціональний стан, діяльність людини, знаряддя та засоби її діяльності, довкілля в процесі їх взаємодії з метою забезпечення ефективності, безпеки та комфортності життєдіяльності людини. Об’єкт *Е.* – система „людина-техніка-середовище”, в якій реалізується діяльність людини. Предмет *Е.* – ергономічні властивості системи „людина – техніка – середовище”.

Естетика праці – див. *Виробнича естетика.*

Етикет (*фр. etiquette* – ярлик, етикетка, церемоніал) – це 1) сукупність правил поведінки, які регулюють зовнішні прояви людських стосунків; 2) норма культури, що означає манеру поведіння, встановлений порядок поведінки людини в рамках певної соціальної групи. Основна соціальна функція *Е.* – закріплення внутрішньогрупових і міжгрупових культурних відмінностей (наприклад, діловий *Е.*).

Ж

Жива праця – цілеспрямована діяльність людини, затрати її розумової й фізичної енергії на створення матеріальних і духовних благ. Види *Ж. п.*: необхідна (затрати на створення необхідного продукту), додаткова (затрати на створення необхідного продукту).

З

Завдання навчальні – різноманітні за змістом й обсягом види доручень педагога учням, що передбачають виконання теоретичних або практичних дій. Застосовуються на всіх етапах навчання (початкове ознайомлення з матеріалом, засвоєння нових знань, формування вмінь і навичок, їх закріплення і застосування на практиці, перевірка знань, умінь і навичок).

Загальні здібності – система рис особистості, що забезпечує відносну легкість і продуктивність в оволодінні знаннями.

Загальні професійні здібності – психологічні риси особистості, що

вимагаються від людини даною конкретною професійною діяльністю; вони визначаються предметом праці в професії (людина, техніка, природа тощо).

Загальнопрофесійні навички – навички, яких набувають учні в процесі виробничого навчання. Класифікація *З. н.*: рухові, сенсорні, інтелектуальні. Як правило, йдеться про *З. н.* стосовно групи професій. Наприклад, для професій, пов'язаних з металообробкою, *З. н.* є навички планування технічного процесу, організації робочого місця. До *З. н.* належать навички роботи з контрольно-вимірювальними інструментами, контрольно-вимірювальними приладами, які мають багато спільного в будові і принципах роботи.

Загальнотехнічна підготовка учнів – процес формування в учнів ПТНЗ системи знань, умінь і навичок із науково-технічних і найзагальніших технологічних і соціально-економічних засад виробничої діяльності, властивих як для всіх, так і для окремої конкретної галузі виробництва. Система загальнотехнічних знань, умінь і навичок формується на основі засвоєння органічно взаємопов'язаної сукупності навчального матеріалу, що відображає всі сторони виробничої діяльності робітників на виробництві, тобто технологію, організацію, засоби, предмети і результати праці. Необхідність у здійсненні *З. п.* визначається вимогами до виробничої діяльності кваліфікованого робітника: він повинен володіти певною сукупністю знань, умінь і навичок про засоби і предмети праці, типові технологічні процеси, організацію виробництва і результати праці; зміст і обсяг *З. п.* повинні сприяти засвоєнню учнями професійних знань, умінь і навичок; навчальний матеріал загальнотехнічних предметів повинен мати політехнічну спрямованість, яка сприяє формуванню у робітників *професійної мобільності* у межах галузі або групи галузей виробництва; рівень *З. п.* має забезпечувати можливість швидкого опанування нової техніки робітниками, прогресивних технологій і передових методів праці; здійснення *З. п.* має відбуватися у взаємозв'язку з формуванням технічного світогляду й технічної культури особистості робітника. *З. п.* реалізується самостійним циклом навчальних дисциплін. Загальнотехнічні предмети: основи технології (галузі або кількох взаємопов'язаних галузей); електротехніка з основами промислової електроніки; матеріалознавство; технічне креслення; технічна механіка; е) допуски і технічні вимірювання; основи економіки, організації і управління виробництвом; предмети, що перебувають на перетині природничих і технічних наук.

Задача виробнича (продуктивна) – навчальне завдання, яке широко використовується у професійних закладах освіти. Залежно від цілей навчання розрізняють 2 типи *З. в.* Задачі I типу пов'язані з вивченням будови і роботи обладнання: 1) визначення і розрахунок взаємозв'язку параметрів (роботи вузлів, деталей); 2) простеження наслідків виробничих явищ і розрахунок їх можливої кількісної характеристики; 3) визначення причин виробничих явищ; 4) пояснення спостережуваних явищ, розкриття їхньої наукової сутності. II тип *З. в.* передбачає

визначення поведінки робітника в певних виробничих обставинах. Їх об'єднують у групи: 1) з'ясування призначення кожної робочої операції, функцій, що їх виконує виробничник в управлінні технологічним процесом, а також ознак, що визначають правильність виконання цих функцій; 2) визначення, обґрунтування правил техніки безпеки під час виконання роботи загалом і кожного окремого прийому; 3) визначення і обґрунтування характеру та порядку дій робітника в ході обслуговування технологічного процесу; 4) характеристика структури виконуваної дії з погляду спрямованості уваги, координації рухів, зусиль, точності, швидкості тощо; 5) визначення дій в описаних виробничих умовах.

Закріплення знань, умінь і навичок учнів – діяльність педагога і учнів, спрямована на міцне засвоєння навчального матеріалу. З. умовно розподіляється на: відтворювальне (вторинне осмислення вивченого), тренувальне, творче (не тільки відтворювання і вдосконалення вивченого, але й розкриття нових сторін матеріалу, що вивчається). З. здійснюється через систему вправ, задач, навчально-виробничих робіт та ін. види робіт. Метою З. є повторення.

Засоби праці – це засоби, за допомогою яких людина діє на предмет праці (виготовляє продукцію і надає послуги).

Здоров'я – стан живого організму, при якому організм у цілому і всі органи здатні виконувати свої життєві функції. Означає не тільки відсутність хвороб або фізичних дефектів, а стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя. Складові З.: фізичне, психічне, духовне, соціальне. Якісні характеристики З. значною мірою визначають спосіб життя людини (рівень соціальної, економічної і трудової активності). Відповідно до Рекомендації № 164 Міжнародної організації праці (1981 р.) термін здоров'я „стосовно праці означає не тільки відсутність хвороби чи недуги, він охоплює також фізичні й психічні елементи, які впливають на здоров'я та безпосередньо стосуються безпеки і гігієни праці”. На рівні вибору виду професійного навчання у багатьох випадках здійснюється перевірка психофізіологічної відповідності особи конкретним професіям (пілоти, військові, космонавти, артисти, муляри, монтажники та ін.).

Здоровий спосіб життя – спосіб, стиль життя окремої людини, спрямований на профілактику хвороб і зміцнення здоров'я. З. с. ж. є передумовою розвитку різних сторін життєдіяльності людини, досягнення нею активного довголіття, повноцінного виконання соціальних функцій, для активної участі у трудовій, громадській, сімейно-побутовій, дозвіллевій формах життєдіяльності. Див. *Салютогенез*.

Зміст праці робітника на підприємстві – динамічна система трудових функцій, що постійно розвивається, необхідна для виконання певного виду робіт (за С. Батишевим). З. п. утворюють 2 компоненти: 1) техніко-організаційний З. п., що виражається у кількісній і якісній визначеності трудових функцій, зумовлених технікою, технологією, організацією

виробництва, предметом праці і майстерністю робітника. 2) соціально-економічний *З. п.*, що виражається у зв'язках і відносинах між працею індивіда і працею суспільства, відображає характерні риси суспільних відносин, за яких удосконалюється праця. Показники *З. п.*: а) вид праці (за технологією виробництва); б) характер професійної спеціалізації; в) категорія праці (за кваліфікацією); г) складність знарядь і предметів праці; д) рівень механізації праці; е) склад і структура трудових функцій, що входять до компетенції даної професії; є) організаційні та ін. умови праці.

Зміст професійного навчання – це педагогічно обґрунтована, логічно впорядкована й текстуально зафіксована в навчальних програмах наукова й технічна інформація про навчальний матеріал, що має професійну спрямованість, подається компактно і визначає зміст навчальної діяльності педагогів, пізнавальної діяльності учнів для оволодіння усіма компонентами змісту професійної освіти відповідного рівня і профілю (за *Р. Гуревичем*).

Знання – сукупність уявлень і понять людини щодо предметів, явищ і законів дійсності, які формуються в результаті цілеспрямованого педагогічного процесу, самоосвіти і життєвого досвіду.

Знаряддя праці – один із факторів виробничого процесу. *З. п.* включають інструменти і машини (знаряддя виробництва), а також будівлі й землю, яка використовуються для виробничих цілей та для інфраструктури на зразок доріг, комунікаційних мереж та ін.

I

Імідж – (*лат. imago – образ, зображення, точна схожість*) – цілеспрямовано сформований образ людини або організації, поданий у концентрованій формі. *I.* фіксується у свідомості людей у вигляді більш-менш розгорнутих емоційно забарвлених думок або узагальнених суджень. Типи *I.*: професійний, діловий; позитивний, негативний, нечіткий та ін.

Іміджелогія – нова науково-прикладна дисципліна, що виникає на збігові психології, соціології, філософії, культурології та ряду інших наук. *I.* вивчає закономірності формування, функціонування й керування іміджем людини, організації, товару й послуг.

Іміджелогія педагогічна – науковий напрям, покликаний розробляти й використовувати теорію й практику формування іміджу педагогічних працівників, навчальних закладів, іміджу власне системи освіти країни.

Імпровізація – експромтне розв'язання, вдалий спосіб втілення ідеї, замислу, що несподівано виникло в процесі діяльності.

Індивідуально-бригадне навчання – одна з форм підготовки кваліфікованих робітників масових професій безпосередньо на виробництві. Здійснюється шляхом прикріплення одного або кількох робітників-учнів

до інструктора виробничого навчання. Див. *Професійне навчання на виробництві*.

Індивідуально-групове навчання – одна з форм професійного навчання, яка полягає в тому, що висококваліфікований робітник навчає одного прикріпленого до нього учня (індивідуальне учнівство) або групу некваліфікованих працівників (бригадне учнівство). Функції бригадирів (ланкових) під час виробничого навчання можуть виконувати окремі учні, призначені майстром виробничого навчання, або за визначеною черговістю всі учні.

Інноваційність – здатність людини до розробки нових ідей, технологій, виробів, створення „*ноу-хау*”, до їх запровадження у виробництво.

Інструктаж у виробничому навчанні – основний педагогічний засіб організації орієнтованої діяльності учнів, в основі якої – формування уявлень і понять про завдання, засоби, умови і способи виконання трудових дій, що вивчаються; чітко визначена система вказівок, рекомендацій, які стосуються способів виконання трудових дій. *I.* – основний метод діяльності майстрів і учнів на занятті, спрямований на здобуття професійних знань, умінь і навичок вихованцями. Основні види *I.*: вступний, поточний, заключний. Мета вступного *I.* – підготувати учнів до активного і свідомого виконання вправ, поточний *I.* здійснюють під час виконання учнями вправ (має переважно індивідуальний характер). *Заключний I.* проводиться у формі бесіди.

Інструкції письмові – дидактичний засіб, що використовується під час виконання основних навчально-виробничих робіт, вправ, лабораторно-практичних завдань. *I. п.* забезпечують управління навчальною діяльністю учнів переважно шляхом словесної інформації про зміст, характер і структуру дій в умовах виконання самостійної роботи. Педагогічні вимоги до інструкційно-технологічної документації передбачають: 1) можливість управління всіма галузями навчально-виробничої діяльності учнів; 2) залежність характеру й структури документації від специфіки професій; 3) можливість використання письмових інструкцій на всіх етапах навчання і в усіх видах інструктажу; 4) забезпечення єдності і наступності змісту і структури письмових інструкцій. Використовуються різні за структурою *I. п.* На I етапі – навчальні карти з формування окремих робочих прийомів (у вигляді описів або рисунків). На II, основному етапі формування вмінь і навичок, використовують картки-завдання, виконання яких потребує значної самостійної роботи з обґрунтуванням технологічного процесу і виконуваних операцій. На III етапі використовуються навчальні технологічні завдання з планування роботи, розрахунку норм часу, обґрунтування технологічного процесу. Може бути багато етапів залежно від складності професії. Див. *Інструкційна карта, Інструкційно-технологічна документація*.

Інструкційна карта – письмово-графічна форма інструктажу в трудовому і

виробничому навчанні, один із видів письмових інструкцій. Використовуються також карти для спостереження за ходом технологічного процесу під час підготовки робітників хімічних, енергетичних та ін. спеціальностей.

Інструкційно-технологічна документація – система письмових інструкцій, яка дозволяє зберегти необхідну інформацію впродовж усього періоду навчання. Різні види письмових інструкцій забезпечують сприятливі умови для певної стандартизації інформації, передачі і поширення передового педагогічного досвіду. В *І. т. д.* можливі різноманітні поєднання різних видів інформації: словесної, креслення, схеми, рисунка, графіка та ін., переважає словесна форма.

Інтеграція теоретичного і виробничого навчання у ПТО (від лат. *integrum* – ціле, *integratio* – відновлення) – це створення цілісної теоретико-практичної системи, що характеризується власними організаційними формами, методами і засобами навчання і здатна забезпечити реалізацію освітніх цілей на рівні об'єднаного та оновленого змісту освіти і навчання.

Інтелектуальна діяльність – самоактуалізація, самоствердження особистості шляхом виконання різноманітних операцій логічного мислення: розв'язання задач за допомогою абстракцій, використання раніше набутого досвіду для пристосування до нових наукових ситуацій.

Інтерактивна програма – комп'ютерна програма, що працює в режимі діалогу з користувачем.

Інтерес професійний – спрямованість особистості на оволодіння обраною професією в процесі усвідомлення її суспільної і особистої значущості, привабливості. Виражається в прагненні глибше пізнати свою професію, у сумлінному ставленні до оволодіння професійними вміннями і навичками, в психологічній і практичній готовності працювати за обраною професією.

Інформаційна технологія – система наукових і інженерних знань, а також методів і засобів, що використовується для створення, збирання, передачі, зберігання і обробки інформації в предметній галузі (за *І. Захаровою*).

Інформаційна технологія навчання – педагогічна технологія, що використовує спеціальні способи, програмні й технічні засоби (кіно, аудіо- й відео засоби, комп'ютери, телекомунікаційні мережі) для роботи з інформацією (за *І. Захаровою*).

Інформаційні процеси – процеси збирання, обробки, накопичення, зберігання, пошуку і поширення інформації.

К

Кабінет навчальний – спеціальне приміщення для урочних і позаурочних

занять, обладнане лабораторними і демонстраційними приладами, інструментами, матеріалами, навчально-наочними посібниками, що висвітлюють результати фундаментальних і прикладних наук в конкретній галузі. Необхідною передумовою успішного функціонування *К. н.* є забезпечення профільною навчальною літературою та обладнанням, передбаченим положенням про навчальний кабінет.

Кар'єрна компетентність майбутнього спеціаліста – система уявлень про кар'єру, можливості, шляхи кар'єрного зростання, що включає вміння прогнозувати майбутню кар'єру і долати кар'єрні кризи, а також „кар'єрну самоефективність” як здатність до кар'єрного цілепокладання, кар'єрному плануванню і розв'язанню кар'єрних проблем (за *О. Садон*). Складові *К. к.*: когнітивна (кар'єрне ціле покладання й планування); мотиваційно-діяльнісна (само ефективність, мотивація до кар'єри, вміння розв'язувати кар'єрні проблеми); особистісна (адаптивність і відповідальність); аксіологічна (кар'єрні орієнтації); процесуальний (кар'єрні стратегії, тактики, темпи, етапи, періоди, фази).

Кваліфікаційний рівень – це потенційна здатність робітника відповідної професії виконувати виробничі завдання певної технологічної складності, що підтверджується наявністю документа про освіту. Для кожного *К. р.* визначаються *професійні функції*: набір компетенцій, що забезпечують реалізацію інноваційної активності фахівця, якісне виконання ним професійних обов'язків та сприяють підвищенню продуктивності праці, кар'єрному зростанню.

Кваліфікаційні вимоги – норми, правила, дотримання яких необхідне для проходження програми освіти або підготовки, здійснення певного роду занять або виконання конкретної роботи.

Кваліфікація (*лат. qualis – який за якістю та facio – роблю*) – 1) рівень професійної підготовки працівника; наявність у нього знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певного виду роботи; 2) характеристика певного виду роботи, що встановлюється залежно від її складності, точності та відповідальності; 3) характеристика предмета, явища. *К.* у галузі праці – відповідним чином підтверджена сукупність індивідуальних здібностей, професійних вмінь і знань, необхідних для виконання завдань на конкретному робочому місці; *К.* в освіті – рівень навченості, підготовленості до компетентного виконання певного виду діяльності за одержаною професією. Див. *Виробнича кваліфікація, Підвищення кваліфікації*.

Кваліфікована праця – складна праця, для занять якою необхідна спеціальна підготовка і наявність у робітника вмінь і знань при виконанні визначених видів робіт; створює за одиницю часу більшу вартість, ніж некваліфікована (звичайна) праця. Див. *Виробнича кваліфікація, Кваліфікація, Підвищення кваліфікації*.

Кваліфікований робітник – це 1) робітник, який володіє спеціальними

знаннями і вміннями у конкретній сфері професійної діяльності; 2) освітньо-кваліфікаційний рівень робітника, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув спеціальні уміння та знання, має відповідний досвід їх застосування для розв'язання професійних завдань у певній галузі народного господарства.

Кластер компетенцій – це набір тісно пов'язаних між собою компетенцій (зазвичай від трьох до п'яти в одній зв'язці). Більшість моделей компетенцій включають кластери, що відносяться до: інтелектуальної діяльності, наприклад, до аналізу проблем і прийняття рішень; дій, наприклад, до досягнення конкретних результатів; взаємодії, наприклад, до роботи з людьми. Усі фази в описі моделей компетенцій мають викладатися на загальноприйнятій і доступній персоналу мові. *К. к.* як правило даються назви, подібні названям, щоб модель компетенцій була зрозумілою для всіх співробітників.

Корпоративна культура учнівської групи – система норм, уявлень, переконань та очікувань учнів у сфері спілкування й поведінки у групі, що відображає прийняті й вироблені ними цінності. *К. к. г.* виявляється у традиціях, правилах, символах та інших зовнішніх артефактах.

Корпоративність – це усвідомлення й прийняття всіма працівниками цілей організації, готовність самовіддано працювати для їхнього досягнення, це особливий вид інтеграції всіх ділових, соціально-психологічних і організаційних відносин, це внутрішній патріотизм, ентузіазм. *К.* – надійна запорука антикризового управління. *К.* не виникає сама по собі, а є результатом управління й елементом його мети, а також засобом у механізмі управління. Див. *Відповідальність*.

Компетентнісний підхід у професійній освіті – підхід, одним з особливостей якого є перенесення акцентів з процесу навчання на результати освітнього процесу, спрямовується на формування у майбутнього фахівця готовності ефективно використовувати потенційні можливості (знання, уміння, навички, цінності, психологічні особливості) та зовнішні ресурси (інформаційні, людські, матеріальні) для досягнення поставленої мети. Реалізація *К. п.* у галузі професійної освіти сприяє досягненню її головної мети – підготовки кваліфікованого робітника відповідного рівня й профілю, конкурентоспроможного на ринку праці, який вільно володіє професією, орієнтований у суміжних сферах діяльності, може ефективно працювати на рівні світових стандартів, готовий до постійного професійного удосконалення, є соціально та професійно мобільним.

Компетентність – 1) здатність, необхідна для розв'язання робочих задач і для отримання необхідних результатів праці; 2) інтегральна якість суб'єкта, що містить загальнопрофесійні, професійні й ключові *компетенції*, які виявляються в успішних діях у сфері професійної і допрофесійної діяльності. 3) інтегративне утворення особистості, що поєднує знання, вміння, навички, досвід й особистісні властивості, які зумовлюють прагнення, здатність і готовність розв'язувати проблеми і завдання, що

виникають у реальних життєвих ситуаціях. 4) готовність і здатність людини діяти у будь-якій діяльності. *К.* – системне поняття, яке має певну структуру, рівні, функції, своєрідні характеристики, властивості. Див. *Виробнича компетентність, Компетенції.*

Компетенції самоорганізації навчально-професійної діяльності – це здатність суб'єкта раціонально організувати й поетапно виконувати свою навчально-професійну діяльність, здійснювати її корекцію, враховувати проміжні результати з метою підвищення ефективності професійно значущої навчальної роботи і вдосконалення процесу її організації на основі свідомого застосування здобутих знань, компетенцій і досвіду (за *С. Котовою*). *К. с. н.-п. д.* стосується формування навичок раціонального проектування навчально-професійної діяльності, організації самостійної роботи, формування, вдосконалення самоосвітньої діяльності, самовиховання, самореалізація особистості в діяльності.

Компетенція (*лат. – competentia*) – 1) внутрішні потенційні, приховані новоутворення (знання, уявлення, програми (алгоритми) дій, системи цінностей і відносин), які у подальшому виявляються у компетентностях людини як актуальних діяльнісних проявах (за *І. Зимньою*); 2) коло питань, на яких людина добре знається, володіє знаннями і досвідом; 3) оволодіння відповідними знаннями і здібностями, що дають змогу обґрунтовано міркувати про цю галузь і ефективно діяти у ній (*К.* у певній галузі); 4) продемонстрована здатність виконувати завдання та обов'язки за стандартом, встановленим для певної роботи або в певному роді занять; 5) здатність використовувати знання, уміння, навички, досвід й здібності у професійному та особистісному розвитку; 6) соціальний конструктор (домовленість), що відображає потреби сфери зайнятості (тобто, що необхідно робити, щоб одержати роботу). Види *К.*: загальнопрофесійні, професійні, ключові

Консультація професійна (*лат. consultatio – радити, радитися, піклуватися*) – науково організоване інформування про професії, призначене головним чином для молоді, що закінчує загальноосвітню школу, з метою практичної допомоги при виборі професії із урахуванням індивідуальних схильностей, інтересів і здібностей, що сформувалися, а також потреб суспільства і народного господарства. *К. п.* передбачає наявність відомостей про роль і перспективи кожної професії; про потребу в кадрах; зміст трудової діяльності; соціально-економічний і санітарно-гігієнічний статус професії; шляхи професійного навчання і вимоги, які висуває людині дана професія, її психічні особливості, а також про медичні й фізіологічні показання й протипоказання до професії. *К. п.* сприяє встановленню оптимального співвідношення між прагненнями, можливостями людини і реальними потребами у фахівця відповідної кваліфікації, відіграє важливу роль у професійному самовизначенні. *К. п.* найбільш успішна за умови врахування вікових, освітніх рівнів особистості та сприянні педагогів і батьків молоді, зацікавленої у виборі професії (за *В. Шапаром*).

Конкурентоспроможність учнів ПТНЗ – це 1) здатність майбутнього спеціаліста довести власну компетентність, виграти суперництво на ринку праці; 2) здатність навчальних закладів довести власну спроможність, привабливість на ринку освітніх послуг.

Контроль (*фр. contrôle – подвійний список*) – перевірка чого-небудь, аналіз результатів виконання законів, планів тощо.

Контроль у процесі виробничого навчання – спосіб перевірки результатів виконання програм з виробничого навчання. Може бути словесним, візуальним, графічним, інструментально-технічним. *К.* за виконанням в учнів робочих прийомів, динамічних дій може здійснюватися, наприклад за допомогою спеціальних технічних пристроїв, тренажерів та ін. Особливе значення мають контрольні вправи, які дають змогу майстрові виробничого навчання зробити висновок щодо правильності і точності виконання учнем виробничих прийомів і операцій, дістати повне уявлення про вміння і навички учнів. Важливу роль відіграє самоконтроль, в якому поєднується орієнтувальна (знання про робочий прийом, структура знань про робочий прийом, процес формування знань про робочий прийом) і виконавча діяльність.

Контрольні завдання – одна з форм контролю знань учнів. Пропонується після вивчення теоретичного курсу або розділу з підручника. У ході виконання *К.з.* самим учнем або викладачем з'ясовується рівень оволодіння навчального матеріалу з конкретної теми.

Контрольні роботи – письмові, графічні й практичні роботи, за допомогою яких здійснюється перевірка знань, умінь та навичок учнів. Письмові *К.р.* можуть застосовуватися під час вивчення різних загальноосвітніх і спеціальних предметів, графічні – під час вивчення всіх, крім фізкультури і співів, практичні – під час вивчення фізики, хімії, біології, математики, інформатики, трудового навчання. *К.р.* проводять здебільшого після вивчення теми чи розділу курсу, наприкінці чверті, семестру, навчального року і на іспитах. *К.р.* виховують в учнів почуття відповідальності, розвивають волю, характер, самостійність мислення, стимулюючи їх до самостійного використання знань.

Кооперування праці – означає досягнення раціональних пропорцій у затратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Креативна особистість – особистість, яка має внутрішні передумови (особистісні утворення, нейрофізичні задатки, специфіку когнітивної сфери), що забезпечують її творчу активність.

Креативність – здатність до творчості, створення, продукуванню ідей, методик, технологій, проєктів; включає підвищену чуттєвість до проблем, до виявлення протиріч знання.

Критерії діяльності – показники, ознаки, на основі яких формується оцінка якості діяльності. У ряді країн входять до технічних параметрів професійного стандарту.

