

” На допомогу керівникові професійно-технічного навчального закладу ”

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

ЛАБОРАТОРІЯ УПРАВЛІННЯ ПТО

На допомогу керівнику професійно-технічного навчального закладу

Електронна серія збірників наукових праць

Випуск 3

КИЇВ-2012

Засновник:

***лабораторія управління професійно-технічною освітою ІПТО НАПН
України***

***Друкується за рішенням лабораторії управління професійно-технічною
освітою ІПТО НАПН України***

(протокол №3 від 26 березня 2009 року)

Члени редакційної колегії:

Свистун В.І., доктор педагогічних наук, доцент, головний редактор

Айстраханов Д.Д., кандидат фізико-математичних наук, старший науковий співробітник.

Болгаріна В.С., кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, заступник головного редактора.

Григор'єва В.А., кандидат педагогічних наук, доцент.

Капран С.Б., молодший науковий співробітник.

Чернова Т.Ю., науковий співробітник.

Електронна серія збірників наукових праць "На допомогу керівнику професійно-технічного навчального закладу" адресується директорам, заступникам та методистам ПТНЗ. В статтях автори висвітлюють актуальні проблеми управління ПТО, подають результати наукових досліджень, методичні рекомендації тощо.

ЗМІСТ

1. Свистун В. Управлінська компетентність керівника ПТНЗ: знання правових норм
2. Айстраханов Д. Прогнозування статистичних показників роботи ПТНЗ у середовищі Excel
3. Болгаріна В. Управління ПТНЗ: культурологічний аспект
4. Григор'єва В. До скарбниці управлінського досвіду керівника ПТНЗ
5. Гуменна Л. Розвиток інформаційної культури викладачів ПТНЗ засобами інтернет-технологій
6. Капран С. Правова підготовка керівників ПТНЗ
7. Петренко Л. Розвиток інформаційно-аналітичної компетентності – шлях до універсалізації якостей керівника ПТНЗ
8. Чернова Т. Тренінг як метод розвитку професійної компетентності педагогічних працівників

Валентина Свистун

**УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ПТНЗ:
ЗНАННЯ ПРАВОВИХ НОРМ**

(Вернутись на [ЗМІСТ](#))

У розбудові української держави винятково важлива роль належить професійно-технічній освіті, високий рівень розвитку якої є важливим чинником успішного вирішення проблем державотворення в умовах глобалізації, євроінтеграції, національної самоідентифікації. Система професійно-технічної освіти глибоко проникає як у соціальну, так і в економічну, правову сфери, виходить на ринки праці, товарів, послуг і капіталу, тому переживає процеси перетворення, які зумовлені, з одного боку, безперервною спонтанною адаптацією до змінних умов зовнішнього середовища, з іншого – суперечністю реформ. Водночас економічні та політичні перетворення в Україні об'єктивно вимагають від системи професійно-технічної освіти визначення основних напрямів розвитку механізмів адаптації в сучасних соціально-економічних умовах, розв'язання проблем перебудови організаційної структури та форм її управління, кадрового забезпечення.

Ефективність функціонування системи професійно-технічної освіти, у першу чергу залежить від його управлінського потенціалу. Управлінська діяльність керівників системи професійно-технічної освіти має бути одним із основних чинників забезпечення випереджувального розвитку цієї системи, спрямованої на максимальне задоволення освітніх потреб особистості, вітчизняної економіки у кваліфікованих робітниках. Їх організована, планомірна і системна управлінська діяльність в соціально-економічній системі професійно-технічної освіти, пов'язана з цілеспрямованою реалізацією

специфічних управлінських функцій (проектування, моделювання, планування, організація, регулювання, координація, мотивування, контролювання, оцінювання) на основі пізнання, усвідомлення і використання об'єктивних законів і закономірностей конкретної організації (установи, навчального закладу) в інтересах забезпечення її оптимального функціонування та постійного підвищення ефективності.

Забезпечення дотримання вимог законодавства, кваліфікованого його застосування вимагає підвищення правової компетентності керівника ПТНЗ, яка стає обов'язковим компонентом його загальнопрофесійної компетентності. Інколи доводиться спостерігати, як посадові особи, освічені, фахово підготовлені, з розвиненими професійними, управлінськими здібностями, зазнають матеріальних, моральних збитків, оскільки не володіють необхідним рівнем правових знань.