Критерії ефективності – частина стандарту компетентності, що визначає потрібний рівень ефективності з погляду сукупності показників, яких треба досягти для того, щоб вважатися компетентним для виконання тих або інших робіт.

Культура (лат. *cultura* – обробка і як результат освіта, розвиток) –
1) сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людською спільнотою, які характеризують певний рівень розвитку суспільства.
2) сукупність цінностей, які характеризують певний рівень розвитку суспільства.
3) рівень духовного життя людей; 3) цілісний історичний феномен, локальна цивілізація, яка виникла на ґрунті територіальної, етнічної, мовної, політичної, економічної та психологічної спільності (за Ф. Бацевич). Розрізняють матеріальну і духовну К.

Культура виробництва – складова культури, що являє собою сукупність матеріальних (приміщення, обладнання, інструменти, матеріали) і духовних цінностей робітників (організація праці, знання, технології, дисципліна, позитивне ставлення до праці), особливістю К. в. є те, що вона відображає певний рівень розвитку підприємства.

Культура духовна – це складова культури, пов'язана зі свідомістю, інтелектуальною, емоційно-психологічною, духовною діяльністю людей, їхніми зв'язками з іншими людьми. Це мова, звичаї, вірування, міфи, знання, мистецтво. Останнім часом до К. д. зараховують екологічну культуру.

Культура здоров'я – невід'ємна складова загальної культури особистості, що забезпечує певний рівень знань, умінь і навичок з питань формування, відтворення, зміцнення здоров'я та характеризується високим рівнем культури поведінки щодо власного здоров'я, здоров'я оточуючих.

Культура корпоративна – це система матеріальних і духовних цінностей, виявів, що взаємодіють між собою, притаманних даній корпорації, що відображають її індивідуальність, сприйняття себе й інших у соціальному й предметному середовищі, що виявляється у поведінці, взаємодії, сприйнятті себе та оточуючого середовища (за В. Снівак).

Культура навчальної праці – складова культури, що включає: культуру мислення (вміння аналізувати, синтезувати, порівнювати, класифікувати, абстрагувати, узагальнювати), техніку навчальної праці (вміння виконувати дії – стихійні або цілеспрямовані, типові для навчальної праці, володіння раціональними прийомами та методами самостійної роботи з різними джерелами, вміння планувати навчальну діяльність та ін.); гігієну розумової праці; мотивацію навчання, культуру поведінки, володіння прийомами *саморегуляції*. Див. *Культура праці, Саморегуляція*.

Культура організаційна – це специфічні для конкретної організації цінності, відносини, норми поведінки. *К. о.* визначає типовий для членів організації підхід до розв’язання проблем (за *С. Шекшнем*).

Культура педагогічна – складова культури, яку доцільно розглядати на 3-х рівнях: як культуру взаємовідносин держави й освіти; як показник рівня розвитку педагогічної культури на регіональному рівні; як культуру конкретного фахівця у галузі освіти. Див. *Культура психологічна, Культура професійна педагога, Культура спілкування*.

Культура педагогічного спілкування – професійне спілкування педагога з учнями з метою оптимізації навчально-виховного процесу, яке передбачає врахування емоційного стану, інтелекту, віку вихованців, психологічного мікроклімату в колективі. Див. *Спілкування, Культура психологічна, Культура педагогічна*.

Культура поведінки – це 1) складова частина культури людини, яка виступає зовнішнім проявом духовного багатства особистості та її внутрішнього світу; 2) сукупність форм повсякденної поведінки людини (у праці, побуті, спілкуванні з іншими), в яких знаходять зовнішнє відображення моральні та естетичні норми поведінки. У широкому розумінні *К. п.* об’єднує всі сфери зовнішньої і внутрішньої культури людини: етикет, правила поведінки з людьми і поведінки у громадських місцях; культуру побуту, що включає характер особистих потреб та інтересів, відносини людей поза роботою, організацію особистого часу, гігієну, естетичні смаки у виборі предметів споживання (вміння одягатися зі смаком, прикрашати житло), естетику властивої людині міміки і пантоміми, вираз обличчя і рухів тіла (грація) та ін. Див. *Поведінка*.

Культура праці – це 1) матеріальна культура, до якої належить стан продуктивних сил, трудових навичок людей; 2) уміння працювати з високою майстерністю, точністю, економією, високою продуктивністю та якістю, з постійним пошуком більш досконалих й ефективних методів праці, що передбачає відповідальність робітника за виконану ним роботу. Ставлення до праці стає головним критерієм оцінки людини, а обов’язок сумлінно працювати – одним з головних елементів у системі моральних норм і цінностей. Структура *К. п.*: культура виробничих умов, культура трудового процесу й культурно-технічний рівень фахівця (за *Ф. Щербаком*). Компоненти *К. п.*: соціальний (вміння співробітничати, відповідальність за доручену справу, дотримання встановленого порядку й трудової дисципліни; потреба в самоосвіті, самовихованні й професійному саморозвиткові, соціальна активність і творчий підхід до справи); професійний (компетентність, високий рівень організації праці, раціональний розподіл робочого часу, ритмічність, злагодженість, економічна культура, технологічна дисципліна); моральний (свідомість, сумлінність, самодисципліна, гуманне ставлення до співробітників, партнерів, багатство духовної культури). Див. *Культура навчальної праці, Культура професійна*.

Культура професійна – це 1) соціально-професійна якість суб'єкта праці (за *С. Батишевим*); 2) сукупність принципів, норм, правил, методів, які сформувалися історично, регулюють професійну діяльність людини. Основа *П. к.* – знання, цінності, вироблені конкретною соціально-професійною групою та закріплені у традиціях її життєдіяльності (за *О.М. Донцем, Ю.Д. Мішиним, О.В. Шабаліним*). У структурі *П. к.* фахівця розрізняють 2 блоки: професійно-організаційний (знання, вміння, досвід, майстерність) та соціально-моральний (ціннісні орієнтації, морально-вольові якості, котрі визначають ставлення до предмету, процесу, суб'єктів діяльності, засобів і результатів праці) (за *І. Зарецькою*). Невід'ємна складова *П. к.* – *професійна компетентність*, за межі якої виходять такі складники *П. к.* особистості: творче здійснення праці (володіння стратегіями творчої діяльності, загальновідомими, а також неформалізованими особистісними знаннями, розвиненість професійної інтуїції) (за *Г. Баллом*); розвиненість професійно важливих компонентів мотивації та самосвідомості (любов до своєї професії, максимальне спрямування інструментальних здібностей особистості (включно з її творчими можливостями) на реалізацію притаманного конкретній *професії* провідного нормативного сенсу; відсутність „професійних шор”, відкритість світовим досягненням, долученість до інших галузей культури та ін.). *П. к.* пов'язана з усіма компонентами особистісної культури, передусім з моральною, правовою, *тендерною*, розумовою, естетичною, екологічною та ін. На їхній розвиток впливає весь комплекс соціальних, економічних, педагогічних чинників. *П. к.* нерозривно пов'язана із загальним рівнем культури особистості.

Культура професійна педагога – це поєднання *компетентності* та професіоналізму у певній галузі знань із власне *педагогічною культурою* особистості, що сприяє не лише трансляції знань, а й створенню гуманного розвивального середовища в освітньому процесі (за *І. Зарецькою*). У контексті ідей *гуманізму* провідними характеристиками *К. п. п.* стають гуманістична педагогічна позиція вчителя стосовно дітей та його здатність бути вихователем, психолого-педагогічна компетентність і розвинене педагогічне мислення, а також освіченість у галузі конкретної дисципліни й володіння *педагогічними технологіями*, культура професійної поведінки (цінності, здатність до рефлексії, саморегуляція власної діяльності), *культура педагогічного спілкування*, інформаційна культура. Див. *Культура педагогічна, Культура праці, Культура педагогічного спілкування*.

Культура психологічна – це складова культури, важлива умова продуктивного *спілкування*, яка передбачає вміння розумітися на інших людях, адекватно реагувати на їхню поведінку, обирати такі способи звертання, які відповідають індивідуальним особливостям співрозмовників.

Курсове професійно-технічне навчання – складова професійно-технічної освіти. Передбачає прискорене формування у громадян професійних умінь і навичок, необхідних для виконання певної роботи чи групи робіт,

і може здійснюватися у професійно-технічних навчальних закладах, а також шляхом індивідуального чи курсового навчання на виробництві, у сфері послуг.

Л

Лабораторія навчальна – навчально-допоміжне приміщення для проведення практичних занять, обладнане спеціальним устаткуванням, апаратурою і матеріалами для проведення демонстрацій, виконання дослідів і самостійних робіт учнів з фізики, хімії, біології а також спеціальних дисциплін (електротехніки, електрозварювання та ін.).

Лабораторна робота – 1) форма організації навчання; 2) метод навчання, що передбачає проведення учнями за завданням педагога дослідів з використанням приладів, застосуванням інструментів та інших технічних пристроїв. Під час *Л. р.* проводяться спостереження, робляться висновки. Мислительні операції пов'язуються тут з фізичними діями, моторними актами, впливом речовини та матеріалу, що вивчаються.

Лабораторно-практична робота – 1) форма організації навчання; 2) метод навчання у ПТНЗ, що передбачає оволодіння учнями навичками і вміннями, потрібними для трудової діяльності в певній галузі промисловості. *Л. п. р.* є сполучною ланкою між теоретичним і виробничим навчанням учнів ПТНЗ, оскільки у процесі їх виконання учні оволодівають початковими навичками у проведенні елементарних досліджень, обчислень; у засвоєнні на основі самостійного спостереження та аналізу різноманітних зв'язків і закономірностей технологічного процесу. Водночас вони сприяють закріпленню й поглибленню професійних знань здобутих у процесі теоретичного навчання, розвитку професійної самостійності, активізації пізнавальної діяльності, формуванню загально-трудових і спеціальних умінь і навичок.

Людський капітал – це 1) сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника; 2) виробничі знання, вміння й професійна підготовка, якими володіє окрема людина. Формування *Л. к.*, як і формування фінансового капіталу, потребує додаткових інвестицій для отримання додаткових прибутків у майбутньому. Найважливіші види інвестицій у *Л. к.*: освіта, медичне обслуговування й охорона здоров'я, підготовка й підвищення кваліфікації на виробництві (накопичення виробничого досвіду), пошук інформації про ціни і доходи, міграція, народження дітей і догляд за ними. Види *Л. к.*: загальний, специфічний.

М

Майстер виробничого навчання – педагогічний працівник професійно-технічного навчального закладу, вищого навчального закладу I-II рівня акредитації, який навчає учнів професії, зокрема формує в них виробничі

вміння й навички, культуру праці, професійну компетентність. Водночас *М. в. н.* спільно з викладачами, вихователями, ін. педагогічними працівниками спрямовує свою діяльність на розвиток особистості учнів, їхньої загальної культури, виховання самостійності й відповідальності. Основні види професійної діяльності *М. в. н.*: навчання професійним знанням й умінням відповідно до спеціалізації й освітніх програм професійно-технічних навчальних закладів; постійне співробітництво з батьками з питань навчання і виховання, проведення освітньо-педагогічної роботи з батьками; створення сприятливих психолого-педагогічних умов для різноманітної і змістовної діяльності тих, яких навчають; педагогічна самоосвіта з метою підвищення рівня кваліфікації вдосконалення педагогічної майстерності; технічне обслуговування, ремонт й експлуатація устаткування відповідно до профілю професійної підготовки; впровадження нових технологій; застосування обґрунтованих управлінських рішень і контроль за їх виконанням. *М. в. н.* може також виконувати види професійної діяльності, характерні висококваліфікованим робітникам на виробництві; бригадирам, майстрам, технікам, старшим майстрам на виробництві відповідно до профілю професійної підготовки (за *О. Щербак*).

Майстерність – вищий рівень професійної діяльності, сформованої в результаті оволодіння знаннями, вміннями і навичками. *М.* характеризує людину у контексті її здатності до швидкого бездоганного виконання трудових операцій, вільного володіння досвідом, технікою і технологією, матеріалами і конструктивними елементами. Див. *Педагогічна майстерність*.

Майстерня навчальна – структурний підрозділ закладу ПТО, в якому здійснюється виробниче навчання учнів. У *М. н.* розвиваються навички учнів з раціональної організації робочого місця, раціонального використання часу, відбувається їх ознайомлення з механізмами, інвентарем, інструментами, оволодіння трудовими прийомами з виконання операцій і комплексу робіт у технологічній послідовності, опанування виробничої культури, техніки безпеки, виробничої і технологічної дисципліни. Облаштування *М. н.* підпорядковується насамперед навчально-виховній меті. Площі, добір і розміщення обладнання визначаються потребою забезпечити кожному учневі своє робоче місце для відпрацювання професійних умінь.

Матеріально-технічна база навчального закладу – сукупність засобів, які використовуються в навчально-виробничому процесі і створюють необхідні умови для успішного його здійснення. *М. т. б. н. з.* включає будівлі й споруди, в яких безпосередньо здійснюється навчальний процес, приміщення гуртожитків, клубів, бібліотек, інших допоміжних служб, землю, комунікації, обладнання і меблі, транспортні засоби, службове житло та інші цінності.

Метод – це 1) спосіб пізнання явищ природи і суспільного життя; 2) прийом або система прийомів, що застосовуються у будь-якій діяльності, галузі

(науці, виробництві тощо).

Метод виробничого навчання – основний спосіб спільної взаємопов’язаної діяльності майстра й учнів з метою досягнення учнями професійної майстерності, виховання у них сумлінного ставлення до праці, розвитку творчих здібностей та ін.

Метод виховання – найкоротший шлях досягнення оптимальних педагогічних результатів відповідно до поставлених виховних цілей.

Метод навчання – спосіб досягнення навчальної мети, система послідовних, взаємозв’язаних дій викладача та студентів, які забезпечують засвоєння змісту освіти; існують різні класифікації (за джерелами здобуття знань: словесні, наочні, практичні; за характером пізнавальної самостійності: репродуктивні, частково-пошукові, дослідницькі, проблемного викладу тощо).

Методи перевірки та оцінювання знань, умінь і навичок – способи виявлення ефективності реалізації основних завдань навчання (засвоєння знань, умінь та навичок; оволодіння способами творчої діяльності; формування світоглядних і морально-етичних ідей та цінностей). Їх види: усне, фронтальне, ущільнене опитування, поурочний бал, письмове опитування, контрольна робота, самостійна робота, програмований контроль.

Методи стимулювання і мотивації учіння – способи організації навчально-виховної діяльності. Групи *М. с. м. у.*: методи формування інтересу до навчання і методи формування почуття обов’язку та відповідального ставлення до навчання. У практиці навчання до групи спеціальних методів стимулювання розвитку в учнів стійкого інтересу до навчання належать: метод дискусій, метод включення учнів у ситуацію особистісного переживання успіху у навчанні, як і інших емоційно-моральних переживань (радості, задоволення від відчуття пізнавальної новизни), метод опертя на набутий раніше життєвий досвід. До методів стимулювання розвитку в учнів почуття обов’язку відповідально ставлення до навчання належать: переконання учнів у спільній і особистісній значущості навчання; метод пред’явлення чітких і зрозумілих для учня вимог до навчання, що гарантують успіх останнього, метод позитивного прикладу; метод практичного привчання учнів до виконання вимог; метод створення сприятливих умов для спілкування в процесі навчання тощо.

Методика професійного навчання – це 1) сукупність методів професійного навчання, практичного виконання дій; 2) дисципліна, що інтегрує в собі професійно-педагогічні та фахові знання й вміння, спрямована на підготовку у галузі дидактичного проектування. *М. п. н.* – нормативна дисципліна фахової підготовки та вивчається студентами інженерно-педагогічних спеціальностей у межах методичної (професійно-педагогічної) підготовки й у загальному вигляді має на меті формування

практичних умінь.

Методичний прийом – елемент, деталь методу навчання.

Мислення – активний процес відображення об'єктивного світу в поняттях, судженнях, теоріях, пов'язаних із розв'язанням певних завдань, узагальненням і способами опосередкованого пізнання дійсності; вищий продукт особливим чином організованої матерії – мозку. Основними мислительними операціями є аналіз і синтез. *М.* характеризується постійними переходами від конкретного до абстрактного, від часткового до загального. Систематична робота з розвитку *М.* здійснюється на всіх етапах навчання. Перехід від незнання до знання, від неповного знання до повнішого, від неточного до точного, від невміння до вміння відбувається у процесі різноманітних мислительних операцій.

Мислення альтернативне – мислення, що допускає одну з двох або кількох можливостей розв'язання проблеми.

Мислення практичне – мислительна діяльність, спрямована переважно на розв'язання часткових конкретних завдань.

Мислення практичне майстра виробничого навчання – специфічний вид професійного мислення педагогів у виробничо-педагогічній діяльності, головною характеристикою якого є професіоналізація мисленевих процесів, а основним показником – спрямованість на розв'язання різноманітних ситуацій і завдань шляхом їх професійно-орієнтованого аналізу та синтезу, узагальнення і конкретизації, систематизації та класифікації, цілісного оцінювання, проектування, моделювання, корегування, опрацювання та обґрунтування різних навчально-методичних матеріалів для організації та проведення навчально-виховних заходів, реалізації своїх основних педагогічних функцій як творчої особистості та об'єкта виробничо-педагогічної діяльності у педагогічному процесі професійно-технічного навчального закладу (за *О. Ягувою*).

Мислення теоретичне – мислительна діяльність, спрямована на виявлення загальних закономірностей. У педагогічній діяльності – це вироблення принципів встановлення взаємовідносин з учнями, загальних підходів до розв'язання педагогічних задач, систематизація спостережень, вироблення загальних правил власної діяльності.

Мислительні задачі – прийом мислительної діяльності. *М. з.* виникають і розв'язуються у процесі виробничого навчання, трудової діяльності. Умови таких задач містять вимоги раціонального розв'язання звичайних робочих ситуацій, пов'язаних, наприклад, з різними етапами обробки виробу, зношуванням верстатів, інструментів, виникненням неполадок і усуненням їх, необхідністю виконувати розрахунки, передбачені технологічними картами. Розв'язання *М. з.* потребує від учня (робітника) активного використання різних навичок розумової діяльності.

Міграція – переселення населення у межах країни або з однієї країни до іншої. Міграційні процеси здійснюються внаслідок дії економічних, соціальних, демографічних, політичних, етнічних, освітніх, морально-психологічних, військових, екологічних та ін. факторів. Типи *М.*: внутрішня та зовнішня / міждержавна (міжконтинентальна + внутріконтинентальна) (трудова, сімейна, рекреаційна, туристична та ін.); постійні / безповоротні та тимчасові / зворотні (маятникові, циклічні, епізодичні; довготривалі; короткострокові, сезонні, вахтові та ін.); добровільна й вимушена; організована, неорганізована, індивідуальна та ін.

Міграція освітня – пересування людей, зумовлене тим, що освітні установи в місці їхнього проживання не можуть надати необхідні їм освітні послуги. Формально *М. о.* розглядається як міграція на період навчання, однак реально відсоток повернення після навчання вкрай низький. Це одна з основних причин зростання міст і „вимирання” сіл. Розширення мережі навчальних закладів неперервної (дистанційної) освіти в регіоні може значно зменшити інтенсивність таких міграційних потоків.

Міграція трудова – тимчасове переміщення населення, пов’язане зі зміною місця роботи.

Міжпредметні зв’язки – дидактичний засіб, який передбачає комплексний підхід до формування й засвоєння змісту освіти, що уможливорює розвиток системного мислення, забезпечення зв’язків між предметами для поглибленого, всебічного вивчення найважливіших понять, явищ, сприяє поєднанню професійного навчання з виробничою працею. *М. з.* є результатом узагальнюючих дій. Розрізняють *М. з.* різних рівнів. У дидактиці профтехосвіти *М. з.* – один з основних принципів побудови навчально-програмної документації, оскільки саме *М. з.* дають змогу встановити зв’язки між ідеями, поняттями, законами, фактами, вміннями, навичками у структурі окремих навчальних предметів, а також між навчальними предметами одного циклу і між дисциплінами різних циклів (за *А. Беляєвою*). Наприкінці 60-х рр. ХХ ст. *М. з.* набули особливого значення у навчальному процесі закладів ПТО УРСР. Активізувалася робота спільних засідань предметних комісій, на яких розглядалися предметні плани, плани виробничого навчання, переліки навчальних та навчально-виробничих робіт, документи зведених тематичних планів, перспективно-тематичного планування з метою забезпечення зв’язків між *теоретичним навчанням і виробничою працею, основами виробництва*. На таких засіданнях інженерно-педагогічні працівники вивчали методичні прийоми викладання загальноосвітніх предметів, спеціальних і загальнотехнічних дисциплін і виробничого навчання із застосуванням *М. з.*, визначали зміст карток-схем, карток-завдань *міжпредметних комплексних завдань* та ін. Систематично проводилися конференції, семінари, міжпредметні уроки тощо присвячені вивченню *М. з.* У відділі професійно-технічної освіти *НДІ педагогіки Міністерства народної освіти УРСР* під керівництвом О. Дубинчук впродовж 70-х рр. ХХ ст. серед інших теоретико-експериментальних досліджень проводилася дослідницька робота з питань *М. з.* (їх змісту, форм, прийомів,

планування та здійснення); видавалися значна кількість збірників наукових праць, посібників, методичних рекомендацій (Р. Гуревич, О. Дубинчук, В. Паламарчук, Н. Розенберг, Г. Цибульська, Л. Хромова та ін.). При НДІ педагогіки Міністерства народної освіти УРСР виконувалися ґрунтовні дисертаційні дослідження з різних питань впровадження у навчально-виробничий процес *М. з.* Спільно зі співробітниками НДІ педагогіки Міністерства народної освіти УРСР в опорних ПТУ Ворошиловградської, Донецької, Запорізької, Сумської, Харківської і Хмельницької обл. станом у 1976 н. р. було створено ініціативні творчі групи з розробки і впровадження в практику передового педагогічного досвіду з реалізації *М. з.*; підготовлено та видано посібники з цих питань.

Міжпредметні комплексні завдання – завдання із спеціальності, що дають учням можливість узгоджувати міжпредметні зв'язки і зв'язки теоретичного навчання з виробничим, а також контролювати, як учні практично застосовують знання в ході виконання навчально-виробничих робіт, які прогалани в їхній теоретичній підготовці заважають ефективному оволодінню професією. Виконання *М. к. з.* актуалізує в учнів інтерес до знань з обраної професії, необхідність свідомо, творчо і з високою відповідальністю ставитися до оволодіння професійними знаннями, навичками та вміннями.

Міжпредметні уроки – уроки, на яких вивчають багатоаспектні об'єкти (теорії, закони та ідеї різного рівня узагальнення), що є предметом вивчення різних навчальних дисциплін. Під впливом систематичних міжпредметних зв'язків загальнопредметні вміння, що формуються на різному навчальному матеріалі предметів і на основі єдиних вимог до їх структури, набувають характеру міжпредметних умінь.

Міркування – ланцюг умовиводів, викладених у логічно послідовній формі. *М.* називають також послідовний ряд суджень щодо будь-якого питання, де з попередніх суджень неодмінно випливають наступні, внаслідок чого формулюється відповідь на поставлене у *М.* запитання.

Мобільність – це 1) здатність людини переходити до нового професійного середовища й адаптуватися до нього; 2) здатність і спроможність змінювати місце роботи або сферу діяльності. Див. *Мобільність соціальна, Мобільність професійна.*

Мобільність професійна – здатність людини змінювати вид праці, переключатися на інші види діяльності у зв'язку з прогресивними змінами техніки і технології виробництва. *П. м.* виявляється у володінні системою узагальнених прийомів професійної діяльності та застосування їх для успішного розв'язання будь-якого завдання для суміжних за технологією ділянках виробництва. *П. м.* передбачає високий рівень розвитку узагальнених професійних знань. Складові змісту *П. м.*: вибір професії, *підвищення кваліфікації*, визначення умов зміни місця роботи чи професії, *плинність кадрів* та ін.

Мобільність соціальна – це 1) властивість соціальних суб'єктів, виражена в їхній здатності швидко та адекватно модифікувати власну діяльність в умовах виникнення нових обставин (за *А. Кравченко*); 2) процес зміни групою або окремим індивідом місця, позиції в соціальній структурі суспільства. *С. м.* може бути рухом до позицій з вищим престижем, доходом, статусом, владою (*соціальне сходження*), або наближення до нижчих ієрархічних структур (*соціальна деградація, соціальна ретардація*), або зміною членства в групах, громадах, належності до певних соціальних прошарків. Рівень *С. м.* можна розглядати як один із показників типів суспільства: „традиційного”, „модернізованого”, „індустріального”, „відкритого” та ін. Один із показників *С. м.* – індекс „мобільності-стабільності”, який розраховують, виходячи зі співвідношення окремих та реальних пропорцій між кількістю людей, що характеризуються мобільністю, й тими, кому притаманна стабільність, аналізують зв'язки (за допомогою факторного, кореляційного аналізів) між різними умовами, що забезпечують ці дані: статтю, віком, національністю, освіченістю тощо. Цей та інші показники *С. м.* дозволяють здійснювати порівняльний аналіз окремих характеристик соціальних структур у різних країнах. Типи *С. м.*: „вертикальна” (рух вгору та вниз у системі соціальних позицій), „горизонтальна” (рух на одному й тому ж самому соціальному рівні), інтергенераційна (між поколіннями) та інтрагенераційна (всередині одного покоління) та ін. *С. м.* – важлива умова *самореалізації, саморозвитку* особистості, здійснення індивідуального вибору, встановлення соціальної справедливості, адекватної потребам рівня життєзабезпечення, демократичності суспільства. У контексті освітньої проблематики *С. м.* тлумачиться як: 1) переміщення індивідів у соціально-професійній структурі суспільства, пов'язані зі змінами в їх освітньому статусі (горизонтальні – зміна виду занять у межах того ж самого кваліфікаційного рангу; вертикальні – перехід до більш складних й змістовно багатих видів занять після проходження чергових ланок освітньої системи); 2) особистісна якість, набута у процесі навчальної діяльності й виражена у здатності легко та швидко опанувати нове у різноманітних сферах життєдіяльності, знаходити адекватні способи розв'язання несподіваних проблем і нестандартних завдань. Соціально мобільним прийнято називати індивіда, який характеризується гнучкістю, здатністю до змін, котрий здатен оперативно реагувати на виклики часу. Рівень *С. м.* залежить від якості здобутої освіти й тому не обов'язково позитивно корелює з його формальним рівнем.

Модульний блок / модульна одиниця (*англ. modular unit*) – логічна і прийнятна частина діяльності в межах виробничого завдання, спеціальності чи професії з чітко визначеним початком і закінченням, логікою просування від початку до кінця, як правило, надалі, не подільна. Результатом виконання модульного блоку може бути товар, послуга або прийняття кардинального рішення (за *В. Аніщенко*). Див. *Професійне модульне навчання*.

Модуль трудових навичок (англ. *Module of Employable Skills (M.E.S.)*) – структурований зміст професійної діяльності, що здійснюється у межах конкретної професії, або виду роботи; виражений у вигляді сукупності модульних блоків, тобто характеристика вимог, які робота пред'являє виконавцю (за В. Аніщенком). Див. *Професійне модульне навчання*.

Моніторинг якості професійної освіти – 1) інформаційна система спостереження, аналізу, оцінки і прогнозування, що уможливує у режимі встановлених інтервалів часу або в режимі змін, що відбуваються чи накопичуються, реєструвати новий стан системи, яка досліджується в цілому, або її підсистем, елементів або функцій, а також визначати причинно-наслідкові зв'язки між станом системи, яка досліджується, і впливом умов і чинників соціального середовища з метою прийняття необхідного тактичного і/або стратегічного управлінського рішення; 2) метод (спосіб) спостереження, аналізу, оцінки і прогнозування, що дає можливість у режимі встановлених інтервалів часу або в режимі змін, що виникають або накопичуються, реєструвати новий стан системи, яка досліджується, у цілому або її підсистем, елементів або функцій, а також визначати причинно-наслідкові зв'язки між станом системи, яка досліджується, і впливом умов і чинників соціального середовища, виявляти інші причини змін, передбачені методикою аналізу з метою прийняття необхідного тактичного і/або стратегічного управлінського рішення. Інформаційною основою аналізу, крім поточних результатів спостережень, є інформаційний фонд моніторингу систем неперервної освіти, що формується на основі попередніх спостережень. *М. я. п. о.* має ієрархічну предметну або ієрархічну функціональну структуру. Див. *Якість професійної освіти*.

Мотив (фр. *motif*, лат. *movere* – рухатися) – внутрішня рушійна сила, що спонукає людину до дії або певного типу поведінки, пов'язана з її потребами. Структура *М.*: потреба, яку прагне задовольнити працівник; благо, здатне задовольнити цю потребу; трудова дія, необхідна для отримання блага; ціна, тобто витрати матеріального й морального характеру, пов'язані з реалізацією трудової дії.

Мотивація – 1) сукупність рушійних сил, основних мотивів і відповідних варіантів реакцій поведінки на ці мотиви, що спонукають людину до виконання певних дій; 2) ставлення особистості до певного виду діяльності, сформоване під впливом зовнішніх і внутрішніх стимулів. Практичні вимоги до праці зумовлюють конкретну *М.* особистості. Внутрішня *М.* визначається значущістю, корисністю даного виду роботи для суспільства, проявляється в особистому відчутті успіху або невдачі в тій справі, яку людина бажає зробити (професійна гордість, зростання майстерності, компетентності, упевненості в собі, самореалізація). Зовнішня *М.* контролюється здебільшого іншими людьми (заробітна плата, премії, службове зростання, соціальний статус, визнання заслуг) (за О. Грішнвою). *М.* визначає прагнення людини до зайнятості й впливає не тільки на кількісні характеристики зайнятості (трудова активність), а й на якісні, шляхом стимулювання підвищення освітнього

рівня, професіоналізму, що й забезпечує особистості більше благ.

Мотивація пізнавальна (*фр. motif, лат. moveo – рухаю*) – процеси, методи, засоби спонукання учня до продуктивної пізнавальної діяльності, до активного оволодіння змісту освіти; відносно стала й індивідуально неповторна система мотивів; процес, що підтримує психічну активність людини на визначеному рівні в кожній конкретний момент часу. Від мотиваційного стану залежить допуск до підкірки головного мозку тих чи інших чуттєвих збуджень, їх посилення чи послаблення. Ефективність зовнішнього стимулу залежить не тільки від його об'єктивних якостей, але й мотиваційного стану організму (ситий організм не реагує на найбільш привабливу їжу). Мотиваційними станами людини можуть бути установки, інтереси, бажання, прагнення, наміри, пристрасті та ін.

Мотивація трудова – 1) міра зацікавленості у виконанні роботи на максимально якісному рівні; 2) прагнення працівника задовольнити потреби (отримати певні блага) через трудову діяльність. Внутрішні чинники *М. т.* залежать від освіти, кваліфікації, професійних здібностей, системи цінностей, соціального становища працівника. Стимули, що впливають на *М. т.*: рівень заробітної плати; справедливість розподілу прибутків; умови праці; стосунки у колективі; кар'єрний розвиток; творчий аспект професійної діяльності; цікава робота; бажання самоствердитися; внутрішня культура. *М. т.* формується лише тоді, коли трудова діяльність є якщо не єдиною, то основною умовою отримання блага.

Н

Навичка – це 1) вищий ступінь засвоєння дії або здатність у процесі цілеспрямованої діяльності виконувати дії автоматизовано, без спеціально спрямованої на них уваги, але під контролем свідомості; 2) дія, доведена до досконалості виконання унаслідок багаторазових вправ. Ці дії можуть бути включені в структуру більш складних дій і складати трудову операцію. *Н.* – це автоматизовані компоненти свідомої дії людини, які виробляються в процесі її виконання. Однак ознакою сформованості *Н.* є якість дії, а не її автоматизація.

Навчальна програма з виробничого навчання – документ, який визначає зміст професійних знань, умінь, навичок, способи і методи їх формування.

Навчальна програма з навчального предмета – документ, що визначає зміст знань і вмінь.

Навчальне завдання – необхідна умова стимулювання мислення учнів, підвищення їхньої пізнавальної і практичної активності. Типологія *Н. з.*: за характером діяльності (пізнавальні, трудові, практичні); за призначенням у навчальному процесі (тренувальні, пошукові); за розумовими діями, які потрібні для розв'язання завдання (мислительні, перцептивні, мнемонічні) та ін. В організації навчального процесу

особливе значення мають пізнавальні завдання, орієнтовані на здобуття нових знань за допомогою уже відомих учням способів розв'язання або нових способів.

Навчальне заняття – компонент системи навчання, обмежений у часі, здійснюваний у певному місці з певною групою учнів (студентів); ланка навчального процесу, в межах якої досягається завершена, але часткова дидактична мета. Виділяють різні форми, способи організації занять. Сутність кожної форми *Н. з.* значною мірою визначається пріоритетними видами навчально-пізнавальної діяльності учнів чи їх поєднанням, а також характером керівництва цією діяльністю з боку педагога. Основні критерії вибору конкретної форми *Н. з.*: рівень самостійності учнів, який вона передбачає, а також специфічність застосування засобів навчання.

Навчальне кіно – один із видів наукового кіно, який використовують як допоміжний засіб у навчальному процесі. Фільми *Н. к.* дають змогу побачити на екрані зображення багатьох недоступних візуальному спостереженню фізичних, хімічних і біологічних процесів, роботу різних механізмів, природу й побут інших країн, роздивитися явища, які відбуваються досить повільно (ріст рослин) або, навпаки, дуже швидко (рух блискавки тощо). Застосування *Н. к.* значно прискорює і полегшує засвоєння навчального матеріалу, активізує увагу та пізнавальну діяльність. Фільми *Н. к.* є короткометражними і кожний із них присвячений одній невеликій темі. В Україні навчальні фільми створюються на київській кіностудії „Національна кінематика України”. Див. *Технічні засоби навчання*.

Навчальний елемент – це навчальна брошура, призначена для самостійного вивчення слухачем й зазвичай охоплює одну або невелику групу споріднених трудових навичок, або дискретну частину навчального матеріалу, необхідну для їх засвоєння. *Н. е.* об'єднуються у 6 категорій: охорона праці та життєдіяльності, діяльність, теоретична інформація, графічна інформація, технічна інформація: 1) матеріали, компоненти і методи; 2) обладнання, інструменти, машини, механізми (за *В. Аніщенком*). Див. *Професійне модульне навчання*.

Навчальний план – документ, в якому встановлено кількість років навчання, перелічено навчальні предмети, визначено послідовність їх вивчення за роками навчання, зазначено кількість годин, які відводиться на кожний предмет на кожному курсі. Відповідно до *Н. п.* складаються програми і підручники, визначається тривалість і структура навчального уроку, штату педагогів, забезпечується державне фінансування навчальних закладів. У *Н. п.* професійно-технічних училищ визначається освітній рівень вступника, цілі навчання, перелік обов'язкових навчальних предметів, механізмів міжпредметних зв'язків, форми, періодичність, терміни контролю знань, умінь і навичок учнів, слухачів, їхньої кваліфікаційної атестації, вимоги до обов'язкових засобів навчання та плановий рівень кваліфікації випускника.

Навчальний предмет – дидактично обґрунтована система знань, умінь і навичок, відібраних із відповідної галузі науки чи мистецтва для вивчення у навчальних закладах. У зв'язку з великою диференціацією науки до *Н. п.* зазвичай залучають основи не однієї певної галузі знань, а кількох розділів наукових дисциплін відповідного циклу. Встановлюються співвідношення між фактами, спостереженнями і практичними роботами учнів, висновками, узагальненнями і закономірностями. Передбачається можливість практичного застосування знань, навичок і вмінь у навчальній і виробничій діяльності учнів. *Н. п.* можуть вибудовуватися за лінійним і концентричним принципами.

Навчальний тур – подорож, яка передбачає зупинки в місцях, які становлять пізнавальний інтерес. Зазвичай практикується для вивчення творів мистецтва, архітектури, а також з метою показу зразків ведення сільськогосподарських робіт, організації виробництва і промисловості.

Навчально-виробничий процес – складова професійно-технічного навчання є системою організаційно-педагогічних, методичних і технічних заходів, спрямованих на активне засвоєння слухачами навчальних програм, набуття ними вмінь і навичок, необхідних для успішного виконання професійно-службових обов'язків згідно з кваліфікаційними вимогами.

Навчально-виробничі майстерні – спеціально обладнані приміщення для виробничого навчання учнів закладів профтехосвіти. Склад і площа *Н. в. м.* повинні відповідати нормам технологічного проектування відповідних галузей промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту, зв'язку, торгівлі і комунально-побутового обслуговування. Навчання у *Н. в. м.* забезпечує формування в учнів умінь виконувати трудові дії, прийоми і операції на першому етапі виробничого навчання. Від учнів у цей період вимагається, насамперед, правильне відтворення, повторення дій майстра. На другому (основному) етапі навчання здійснюється відпрацювання вмінь, виконання операцій і формування в учнів вмінь та навичок виконання комплексних та інших видів складних робіт. *Н. в. м.*, як правило, розміщують на першому поверсі. Площа, що відводиться під майстерні, планується з урахуванням можливого розширення в майбутньому.

Навчально-виробничі роботи – роботи, при виконанні яких забезпечується вивчення учнями всіх операцій, всіх тем і підтем навчальної програми в порядку ускладнення: від відомого до невідомого, від простого до складного, від більш легкого до складного. Основні загальнодидактичні вимогами до *Н.-в. р.*: зміст, обсяг робіт мають відповідати закріпленню передбачених програмою виробничих знань, вмінь і навичок, привчати учнів застосовувати їх у різноманітних умовах виробничої діяльності; роботи (вироби), як правило, повинні мати виробничу цінність; *Н.-в. р.* мають добиратися з урахуванням поступового збільшення їх складності у межах однієї теми, при переході від однієї теми до іншої; трудові прийоми, операції, способи, що застосовуються при виконанні *Н.-в. р.*, мають відповідати програмам виробничого навчання з відповідних

професій; посиленість для їх виконання учнями на відповідній стадії навчання (ступінь складності, точність, фізичні зусилля, обсяг необхідних професійних знань); для навчальних завдань переважно обираються деталі, вироби чи роботи, типові для професії, якою оволодівають, що уможливають учням оволодіти передовою технікою, технологією, методами праці. Правильний добір *Н.-в. р.* забезпечує опанування учнями прогресивних технологічних процесів, передових методів праці, планомірне зростання професійної майстерності, сприяє систематичному зростанню їх продуктивності праці, поєднанню професійного навчання з виробничою працею учнів.

Навчання – система, що уможлиблює здобуття знань і вмінь, необхідних для працевлаштування; процес, який призводить до оволодіння і застосування людьми знань і вмінь, необхідних для виконання будь-якої роботи в рамках професійної діяльності; процедури і методи, які використовуються для того, щоб ті хто навчаються мали змогу досягти цілей навчання.

Наставництво – форма професійної підготовки і виховання висококваліфікованих робітників, здійснювана робітниками-наставниками. Наставник одночасно з навчанням професії вводить нового робітника у сферу соціально-педагогічних стосунків, через які відбувається реалізація професійної ролі робітника. *Н.* сприяє виробничій адаптації (за *С. Батишевим*). На початку 70-х рр. ХХ ст. в УРСР активізувався рух *Н.* відповідно до чинного на той час нормативного забезпечення. У 1979 р. в Україні понад 170 тис. кадрових робітників, колгоспників, спеціалістів сільського господарства, інженерно-технічних робітників, наукових працівників сприяли професійному вдосконаленню 600 тис. учнів, передавали їм свій виробничий досвід, сприяли формуванню їх моральних якостей, розвитку трудової активності тощо. Серед наставників було понад 1300 Героїв Соціалістичної Праці, 313 Героїв Радянського Союзу, десятки тисяч орденоносців, ударників комуністичної праці та ін. З метою активізації роботи наставників на базових підприємствах проводилися змагання під девізом „Кращий наставник молоді”, „Кожному учню ПТУ – турботу та досвід передовика-наставника”, між наставниками та учнями укладалися трудові угоди, виконання яких контролювало керівництво училищ та базових підприємств. *Н.* здійснювали роботу за різними напрямками (залучення учнів до участі в усіх суспільних заходах підприємства, вивчення індивідуально-психологічних особливостей учнів закладів профтехосвіти та ін.). *Форми Н.:* індивідуальна, бригадна, колективна, комплексна.

Натуральна наочність – див. *Предметна наочність*.

Наукова організація праці (НОП) – процес удосконалення праці на основі досягнень науки і передового досвіду. Систему наукового управління виробництвом розроблено американським інженером *Ф.У. Тейлором* (1856-1915). В її основу покладено встановлення психотехнічними методами управління виробництвом зв'язки між мінімумом робочого

часу й зусиль працівника та максимальною продуктивністю праці. Проте з причини механістичного розуміння трудового процесу вона не є правомірною по відношенню до робітників та не задовольняє їхніх духовних потреб.

Наукова організація праці учнів – комплекс науково обґрунтованих, перевірених на практиці заходів, що ґрунтуються на сучасних досягненнях у різних галузях науки, техніки і впливають на ефективність організаційних форм навчання, виховання й контролю на основі гнучкості в організаційно-управлінських рішеннях, використання методів, прийомів, засобів навчально-виховної взаємодії на засадах здоров'язбереження, економії часу, а також удосконалення естетичних, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, матеріально-технічних умов праці. Основу НОП учнів мають складати результати вивчення витрат часу із подальшою розробкою заходів щодо його ефективного використання. Ефективне розв'язання завдань НОП в освіті можливе на основі вивчення й упровадження результатів досліджень у галузі технічних, економічних, медичних, біологічних, філософських, психолого-педагогічних та інших наук. Педагогічна ефективність навчально-виховного процесу перебуває у безпосередній залежності від того, якою мірою враховуються анатомо-фізіологічні, психологічні, *гендерні* особливості вихованців, *умови праці*, закономірності й принципи навчання та виховання. Усі ці показники впливають на *працездатність* учнівської молоді, якісні показники навчально-пізнавальної діяльності у системі загальної і професійної освіти. Для активізації пізнавальної самостійності, збереження фізичного та психічного здоров'я важливо забезпечити відповідність умов режиму навчання анатомо-фізіологічним особливостям учнів, а також науково обґрунтований вплив на ріст і розвиток, підвищення працездатності та функціональних можливостей організму, розширення його адаптаційних можливостей.

Науково-технічний прогрес – це 1) поступальний рух науки і техніки, еволюційний розвиток усіх елементів продуктивних сил суспільного виробництва на основі широкого пізнання та освоєння зовнішніх сил природи; 2) об'єктивна, постійно діюча закономірність розвитку матеріального виробництва, результатом якої є послідовне вдосконалення техніки, технології та організації виробництва, підвищення його ефективності; 3) закономірний процес підвищення технічного рівня суспільного виробництва шляхом розвитку, вдосконалення засобів праці, технології, організації виробництва на основі використання досягнень науки і техніки.

Національна рамка кваліфікацій – єдина багаторівнева система кваліфікацій, визнана на національному і міжнародному рівнях у країнах Європейського Союзу, інших державах світу, за допомогою якої здійснюється вимірювання і взаємозв'язок результатів навчання та встановлюється співвідношення дипломів і свідоцтв про освіту.

Національно-регіональний компонент у професійній підготовці робітників –

це комплекс норм і вимог до структури, обов'язкового мінімуму змісту освіти і рівня підготовки спеціалістів, в якому має бути відображено особливості природи, населення й господарства території, національно значимі цінності й традиції народу, що проживає у даному регіоні.

Неперервна професійна освіта – процес, спрямований на всебічний розвиток особистості, систематичне поповнення знань, умінь і навичок упродовж життя для інтелектуального, культурного й духовного розвитку особистості, удосконалення професійної компетентності, духовних потреб людини (за В. Буренко).

Неперервність професійної освіти – організаційна, змістова єдність, наступність і взаємозв'язок усіх ланок професійної освіти із урахуванням актуальних і перспективних суспільних, економічних потреб, особистісних прагнень і можливостей. Забезпечується у державних і приватних навчальних закладах, у ході самоосвітньої діяльності.

Неформальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком і формою навчання.

Новатор – 1) автор нововведень (новацій); 2) розробник, творець нових педагогічних систем або нових технологій 3) розробник-оновник, що вносить зміни у існуючі освітні системи, методики, технології.

Новаторський виробничий досвід – принципово новий, прогресивний виробничий досвід, впровадження якого забезпечує значне підвищення продуктивності праці і якість виготовленої продукції. Упровадження *Н. в. д.* у навчально-виробничий процес учнів закладів професійно-технічної освіти України активізувалося з II пол. 60-х рр. ХХ ст. Для інженерно-педагогічних працівників організовувалися спеціальні семінари, практикуми, на яких вони вивчали *Н. в. д.* і методики його викладання учням. На *уроках виробничого навчання* під час показу методів і прийомів праці новаторів виробництва майстри виробничого навчання ознайомлювали учнів з прогресивністю й раціональністю таких прийомів, розкривали економічну ефективність, вплив на зростання ефективності праці, збереження робочого часу, підвищення експлуатаційних можливостей обладнання тощо. При вивченні *методів новаторів виробництва* учні мали занотувати спеціальний план, що містив відомості про передового робітника, сутність новаторського методу чи прийому; характер виконуваної роботи та технічні вимоги; за рахунок яких показників досягнуто високих результатів праці; техніко-економічні показники зниження трудомісткості виробу, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості тощо.

Новаторський педагогічний досвід – досвід розробки і втілення нових педагогічних концепцій і освітніх систем педагогами практиками.

Номенклатура (*лат. nomenclatura – перелік, список*) – 1) перелік назв

уживаний у будь-якій галузі науки, техніки, мистецтва; 2) сукупність назв продукції, що виробляється; 3) перелік рахунків, що відкриває бухгалтерія; 4) перелік посад, кадрів, який затверджують вищестоящі органи.

Норма якості професійної освіти – визначена й документально зафіксована система вимог щодо якості освіти, яка відповідає потребам особистості, держави, суспільства. Див. *Якість професійної освіти*.

Ноу-хау – технічні знання, досвід, секрети виробництва, документально оформлені, передача яких обумовлена укладанням договорів та ін. угод, оскільки *Н.-х.* охороняється законодавством.

О

Обдарованість – 1) якісно своєрідне сполучення здібностей, що забезпечує успішність виконання діяльності; 2) спільна дія здібностей, що представляють певну структуру, дозволяє компенсувати недостатність одних здібностей за рахунок переважного розвитку інших; 3) загальні здібності або загальні характеристики здібностей, що зумовлюють широту можливостей людини, рівень і своєрідність її діяльності; 4) розумовий потенціал, або інтелект; цілісна індивідуальна характеристика пізнавальних можливостей і здібностей до навчання; 5) сукупність задатків, природних даних, характеристика ступеня виразності й своєрідності природних передумов здібностей; 6) талановитість; наявність внутрішніх умов для видатних досягнень у діяльності (за *В. Шапаром*).

Операційна карта – див. *Робоча карта*.

Операція – це складова частина технологічного, отже, і трудового процесу. У металообробці *О.* – це частина технологічного процесу, здійснювана на одному робочому місці над однією деталлю або одночасно кількома до переходу до наступної деталі чи групи деталей. Для процесів хімічного й металургійного виробництва *О.* – це частина процесу, що відбувається на одному робочому місці й характеризується зміною предмета праці: подача (підвезення) матеріалів, завантаження, плавлення, промивання, фільтрування, розчинення, вивантаження та ін. Основні *О.* будівельних робіт – це стадії (етапи) технологічного процесу.

Операція технологічна – це частина технологічного процесу, що виконується неперервно на одному й тому самому робочому місці під час обробки одного й того самого продукту виробництва. Див. *Операція трудова*.

Операція трудова – дії, об'єднані однією метою, або певна діяльність, спрямована на виконання конкретного завдання. Є основним елементом під час нормування технологічного процесу й складання номенклатури робіт у виробничому навчанні. Часто *О. т.* розглядають як технологічну, але ці елементи виробничого навчання суттєво відрізняються один від одного. *О. т.* є основним елементом діяльності робітника і складається з

одного або кількох робочих прийомів. Для виконання однієї технологічної операції треба виконати кілька *О. т.* характеризується незмінністю предмета праці, її знарядь та комплексу робочих прийомів, що входять до неї. Див. *Операція технологічна*.

Опитування – складова частина перевірки знань, що здійснюється у формі постановки запитань, які формулюються так, щоб стимулювати мислительну діяльність тих, хто навчається, залучити їх до аналізу й узагальнення. Мета *О.* – контроль знань, закріплення вивченого матеріалу, активізацію навчального процесу в цілому.

Організаційні форми виробничого навчання – сукупність форм організації навчально-виробничого процесу, які групуються за такими характеристиками: зміст навчального матеріалу, місце й умови проведення уроків і занять, участь усіх учнів у виконанні навчальних, навчально-виробничих і виробничих робіт. Основні *О ф. в. н.*: урок і заняття з виробничого навчання. Урок з виробничого навчання забезпечує розв'язання єдиного дидактичного завдання всією групою учнів в однакових навчально-виробничих умовах (наприклад, у навчально-виробничих майстернях, навчальному господарстві тощо). Заняття з виробничого навчання забезпечує розв'язання різних дидактичних завдань для окремих учнів, ланок або бригад у різних навчально-виробничих умовах (різні ділянки будівельних об'єктів, виробничих цехів і т. ін.).

Організація виробництва – комплекс заходів щодо найефективнішого поєднання праці з матеріальними елементами виробництва, які здійснюються в конкретних соціально-економічних умовах з метою виконання завдань із встановленими якісними показниками при найраціональнішому використанні ресурсів. *О. в.* спрямована на одержання найбільшого прибутку власниками засобів виробництва.

Організація праці – це 1) система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та один з одним, що утворює певний порядок трудового процесу, який включає поділ праці та її кооперування, організацію робочих місць та їх обслуговування, впровадження раціональних прийомів та методів праці, науково обґрунтованих норм праці, її мотивацію, планування і облік; 2) спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів; 3) систематична діяльність людей по впровадженню нововведень у наявну *О. п.* для приведення її у відповідність з досягнутим рівнем розвитку науки, техніки і технології; 4) розподіл задач і відповідальності між працівниками на підприємстві, в організації або їхніх підрозділах. *О. п.* – невід'ємна складова трудової діяльності людини, що сприяє вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

Організація робочих місць – це підпорядкована цілям виробництва система заходів з їх оснащення засобами і предметами праці, плануванню, розміщенню їх в певному порядку, обслуговуванню і атестації. Конкретний зміст цих заходів визначається характером і спеціалізацією робочого місця і значенням у виробничому процесі.