В управлінській діяльності сучасного керівника професійно-технічного навчального закладу особливе місце займають *законодавчі акти України з питань освіти*. Знання правових норм управління, організації і діяльності навчального закладу є обов'язковою складовою управлінської компетентності керівника ПТНЗ.

На нашу думку, пропоновані тестові завдання допоможуть керівникові ПТНЗ осмислити нормативні акти України з питань освіти, більш ґрунтовно засвоїти правові норми з питань освіти та підвищити їх дієвість, обрати самостійний простір для пошуків інформації та відповідей на складні питання правового забезпечення діяльності професійно-технічного навчального закладу. Тестові завдання охоплюють усі розділи Закону України «Про професійно-технічну освіту», який визначає правові, організаційні та фінансові засади функціонування і розвитку системи професійно-технічної освіти.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

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 – це:

- а) професійна освіта;
- б) професійно-технічна освіта;
- в) професійно-технічне навчання;
- г) первинна професійна підготовка.

2. Здобуття початкових професійних знань, умінь особами, які раніше не мали робітничої професії – це:

- а) допрофесійна підготовка;
- б) первинна професійна підготовка;
- в) перепідготовка робітників;
- г) підвищення кваліфікації робітників.

3. Здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії, або спеціальності іншого освітньо-кваліфікаційного рівня, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності – це:

- а) допрофесійна підготовка;
- б) первинна професійна підготовка;
- в) перепідготовка робітників;
- г) підвищення кваліфікації робітників.

4. Професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку – це:

- а) допрофесійна підготовка;
- б) первинна професійна підготовка;
- в) перепідготовка робітників;
- г) підвищення кваліфікації робітників.

5. Професійно-технічне навчання робітників, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг – це:

- а) допрофесійна підготовка;
- б) первинна професійна підготовка;
- в) перепідготовка робітників;
- г) підвищення кваліфікації робітників.

Розділ II

УПРАВЛІННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

1. У компетенції якого органу державного управління ПТО є створення міжгалузевих рад з ПТО?

- а) спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у

сфері ПТО;

б) міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковані ПТНЗ;

в) Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської і Севастопольської міських державних адміністрацій та створених ними органів управління ПТО;

г) всіх перерахованих.

2. Організація здійснення державної політики в галузі ПТО у підпорядкованих ПТНЗ належить до повноважень:

а) спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у сфері ПТО;

б) міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковані ПТНЗ;

в) Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської і Севастопольської міських державних адміністрацій та створених ними органів управління ПТО;

г) міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти.

3. Загальне управління навчально-виробничою, навчально-виховною, навчально-методичною, фінансово-економічною, господарською діяльністю державних ПТНЗ, консультування, подання методичної допомоги навчальним закладам інших форм власності та підпорядкування належить до повноважень:

а) спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у сфері ПТО;

б) міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковані ПТНЗ;

в) Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської і Севастопольської міських державних адміністрацій та створених ними органів управління ПТО;

г) міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти.

4. Визначення перспектив та напрямів розвитку підпорядкованих ПТНЗ належить до повноважень:

а) спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у сфері ПТО;

б) міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковані ПТНЗ;

в) Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської і Севастопольської міських державних адміністрацій та створених ними органів управління ПТО;

г) міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти.

5. Розробка проектів законів, державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ належить до повноважень:

- а) спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у сфері ПТО;
- б) міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, яким підпорядковані ПТНЗ;
- в) Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської і Севастопольської міських державних адміністрацій та створених ними органів управління ПТО;
- г) міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти.

Розділ III

ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНІ НАВЧАЛЬНІ ЗАКЛАДИ

1. Професійно-технічні навчальні заклади незалежно від форм власності та підпорядкування розпочинають діяльність, пов'язану з підготовкою кваліфікованих робітників та наданням інших освітніх послуг:

- а) відповідно до соціально-економічних потреб держави чи окремого регіону;
- б) за наявності необхідної матеріально-технічної і навчально-методичної бази;
- в) за наявності відповідних педагогічних працівників;
- г) після отримання ліцензії.