Освіта полікультурна – це 1) особливий спосіб мислення, заснований на ідеях свободи, справедливості, рівності (за І. Бессарабовою); 2) освітня реформа, спрямована на перетворення традиційних освітніх систем так, щоб вони відповідали інтересам, освітнім потребам і можливостям вихованців незалежно від расової, етнічної, мовної, соціальної, гендерної, релігійної, культурної приналежності; 3) міждисциплінарний процес залучення учнів до багатства світової культури через послідовне засвоєння знань про рідну й загальнонаціональну культури за допомогою змісту всіх дисциплін навчальної програми, а не окремих курсів, методів і стратегій навчання, формування толерантного ставлення до культурних відмінностей, рис, необхідних для життя у полікультурному світі; 4) процес інституціоналізації філософії культурного плюралізму всередині освітньої системи, що передбачає запровадження запланованих змін до освітньої системи з метою правового, організаційного закріплення нових відносин, які ґрунтуються на визнанні всіх етнічних і культурних груп суспільства (за Г. Баптистом). Мета *П. о.* – формування *особистості*, здатної до активної творчої діяльності в сучасному полікультурному багатонаціональному середовищі, збереження своєї соціально-культурної ідентичності, яка прагне до розуміння інших культур, поважає інші культурно-етнічні спільності, вміє жити у добробуті й злагоді з представниками різних національностей, рас, віросповідань. Див. *Полікультурність*.

Освітній кластер – це форма соціального партнерства закладів професійної освіти і підприємств. *О. к.* – це сукупність взаємопов'язаних закладів професійної освіти, об'єднаних за галузевою ознакою і партнерськими відносинами з підприємствами галузі. Рисами галузевого *О. к.* є – створення умов для формування спеціалістів з різним рівнем професійної освіти, підвищення рівня престижу висококваліфікованих робітничих професій, інтеграція освіти з наукою і виробництвом (за *О. Яворським*).

Особистість – суспільна сутність людини, що включає сукупність вироблених нею в праці соціальних властивостей і якостей. Основні ознаки *О.*: розумність, відповідальність, свобода, власна гідність, свідоме управління власною поведінкою і діяльністю, суспільна активність, міцність поглядів і переконань, творчість, індивідуальність.

Охорона праці – це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), що забезпечують сприятливі умови

праці.

II

Педагог професійного навчання – педагогічний працівник професійно-технічного навчального закладу або вищого навчального закладу, який поєднує функції майстра виробничого навчання і викладача спеціальних та профільно-орієнтованих дисциплін. Необхідність підготовки *П. п. н.* зумовлена впровадженням інноваційних та інформаційних технологій навчання, необхідністю формування якісно нового педагога професійної школи, підготовленого до роботи в сучасних умовах, здатного адаптуватися до педагогічних інновацій і швидко реагувати на сучасні й перспективні процеси соціально-економічного розвитку суспільства (за *О. Щербак*).

Педагогіка безпеки – науковий напрям у педагогіці про закономірності розвитку життєвого досвіду безпечного існування особистості в системі „Людина – Природа – Суспільство”. Об’єктом *П. б.* є „освітній процес” розвитку життєвого досвіду безпечного існування (життєдіяльності) особистості, а її предметом – закономірності розвитку життєвого досвіду безпечного існування (життєдіяльності) особистості. Дослідження з *П. б.* у галузі освіти покликані зреалізовувати такі завдання: виховання культури безпеки суб’єктів навчально-виховної взаємодії із відповідною готовністю до дій у ситуаціях, небезпечних для життя й здоров’я людини; навчання безпечній діяльності, у т. ч. й у ситуаціях, небезпечних для життя і здоров’я людини; розвиток навичок надання само- та взаємодопомоги, здатності передбачати, попереджати і запобігати небезпеці.

Педагогічна діяльність майстра виробничого навчання – процес, який передбачає створення *М. в. н.* у процесі підготовки до уроку своєрідної конструкції майбутнього заняття, для чого йому необхідно підібрати найбільш доцільні навчально-виробничі завдання для учнів із урахуванням психологічних особливостей сприйняття учнями навчального матеріалу, передбачити можливі утруднення учнів і запобігти їм, забезпечити взаємозв’язок теоретичного й виробничого навчання, підготувати необхідне обладнання, пристосування, інструмент, матеріали і технічну документацію, спроектувати роботу для кожного учня, врахувати знання, здобуті учнями раніше.

Педагогічна майстерність – вища форма професійної спрямованості особистості (за В. Сластьоніним). *П. м.* передбачає особистісну професійну неповторність, унікальність, власний стиль діяльності педагога, концептуальність професійного мислення та ін. (за І. Зязюном). Ґрунтується на високому професійному рівні педагога, його загальній культурі, педагогічному досвіді.

Педагогічна технологія – це 1) комплексна інтегративна система, яка містить упорядковану множинність операцій і дій, якими забезпечуються: педагогічне цілепокладання, змістові інформаційно-предметні й процесуальні аспекти, спрямовані на засвоєння знань, здобуття

професійних умінь і формування особистісних якостей учнів, визначених цілями навчання (за *Р. Гуревичем*); 2) моделі навчання та виховання, які раніше називалися методиками навчання й виховання (*Л. Занков, В. Рєпкін*); 3) підхід до опису педагогічного процесу (*В. Юдін*). Структура *П. т.*: 1) концептуальна основа; 2) змістова частина (мета й зміст навчання, виховання, управління); 3) процесуальна частина (технологічний процес) – засоби, методи для досягнення мети (методи і форми пізнавальної діяльності учнів, методи і форми роботи педагога, діагностика педагогічного процесу, управління ним). Технологічний процес може включати додаткові, міждисциплінарні, міжгалузеві, допоміжні технології (за *Г. Селевком*). Див. *Технологія*.

Педагогічне спілкування – це 1) сукупність методів і засобів, застосування яких забезпечує досягнення мети навчання, виховання й визначає характер взаємодії між суб'єктами педагогічного процесу; 2) комунікативна взаємодія педагога з учнями, батьками, колегами, спрямована на встановлення сприятливого психологічного клімату, оптимізацію діяльності й стосунків, продуктивність взаємодії. *П. с.* здатне задовольнити потреби управління соціально-психологічним, духовним розвитком учнівського колективу, уможливорює реалізацію в навчально-виховному процесі особистісних якостей педагога (за *О. Леонтєвим*). Оптимальне *П. с.* забезпечує найкращі умови для розвитку мотиваційної сфери учнів і творчих можливостей педагогічної діяльності, сприятливий морально-емоційний клімат навчання й виховання, запобігає виникненню психологічного бар'єру, конфліктних ситуацій між педагогом й учнем. Важлива умова продуктивного *П. с.* – *психологічна культура*. Див. *Спілкування*.

Педагогічний досвід – досвід перетворення загальної педагогічної ідеї в конкретну навчально-виховну практику; система прийомів, форм і методів діяльності викладача або майстра виробничого навчання з підготовки кваліфікованих робітників.

Перевірка й оцінка успішності знань учнів – виявлення стану засвоєння учнями знань, формування умінь і навичок. Така перевірка спонукає учнів до активності у навчанні, педагогам надає істотну допомогу в розв'язанні багатьох завдань навчання. *Форми П. о. у.*: поточні, підсумкові; усні, письмові. Результати *П. о. у.* виражаються в оцінці, визначенні рівня підготовки та розвитку учнів, якості здобутих знань, сформованих умінь і навичок.

Передовий виробничий досвід – найбільш ефективні (з соціальної й економічної точки зору) науково-технічні досягнення, способи, прийоми, методи, форми організації виробництва, праці й управління, що на них базуються (за *В. Олійником*). Почали створюватися при закладах профтехосвіти України з II пол. 60-х рр. ХХ ст. відповідно до чинного на той час нормативного забезпечення з реформування ПТО (1965-1991 рр.). Ґрунтова робота з питань упровадження *П. в. д.* проводилася у Волинському, Закарпатському, Кіровоградському, Донецькому,

Одеському, Кримському, Сумському, Херсонському та ін. обласних управліннях. Поширеними формами роботи з впровадження *П. в. д.* на уроках теоретичного і виробничого навчання викладачів та майстрів виробничого навчання були: під час *інструктажу* (усіх його видів: вступного, поточного чи заключного та під час письмового) проведення показу передових прийомів, а також оглядів інформаційних матеріалів, отриманих від базових підприємств щодо нової техніки, приладів, нових технологічних процесів тощо; *лабораторних робіт* та ін., що відображали передовий досвід виконання трудових прийомів, найбільш *раціональну організацію робочого місця і технології виробництва* та ін.; *виробничі екскурсії* на підприємства з оглядом *робочих місць* передовиків виробництва; бесіди з передовиками виробництва (з демонстрацією конкретних трудових прийомів, операцій, науково-технічних досягнень та ін.); робота в гуртках технічної творчості, раціоналізаторства та винахідництва, створення учнями наочності для кабінетів спеціальної технології, фізики та ін., що висвітлювали виробничий досвід передовиків; організація технічних конференцій, лекторіїв, конкурсів *професійної майстерності* за участі передовиків, новаторів виробництва тощо. Див. *Новаторський виробничий досвід; Новаторський педагогічний досвід.*

Передовий педагогічний досвід – це вид інноваційного досвіду, пов'язаний з конструюванням на практиці нової педагогічної дійсності, виявленням адекватного сучасним вимогам змісту, більш ефективних методик, технологій і організаційних форм навчання і виховання. Розрізняють досвід новаторський, досвід окремих винаходів і вдосконалень, досвід творчого використання вже відомого. У 60-80-х рр. ХХ ст. відомими стали педагоги-новатори М. Палтишев, С. Шумега, Б. Данилюк, В. Василів, М. Анісімов, А. Шведова, В. Харабет, С. Максимюк та ін. Див. *Школа передового досвіду.*

Перепідготовка робітників – це навчання тих осіб, які вже мають професію, з метою оперативного забезпечення персоналом нових напрямів науково-технічного і соціального прогресу, а також переміщення кадрів із застарілих сфер діяльності в сучасні з метою здобуття нової. Форми *П. п.* такі ж, як і при професійній підготовці. Див. *Професійне навчання (підготовка).*

Письмові роботи учнів – вид самостійних робіт, що виконуються за завданням і під керівництвом педагогів. У різних формах використовуються на всіх етапах навчання переважно для перевірки знань, умінь і навичок учнів.

Підвищення кваліфікації – професійне навчання, спрямоване на послідовне вдосконалення професійних знань, умінь і навичок з уже набутої професії. Періодичність навчання з метою *П. к.* встановлюється міністерствами, а її тривалість – відповідними навчальними програмами. *П. к.* може здійснюватися і з відривом від виробництва, при цьому встановлені мінімальні державні компенсації і гарантії, передбачені чинним Законодавством України (збереження середньої мінімальної

заробітної плати за основним місцем роботи за час навчання; оплата вартості проїзду працівника до місця навчання і назад; виплата добових за кожний день перебування в дорозі у розмірі, встановленому законодавством для службових відряджень та ін.).

Підприємство – самостійний суб'єкт господарювання, створений компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торгівельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому Господарським кодексом України та іншими законами.

Планування навчально-виробничого процесу – процес, який здійснюється за такими основними навчально-методичними документами: робочі навчальні плани; робочі навчальні програми з професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки; поурочно-тематичні плани; плани виробничого навчання; план заняття (уроку); розклад занять.

Планування технологічного процесу – розробка набору інструкцій, що описують послідовність задач, які необхідно виконати для досягнення конкретної мети; необхідне підприємству для створення єдності між розробкою продукту і його виготовленням. *П. т. п.* передбачає облік сировини, комплектуючих, необхідних для виробництва продукту, а також задачі, які необхідно виконати для перетворення їх у готову продукцію. *П. т. п.* описує процес виробництва підприємством конкретного продукту одночасно з технічними специфікаціями даного продукту.

Поведінка – зовнішній прояв діяльності, система дій індивіда, спрямована на підтримку свого існування. Це особливим чином організована психічна діяльність, що проявляється в певній послідовності вчинків, цілеспрямованих дій.

Поведінкові індикатори – це стандарти поведінки, що спостерігаються в діях людини, яка володіє конкретною компетенцією.

Повнота знань – всебічне засвоєння навчального матеріалу. Досягається доцільним поєднанням різних методів у навчанні, активізацією навчальної діяльності учнів, виробленням максимально свідомого ставлення до навчання, застосуванням знань на практиці. В учнів розвивається здатність конкретизувати свої уявлення, робити умовиводи, підкріплювати їх відповідними прикладами, знаходити нові зв'язки і відношення між предметами і явищами, що вивчаються.

Поділ праці – диференціація видів трудової діяльності між різними групами працівників. Сутність *П. п.* на підприємстві – закріплення за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій. У середині підприємства розрізняють такі

види *П. н.*: функціональний, технологічний, професійний, кваліфікаційний. З *П. н.* нерозривно пов'язане її *кооперування*.

Показ – це метод виробничого навчання, за допомогою якого в учнів формується точний і конкретний руховий образ трудових дій (приймів і способів виконання навчально-виробничих робіт), якому вони наслідують і з яким порівнюють свої дії (за *В. Скакуном*).

Полікультурність – збереження та інтеграція культурної самобутності особистості в умовах багатонаціонального суспільства, що дозволяє формувати толерантні відносини між різними національностями, виховувати культуру міжнаціонального спілкування (за *В. Матисом*). Див. Освіта *полікультурна*.

Полікультурна освіта – див. *Освіта полікультурна*.

Політехнічне навчання – це опанування системи знань про наукові основи сучасного виробництва, набуття навичок поведіння з найбільш уживаними засобами праці, формування й розвиток технічних здібностей і творчого ставлення до праці. *П. н.* є одним із шляхів поєднання теорії і практики. Метою *П. н.* є розвиток тих якостей особистості, завдяки яким вона включається у процес виробництва, формування рухливості функцій у праці, що змінюється за змістом, і всебічний їх розвиток. Предметом *П. н.* є загальні принципи всіх процесів виробництва.

Поточний контроль – один із контрольних заходів, що здійснюється під час проведення практичних, лабораторних і семінарських занять для перевірки рівня підготовленості учня, студента до виконання конкретної роботи. Форма проведення *П. к.* під час навчальних занять і система оцінювання рівня знань визначається відповідною кафедрою (предметною) або цикловою комісією.

Потреба – об'єктивна необхідність організму в певних умовах, що забезпечують його життя і розвиток. Притаманна всім високоорганізованим живим істотам. *П.* людей підпорядковані соціальним закономірностям, оскільки вони змушені виготовляти необхідні їм предмети у процесі спільної трудової діяльності.

Почуття інтелектуальні – почуття, що виражають ставлення людини до процесу пізнання (допитливість, інтерес, сумнів, радість, відкриття тощо).

Пояснення – метод усного викладення навчального матеріалу, мета якого – аналіз, тлумачення й доведення різних положень навчального матеріалу шляхом розкриття причинно-наслідкових та інших зв'язків і закономірностей. *П.* поєднується на уроках з *описом, бесідою, демонстрацією, дослідом* та ін.

Працездатність – здатність людини до виконання конкретної трудової діяльності в рамках заданих часових лімітів і параметрів ефективності. *П.*

людини залежить від внутрішніх (мотивації, емоціонального стану, функціональної активності, ступеня тренуваності людини) і зовнішніх чинників (температури і вологості повітря, барометричного тиску, освітленості, характеру взаємостосунків з оточуючими тощо). Упродовж робочого дня, тижня і пори року *П.* змінюється. Умови підтримки *П.* і функціонального стану організму на оптимальному рівні: *соціальні* (згуртованість, плідно працюючий колектив тощо); *психологічні* (врахування індивідуально-психологічних властивостей, психологічний комфорт тощо); *психогігієнічні* (уникнення стресів, психотравм, конфліктів); *функціонально-психологічні* (режим праці і відпочинку, шумовий і звуковий комфорт, фіто атмосфера, дизайн приміщень тощо); *ергономічні* (доцільна організація робочих місць, трудових рухів, дій, всієї трудової діяльності, наукова організація праці) (за *В. Рибалкою*). Види *П.*: загальна, повна загальна, часткова, професійна, розумова, фізична (за *П. Червяком*); принципова (загальна), вікова, яка відповідає рівню професійного старіння, поточна (за *О. Буровим*).

Працелюбність – риса характеру, що передбачає яскраво виражене позитивне ставлення особистості до процесу трудової діяльності. Проявляється як на поведінковому рівні, так і на певному етапі особистісного розвитку. Виражається в активності, ініціативності, сумлінності, захопленості й задоволеності власне процесом праці. Відображає рівень інтеграції та генералізації позитивних психічних властивостей, відносин і вольових дій людини, що виявляються в бажанні й умінні бути корисним суспільству, у творчому завязатті, ініціативності, організованості й відповідальності перед колективом за свої дії і поведінку (за *В. Шапаром*). *П.* – одна з основних якостей успішних людей.

Працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Працьовитість – див. *Працелюбність*.

Праця – свідома, цілеспрямована діяльність людини, спрямована на створення суспільно значущих матеріальних і духовних цінностей, необхідних для задоволення потреб особистості й суспільства. Педагоги не обмежуються тлумаченням *П.* винятково як засобу трудової підготовки молоді (*П.* – категорія не тільки економічна, а насамперед духовна (*О. Духнович*), *П.* – фізична, розумова гімнастика, засіб для покращення здоров'я (*М. Корф*); *П.* – необхідна умова всебічного розвитку особистості, зокрема розумового й морального” (*П. Лесгафт*); *П.* – умова „створення духовних і матеріальних цінностей” (*К. Ушинський*); *П.* – простір для застосування знань, умови розумового і морального виховання особистості (*В. Фармаковський*); *П.* – суспільна категорія, один із засобів всебічного виховання учнів (*І. Франко*). *П.* – основна форма життєдіяльності окремої людини і суспільства в цілому, провідний фактор соціогенезу, засіб самовираження та самоствердження

особистості, реалізації її інтелектуального і творчого потенціалу, досвіду, почуття моральної гідності. До *П.* людину спонукають різні потреби, інтереси, нахили, почуття обов'язку, відповідальності, що виступають як мотиви. *П.* передбачає наявність у людини певних знань, умінь і навичок, які, в свою чергу, збагачуються і розвиваються. У процесі *П.* формуються фізичні, духовно-психологічні, психофізіологічні якості людини. Структура процесу *П.*: а) цілеспрямована трудова діяльність; б) предмет *П.*; в) знаряддя *П.*; г) умови *П.*; д) результат *П.* (за *В. Рибалкою, В. Синявським*). *П.* передбачає феномен творчості. Див. *Виробнича праця учнів ПТНЗ; праця розумова*.

Праця розумова – діяльність, що спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей з переважанням розумової енергії.

Предмет праці – річ або сукупність речей, на які спрямовано працю людей. *П. п.* поділяються на природні (вугілля, руда, деревина) або вироблені попередньою працею (литво, пластичні маси, прядиво, борошно). Разом із засобами праці *П. п.* становлять засоби виробництва.

Предметна наочність – один із різновидів наочних навчальних посібників; наочні натуральні, природні і виробничі об'єкти. *П. п.* використовують впродовж усього процесу виробничого навчання – від первинного навчального ознайомлення з предметом навчання до узагальнення в системі виробничої діяльності учнів. У навчанні має обов'язково поєднуватися з іншими (образними, схематичними і символічними) наочними посібниками, словом учнів і педагога.

Принципи навчання – основні положення, на яких базується успішно організована теорія освіти і навчання й навчально-виробничий процес.

Проблемне навчання – така організація навчальних занять, яка передбачає створення під керівництвом педагога проблемних ситуацій і активну самостійну діяльність учнів з їх розв'язання, в результаті чого відбувається творче оволодіння професійними знаннями, вміннями, навичками і розвиток розумових здібностей. Див. *Активізація пізнавальної діяльності учнів*.

Продуктивність праці – це показник трудової діяльності працівників. Підвищення *П. п.* – основний резерв зменшення вартості продукції і витрат на її виробництво. Ефективне використання машин можливе за умови належної технічної підготовки персоналу. Науково-технічний прогрес висуває зростаючі вимоги до рівня освіти, кваліфікації та відповідальності працівників. Кваліфікаційні вимоги до робітників на виробництві постійно зростають, тому здобуті працівником професійні знання і навички періодично потребують поповнення або оновлення, що зумовлює необхідність *підвищення кваліфікації або перепідготовки працівника*.

Прозорість кваліфікації – ступінь, до рівня якого можна визначити вимоги до

кваліфікації, порівняти її на різних ринках праці та підготовки (секторних, регіональних, національних або міжнародних).

Професійна гігієна – див. *Гігієна праці*.

Професійна компетентність – володіння системою знань, умінь і навичок, достатньою для успішного розв’язання того кола трудових завдань, яке відповідає поточним і передбачуваним на найближче майбутнє функціональним обов’язкам конкретного працівника. Див. *Компетентність*.

Професійна майстерність – сукупність професійно значимих якостей фахівця. *П. м.* робітника, спеціаліста характеризується: якістю роботи, продуктивністю праці, застосуванням передових методів праці, сучасної техніки і технології, виробничою самостійністю, свідомим виконанням робіт, творчим ставленням до праці, культурою праці. Робітник, який досяг *П. м.*, досконало володіє навичками та вміннями, потрібними для трудових і виробничих операцій з професії, вміє визначити дефекти „на око”, легко читати робочі креслення, скласти ескізи майбутньої роботи, планувати виробничий процес, знає раціональні прийоми організації робочого місця, принципи госпрозрахунку, добре розбирається на особливостях нормуванні роботи.

Професійна навичка – це сформована на основі практичного вміння у результаті вправ здатність автоматично (неусвідомлено), виконувати трудові дії, завдяки яким робітник досягає високих кількісних результатів праці, з незмінно високою якістю. Типи навичок: рухові (здатність робітника правильно виконувати трудові рухи, забезпечуючи їх точність, швидкість, силу, координованість з мінімальними фізичними затратами); розумові (елементи розумової діяльності, що стандартизуються і застосовуються без спеціального осмислювання у процесі професійно-трудової діяльності робітника); сенсорні (здатність робітника за даними, що робітник отримує від органів чуття судити, про параметри у ході технологічних процесів й асортимент матеріалів).

Професійна орієнтованість – це здатність і стійкий інтерес до будь-якого виду трудової діяльності, вміння обрати для себе професію з урахуванням індивідуальних психофізіологічних характеристик, здібностей.

Професійна освіта – це 1) комплекс педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури (в Україні); складова системи освіти України; 2) підготовленість людини до визначеного виду трудової діяльності, яка підтверджена дипломом (свідоцтвом, сертифікатом) про закінчення відповідного навчального закладу (країни Європейського Союзу).

Професійна педагогіка – наука про загальні та специфічні закони, закономірності, особливості, принципи та умови освіти, навчання, учіння і виховання особистості професіонала (кваліфікованого робітника, інженера, вчителя, лікаря та ін. фахівців). *П. п.* вивчає проблеми теорії і практики професійної освіти і навчання, взаємозв'язок між цими категоріями на різних етапах професійного розвитку особистості фахівця, закономірності й закони навчання людини професії і формування професійно та соціально важливих якостей особистості окремих працівників і виробничого персоналу в цілому для різних галузей промисловості, с/г і сфери послуг, їх професійних компетенцій з урахуванням сучасних і перспективних вимог ринкової економіки. *П. п.* розкриває методологічні, теоретичні і методичні основи педагогічного процесу в професійній школі будь-якого рівня, у різних системах професійної підготовки фахівців, у т. ч. й короткотермінової в умовах виробництва, а також перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних в центрах зайнятості, додаткової освіти. Предмет *П. п.* – системи і процеси освіти, теоретичного, практичного і виробничого навчання, виховання і формування особистості, єдність і взаємозв'язок між ними; їх мета й особливості, зміст професійної освіти, що визначається соціальним замовленням та розкривається і змінюється відповідно до змін в умовах науково-технічного, інформаційно-технологічного розвитку; особливості оволодіння науково-технічними знаннями, професійними навичками, способами професійної діяльності, розвитку професійно-важливих якостей особистості фахівця, його професійних компетенцій і компетентності. Забезпечення взаємозв'язку педагогічного і виробничого процесів (із урахуванням специфіки кожної галузі промисловості, сільського господарства, сфери послуг) має винятково важливе значення для розвитку неперервної професійної освіти – освіти впродовж життя (за Н. Ничкало).

Професійна переорієнтація – частина професійного самовизначення особистості. Тлумачиться як вибір суб'єктом тієї або іншої професії, як вибір стратегії і траєкторії професійного розвитку, тобто особистісно-індивідуальних смислів і перспектив власного розвитку. Передбачає формування й розвиток духовних потреб у професійній діяльності, мотивацію до зміни роду діяльності, розкриття нових можливостей, актуалізацію творчого потенціалу особистості й духовних цінностей у конкретних історичних умовах.

Професійна придатність – сукупність всіх особливостей людини, необхідних для виконання професійної роботи (пілот, лікар, артист, музикант, вчитель).

Професійна самоорганізація – це сукупністю двох взаємопов'язаних процесів: *професійної самопідготовки та професійної самореалізації.*

Професійна самопідготовка – процес, що відображає формування професійного потенціалу, професійної компетентності фахівця. *П. с.* складається з процесів *самоосвіти і самовиховання.*

Професійна самореалізація – це втілення професійного потенціалу в життя, (професійну діяльність), що передбачає свідоме прагнення особистості виявити свої внутрішні характеристики (властивості, здібності, якості) таким чином, щоб їх зовнішня форма (професійні знання, вміння, навички) відповідала професійним нормативам, а результати професійної діяльності набули суспільного (професійного) визнання. *П. с.* складається з процесів самовираження й самоствердження.

Професійна спостережливість – вміння людини помічати у професійній діяльності, явищах, предметах те, чого не бачать інші.

Професійне модульне навчання – це гнучка технологія організації професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, в основі якої лежить індивідуальний діяльнісний підхід до освоєння модулів трудових навичок (за *В. Аніщенком*). Див. *Модуль трудових навичок*.

Професійне навчання (підготовка) – це 1) процес цілеспрямованого формування у спеціальних знань, розвиток необхідних навичок і вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва; 2) складова професійної освіти, що передбачає формування у громадян професійних умінь і навичок, необхідних для виконання певної роботи або групи робіт, і може здійснюватися у ПТНЗ, а також шляхом індивідуального чи курсового навчання на виробництві, у сфері послуг згідно з нормами чинного законодавства за рахунок підприємства, установи і організації. Підготовка нових робітників – це *П. н.* учнів із тих, хто не мав професії або спеціальності. Як правило, на виробництві готують кадри за спеціальностями, що не вимагають тривалих термінів навчання. Основні форми *П. н.*: індивідуальне (учня прикріплюють до кваліфікованого працівника або включають до складу робочої бригади, де його навчає бригадир або інший висококваліфікований робітник з числа членів бригади), бригадне (учні об'єднуються у бригади, які очолюють бригадири (інструктори виробничого навчання) і курсове навчання (опанування спеціальностей, які потребують поглибленого вивчення теоретичних знань – курсове навчання особливо складним професіям).

Професійне навчання на виробництві – найбільш повна взаємодія науки, освіти і виробництва. В основу *П. н. н. в.* покладено закони професійної педагогіки, обґрунтовані видатним ученим у галузі ПТО, одним із засновників професійної педагогіки – *С. Батишевим*. *П. н. н. в.* спрямоване на підвищення якості професійного складу працівників підприємств, формування у них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах і забезпечення високої продуктивності праці та ефективної зайнятості. *П. н. н. в.* робітників здійснюється на підставі

чинного законодавства України та організовується відповідними підрозділами, сформованими на самих підприємствах та має безперервний характер й повинна здійснюватися систематично впродовж трудової діяльності робітника. Новітні навчальні технології в процесі професійної підготовки персоналу на виробництві забезпечують високий рівень якості в скорочені терміни навчання (за В. Аніщенком). П. н. н. в. робітників проводиться за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формами навчання, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами. П. н. н. в. забезпечується шляхом: курсового навчання, що передбачає формування навчальних груп і здійснюється у навчальних класах (лабораторіях); індивідуального навчання, що передбачає навчання на робочому місці, під керівництвом кваліфікованих робітників – інструкторів виробничого навчання. Підприємство самостійно обирає форму професійного навчання відповідно до умов і цілей навчання та чисельності осіб, яких необхідно навчати. П. н. н. в. робітників передбачає первинну професійну підготовку; перепідготовку працівників; підвищення кваліфікації працівників; підвищення кваліфікації керівників і фахівців.

Професійне самовизначення – діяльність людини, яка набуває того чи іншого змісту в залежності від етапу її розвитку як суб'єкта праці (за Є. Клімовим). Головна мета П. с. – поступове формування внутрішньої готовності до усвідомленої і самостійної побудови, корекції і реалізації перспектив власного розвитку (професійного), готовності самостійно знаходити особистісно значущі смисли в конкретній професійній діяльності (за М. Пряжніковим). Основні показники П. с.: установка на професійну діяльність з виявленням ініціативи і творчості у розв'язанні професійних задач, розвиток мотивації досягнень, синтез саморозвитку і самореалізації. Див. *Професійна переорієнтація*.

Професійне самовираження – суб'єктивне явище, яке базується на системі актуалізованих професійних якостей відповідно до динаміки професійної Я-концепції („Я-професійне-дієве”).

Професійне самоствердження – процес здобуття суспільного визнання досягнутого результату, який відповідає професійним нормам і є цінним не лише для самої особистості, а й для інших суб'єктів професійної діяльності.

Професійний розвиток працівників – це 1) набуття працівником нових знань і навичок, які він зможе використовувати у своїй професійній діяльності; 2) процес підготовки працівника до вирішення нових виробничих функцій, зайняттю нових посад та усунення розбіжності між вимогами і реальністю. Мотиви стимуляції П. р.: збереження посади або отримання іншої, забезпечення стабільності або збільшення доходів, розширення контактів працівника, набуття нових знань, що дає йому змогу підвищити конкурентоспроможність на ринку праці. На потребу П. р працівника значною мірою впливає динаміка зовнішнього середовища (поява нових зразків техніки і технологій і, як наслідок, зміна стратегій і структури

організації і необхідність освоєння нових видів діяльності). Основні напрями діяльності роботодавців у сфері *П. р.* працівників: розроблення поточних і перспективних планів їхнього професійного навчання; визначення видів, форм і методів професійного навчання; розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання; організація професійного навчання працівників; добір педагогічних кадрів і фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця; ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників, зокрема тих, які пройшли професійне навчання; стимулювання професійного зростання працівників; забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років; визначення періодичності атестації працівників й організація її проведення; проведення аналізу результатів атестації та здійснення заходів щодо підвищення професійного рівня працівників. Див. *Професійний саморозвиток*.

Професійний саморозвиток – свідомий, цілеспрямований процес підвищення рівня професійно-педагогічної компетентності особистості, розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та власної програми розвитку. В основі *П. с.* – механізм постійного подолання суперечностей між реальним рівнем професіоналізму („Я-реальне-особистісне”, „Я-професійне-дієве”) та уявним („Я-професійне-нормативне”) (за І. Краснощок). Див. *Професійний розвиток*.

Професійний стандарт – багатофункціональний нормативний документ, що визначає в межах конкретної робітничої професії вимоги до змісту та умов праці, кваліфікації та компетенцій робітників на різних кваліфікаційних рівнях і дає змогу встановити ступінь відповідності професійної діяльності працівника вимогам виробництва (сфери послуг).

Професійні здібності – це комплекс якостей особистості, який формується впродовж усього життя людини в процесі її професійної діяльності й забезпечує високий рівень трудових операцій.

Професійні інтереси учня ПТНЗ – чітко вмотивоване ставлення, кероване емоційно-вольовими механізмами, що спонукає особистість до здійснення професійної діяльності (за *М. Агаповою*).

Професійні навчальні компетенції учнів ПТНЗ – здатність реалізовувати здобутий комплекс знань, умінь, навичок, досвіду в навчальній і практичній діяльності.

Професійно важливі якості – комплекс найважливіших індивідуально-психологічних особливостей людини, які визначають успішність здобуття професії та виконання професійної діяльності.

Професійно-практична підготовка учнів – передбачає *виробниче навчання*,

виробничу практику, які дозволяють учням здобувати професійні знання, уміння та навички, працюючи на сучасному обладнанні з новітніми виробничими технологіями.

Професійно-прикладна фізична культура – це складова частина фізичної культури, що являє собою інтегральну якість особистості; визначає свідоме ставлення до використання засобів і методів фізичної культури у професійній діяльності для розв’язання професійно значимих задач, а також результатів їх використання (за Д. Баховим).

Професійно-теоретична підготовка учнів – передбачає вивчення дисциплін за професійним спрямуванням. Поглиблене вивчення учнями предметів за професійним спрямуванням уможлиблює досягнення освітньо-кваліфікаційного рівня з професії, конкурентоздатність робітника.

Професійно-технічні навчальні заклади – заклади освіти, що забезпечують реалізацію потреб громадян в якісній професійно-технічній освіті, оволодінні робітничими професіями, спеціальностями, кваліфікацією відповідно до їх інтересів, здібностей, стану здоров’я. До ПТНЗ належать: професійно-технічне училище відповідного профілю; професійне училище соціальної реабілітації; професійний ліцей; вище професійне училище; професійно-художнє училище; художнє професійно-технічне училище; вище художнє професійно-технічне училище; училище-агрофірма; училище-завод, центр професійно-технічної освіти; навчально-виробничий центр; центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів; навчально-курсний комбінат; навчальний центр; інші типи навчальних закладів, що надають професійно-технічну освіту. Відповідно до потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках, специфіки регіону ПТНЗ є спеціалізованими, багатопрофільними, різнорівневими і поліфункціональними. Мають широке коло повноважень щодо управління освітньо-виховною, навчально-виробничою, навчально-методичною, фінансово-економічною та господарською діяльністю. До основних повноважень і напрямів діяльності ПТНЗ належать: організація навчально-виховного процесу; навчально-виробнича, навчально-виховна, навчально-методична, фінансово-господарська та виробничо-комерційна діяльність (за В. Радкевич).

Професіонал – спеціаліст, який має необхідну кваліфікацію (знання та вміння) для реалізації певної діяльності у відповідності з прийнятими нормами.

Професіоналізм – особистісна властивість фахівця, набута під час навчальної і практичної діяльності здатність до комплексного виконання оплачуваних функціональних обов’язків; рівень майстерності та вправності, що відповідає рівню складності виконуваних завдань (за С. Батишевим). При цьому головним у процесі розвитку П. є не обсяг засвоєної інформації, а вміння творчо користуватися нею, застосовувати у практичній діяльності.

Професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб’єкта праці, що

відображає високу професійну кваліфікацію та компетентність, широкий спектр ефективних професійних навичок і вмінь, володіння сучасними алгоритмами й способами вирішення професійних задач, що забезпечує високу продуктивність праці фахівця (за *А. Деркачем*). Загалом *П. д.* конкретного спеціаліста визначається ступенем володіння ним змістом професійної діяльності, засобами розв'язання професійних завдань (засобами професійної діяльності), способами здійснення професійної діяльності (технологіями професійної діяльності). Професіоналізм інженерно-педагогічної діяльності виражається в тому, що інженер-педагог володіє здатністю формувати в учнів готовність до продуктивного розв'язання типових професійних завдань засобами навчального предмета (спеціальності) та своєї особистості за час, передбачений для реалізації навчально-виробничого процесу.

Професіоналізм особистості – якісна характеристика особистості, що відображає високий рівень розвитку професійно значимих та індивідуально-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень *креативності*, адекватний рівень домагань, мотиваційну сферу й ціннісні орієнтації, спрямовані на прогресивний розвиток фахівця (за *А. Деркачем*). 2 аспекти змісту *П. о.*: мотиваційний (спонукальні мотиви, сенс професійної діяльності, задоволеність працею тощо) та інструментальний (засоби, прийоми, технології для досягнення поставленої мети) (за *А. Марковою*).

Професіоналізм педагогічний – якісна характеристика педагога, яку можна розглядати з позицій різних методологічних підходів (системного, синергетичного, праксеологічного, культурологічного, історико-цивілізаційного, діяльнісного, гуманістичного, антропологічного, аксіологічного, індивідуально-творчого, професіографічного, акмеологічного). Згідно з діяльнісним підходом, *П. п.* виявляється, функціонує й розвивається у процесі цілеспрямованої зовнішньої і внутрішньої активності педагога у професійній діяльності й забезпечує продуктивність педагогічної праці (за *Н. Гузій*). Поняття *П. п.* тісно пов'язане з дефініціями „педагогічна майстерність”, „педагогічна творчість”, „професійна культура”, „професійна компетентність”, „професійне покликання”.

Професія (*лат. professio, від profiteer – оголошую свою справою*) – рід постійної трудової діяльності, зумовлений суспільним розподілом праці, який охоплює широку область застосування знань, умінь і навичок у тій чи іншій галузі виробництва, що узгоджується з нормами загальнолюдської моралі, базується на екоцентричній екологічній свідомості та є джерелом матеріального забезпечення людини. *П.* відрізняється від *ремесла*, тому не кожен вид спеціалізованої трудової діяльності набуває статусу *П.*, а лише той, що неодмінно „санкціонований” суспільством і потребує систематичної підготовки у відповідних навчальних закладах. Ознаки *П.*: виконання провідних функцій, що вимагають високого ступеня майстерності як у стандартних, так і в нових ситуаціях діяльності; системність знань та досвіду, набутих

у процесі тривалого навчання, під час якого вони інтегруються у професійні цінності, відображаючи переваги інтересів замовників і відбиваючи етичний код професії; розв'язання професійних ситуацій на основі знань і вмінь передбачає свободу професіоналів у поєднанні з їх високою відповідальністю та громадським контролем; престиж професії підтримується відповідним рівнем матеріальної винагороди (за *Н. Гузій*). В Україні основний шлях здобуття професійної освіти – навчання у професійно-технічних і вищих навчальних закладах. Див. *Державний класифікатор професій*.

Психолог педагогічний – психолог, на якого покладено сприяння покращенню умов навчання, щоб вони якнайбільше відповідали потребам і здібностям учнів. *П. п.* займається розробкою найбільш ефективних методів навчання, зокрема, використовуючи відкриття когнітивної психології і праці науковців, які досліджують процеси навчання.

Р

Регіон – це 1) певна територія в рамках однієї держави або групи держав, яка є однорідною за певними критеріями (економічними, демографічними, екологічними, етнічними, соціальними, культурними чи іншими) і за цими критеріями дана територія відрізняється від інших територій; 2) простір, в якому відбувається соціалізація людини, формування, збереження й трансляція культурних і духовних цінностей, розвиток природних багатств (за *Н. Яксою*); 3) те ж саме, що й район; 4) територія (акваторія), часто навіть значна за розмірами, не обов'язково є таксономічною одиницею у певній системі територіального поділу; 5) *Р.* природний, значна за розмірами територія, що характеризується певною спільністю природних умов. У сучасних теоріях *Р.* досліджується як багатофункціональна, багатоаспектна система. Найбільшого поширення набули чотири парадигми *Р.*: *Р.* – квазідержавна, *Р.* – квазікорпорація, *Р.* – ринок (ринковий ареал), регіон – соціум. Див. *Національно-регіональний компонент у професійній підготовці робітників*.

Редукція праці (*лат. reduction – повернення, відновлення*) – процес зведення складної праці до простої. Складна праця постає як помножена проста праця. За один і той самий час вона створює більшу вартість, ніж проста, на величину, що характеризує ступінь її складності. Базою *Р. п.* є некваліфіковані праця, яка не потребує спеціальної підготовки, досвіду, навичок і відповідає середнім розумовим та фізичним здібностям людини.

Режим праці та відпочинку – регламентація тривалості та послідовності періодів праці та відпочинку (перерв) з метою забезпечення високої продуктивності праці.

Рекламація (*лат. reclamatio – несхвалення, протест*) – претензії до виробника продукції через виявлені в ній дефекти, некомплектність, оформлені відповідними актами. *Р.* приймається, якщо вона зумовлена

конструктивно-технологічними недоліками і дефектами виробу і їх комплектуючих. *P.* відхиляється, якщо пов'язана з неправильною експлуатацією або якщо при додатковому дослідженні дефекти не виявлено.

Ремесло – дрібне ручне виготовлення виробів у разі відсутності внутрішньовиробничого поділу праці. Характерною ознакою *P.* є виготовлення виробів на замовлення споживача. Відповідно до різних історичних етапів суспільного виробництва та розподілу праці *P.* були домашніми, на замовлення і на ринок. Історично всі види ремесел розвивалися разом із прогресом суспільства. Для ремесла характерним є використання простих засобів праці, індивідуальне і ручне виготовлення виробів, високий рівень виконавської майстерності (за *B. Радкевич*).

Рентабельність (нім. *rentable* – *доходний*) – прибутковість, доходність. Показник *P.* характеризує успіхи в роботі окремих підприємств і галузей. *P.* визначається розмірами прибутку, який одержують на вкладений капітал, і є основним стимулом розвитку промислового виробництва.

Репродуктивна діяльність учня – діяльність, спрямована на репродукцію, механічне відтворення здобутих знань, навичок і вмінь, діяльність за готовим зразком. Завдання, для розв'язання яких достатньо репродуктивної діяльності, належать до репродуктивних. Їх виконання вимагає відтворення відомого, а також нескладних узагальнень і висновків.

Ресурси трудові – частина населення країни, що володіє сукупністю фізичних і духовних здібностей, загальноосвітніми і професійними знаннями для роботи в народному господарстві, включаючи людей, старших і молодших працездатного віку, зайнятих в суспільному виробництві.

Ресурсозбереження – це 1) процес забезпечення росту обсягів корисних результатів за умови відносної стабільності матеріальних витрат; 2) процес, який передбачає використання всіх видів ресурсів (матеріальних, трудових, природних, фінансових та ін.) для розв'язання завдань економічного й соціального розвитку; 3) сукупність заходів з економічного й ефективного використання всіх факторів виробництва, загальною характеристикою яких є потенціальна можливість їх участі у виробництві (виробничі ресурси) й у споживанні (споживчі ресурси).

Ринок праці – це 1) система соціально-економічних, юридичних відносин у суспільстві, інститутів і норм, покликаних забезпечити неперервний процес відновлення робочої сили та ефективність використання праці; 2) сфера формування попиту і пропозиції на робочу силу. Структура поточних і перспективних потреб у робітниках визначеної спеціалізації і рівнів кваліфікації на *P. n.* є підґрунтям для планування структури освітніх послуг професійної спрямованості.

Ринок робочої сили (англ. – *market of manpower*) – суспільно-економічна

форма руху трудових ресурсів; властивий розвиненим товарно-грошовим відносинам спосіб включення робочої сили в економічну систему. Головними суб'єктами *Р. р. с.* є найманий працівник і роботодавець. Важливими функціями *Р. р. с.* є: забезпечення раціоналізації виробництва і зайнятості; регулювання та раціональне розміщення трудових ресурсів; узгодження економічних інтересів у системі суспільного поділу праці.

Рівень професійної діяльності – характеристика професійної діяльності за ознаками опанування особою певної сукупності умінь та знань. *Р. п. д.* у сфері праці: *стереотипний (рівень використання)* – уміння використовувати налагоджену систему (об'єкт діяльності) у разі виконання певних задач діяльності та знання призначення об'єкта і його основних характеристик (властивостей); *операторський* – уміння готувати (налагоджувати) систему й керувати нею під час виконання певних задач діяльності та знання принципу (основних особливостей) побудови і принципу дії системи на структурно-функціональному рівні; *експлуатаційний* – уміння під час виконання певних задач діяльності тестувати та аналізувати роботу системи з метою виявлення та усунення пошкоджень і знання методів аналізу функціонування системи та методів аналізу, пошуку та усунення пошкоджень; *технологічний* – уміння під час виконання певних задач діяльності здійснювати розробку систем, що відповідають заданим характеристикам (властивостям), і знання методів синтезу та технологій розробки систем і способів їх моделювання; *дослідницький* – уміння проводити дослідження систем з метою перевірки їх відповідності заданим властивостям, уміння обирати з множини систему, що дозволяє найбільш ефективно вирішувати задачі діяльності, знання методики дослідження систем і методів оцінювання ефективності їх застосування під час вирішення конкретних задач.

Рівень розумового розвитку – сукупність знань, інтелектуальних умінь і розумових дій, вільне оперування ними при розв'язанні розумових завдань; стан пізнавальних і творчих можливостей індивіда.

Робітнича професія – це 1) вид трудової діяльності людини, предмет її постійних занять, а також свідчення наявності у неї знань і умінь, досвіду, що дозволяють кваліфіковано виконувати певний вид роботи; визначений вид трудової діяльності, що виник у результаті суспільного розподілу праці і вимагає для її виконання здібностей, теоретичних знань і практичних навичок; 2) специфічна діяльність, затребувана суспільством як така, що забезпечує людині можливість існування та розвитку; 3) сукупність індивідуальних якостей особистості як сутність знань і здібностей людини, що проявляються у предметній і духовній діяльності; 4) особливий тип соціальної групи з чітко вираженими змістовними характеристиками та специфічними соціальними функціями (за *В. Скульською*).

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та виду діяльності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману

працю.

Робоча карта, операційна карта – документ, що фіксує час, затрачений робітником на виконання відповідної роботи, операції чи завдання. Кожний 8-годинний період, зазначений у карті обліку робочого часу, може бути підтверджений кількома *Р. к.* Для нарахування витрат, пов'язаних з оплатою праці на визначені роботи чи партії продуктів, також використовуються *Р. к.*

Робоча постава – фіксоване положення корпусу і кінцівок учня, необхідне для виконання ним будь-якого конкретного трудового завдання. Вірний вибір *Р. п.* – найважливіша передумова раціональної організації праці, зведення до мінімуму негативного її впливу на організм, зниження професійних захворювань.

Робоча сила – загальна кількість працездатних осіб від 16 років і до прийнятого віку виходу на пенсію, що працюють, або безробітних, за винятком недієздатних.

Робоче місце – первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових й інших діючих норм, оснащена необхідними засобами для трудової діяльності.

Робоче місце учня – частина простору, пристосована для виконання певної навчальної та навчально-виробничої роботи. *Р. м.* має забезпечувати зручність виконання роботи, економію сил і часу учня, студента; раціональне використання навчально-виробничих площ і можливість доступу викладача, майстра. На *Р. м.* мають бути сконцентровані всі знаряддя, необхідні для навчально-виробничого процесу. Розміри *Р. м.* учнів визначаються відповідною робочою позою („стоячи” чи „сидячи”) та характером роботи, що виконується. Загальні вимоги до *Р. м.* учня: технічна справність обладнання, наявність загородок, заземлень, самовимикачів, захисних та підйомних пристроїв, запобіжників та інших засобів безпеки роботи учнів, оснащеність пристроями для зручного та надійного збереження й розміщення під час роботи інструментів, пристосувань, основних і допоміжних матеріалів, готової продукції, навчально-технічної документації; гарне освітлення робочої зони; врахування анатомічних особливостей та можливостей рухів учнів й забезпечення умов для оптимальної робочої пози учня та економніших рухів; оснащення (за необхідністю) пристроями для роботи сидячи; обладнання аварійною сигналізацією або пристроями для дистанційного зв'язку з майстром; зручність для поточного обслуговування обладнання, очищення й прибирання; науково обґрунтоване кольорове забарвлення обладнання. *Р. м.* учнів класифікують за: 1) типом виробництва (одиничні – на *Р. м.* доводиться виконувати велику кількість різноманітних операцій; серійні – якщо має місце відповідна повторюваність трудових прийомів (навчання учнів на побічних лініях); масові – виконання учнями на *Р. м.* декількох технологічних операцій); 2) характером робіт, періодом

навчання, обраної організації навчально-виробничої праці (індивідуальні та бригадні); 3) рівнем механізації трудових процесів (ручної праці – у процесі навчання учень виконує ручні роботи з частковою їх механізацією; механізовані – виробничий процес здійснюється за допомогою механізмів і машин, а учень у процесі виконання завдань керує машинами; автоматизовані – учень спостерігає за технологічним процесом, а також здійснює налагодження та обслуговування цього обладнання, а власне робочий процес відбувається без участі учнів за допомогою машин і механізмів); 4) характером праці (стаціонарні – зона *Р. м.* постійна з постійним оснащенням і набором необхідних інструментів, пересувні – ті, що не мають постійної робочої зони); 5) кількістю обладнання, що обслуговується (одно- та багатостаночні). Якість роботи учня передусім залежить від оснащення *Р. м.* – технологічного та допоміжного обладнання, технологічної та організаційної оснастки, засобів сигналізації та техніки безпеки. Основа оснащення *Р. м.* учнів – обладнання індивідуального користування, на якому учень виконує типові для його професії *навчально-виробничі роботи*. Навчально-технічні вимоги до такого обладнання: типовість для *професії*, сучасність конструкцій, універсальність, відносна простота в управлінні, порівняно невеликі габарити, зручність в експлуатації та обслуговуванні, безпека в роботі. *Р. м.* учнів також оснащуються індивідуальним інструментом. При цьому враховуються його універсальність, частота застосування, вартість. Зазвичай *Р. м.* учнів обладнуються „ходовим” інструментом. Інший необхідний інструмент вони одержують від майстра або в інструментальному приміщенні *Р. м.* також оснащуються контрольно-вимірювальними приладами, необхідною документацією та пристосуваннями для їх збереження. У закладах ПТО при організації та удосконаленні *Р. м.* доцільно враховувати виробничі й педагогічні чинники – створення належних умов суб’єктам навчально-виховного процесу для здобуття знань, формування умінь і навичок.

Робочий час (*англ. working time*) – 1) норма тривалості праці, встановлена законом (наприклад, 7-годинний робочий день); 2) час, витрачений на виконання певного обсягу робіт, або час активного перебування на роботі, відданий виконанню службових обов’язків відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи конкретного підприємства; 3) фактично відпрацьований час, тобто час перебування працівника на робочому місці у розпорядженні адміністрації.

Розвивальне навчання – це спрямованість принципів, методів і прийомів навчання на досягнення найбільш ефективності розвитку пізнавальних можливостей, інтелектуальних здібностей, мови і мислення, загальнонавчальних і політехнічних умінь учнів на матеріал змісту навчання. Методика *Р. н.* передбачає інтенсивну розумову роботу учнів шляхом організації *проблемного навчання*, запровадження системи пізнавальних завдань, озброєння прийомами пізнавальної діяльності.

Розвиток – це 1) специфічний процес зміни, результатом якого є виникнення якісно нового; 2) поступальний процес сходження від нижчого до

вищого, від простого до складного.

Розвиток особистості – це складне динамічне явище, спрямоване на збільшення фізичних та інтелектуальних сил особистості, що дозволяють формувати її творчі здібності, активну громадянську позицію.

Розряд кваліфікаційний – показник рівня кваліфікації робітника певної професії. *Р. к.* встановлюється кваліфікаційною комісією після перевірки теоретичних знань і виробничих навичок робітника на підставі діючого тарифно-кваліфікаційного довідника. *Р. к.* визначається на основі тарифної сітки залежно від кваліфікаційних вимог щодо виконання конкретної роботи.

С

Салютогенез – парадигма оздоровлення людини, сутність якої – збереження, зміцнення здоров'я в активній праці. У професійній освіті *С.* передбачає оздоровлення тих, хто навчається, за умови плідної співпраці педагогів, психологів, медиків та інших фахівців. Педагогіка, яка ґрунтується на принципі *С.*, сприяє пошуку шляхів оздоровлення суб'єктів навчально-виховної взаємодії, формуванню *здорового способу життя*.

Самовиховання – свідомо, цілеспрямована самостійна діяльність особистості, що виникає в результаті її активної взаємодії з середовищем і впливає на її розвиток і вдосконалення.

Самотивація праці – набір основних мотивів і відповідних варіантів реакцій поведінки на ці мотиви, що спонукають до здійснення людиною певних дій. *С.* персоналу має потужну спонукальну силу: якщо працівник сам прагне результативних творчих досягнень, а не знаходиться під впливом зовнішніх чинників, то це є найбільш ефективним для підвищення результативності професійної діяльності.

Самореалізація особистості – процес, який передбачає самопрезентацію людини суспільству через свою соціально значиму діяльність, яка є пролонгованою. Див. *Професійна самореалізація*.

Саморегуляція – усвідомлене управління власною поведінкою на 2-х рівнях: операційно-технічному (пов'язаному зі свідомою організацією дій за допомогою засобів, спрямованих на їх оптимізацію) і мотиваційному (пов'язаному з організацією загальної спрямованості діяльності за допомогою свідомого управління мотиваційно-потребнісною сферою особистості).

Саморозвиток – це процес зміни системи під впливом внутрішніх суперечностей, тобто вищий рівень саморуху.

Саморозвиток особистості – ряд пов'язаних одна з одною подій, зумовлених спрямуванням внутрішньо притаманної особистості свободи, яка об'єктивно забезпечує таку зміну станів особистості, що кожен

наступний стан відповідає більш повному, більш багатому й досконалому буттю. Усвідомлений *С. о.* передбачає усвідомлення, схвалення й бажаність самозбагачення буття.

Саморозвиток професійний – свідомо практична діяльність, спрямована на вдосконалення власної особистості відповідно до вимог професійного середовища.

Самосвідомість – уявлення індивіда про свої взаємозв'язки з середовищем, концептуальне власне відображення свого „Я”, установки по відношенню до самого себе, усвідомлення своєї соціальної значимості і соціальної відповідальності, особистісний рівень домагань, оцінка своїх можливостей, моделювання свого ідеального „Я”, потяг до ідеального уявлення себе у свідомості інших людей.

Самостійна робота учнів – одна з форм пізнавальної діяльності відповідно до самостійно визначеної мети, яка забезпечує найбільш високий рівень засвоєння матеріалу, завершує й узагальнює завдання всіх видів навчальної діяльності, формує самостійність і впливає на інтелектуальний розвиток учнів (за Л. Онучак).

Світогляд – система поглядів на об'єктивний світ (закономірності його розвитку) і місце в ньому людини, на її ставлення до навколишнього оточення і до самої себе, а також зумовлені цими поглядами основні життєві позиції людей, їхні переконання, ідеали, принципи пізнання й діяльності, ціннісні орієнтації.

Ситуація успіху – суб'єктивний психічний стан задоволення наслідком фізичного або морального напруження виконавця справи, творця явища.

Собівартість продукції – це 1) комплексний економічний показник, який характеризує ступінь використання усіх виробничих ресурсів (матеріальних, грошових, трудових); 2) грошове вираження всіх витрат, пов'язаних із використанням у процесі виробництва і реалізації продукції різних ресурсів і включає податки, обов'язкові збори згідно діючого законодавства, реалізацію продукції. *С. п.* характеризує ефективність всього процесу виробництва на підприємстві, оскільки в ній відображено продуктивність праці, рівень організації виробничого процесу, технічний рівень та ін. Типи *С.*: планова й фактична; індивідуальна та суспільна (галузева); *С.* валової продукції, *С.* товарної продукції, *С.* рентабельності підприємства, *С.* незавершеного виробництва, *С.* одиниці виробу.

Соціальне партнерство – це 1) особливий тип соціально-трудових відносин, властивих ринковій економіці, що забезпечують оптимальний баланс і реалізацію основних інтересів найманих робітників і роботодавців на базі рівноправного співробітництва; 2) тип соціальної взаємодії, який орієнтує учасників на рівноправність, співробітництво, досягнення консенсусу, оптимізацію відносин; 3) система: а) колективно-договірного

регулювання соціально-трудова відносин між соціальними суб'єктами шляхом розроблення й реалізації спільних соціально-трудова договорів, програм чи угод на визначені терміни; б) соціально-трудова відносин, що забезпечують оптимальний баланс та реалізацію основних інтересів різних соціальних груп; в) інститутів і механізмів погодження інтересів учасників виробничого процесу: працівників і роботодавців (за Ж. Петрочко).

Соціальне партнерство у галузі професійно-технічної освіти – це особливий тип добровільної взаємодії ПТНЗ з інститутами ринку праці, державними і місцевими органами влади, громадськими організаціями, спрямований на максимальне узгодження і задоволення інтересів усіх учасників цього процесу. *С. п.* – необхідна умова формування замовлення на підготовку кадрів для економіки регіону.

Соціальні партнери – організації ринку праці й економічної сфери. *С. п.* є організації робітників і роботодавців, у складі яких – асоціації, об'єднання роботодавців, торговельно-промислові палати, об'єднання підприємців, а також регіональні структури зайнятості, економічного розвитку тощо.

Спеціальні вміння – вміння, які необхідні фахівцю у конкретній професійній галузі.

Спілкування – це 1) сукупність зв'язків і взаємовідносин людей, суспільств, суб'єктів (класів, груп, особистостей), в яких відбувається обмін інформацією, досвідом, умінням, навичками, результатами діяльності, взаємовпливами і корекцією поведінки тощо; 2) складний, багатоплановий процес встановлення й розвитку контактів між людьми, що виникає на основі потреб і спільної діяльності й передбачає обмін інформацією, сприймання та розуміння іншого; 3) взаємодія суб'єктів через знакові засоби, зумовлена потребами спільної діяльності, спрямована на значимі зміни стану, поведінки партнера; 4) багатоплановий процес налагодження й розвитку контактів між людьми, який передбачає обмін інформацією, певну стратегію і тактику взаємодії, сприймання і розуміння суб'єктами спілкування один одного.. Види *С*: матеріальне, когнітивне, кондиційне, мотиваційне, діяльнісне (за змістом *С*.); біологічне і соціальне (за метою *С*.); безпосереднє та опосередковане, пряме і непряме, вербальне і невербальне (за засобами *С*.); ділове й особистісне, інструментальне й цільове (за спрямуванням *С*.); міжіндивідне, індивідно-групове, міжгрупове (за суб'єктом *С*.); короткочасне і тривале, закінчене і незакінчене (за тривалістю *С*.). Найважливіший засіб *С*. – національна мова. Див. *Педагогічне спілкування*.

Стагнація – (*лат. stagnare – робити нерухомим*) – стан тривалої депресії в економіці, виробництві, професійному житті. Професійна *С*. настає, як правило, на стадії професіоналізації, характеризується зниженням професійної активності, відсутністю професійного зростання,

індиферентним ставленням до праці. Подолання *С.* уможлиблюється шляхом підвищення кваліфікації, залученням до інноваційної творчої роботи, зміни місця роботи, самоактуалізації робітника.

Стимулювання – це спонукання до дії, створення передумов для залучення учасників до будь-яких занять або діяльності, досягнення вищих результатів, поставленої мети за допомогою зацікавленості можливістю підвищеного речового (матеріального) чи духовного (морального) задоволення при отриманні певних або кращих результатів. *Форми С.:* матеріальне, моральне, педагогічне, психологічне, соціальне та ін.

Стратегія ресурсозбереження – це комплекс принципів, факторів, методів, заходів, що забезпечують невинне зниження витрат сукупних ресурсів на одиницю валового національного продукту (у межах країни) або на одиницю корисного ефекту конкретного товару за умови забезпечення безпеки країни, людини, екосистеми, регіонів, фірм.

Суперечки трудові – розбіжності, що виникають між адміністрацією підприємства, з одного боку, і робітниками або профспілковим комітетом – з іншого, з приводу умов праці, встановлених нормами трудового права, правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним і трудовим угодами.

Сфера професійної діяльності – сукупність робітничих професій, яка має загальну інтеграційну основу й передбачає подібний набір компетенцій для їх виконання; може бути частиною одного виду професійної діяльності або бути пов'язаною з декількома її видами.

Т

Тайм-менеджмент – керування часом, вміння ефективно розподілити свій час. *Т. -м.* передбачає грамотне планування робочого часу, раціональний розподіл обов'язків між тими, хто навчається, працює. Педагог професійної школи, обізнаний на *Т. -м.*, здатен до структурування часу, формування в учнів навичок з самоменеджменту й вмінь використовувати їх на практиці, планування режиму праці й відпочинку, виховання пунктуальності, відповідальності, працелюбства. Навички з *Т. -м.* дозволяють планувати навантаження із подальшим розподілом часу на певні види праці, визначати пріоритети діяльності, об'єктивно оцінювати одержані результати за певний проміжок часу та ін. *Т. -м.* забезпечує учням і педагогам можливість раціонально використовувати свій час, діяти цілеспрямовано відповідно до поставленої мети, формувати впевненість у собі шляхом планування, позбутися стресів, щодня досягати успіхів і знаходити резерви вільного часу.

Творча ініціатива – це добровільне, активне прагнення людини до певної діяльності, застосування більш досконалих методів роботи, новітніх технологій, знань з метою досягнення високих результатів. Ініціативною є високо усвідомлена поведінка, з чітко визначеною метою, зумовлена переважно внутрішньою мотивацією, а не зовні заданими вимогами. У

такій поведінці особистість виявляє найбільш характерні для неї якості – цілеспрямованість, наполегливість, критичність.

Творчість – продуктивна діяльність людини, яка зумовлює якісно нові матеріальні й духовні цінності суспільного значення.

Тезаурус (*гр. thesaurus – запас, скарб*) – у комунікативній лінгвістиці – запас слів (фразеологізмів, виразів) індивіда, необхідний для спілкування на певну тему.

Техніка безпеки – складова охорони праці, система організаційних, гігієнічних, санітарно-технічних заходів і засобів, організаційно-технічних умов навчально-виробничого середовища, що забезпечують безпеку праці учнів, охорону їхнього здоров'я у процесі виробничого навчання у навчальних майстернях, лабораторіях, на полігонах, у навчальних господарствах, на підприємствах. *Т. б.* передбачає дотримання правил і норм охорони праці, санітарії і гігієни при створенні або доборі навчально-матеріальної бази виробничого навчання, організацію безпечних умов навчально-виробничої праці учнів, систематичний контроль за виконанням правил безпеки у процесі виробничого навчання.

Технічна творчість – форма організації дозвілля учнів з метою розвитку технічних здібностей, трудового і політехнічного виховання, ґрунтовного вивчення світу техніки, опанування технікою й технологією креслення, моделювання, конструювання. Результат *Т. т.* – створення нового продукту, якісно відмінного від стереотипно очікуваного результату. Найвищий рівень *Т. т.* – *винахідництво*. Упродовж 60-80-х рр. ХХ ст. в УРСР активізувалася діяльність інженерно-педагогічних працівників, республіканських осередків Всесоюзної організації винахідників і раціоналізаторів. У 1974-75 н. р їх кількість становила 812, з чисельністю учнів – 133222 осіб, а станом на 1981-82 н. р. – 930, з чисельністю учнів 261460 осіб). *Т. т.* займалася переважна більшість контингенту ПТНЗ, а з другої половини 70-х рр. ХХ ст. такі заняття планувалися „за другим розкладом”. Увага приділялася організації *Т. т.* у різноманітних, професійно спрямованих формах роботи, що передбачали врахування індивідуальних інтересів і здібностей учнів у позанавчальний час (зустрічі з новаторами, раціоналізаторами, передовиками виробництва, Героями Соціалістичної праці, що проводилися з метою вивчення передового виробничого досвіду, ознайомленням з новітніми технікою і технологією, раціоналізаторськими винаходами, питаннями конкретної економіки тощо; проведення тематичних вечорів, вікторин, диспутів, олімпіад, різних видів навчальних конференцій учнів (технічних, наукових, науково-практичних); організація фотостендів і фотовітрин, на яких учні висвітлювали виробничий досвід передовиків і новаторів виробництва, моменти з трудового життя кваліфікованих робітників, нове промислове устаткування, обладнання тощо; випуск технічних бюлетенів і стіннівок, що інформували про нові передові прийоми і методи праці, технології виробництва, наукові відкриття, ефективні винаходи

науковців, здобутки передовиків і новаторів виробництва; проведення конкурсів *професійної майстерності* та ін.).

Технічні гуртки – форма організації позанавчальної діяльності учнів у галузі техніки, метою яких є разом з ПТНЗ прищепити молоді зацікавлення наукою й технікою і розвинути у них технічне мислення і конструкторські здібності. Створюються у закладах ПТО та інших установах. У ПТНЗ України особливого поширення набули в період з 60-80 рр. ХХ ст. Мета роботи *Т. з.* – підготовка учнів до активного сприймання новинок техніки, передових методів праці, оволодіння цими методами. Перспективні і поточні плани роботи *Т. з.* за своїм змістом були узгоджені з навчальними задачами і перспективно-тематичними планами виробничого навчання та передбачали своєчасне розроблення і виготовлення технічної, інструкційної документації, навчально-наочних посібників, технологічної оснастки для впровадження в навчальний процес дібраних передових методів праці, що сприяло поєднанню професійного навчання з виробничою працею. Робота учнів в *Т. з.* спрямовувалася на розробку і вироблення еталонів навчально-виробничих робіт, наочності, модернізацію обладнання навчальних майстерень, вдосконалення технологічних процесів, приладів, інструментів для підвищення виробничої праці, об'єктів передової технологічної оснастки, вивчення передових методів праці, способів підвищення продуктивності праці тощо. Учасники *Т. з.* брали участь у підготовці й проведенні технічних конференцій, олімпіад, лекцій, диспутів, бесід з передовиками і новаторами виробництва на навчально-виробничі теми, поглиблювали професійні знання у процесі перегляду навчальних кінофільмів, організовували виставки технічної творчості. Технічні ради *Т. з.* випускали журнал „Знання”, в якому висвітлювалися новинки науки і техніки, питання сучасної технології, корисні поради виробничого характеру та ін. Див. *Технічна творчість*.

Технічні засоби навчання – це засоби навчання, що складаються з екранно-звукових носіїв навчальної інформації й апаратури, за допомогою якої виявляється ця інформація. Екранно-звукові засоби поділяються на звукові (аудіо) – грамзаписи, магнітні записи, радіопередачі; екранні (візуальні) – „німі” кінофільми, діафільми тощо; екранно-звукові (аудіовізуальні) – звукові кінофільми, телепередачі, комп'ютери та ін. Специфіка *Т. з. н.* полягає у здатності повідомити таку навчальну інформацію, яку не можна пізнати без спеціальної апаратури, а важливість екранно-звукових засобів – їх документальна основа, фіксація фактів, подій, наукових дослідів тощо (за Ю. Зінковським). Див. *Дидактичні засоби виробничого навчання*.

Технологічна дисципліна – складова трудової дисципліни, мета якої – дотримання технічних норм, правил на виробництві. Порушення працівником *Т. д.* є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності. Див. *Дисципліна праці*.

Технологія (гр. *techne* – мистецтво, майстерність, уміння + *logos* – вчення,

поняття) – усвідомлена техніка людської діяльності – індивідуальної чи колективної у виробничій і невиробничій сферах, що містить 3 основні відносно самостійні елементи й етапи здійснення: 1) сукупність знань про ефективні, оптимальні та раціональні способи і засоби досягнення мети, здійснення виробничого процесу; 2) діяльність із застосуванням цих та різних видів знань для розв’язання певних практичних завдань; 3) власне технологічні процеси, тобто об’єктивно-предметно здійснювані, на раціональній основі побудовані способи і засоби перетворення речовини, енергії, інформації, а також методи організації виробництва та управління ним. Технологічні значення, технологічна діяльність та об’єктивні технологічні процеси в єдності утворюють відносно самостійний, завершений цикл технічного знання як суттєвих рис людської діяльності і культури. Остаточне формування такої системи відбувається в умовах науково-технічної революції. У межах філософського знання *Т.* розглядається як один із засобів перевірки істинності теорії, як суттєва сила суспільства, об’єктивно-предметний спосіб діяльності та форма історичного саморозвитку людини, як складова частина цивілізації та культури, як певний спосіб буття людини у світі тощо.

Технологія діяльності – 1) чітке, послідовне виконання дій, сукупність методів впливу на предмет праці для змінення чи надання йому нових властивостей, форми, взаємного розташування частин, розташування в просторі являють собою зміст *Т. д.* (за *А. Рофе*); 2) спосіб впливу на предмет праці. Цілеспрямованість діяльності передбачає наявність знань і (або) вмінь для виконання тієї чи іншої роботи.

Точність знань – правильне і чітке відображення у свідомості учня явищ і процесів дійсності, що вивчаються. Досягається раціональною організацією навчального процесу, наявністю якісних підручників, навчально-методичних посібників тощо.

Тренування – (*англ. train – навчати, виховувати*) – важлива складова професійного навчання, завдання якої полягає у формуванні відповідних умінь і навичок. Здійснюється шляхом цілеспрямованого повторювання певних дій під керівництвом педагога-інструктора на основі педагогічних та методичних рекомендацій.

Трудова дія – складова *трудової операції*, комплекс трудових рухів, що виконуються одним або декількома робочими органами людини, об’єднаних єдиним цільовим призначенням.

Трудова діяльність – це чітко визначені за змістом, часом і простором цілеспрямовані операції та функції, здійснювані працівниками в конкретній трудовій організації. Кінцева мета *Т. д.* – виробництво матеріальних благ, продукування наукових ідей, здійснення послуг, накопичення, зберігання та передавання інформації, а також розподіл створених благ, здійснення обміну продуктами діяльності, послугами, організація та управління діями працівників тощо. Будь-яка *Т. д.* передбачає наявність певних елементів її організації: повного

функціонально-технологічного переліку трудових операцій; відповідних працівників, професійні, кваліфікаційні та посадові характеристики яких фіксуються у штатних розписах; матеріально-технічних умов; певного організаційно-технологічного та економічного зв'язку працівників із засобами та умовами праці; системи управлінських заходів, за допомогою якої забезпечується відповідна діяльність працівників, включених у трудовий процес. Здатність людини до *Т. д.* передусім залежить від природних (здоров'я, індивідуальні особливості), психологічних (виховання, характер), соціальних (середовище, освіта, професійна підготовка) чинників. Див. *Готовність психологічна до трудової діяльності*.

Трудова мотивація – визначається як міра зацікавленості у виконанні роботи на максимально якісному рівні. Див. *Мотивація трудова*.

Трудова операція – це комплекс технологічно пов'язаних робочих рухів з метою одержання первинної продукції, необхідної для здійснення робочого процесу. Виконується *Т. о.* постійною чисельністю виконавців з одним предметом праці, на одному робочому місці за допомогою трудових дій і характеризується використанням однотипних інструментів, пристроїв, засобів праці. Результатом *Т. о.* є первинна продукція, що вимірюється фізичними одиницями або кількістю виконаних *Т. о.*

Трудова поведінка – це комплекс свідомих дій і вчинків працівника, пов'язаний з професійними можливостями, інтересами і функціональним змістом трудового процесу. *Т. п.* складається з елементів вербальної (мовної) і реальної (трудові рухи, пози тощо) поведінки. Цільовою спрямованістю *Т. п.* може бути зміна або збереження свого соціального й функціонального стану; зміна виробничих умов; реалізація проміжних дій для досягнення мети професійного майбутнього. Ефективність *Т. п.* визначаються елементами системи *цінностей*. Для різних категорій працівників ціннісні пріоритети мають різний характер. Без розуміння системи цінностей та ієрархії мотивів неможливо розробити прогнози щодо професійної діяльності окремого працівника й успіху діяльності підприємства в цілому.

Трудова функція – сукупність корисних операцій (конкретних професійних функцій), дій, які людина має виконати впродовж конкретної трудової діяльності, на робочому місці.

Трудовий договір (*англ. labor contract*) – угода між працівником та його наймачем про характер, умови й оплату праці. Види *Т. д.*: тимчасові (на випробувальний термін або на час виконання робіт), тривалі (на невизначений час). *Т. д.* називають також трудовим контрактом.

Трудовий прийом – частина операції, що має самостійну мету.

Трудові відносини – врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають як результат впливу норм трудового права на

поведінку суб'єктів трудової діяльності в результаті укладення *трудового договору*, внаслідок якого між ними виникають правові зв'язки, а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємстві, навчання й перекваліфікації за місцем роботи та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за дотриманням трудового законодавства, розв'язанням трудових спорів та працевлаштуванням громадян.

Тренажер – технічний засіб навчання, що уможлиблює імітування виробничих умов у навчальному процесі. Із застосуванням Т. виконуються вправи з відпрацювання трудових навичок і вмінь у тих випадках, коли навчально-виробничі умови не дають змоги організувати такі вправи в реальній виробничій обстановці. У 70-80-х рр. ХХ ст. у навчально-виробничому процесі закладів ПТО використовувалися Т., які імітували реальні технологічні процеси й ті, які моделювали технологічні процеси.

Тренажерне навчання – навчання, що ґрунтується на принципі моделювання (імітування) реального технологічного процесу чи дії технічного пристрою, актуальне у зв'язку із загостренням проблеми підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації спеціалістів, що здійснюють обслуговування сучасних виробництв чи управління складними технічними пристроями. Основне навантаження з формування структури професійної діяльності переноситься на тренажери. У різних галузях промисловості відповідно до цілей, змісту, етапів навчання застосовуються різні види тренажерів: 1) понятійні (інтелектуальні); 2) локальні; 3) повномасштабні (комплексні). Т. н. почало широко застосовуватися у закладах ПТО України з 60-х років ХХ ст. для формування таких груп трудових умінь і навичок (провідних у діяльності багатьох професій): рухових, спостереження й координації (сенсомоторні), процедурних, навичок розв'язання проблем, розпізнавання і узагальнення (ідентифікації) дослідження об'єктів (процесів), зокрема в тих випадках, коли умови не дозволяли успішно виконувати такі вправи у реальних виробничих умовах. Проблеми Т. н. широко обговорювалися на педагогічних конференціях, семінарах та ін.

Трудовий процес – це матеріально й технічно обумовлений, організований процес докладання людиною розумових і фізичних зусиль для одержання корисного результату. Раціоналізація Т. н. передбачає виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та опанування раціональних прийомів і методів праці.

У

Уміння – опанований суб'єктом спосіб виконання дії зі свідомим контролем кожного її елемента; готовність людини ефективно виконувати дії (або діяльність) відповідно до мети і умов, за яких необхідно діяти. В основу У. покладено знання. Види У.: розумові, практичні, часткові, загальні, узагальнені

Умови діяльності – середовище, засоби, в якому і за допомогою яких реалізуються ті чи інші дії.

Умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Вивчення *У. п.* на конкретному підприємстві проводиться передусім для їх нормалізації, а якщо це неможливо, то підприємство виплачує компенсації працівникам за шкідливий вплив *У. п.* на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі.

Умови і характер праці оптимальні – умови і характер праці, за яких виключено несприятливий вплив на здоров'я працівників небезпечних і шкідливих виробничих факторів (відсутність або відповідальність рівням, які прийняті як безпечні для населення), створюються передумови для збереження високого рівня працездатності.

Уніфікація – зведення чого-небудь до єдиної форми, системи, єдиних нормативів.

Успішність учня – характеристика рівня повноти, глибини, усвідомлення міцності знань, умінь і навичок, засвоєних учнями відповідно до вимог навчальної програми. Виражається в оцінених балах. Показник *У. у.* складається з поточних оцінок.

Ф

Фах – вид трудової діяльності, заняття, що вимагають певної підготовки; професія, основна кваліфікація, спеціальність.

Формалізм у навчанні – механічне заучування навчального матеріалу без достатнього розуміння і вміння застосовувати його на практиці. Головні причини *Ф.* у знаннях: абстрактність у навчанні, недостатнє дотримання дидактичних принципів наочності, свідомості й активності. Попередження й подолання *Ф.* у знаннях досягається шляхом застосування обґрунтованої системи дидактичних засобів і прийомів.

Формальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка.

Фотографія робочого дня – метод фіксації всіх видів витрат робочого часу в трудовому процесі. Використовується разом із хронометражем. Див. *хронометраж*.

Х

Характер – сукупність стійких ціннісно-орієнтаційних і поведінкових якостей особистості, тип поведінки особистості.

Хіротехніка (*грец. cheir – рука*) – дисципліна, що вивчає закономірності формотворення руків'я інструменту та механізмів управління машинами, верстатами, відповідність їх будові руки людини та її трудовим руховим

процесам.

Хронометраж – метод визначення: зайнятості учня впродовж дня; ефективності його праці; раціональних прийомів, структури операції і найвигідніші умови її виконання; витрат робочого часу в навчально-трудовому процесі та продуктивності праці.

Художнє виховання учнів – складова естетичного виховання; формування естетичного сприйняття засобами мистецтва, розвиток творчих здібностей людини. Мета *Х. в.* – розвиток інтересу учнів до мистецтва, формування вміння сприймати, розуміти й оцінювати твори мистецтва, естетичної свідомості тощо.

Цех – (*нім. zechе, спочатку – реміснича спілка*) – виробничий підрозділ промислового підприємства (завод, фабрика, який випускає готову продукцію або її частину, виконує допоміжні та господарські роботи з обслуговування основного виробництва або підприємства в цілому.

Ц

Ціннісне ставлення до світу людей, речей та ідей – це сукупність сформованих уявлень як результат відображення та осмислення явищ зовнішнього світу, взаємовідносин людей, емоційне прийняття або неприйняття їх цінності, значимості для особистості (за *А. Кір'яковою*).

Цінність – сформована в умовах цивілізації і безпосередньо пережита людьми форма їх ставлення до загальнозначущих зразків культури і до тих можливостей, від усвідомлення яких залежать здібності кожного індивіду проектувати майбутнє, оцінювати „інше” та зберігати у пам'яті „минуле”. Див. *Духовні цінності*.

Цінності працівника – якості людини, що мають відповідати вимогам компанії або конкретної посади. Збіг ціннісних орієнтацій працівників компанії утворюють групові, корпоративні *Ц.*, що підвищують ефективність взаємодії між працівниками. Водночас помилковим є твердження, що абсолютно всі співробітники мають сповідувати одні й ті самі *Ц.* через важливість визначення окремих *Ц.* для працівників кожної професійної і кваліфікаційної групи персоналу підприємства, що *Ц.* важливіші за його професійні навички. Ціннісні орієнтації можуть бути включені в структуру компетенцій персоналу підприємства, що реалізуються у картах і стандартах компетентності. При цьому, подібно до компетенцій, підприємством мають бути виділені різні рівні *Ц.*: корпоративні, професійні, посадові та ін. (за *А. Кір'яковою*).

Цінності трудові – значущість суб'єкта праці, а також різних компонентів трудової діяльності, до яких суб'єкт визначає своє ставлення, оцінюючи їхню здатність задовольняти потреби суб'єкта. Типологія *Т. ц.*: вітальні, тобто життєві (праця, добробут, відпочинок, здоров'я); демократичні (свобода слова, право на працю, соціальна рівність і справедливість, свобода вибору сфери реалізації своїх сил і здібностей); громадського

визнання (соціальний статус, моральні та матеріальні винагороди, право участі у розв'язанні громадських справ, відчуття власної гідності); особистісного розвитку (освіта, кваліфікація, творчість, самореалізація); колективістські (солідарність, соціальна рівність, самодисципліна). Ці *Т. ц.* – оцінка різних складових трудової діяльності як результат відображення ситуації у свідомості людини. Див. *Трудова діяльність, Цінності працівника.*

Ш

Школа передового досвіду – одна з форм поширення кращого педагогічного досвіду шляхом безпосередньої демонстрації зразків навчальної і виховної роботи. Набули поширення у закладах профтехосвіти України у 70-80-х роках ХХ ст. Упродовж зазначеного періоду функціонувало 25 республіканських і 250 обласних *Ш. п. д.* (монтажу металоконструкцій В. Харабета (м. Маріуполь), М. Молдавської – з креслення (м. Харків), сільськогосподарського профілю – Героїв Соціалістичної праці Я. Шульги, О. Гадяцького, М. Савченко (Сумська обл.), О. Гіталова та В. Моторного (Кіровоградська обл.); М. Палтишева – з фізики (м. Одеса) та ін.). *Ш. п. д.* створювалися у закладах ПТО для вивчення досвіду роботи кращих педагогів і новаторів виробництва. Програма складалася керівником школи спільно з адміністрацією училища і працівниками місцевих навчально-методичних кабінетів. Заняття планувалися на весь навчальний рік або на певний термін (якщо необхідно було ознайомитися з окремими питаннями роботи передовика) і проводилися 1-2 рази на міс. Їх тематика переважно була присвячена практичному застосуванню досвіду. Поширені форми роботи з вивчення *П. д.*: відвідування уроків керівника школи та їх аналіз; спільна розробка організації і методики проведення уроків за окремими темами; відвідування керівником школи уроків слухачів і здійснення їх аналізу; вивчення сучасного обладнання, високовиробничих інструментів, пристроїв, створених новаторами виробництва; вивчення передових прийомів роботи та ін. Робота *Ш. п. д.* завершувалася семінаром, на якому підбивалися підсумки, висловлювалися пропозиції тощо. Див. *Передовий педагогічний досвід, Новаторський виробничий досвід.*

Шкідливі виробничі фактори – фактори, вплив яких на тих, хто працює у певних умовах, призводить до захворювання, травмування або іншого раптового різкого погіршення здоров'я, зниження працездатності.

Ю

Юнацький вік – завершальний етап формування особистості, період життя людини від 14 до 18 років. Психічний і фізіологічний розвиток у цей час набуває інтенсивного характеру, що нерідко зумовлює ускладнення у спілкуванні з оточуючими та під час навчання. Значну роль в *Ю. в.* відіграють моральне виховання, підтримка сім'ї, педагогів.

Я

Якість знань – співвідношення видів знань (закони, теорії, прикладні, методологічні, оцінні знання) з елементами змісту освіти і рівнями

засвоєння. Таке співвідношення необхідне, оскільки кожне знання потенційно пов'язане зі способом застосування, може бути включене до творчого процесу й набувати того чи іншого значення. *Я. з.* виявляється у результаті багатоаспектного аналізу засвоєння і застосування знань учнем у різних видах діяльності. Характеристики *Я. з.*: повнота – обсяг програмних знань про об'єкт вивчення; глибину – сукупність осмислених учнями зв'язків і співвідношень між знаннями; систематичність – осмислення суми певної сукупності знань в їх ієрархічних і послідовних зв'язках; системність – осмислення місця й ролі знання у структурі наукової теорії; оперативність – уміння користуватися знаннями в однотипних ситуаціях; гнучкість – уміння самостійно віднаходити оптимальні варіанти застосування знань у змінених умовах; конкретність – уміння розкладати знання на елементи, узагальненість – уміння виявити конкретні знання в узагальненій формі.

Якість професійної освіти – інтегральна характеристика освітнього процесу та його результатів, що виражає міру їх відповідності поширеним у суспільстві поглядам на те, яким повинен бути названий процес і яким цілям він має підпорядковуватися. Загальноприйнятого визначення *Я. п. о.* не має. У цілому *Я. п. о.* визначається чинниками, що зумовлюють його соціальну ефективність: а) зміст, що включає кращі досягнення духовної культури й досвіду в тій чи іншій сфері діяльності; б) високий рівень компетентності педагогічних працівників та ін. освітян; в) новітні освітні технології і відповідне їм матеріально-технічне оснащення; г) гуманістична спрямованість; д) повнота задоволення потреб населення в знаннях, розумінні, уміннях. Див. *Норма якості професійної освіти*.

„Я-концепція” – відносно стійка, більш-менш усвідомлена, неповторна система уявлень індивіда про самого себе, на основі якої він вибудовує свою взаємодію з іншими людьми і ставиться до самого себе. „*Я.-к.*” – цілісний, не позбавлений суперечностей образ власного „Я”. Містить компоненти: когнітивний – образ своїх якостей, здібностей, зовнішності, соціальної значущості тощо (самосвідомість); емоційно-чуттєвий – самоповага, самокритика тощо; оцінно-вольовий – прагнення підвищити самооцінку, завоювати повагу. „*Я.-к.*” має такі складові: реальне „Я” (уявлення про себе в теперішньому часі), ідеальне „Я” (яким повинен бути, орієнтуючись на моральні норми), динамічне „Я” (те, яким бажав би стати, якби це стало можливим) тощо. „*Я.-к.*” – ідеальна уявність себе в іншому. Зумовлюється широким соціально-культурним контекстом, виникає в обставинах обміну діяльністю між людьми. Своєрідна корекція образу свого „Я”.

ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Агапова М.Б. Формування професійних інтересів учнів професійно-технічних навчальних закладів у процесі фахової підготовки : автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / М.Б. Агапова. – Житомир, 2008. – 20 с.
2. Аніщенко В. Професійні цінності вчителя у контексті педагогіки безпеки / Валерій Аніщенко, Олег Падалка // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи: зб. наук. пр. – 2012. – Вип. 4. – С. 192-197 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://andragogika.com.ua/4/anishchenkopadalka4.pdf>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
3. Аніщенко О.В. Проблема наукової організації праці в історії розвитку педагогічної науки і практики в Україні (кінець ХІХ – ХХ століття): монографія / Олена Валеріївна Аніщенко; наук. ред. Н.Г. Ничкало. – Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2008. – 355 с.
4. Батышев С.Я. Содержание труда и подготовка рабочих кадров / С.Я. Батышев // Вопросы психологии. – 1984. – № 1. – С. 132.
5. Бахов Д.Е. Формирование профессионально-прикладной физической культуры личности будущих мастеров общестроительных работ : автореф. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Довлетук Ереджибович Бахов. – Майкоп, 2009. – 24 с.
6. Бацевич Ф.С. Словник термінів міжкультурної комунікації / Флорій Сергійович Бацевич. – К. : Довіра, 2007. – 205 с. – (Словники України).
7. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
8. Большая психологическая энциклопедия. – М. : Эксмо, 2007. – 544 с.
9. Бордовская Н.В. Педагогика: учебник для вузов / Н.В. Бордовская, А.А. Реан. – СПб: Питер, 2000. – 304 с.
10. Бурик А.Ф. Формування мотивації праці в аграрних підприємствах / А.Ф. Бурик. – Умань : Візаві, 2009. – 178 с.
11. Герасіна С.В. Психологічні умови формування готовності до трудової діяльності учнів професійно-технічних навчальних закладів: автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.07 / С.В. Герасіна. – К., 2009. – 21 с.
12. Глосарій основних термінів професійної освіти і навчання / упоряд. Т.М. Десятов; за аг. ред. Н.Г. Ничкало. – К. : АртЕк, 2009. – 192 с.
13. Головінов В.П. Про деякі можливі підходи до інтеграції теоретичної і практичної складових професійно-технічної освіти / В.П. Головінов, І.М. Гапоненко // Професійна освіта: теорія і практика. – 2000. – № 1-2 (11-12). – С. 55-60.
14. Гончаренко С.У. Педагогічні дослідження: Методологічні поради молодим науковцям / Семен Устимович Гончаренко. – К. ; Вінниця : ДОВ „Вінниця”, 2008. – 278 с.
15. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
16. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
17. Городяненко В.Г. Соціологія : підручник / В.Г. Городяненко. – К. : Видавничий центр „Академія”, 2003. – 559 с.
18. Гуревич Р.С. Педагогічні та методичні основи організації навчання у

- професійно-технічних закладах : автореф. дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04 / Гуревич Роман Семенович. – К., 1999. – 42 с.
19. Душков Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности : Словарь / Б.А. Душков, Б.А. Смирнов, А.В. Королев; Под. ред. Б.А. Душкова. – 3-е изд. – М. : Академический проект Фонд «Мир», 2005. – 848 с.
 20. Економіка підприємства: конспект лекцій / С.Ю. Вігуржинська. – Одеса, 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://inpos.com.ua/67>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
 21. Енциклопедія освіти / АПН України ; гол. ред. В.Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
 22. Енциклопедія педагогічних технологій та інновацій / Автор-уклад. Н.П. Наволокова. – Х. : Вид. група „Основа”, 2009. – 176 с.
 23. Жорова І.Я. Методика формування професійних здібностей учнів у процесі професійного навчання : навч. посіб. / І.Я. Жорова; за ред. В.В. Кузьменка. – Херсон : РПО, 2009. – 121 с.
 24. Захарова И.Г. Информационные технологии в образовании : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. завед. / И.Г. Захарова. – 5-е изд. – М. : Изд. центр «Академия», 2008. – 192 с.
 25. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия / И.А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
 26. Зябрева С.Е. Виховання громадянськості студентів професійно-технічних коледжів у позанавчальній діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / С.Е. Зябрева. – Луганськ, 2010. – 20 с.
 27. Ігнатенко Г.В. Професійна педагогіка: педагогіка професійно-технічної освіти: навч. посіб. / Галина Володимирівна Ігнатенко. – Глухів : РВВГДПУ, 2005. – Ч. I. – 105 с.
 28. Карелін М.В. Трудове навчання у загальноосвітніх закладах Харківської губернії у другій половині XIX – на початку XX ст.: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / М.В. Карелін. – Луганськ, 2005. – С. 9.
 29. Климов Е.А. Введение в психологию труда: учеб. пособ. / Е.А. Климов. – М. : Изд.-во МГУ, 1983. – 200 с.
 30. Клиническая психология: учебник для ВУЗов. 2-е изд. / Под. ред. Карвасарского Б.Д. – СПб.: Питер, 2002. – 960 с.
 31. Коваленко О.Е. Методика професійного навчання: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів інженерно-педагогічних спеціальностей / О.Е. Коваленко, Н.О. Брюханова, Н.В. Корольова, Є.В. Шматков. – Харків: ВПП „Контраст”, 2008. – 488 с.
 32. Ковальчук В.І. Формування культури праці учнів ПТНЗ художнього профілю : метод. посіб. / В.І. Ковальчук; за заг. ред. В.Ф. Орлова. – Чернівці : Місто, 2004. – 138 с.
 33. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <<http://pravo.biz.ua/content/019/0249.htm>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
 34. Козловська І.М. Словник-довідник педагога-науковця / І.М. Козловська. – Львів : Сполом, 2006. – 74 с.

- 35.Короткова Л.І. Професійний стандарт компетентності з професії „Кравець” / Л.І. Короткова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://proftekhosvita.org.ua/media/files/2010-3/18-33-11.ppt>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
- 36.Котова С.С. Формирование компетенций самоорганизации учебно-профессиональной деятельности студентов вузов : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Светлана Сергеевна Котова. – Екатеринбург, 2008. – 225 с.
- 37.КПСС, Советское государство о подготовке молодой смены рабочего класса. 1940-1987 гг. / Сост. Г.И. Терещенко, И.Ф. Курас, Н.Г. Ничкало и др. – К. : Вища шк., 1988. – 416 с.
- 38.Магура Н.Л. Формування екологічних знань учнів професійно-технічних закладів освіти у процесі вивчення біології : автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Неоніла Леонтіївна Магура. – К., 2002. – 19 с.
- 39.Михайличенко А.М. Запрошуємо до співробітництва з питань енергоефективності / А.М. Михайличенко, В.Б. Байдулін // Професійно-технічна освіта. – 2011. – № 3. – С. 32-33.
- 40.Михайлов Л. Теория и методика обучения безопасности жизнедеятельности: учеб. пособ. / Л. Михайлов. – М.: Академия, 2009. – 288 с.
- 41.Морозов Е.П. Планирование учебно-производственной деятельности / Евгений Петрович Морозов. – М. : Высш. шк., 1980. – 69 с.
- 42.Науменко Н. Бесценные ориентиры [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <www.management.com.ua>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
- 43.Ничкало Н.Г. Трансформація професійно-технічної освіти України : монографія / Н.Г. Ничкало. – К. : Педагогічна думка, 2008. – 200 с.
- 44.Новацький Тадеуш. Людська праця. Аналіз поняття / Вацлав Тадеуш Новацький / Пер. з польськ. Ю. Родик. – Львів: Літопис, 2010. – 182 с.
- 45.Общая и профессиональная педагогика: учеб. пособ. для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: В 2-х кн. / Под ред. В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. – Брянск: Изд-во Брянского государственного университета, 2003. – Кн. 1. – 174 с.
- 46.Олейник В.В. Система внедрения передового производственного опыта в практику работы средних профтехучилищ : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Виктор Васильевич Олейник. – К., 1988. – 18 с.
- 47.Олейникова О.Н. Профессиональные стандарты – основной критерий повышения качества профессионального образования / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева // Образование в документах. – 2007. – № 21. – С. 67-74.
- 48.Олейникова О.Н. Социальное партнерство в профессиональном образовании / О.Н. Олейникова. – М., 2005. – 82 с.
- 49.Определение компетенций [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hrm.ru/db/hrm/E3701AF8D5D85977C3257707006C4547/print.html>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
- 50.Педагогічна книга майстра виробничого навчання: навч.-метод. посіб. / Н.Г. Ничкало, В.О. Зайчук та ін.; за ред. Н.Г. Ничкало. – К.: Вища шк., 1992. – 334 с.
- 51.Педагогические основы наставничества: материалы теоретической конф. / Под ред. С.Я. Батышева, М.И. Махмутова. – М., 1977. – Ч. 1. – 324 с.
- 52.Педагогический словарь : учеб. пособ. / В.И. Загвязинский, А.Ф. Закирова, Т.А. Строкова и др.; под ред. В.И. Загвязинского, А.Ф. Закировой. – М. : Изд. центр «Академия», 2008. – 352 с.

53. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад; редкол.: М.М. Безруких, В.А. Болотов, Л.С. Глебова и др. – 3-е изд., стереотип. – М. : Большая Российская Энциклопедия, 2009. – 528 с.
54. Перечень действующих нормативных актов Госпрофобра СССР. – М. : ПЭМ ЦИНИС, 1979. – 58 с.
55. Понятійно-термінологічний словник з соціальної роботи / За ред. І.І. Козубовської, І.І. Мигович [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://inpos.com.ua/176>>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
56. Производственная эстетика // Большая советская энциклопедия [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://bse.sci-lib.com/article093196.html>>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
57. Професійна освіта : Словник: навч. посіб. / Уклад. С.У. Гончаренко та ін.; За ред. Н.Г. Ничкало. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.
58. Профтехосвіта України ХХ століття : Енциклопедичне видання / За ред. Н.Г. Ничкало. – К. : АртЕк, 2004. – 876 с.
59. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда / Н.С. Пряжников. – М., 1996. – 352 с.
60. Рабочий тайм-менеджмент [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://planetahr.hh.ua/>>. – Мова рос.
61. 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. – 424 с.
62. Рибалка В.В. Психологія праці особистості : навч.-метод. посіб. / В.В. Рибалка. – Кременчук : ПП Щербатих, 2006. – 76 с.
63. Рофе А.И. Экономика труда : учебник / А.И. Рофе. – М. : КНОРУС, 2010. – 400 с.
64. Сазерленд Д. Стратегический менеджмент. Ключевые понятия / Д. Сазерленд; пер. с англ.; под ред. Е.Е. Козлова. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 440 с.
65. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий: В 2 т. / Г.К. Селевко. – М. : НИИ школьных технологий, 2006. – Т. 1. – 816 с.
66. Садон Е.В. Профессиональные компетенции как фактор становления профессиональной карьеры будущего специалиста: дисс. канд. психол. наук : 19.00.03 / Елена Владимировна Садон. – Владивосток, 2009. – 218 с.
67. Сазерленд Д. Стратегический менеджмент. Ключевые понятия / пер. с англ.; Под ред. Е.Е. Козлова. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 440 с.
68. Сидорова Е.А. Понятие «труд» в философско-экономических исследованиях / Е.А. Сидорова // Вестник Башкирского университета. – 2007. – Т. 12 (№ 2). – С. 96.
69. Скакун В.А. Педагогические технологии производственного обучения / В.А. Скакун. – М. : Изд. центр НОУ ИСОМ, 2003. – 54 с.
70. Соціально-психологічний словник / Авт.-уклад. В.М. Галицький, О.В. Мельник, В.В. Синявський. – К. : ТОВ «ВІТУС», 2004. – 250 с.
71. Спивак В.А. Корпоративная культура / В.А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
72. Синякова К.М. Мотиваційний механізм забезпечення професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства / К.М. Синякова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/portal/Soc_

- Gum/ Ekpr/2010_36/Zmist/24PDF.pdf>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
73. Голковский словарь терминов понятийного аппарата информатизации образования. – М.: ИИО РАО, 2006. – 88 с.
 74. Устемиров К.У. Методика обучения общетехническим и специальным дисциплинам / К.У. Устемиров, И.Б. Васильев, Т.А. Девятьярова. – Алматы : РАД и АЛ, 2006. – 304 с.
 75. Ценность // Современный философский словарь / Под ред. В.Е. Кемерова. – М.: Панпринт, 1998. – С. 1001.
 76. Центральний державний архів вищих органів влади та управління України у м. Києві (далі – ЦДАВО України), ф. 4609, оп. 1, спр. 659, 53 арк.
 77. ЦДАВО України, ф. 4609, оп. 1, спр. 752, 94 арк.
 78. ЦДАВО України, ф. 4609, оп. 1, спр. 794, 108 арк.
 79. ЦДАВО України, ф. 4609, оп. 1, спр. 1483, 16 арк.
 80. ЦДАВО України, ф. 4609, оп. 1, спр. 1505, 7 арк.
 81. ЦДАВО України, ф. 4609, оп. 1, спр. 1663, 225 арк.
 82. ЦДАВО України, ф. 4609, оп. 1, спр. 1665, 155 арк.
 83. ЦДАВО України, ф. 4609, оп. 1, спр. 1744, 79 арк.
 84. ЦДАВО України, ф. 4609, оп. 1, спр. 1746, 190 арк.
 85. ЦДАВО України, ф. 4609, оп. 1, спр. 1947, 54 арк.
 86. Червяк П.І. Медична енциклопедія / П.І. Червяк. – К.: ВЦ „Просвіта”, 2001. – С. 165.
 87. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / Віктор Борисович Шапар. – Х. : Прапор, 2007. – 640 с.
 88. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практическое пособие. Изд. 4-е, перераб. и доп. / С.В. Шекшня. – М.: ЗАО «Бизнес – школа «Интел – Синтез», 2000. – 368 с.
 89. Шумейко Т.С. Формирование производственной компетентности будущих учителей профессионального обучения средствами проектирования: автореф. дисс... канд. пед. наук : 13.00.08 / Т.С. Шумейко. – Челябинск, 2009. – 31 с.
 90. Энциклопедия профессионального образования. В 3 т. / Под ред. С.Я. Батышева. – М.: АПО, 1998. – Т. 1 (А-Л). – 568 с.; 1999. – Т. 2 (М-П). – 440 с.; 1999. – Т. 3 (Р-Я). – 488 с.
 91. Яворский О.Е. Образовательный кластер как форма социального партнерства техникума и предприятий газовой отрасли : автореф. дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Олег Евстахиевич Яворский. – Казань, 2008. – 21 с.
 92. Ягупова О.В. Особливості розвитку практичного мислення майстрів виробничого навчання: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / О.В. Ягупова. – Харків, 2009. – 20 с.
 93. Ярданський Д. Праця як соціально-психологічний феномен суспільства / Д. Ярданський // Соціальна психологія. – 2009. – № 1. – С. 93-102.
 94. Baptiste H.P. The multicultural environment of schools: Implications to leaders. The principal as leader / H.P. Baptiste; L.W. Hughes (Ed.). – New York: Merrill / Macmillan, 1994. – P. 97.
 95. Eckhart Chrosciel and William Plumbridge Handbook on modules of employable skills training / Vocational training branch. – International Labour Office. – Geneva, 1992. – 193 p.

Додаток 1
Хронологічна таблиця документів з історії розвитку професійно-технічної освіти України
(середина ХХ – початок ХХІ ст.)

№ п/п	Назва документу, події	Тип документу, ким затверджений	Дата прийняття документу, здійснення події
1	2	3	4
1.	О планировании производственной деятельности в учебных заведениях	Положення Головного управління трудових резервів при Раді міністрів СРСР	21 червня 1956 р.
2.	Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в Украинской ССР.	Закон Української РСР	17 квітня 1959 р.
3.	Об улучшении руководства профессионально-техническим образованием в СССР	Постанова ЦК КПРС і Ради міністрів СРСР	11 липня 1959 р.
4.	Об установлении сокращенного рабочего дня или сокращенной рабочей недели для лиц, успешно обучающихся без отрыва от производства в школах рабочей и сельской молодежи – вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школах.	Постанова Ради міністрів СРСР № 1233	5 листопада 1959 р.
5.	Организация в г. Киеве межреспубликанских курсов инструкторов по внедрению в народное хозяйство передовых методов сварки и наплавки.	Решение коллегии Госкомитета Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию	12 листопада 1960 р.
6.	Положення про професійно-технічні училища Української РСР.	Постанова Ради Міністрів УРСР	8 травня 1961 р.
7.	О вечерних (сменных) профессионально-технических училищах и вечерних (сменных) отделениях при дневных профессионально-технических училищах.	Постанова Ради Міністрів СРСР	22 січня 1962 р.
8.	Об улучшении дела подготовки механизаторских кадров для сельского хозяйства.	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР № 7	25 січня 1962 р.
9.	Про заходи по поліпшенню підготовки кваліфікованих робітників для вугільної і гірничорудної промисловості у професійно-технічних училищах.	Постанова Ради Міністрів УРСР	6 грудня 1962 р.
10.	О мерах по улучшению подготовки квалифицированных	Постанова Ради Міністрів СРСР № 1303	20 грудня 1962 р.

	рабочих и обеспечению ими предприятий и строек.		
11.	Про міри з попередження нещасних випадків	Наказ Головного управління ПТО УРСР	20 травня 1963 р.
12.	О порядке подготовки механизаторских кадров в сельских профессионально-технических училищах.	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО № 8	18 березня 1966 р.
13.	О подготовке квалифицированных рабочих кадров для мелиорации земель и водохозяйственного строительства за счет государственного бюджета в соответствии с постановлением ЦК КПСР и Совета Министров СССР от 16 июня 1966 г. №465	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО №31	28 червня 1966 р.
14.	Про стан техніки безпеки в навчальних майстернях і на підприємствах	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО	09 липня 1966 р.
15.	О приеме в ВУЗы и техникумы молодежи, окончившие с отличием профессионально-технические заведения.	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО № 11	15 березня 1967 р.
16.	Положение о технических училищах Украинской ССР.	Постанова Ради Міністрів УРСР	25 квітня 1967 р.
17.	Положение о производственной практике учащихся городских профессионально-технических и технических училищ.	Постанова Державного комітету СРСР з професійно-технічної освіти	29 квітня 1967 р.
18.	Об организации работы училищ на базе предприятий с пятидневной рабочей неделей.	Лист Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО № 137	30 серпня 1967 р.
19.	Про Республіканський учбово-методичний кабінет технічних засобів навчання та навчально-наочних посібників Міністерства освіти УРСР.	Положення, затверджене заступником міністра освіти П. Миргородським	13 лютого 1968 р.
20.	О мероприятиях по улучшению подготовки и повышению квалификации рабочих непосредственно на производстве.	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО № 31	19 квітня 1968 р.
21.	Об организации Всесоюзного института повышения квалификации инженерно-педагогических работников профессионально-технических учебных заведений.	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО № 59	23 серпня 1968 р.
22.	О планировании производственной деятельности в учебных заведениях	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО №7	21 січня 1969 р.
23.	О мерах по дальнейшему улучшению подготовки квалифицированных рабочих в учебных заведениях системы профессионально-технического образования	Постанова ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР	2 квітня 1969 р.
24.	Об утверждении Типовой инструкции о порядке направления на предприятия, в организации, стройки, совхозы и колхозы выпускников профессионально-технических и технических	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО № 37	24 квітня 1969 р.

	училищ		
25.	О дальнейшем улучшении подготовки кадров в профессионально-технических и технических училищ, действующих на базе предприятий ж\д транспорта	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО № 21/8ц	17 березня 1970 р.
26.	Об отнесении отдельных предметов учебных планов к числу специальных	Лист Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО №14-3	30 грудня 1970 р.
27.	Правила з техніки безпеки і виробничої санітарії для шкільних навчальних і навчально-виробничих майстерень, а також для навчальних комбінатів, цехів і підприємств, в яких проводиться трудова підготовка учнів.	Правила, затверджені заступником міністра освіти СРСР М. Кондаковим	21 червня 1971 р.
28.	О дальнейшем совершенствовании системы профессионально-технического образования.	Постанова ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР	23 червня 1972 р.
29.	О состоянии народного образования и мерах по дальнейшему совершенствованию общего среднего, профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в СССР.	Постанова Верховної ради СРСР	19 липня 1973 р.
30.	Санитарные правила по оборудованию и содержанию общеобразовательных школ. Гигиенические рекомендации по использованию технических средств обучения.	Правила, рекомендації, затверджені МО СРСР (№ 04-6-17/8) і Головним державним санітарним лікарем СРСР № (11866а-74)	29 вересня 1974 р.
31.	Положение о производственной практике учащихся городских профессионально-технических и технических училищ, осуществляющих подготовку квалифицированных рабочих для промышленности, транспорта, связи, торговли, общественного питания и отраслей, обслуживающих население.	Наказ Державного комітету СРСР з професійно-технічної освіти (№ 4)	22 січня 1975 р.
32.	О льготах для учащихся профессионально-технических учебных заведений из числа круглых сирот, детей, лишившихся попечения родителей и детей инвалидов отечественной войны I и II групп.	Постанова Ради Міністрів СРСР	28 квітня 1975 р.
33.	Об основных направлениях реформы общеобразовательной и профессиональной школы.	Постанова Пленуму ЦК КПРС	10 квітня 1975 р.
34.	Об утверждении Положения о конкурсах профессионального мастерства среди учащихся системы профессионально-технического образования.	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО № 21	1 березня 1976
35.	О планировании производственной деятельности в учебных заведениях.	Наказ Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з ПТО № 59	6 червня 1976 р.

36.	О дальнейшем совершенствовании процесса обучения и воспитания учащихся системы профессионально-технического образования.	Постанова ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР	30 серпня 1977 р.
37.	Об использовании прибыли, получаемой от производственной деятельности учебных хозяйств сельских профессионально-технических училищ.	Постанова Ради Міністрів УРСР	05 жовтня 1979 р.
38.	Об установлении почетного звания «Заслуженный наставник молодежи Украинской ССР».	Наказ Президії Верховної Ради УРСР	14 лютого 1980 р.
39.	О более рациональном использовании времени на консультации в профтехучилищах.	Інструктивно-методичний лист Навчально-методичного управління Держпрофтехосвіти СРСР №14-8	29 лютого 1980 р.
40.	О порядке планирования средств, выделяемых на подготовку и повышение квалификации рабочих и других кадров на производстве, и источниках финансирования расходов на эти цели.	Лист Міністерства фінансів СРСР № 97	29 травня 1980 р.
41.	Об увеличении производства товаров массового спроса, повышении качества и улучшения их ассортимента.	Постанова ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР № 734	30 червня 1981 р.
42.	О подготовке квалифицированных рабочих в сельских профессионально-технических училищах республики и их использовании в сельскохозяйственном производстве в соответствии с решениями XXVI съезда КПСС и требованиями продовольственной программы.	Постанова Президії Верховної Ради УРСР	20 травня 1983 р.
43.	Основные направления реформы общеобразовательной и профессиональной школы.	Напрями реформування освіти, схвалені Пленумом ЦК КПРС і ВР СРСР	10-12 квітня 1984 р.
44.	О мерах по совершенствованию подготовки, повышению квалификации педагогических кадров системы просвещения и профессионально-технического образования и улучшению условий их труда и быта.	Постанова ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР	15 травня 1984 р.
45.	О дальнейшем развитии системы профессионально-технического образования и повышении ее роли в подготовке квалифицированных рабочих кадров	Постанова ЦК Компартії України і Ради Міністрів УРСР	10 червня 1984 р.
46.	О мерах по совершенствованию подготовки, повышению квалификации педагогических кадров системы просвещения и	Постанова ЦК Компартії України і Ради Міністрів УРСР	10 липня 1984 р.

	профессионально-технического образования и улучшению их труда и быта		
47.	Положение о средних профессионально-технических училищах.	Постанова Ради Міністрів СРСР	22 лютого 1985 р.
48.	Об утверждении положения о базовом предприятии (объединении, организации) среднего профессионального училища.	Постанова Ради Міністрів СРСР	22 лютого 1985 р.
49.	О производственной практике учащихся средних профессионально-технических училищ, подготавливающих квалифицированных рабочих для промышленности, транспорта, связи, торговли, общественного питания и отраслей, обслуживающих население.	Наказ Державного Комітету СРСР з професійно-технічної освіти № 21	27 січня 1986 р.
50.	О работе Министерства просвещения УССР по выполнению постановления Верховного Совета Украинской ССР „О плане реализации основных направлений реформы общеобразовательной и профессиональной школы в Украинской ССР”.	Постанова Президії Верховної ради УРСР	30 січня 1986 р.
51.	Об утверждении положения об учебных мастерских.	Наказ міністерства освіти СРСР № 169	28 липня 1986 р.
52.	Про залучення студентів вузів і учнів середніх спеціальних учбових закладів на збирання врожаю сільськогосподарських культур у 1986 році.	Постанова Ради міністрів УРСР № 308	26 серпня 1986 р.
53.	Про матеріальне забезпечення учнів середніх професійно-технічних училищ.	Постанова Ради міністрів УРСР № 88	11 квітня 1988 р.
54.	Руководство по безопасному проведению практики студентов вузов, учащихся техникумов и ПТУ на предприятиях, подконтрольных госгортехнадзору СССР.	Рекомендації, затверджені Міністерством освіти СРСР Держміськтехнаглядом СРСР	24 листопада, 20 грудня 1989 р.
55.	Всероссийский съезд работников народного образования.	Матеріали з'їзду	20-22 грудня 1988 р., Москва
56.	Правила пожарной безопасности для общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, школ-интернатов, детских домов, дошкольных, внешкольных и других учебно-воспитательных учреждений (ППБ-101-89).	Правила, затверджені заступником Голови держкомітету СРСР з народної освіти	10 травня 1989 р.
57.	Про підприємства в Україні.	Закон України	27 березня 1991 р.
58.	Про освіту	Закон України	23 травня 1991 р.

59.	Концепція професійної освіти України.	Постанова Кабінету міністрів України № 7/152/59	24 липня 1991 р.
60.	Про додаткові заходи соціального захисту студентів вищих, учнів середніх спеціальних та професійно-технічних навчальних закладів, аспірантів і докторантів.	Постанова Кабінету міністрів України № 370	21 грудня 1991 р.
61.	Про ступеневу систему освіти в Україні.	Положення, затверджене постановою Кабінету Міністрів № 956	3 червня 1993 р.
62.	«Освіта. Україна XXI століття».	Державна національна програма	1994 р.
63.	Про умови матеріального забезпечення осіб, направлених за кордон на навчання, стажування, для підвищення кваліфікації	Положення, затверджене постановою Кабінету Міністрів України № 287	4 березня 1996 р. (із змінами, внесеними постановою Кабінету Міністрів від 13 липня 1998 р. №1079)
64.	Про Основні напрями реформування професійно-технічної освіти в Україні:	Указ Президента України № 322/96	8 травня 1996 р.
65.	Про оплату праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших професій.	Положення, затверджене постановою Кабінету міністрів України № 700	28 червня 1997 р.
66.	Концепція державного стандарту професійно-технічної освіти України	Концепція	1998 р.
67.	Про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту)».	Положення, затверджене постановою Кабінету Міністрів України № 65	20 січня 1998 р.
68.	Про професійно-технічну освіту	Закон України, прийнятий Верховною Радою України № 103/98-ВР	10 лютого 1998 р.
69.	Про затвердження Тимчасового державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах	Постанова Кабінету Міністрів України № 450	2 квітня 1998 р.
70.	Про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах.	Положення, затверджене Наказом Міносвіти України № 181	18 травня 1998 р.

71.	Про професійно-технічний навчальний заклад.	Положення, затверджене постановою Кабінету Міністрів України № 240	5 серпня 1998 р.
72.	Концепція Державного стандарту професійно-технічної освіти України	Концепція	1998 р.
73.	Положення про ступеневу професійно-технічну освіту.	Постанова Кабінету Міністрів України № 956	3 червня 1999 р.
74.	Про затвердження Порядку забезпечення учнів загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів підручниками та навчальними посібниками	Наказ Міністерства освіти і науки України № 442/311/155	24 грудня 1999 р.
75.	Про затвердження Положення про училище-агрофірму	Наказ Міністерства освіти і науки України № 147	17 травня 1999 р.
76.	Концепція професійно-художньої освіти (автор – Валентина Радкевич, канд. пед. наук, член-кор. АПН України).	Концепція	2000 р.
77.	Положення про вище професійне училище та центр професійно-технічної освіти.	Наказ Міністерства освіти і науки України № 225	20 червня 2000 р.
78.	Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності.	Наказ Міністерства освіти і науки України № 522	7 листопада 2000 р.
79.	Про додаткові заходи щодо забезпечення розвитку освіти в Україні.	Указ Президента України № 941/2001	9 жовтня 2001 р.
80.	Положення про професійне навчання кадрів на виробництві.	Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України № 127/151	26 березня 2001 р.
81.	Про запровадження 12-бальної шкали оцінювання навчальних досягнень учнів (слухачів) з професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах.	Наказ Міністерства освіти і науки України № 459	14 червня 2001 р.
82.	Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти”.	Постанова Кабінету Міністрів України № 1135	17 серпня 2002 р.

83.	Про стан роботи професійно-технічних навчальних закладів нового типу Дніпропетровської та Рівненської областей.	Рішення Міністерства освіти і науки України № 9/1-3	26 вересня 2002 р.
84.	Про затвердження Тимчасового положення про професійний ліцей.	Наказ Міністерства освіти і науки України № 587	17 жовтня 2002 р.
85.	Про організацію Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів.	Наказ Міністерства освіти і науки України № 196	1 квітня 2003 р.
86.	Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні.	Концепція, прийнята Міністерством освіти і науки та Академією педагогічних наук України	5 липня 2004 р.
87.	Положення про Всеукраїнський конкурс професійної майстерності серед майстрів виробничого навчання системи професійно-технічної освіти.	Наказ Міністерства освіти і науки України № 316	26 квітня 2005 р.
88.	Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах.	Наказ Міністерства освіти і науки України № 419	30 травня 2006 р.
89.	Зміни до Положення про професійне навчання кадрів на виробництві	Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України № 92/147	3 березня 2008 р.
90.	Про затвердження Типової базисної структури навчальних планів для підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах.	Наказ Міністерства освіти і науки України № 947	13 жовтня 2010 р.
91.	Про підсумки проведення п'ятого навчально-оздоровчого збору лідерів учнівського самоврядування ПТНЗ Житомирської області.	Наказ Управління освіти і науки Житомирської облдержадміністрації № 188	17 червня 2011 р.
92.	Про професійний розвиток працівників.	Закон України № 4312-VI	12 січня 2012 р.

ІНДЕКС ТЕРМІНІВ І ТЕРМІНОЛОГІЧНИХ ВИРАЗІВ

А

Автодидактика
Автоматизація
Автоматизація виробництва
Автоматизація дій
Автоматизація професійного навчання
Автоматизована навчальна система
Адаптація навчальна
Адаптація професійна
Адаптація соціальна
Адаптивний стиль управління
Адаптованість працівника
Акселерація
Активізація пізнавальної діяльності учнів
Актуалізація
Актуальні здібності
Амортизація
Аналіз
Аналіз навичок
Аналіз ринку праці
Атестація

Б

Базове підприємство
Безпека праці
Безпека життєдіяльності
Бесіда
Бригада навчальна
Бригадна форма організації праці
Бюджет часу

В

Валовий дохід підприємства
Валовий прибуток
Валовий обіг підприємства
Взаємодія
Взаєморозуміння
Вибір професії
Вивчення передового виробничого досвіду

Вивчення передового педагогічного досвіду

Вигорання професійне
Вид діяльності
Вид економічної діяльності
Виконання норми часу (виробітку)
Винахідництво
Виробництво
Виробнича дисципліна
Виробнича діяльність закладів профтехосвіти
Виробнича екскурсія
Виробнича естетика
Виробнича кваліфікація
Виробнича компетентність педагога професійної школи
Виробнича педагогіка
Виробнича поведінка
Виробнича практика
Виробнича праця учнів
Виробнича психологія
Виробниче навчання
Виробничий досвід
Виробничий потенціал підприємства
Виробничий процес
Виробничі навички
Виробничі (професійні) уміння
Витримка
Виховання
Виховання громадянськості
Виховання у праці
Відповідальність
Відчуття
Вправи
Втрати

Г, Г

Гендер
Гендерна культура
Гігієна навчальних занять
Гігієна праці
Гігієна праці учнів
Гігієна розумової праці

Готовність до трудової діяльності
Готовність психологічна до трудової діяльності

Гра ділова
Гуманізація праці
Гуманізація професійної освіти
Гуманізм
Гуманітарна підготовка учнів

Д

Державний класифікатор професій
Державний стандарт професійно-технічної освіти
Децентралізація
Дидактика виробничого навчання
Дидактичні засоби виробничого навчання
Дистанційне навчання
Дисципліна
Дисципліна праці
Диференціація навчання
Діяльність
Діяльність інноваційна
Довільна пам'ять
Довільна увага
Досвід педагогічний
Думка
Духовні цінності
Духовність

Е

Екологічна діяльність
Екологія
Економіка праці
Економічна діяльність
Електронна бібліотека
Електронна книга
Електронний підручник
Емпатія
Енергоефективність
Енергоощадність
Ергономіка
Естетика праці
Етикет

Ж

Жива праця

З

Завдання навчальні
Загальні здібності
Загальні професійні здібності
Загальнопрофесійні навички
Загальнотехнічна підготовка
Задача виробнича (продуктивна)
Закріплення знань, умінь і навичок учнів
Засоби праці
Здоров'я
Здоровий спосіб життя
Зміст праці
Зміст професійного навчання
Знання
Знаряддя праці

І

Імідж
Іміджелогія
Іміджелогія педагогічна
Імпровізація
Індивідуально-бригадне навчання
Інноваційність
Інструктаж у виробничому навчанні
Інструкції письмові
Інструкційна карта
Інструкційно-технологічна документація
Інтеграція теоретичного і виробничого навчання
Інтелектуальна діяльність
Інтерактивна програма
Інтерес професійний
Інформаційна технологія
Інформаційна технологія навчання
Інформаційні процеси

К

Кабінет навчальний
Кар'єрна компетентність майбутнього спеціаліста

Кваліфікаційний рівень
Кваліфікаційні вимоги
Кваліфікація
Кваліфікована праця
Кваліфікований робітник
Кластер компетенцій
Компетентність
Компетентнісний підхід
у професійній освіті
Компетенції самоорганізації
навчально-професійної
діяльності
Компетенція
Консультація професійна
Конкурентоспроможність учнів
ПТНЗ
Контроль
Контроль у процесі виробничого
навчання
Контрольні завдання
Контрольні роботи
Кооперування праці
Корпоративна культура учнівської
групи
Корпоративність
Креативна особистість
Креативність
Критерії діяльності
Критерії ефективності
Культура
Культура виробництва
Культура духовна
Культура здоров'я
Культура корпоративна
Культура навчальної праці
Культура організаційна
Культура педагогічна
Культура поведінки
Культура праці
Культура професійна
Культура професійна педагога
Культура психологічна
Курсове професійно-технічне
навчання

Л

Лабораторія навчальна
Лабораторна робота
Лабораторно-практична робота
Людський капітал

М

Майстер виробничого навчання
Майстерність
Майстерня навчальна
Матеріально-технічна база
навчального закладу
Метод
Метод виробничого навчання
Метод виховання
Метод навчання
Методи перевірки та оцінювання
знань, умінь і навичок
Методи стимулювання і мотивації
учіння
Методика професійного навчання
Методичний прийом
Мислення
Мислення альтернативне
Мислення практичне
Мислення практичне майстра
виробничого навчання
Мислення теоретичне
Мислительні задачі
Міграція
Міграція освітня
Міграція трудова
Міжпредметні зв'язки
Міжпредметні комплексні завдання
Міжпредметні уроки
Міркування
Мобільність
Мобільність професійна
Мобільність соціальна
Модульний блок / модульна одиниця
Модуль трудових навичок
Моніторинг якості професійної
освіти
Мотив
Мотивація

Мотивація пізнавальна
Мотивація трудова

Н

Навичка
Навчальна програма з виробничого навчання
Навчальна програма з навчального предмета
Навчальне завдання
Навчальне заняття
Навчальне кіно
Навчальний елемент
Навчальний план
Навчальний предмет
Навчальний тур
Навчально-виробничий процес
Навчально-виробничі майстерні
Навчально-виробничі роботи
Навчання
Наставництво
Натуральна наочність
Національно-регіональний компонент у професійній підготовці робітників.
Наукова організація праці
Наукова організація праці учнів
Науково-технічний прогрес
Національна рамка кваліфікацій
Неперервна професійна освіта
Неперервність професійної освіти
Неформальне професійне навчання працівників
Новатор
Новаторський виробничий досвід
Новаторський педагогічний досвід
Номенклатура
Норма якості професійної освіти
Ноу-хау

О

Обдарованість
Операційна карта
Операція
Операція технологічна

Операція трудова
Опитування
Організаційні форми виробничого навчання
Організація виробництва
Організація праці
Організація робочих місць
Освіта полікультурна
Освітній кластер
Особистість
Охорона праці

П

Педагог професійного навчання
Педагогіка безпеки
Педагогічна діяльність майстра виробничого навчання
Педагогічна майстерність
Педагогічна технологія
Педагогічне спілкування
Педагогічний досвід
Перевірка й оцінка успішності знань учнів
Передовий виробничий досвід
Передовий педагогічний досвід
Перепідготовка робітників
Письмові роботи учнів
Підвищення кваліфікації
Підприємство
Планування навчально-виробничого процесу
Планування технологічного процесу
Поведінка
Поведінкові індикатори
Повнота знань
Поділ праці
Показ
Полікультурна освіта
Полікультурність
Політехнічне навчання
Поточний контроль
Потреба
Почуття інтелектуальні
Пояснення
Працездатність

Працелюбність
Працівник
Працьовитість
Праця
Праця розумова
Предмет праці
Предметна наочність
Принципи навчання
Проблемне навчання
Продуктивність праці
Прозорість кваліфікації
Професійна гігієна
Професійна компетентність
Професійна майстерність
Професійна навичка
Професійна орієнтованість
Професійна освіта
Професійна педагогіка
Професійна переорієнтація
Професійна придатність
Професійна самоорганізація
Професійна самопідготовка
Професійна самореалізація
Професійна спостережливість
Професійне модульне навчання
Професійне навчання (підготовка)
Професійне навчання
на виробництві
Професійне самовизначення
Професійний розвиток працівників
Професійний саморозвиток
особистості
Професійне самоствердження
Професійний стандарт
Професійні здібності
Професійні інтереси учня ПТНЗ
Професійні навчальні компетенції
Професійно-важливі якості
Професійно-практична підготовка
учнів
Професійно-прикладна фізична
культура
Професійно-теоретична підготовка
учнів

Професійно-технічні навчальні
заклади
Професіонал
Професіоналізм
Професіоналізм діяльності
Професіоналізм особистості
Професіоналізм педагогічний
Професія
Психолог педагогічний
Психологічна культура

Р

Регіон
Редукція праці
Режим праці та відпочинку
Рекламація
Ремесло
Рентабельність
Репродуктивна діяльність
Ресурси трудові
Ресурсозбереження
Ринок праці
Ринок робочої сили
Рівень професійної діяльності
Рівень розумового розвитку
Робітнича професія
Роботодавець
Робоча карта, операційна карта
Робоча постава
Робоча сила
Робоче місце
Робоче місце учня
Робочий час
Розвивальне навчання
Розвиток
Розвиток особистості
Розряд кваліфікаційний

С

Салютогенез
Самовиховання
Самомотивація праці
Самореалізація
Саморегуляція

Саморозвиток
Саморозвиток особистості
Самосвідомість
Самостійна робота учнів
Світогляд
Ситуація успіху
Собівартість продукції
Соціальне партнерство
Соціальне партнерство у галузі професійно-технічної освіти
Соціальні партнери
Спеціальні вміння
Спілкування
Стагнація
Стимулювання
Стратегія ресурсозбереження
Суперечки трудові
Сфера професійної діяльності

Т

Тайм-менеджмент
Творча ініціатива
Творчість
Тезаурус
Техніка безпеки
Технічна творчість
Технічні гуртки
Технічні засоби навчання
Технологічна дисципліна
Технологія
Технологія діяльності
Точність знань
Тренування
Трудова дія
Трудова діяльність
Трудова мотивація
Трудова операція
Трудова поведінка
Трудова функція
Трудовий договір
Трудовий прийом
Трудові відносини
Тренажер
Тренажерне навчання
Трудовий процес

У

Уміння
Умови діяльності
Умови праці
Умови і характер праці оптимальні
Уніфікація
Успішність учня

Ф

Фах
Формалізм у навчанні
Формальне професійне навчання працівників
Фотографія робочого дня

Х

Характер
Хіротехніка
Хронометраж
Художнє виховання учнів

Ц

Цех
Ціннісне ставлення
Цінність
Цінності працівника
Цінності трудові

Ш

Школа передового досвіду
Шкідливі виробничі фактори

Ю

Юнацький вік

Я

Якість знань
Якість професійної освіти
„Я-концепція”

Довідкове видання

**Аніщенко Олена
Валеріївна**

**Смоляна Наталя
Вікторівна**

**ТЕОРЕТИЧНЕ І
ВИРОБНИЧЕ НАВЧАННЯ
У ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

**КОРОТКИЙ
ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК**

Підписано до друку 7.02.2012 р.