2. Чи можуть бути засновниками професійно-технічних навчальних закладів громадяни України:

- а) ні, тільки центральні та місцеві органи виконавчої влади;
- б) ні, тільки підприємства, установи, організації та їх об'єднання незалежно від форм власності та підпорядкування;
- в) так.

3. Чи можуть професійно-технічні навчальні заклади засновані спільно з іноземними фірмами, установами, організаціями та іноземцями?

- а) так, якщо це не суперечить законодавству;
- б) ні;
- в) тільки з дозволу Міністерства закордонних справ.

4. Визначення та рекомендації щодо кандидатур на посаду директора професійно-технічного навчального закладу вирішують у межах своїх повноважень:

- а) міністерства, яким підпорядковані ПТНЗ;
- б) центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані ПТНЗ;
- в) обласні державні адміністрації та створені ними органи управління ПТО;
- г) загальні збори (конференція) колективу навчального закладу.

5. Директор державного професійно-технічного навчального закладу звітує перед загальними зборами (конференцією) колективу навчального закладу:

- а) щомісяця;
- б) щоквартально;
- в) щорічно;
- г) по закінченню контракту.

Розділ IV
ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

1. Загальнотехнічна, професійно-теоретична підготовка здійснюється в:

- а) спеціалізованих навчальних кабінетах;
- б) лабораторіях;
- в) навчальних майстернях;
- г) навчально-виробничих підрозділах.

2. Професійно-практична підготовка проводиться у:

- а) спеціалізованих навчальних кабінетах;
- б) лабораторіях;
- в) навчальних майстернях;
- г) навчально-виробничих підрозділах.

3. Встановіть відповідність між видами професійної підготовки та формами, у яких вони проводяться:

| <i>Вид професійної підготовки</i> | <i>Форми</i> |
|-----------------------------------|---|
| А) професійно-теоретична | 1) урок 2) лекція 3) теоретичний семінар 4) урок виробничого навчання 5) практичний семінар 6) виробнича практика на робочих місцях на виробництві 7) лабораторно-практичне заняття 8) індивідуальне заняття учнів 9) реферат |
| Б) професійно-практична | 10) розрахункова робота 11) курсовий проект 12) переддипломна практика на виробництві чи в сфері послуг 13) дипломний проект 14) навчальна екскурсія 15) урок виробничого навчання в сфері послуг |

4. Форми та періодичність проміжного контролю визначаються:

- а) педагогічним працівником;
- б) навчальним планом;
- в) органами управління освітою;
- г) засновниками.

5. Тривалість навчального семестру визначається:

- а) Міністерством освіти і науки, молоді і спорту України;
- б) органами управління професійно-технічною освітою;
- в) адміністрацією навчального закладу;
- г) навчальним планом.

Розділ V

ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

1. Нормативно-правовим актом про організацію професійно-технічної освіти є:
 - а) державний стандарт;
 - б) державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ;
 - в) національні кваліфікаційні вимоги.
2. Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах розробляється:
 - а) спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти;
 - б) міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані професійно-технічні навчальні заклади;
 - в) Міністерством праці та соціальної політики України;
 - г) Міністерством освіти і науки, молоді і спорту України.
3. Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах затверджується:
 - а) Кабінетом Міністрів України;
 - б) Міністерством праці та соціальної політики України;
 - в) Міністерством освіти і науки, молоді і спорту України;
 - г) Міністерством економіки України.
4. Сукупність державних вимог до змісту професійно-технічної освіти, рівня кваліфікації випускника професійно-технічного навчального закладу, основних обов'язкових засобів навчання та освітнього рівня вступників визначається як:
 - а) освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника професійно-технічного навчального закладу;
 - б) державний стандарт професійно-технічної освіти;
 - в) навчальний план підготовки кваліфікованого робітника;
 - г) навчальна програма з професійно-практичної підготовки.
5. Сукупність вимог, що визначають професійні знання, уміння та навички випускника професійно-технічного навчального закладу визначається як:
 - а) освітньо-кваліфікаційна характеристика;
 - б) державний стандарт професійно-технічної освіти;
 - в) навчальний план підготовки кваліфікованого робітника;
 - г) навчальна програма з професійно-практичної підготовки.

Розділ VI

СУБ'ЄКТИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

1. Чи зараховується до трудового стажу учня, слухача час навчання у професійно-технічному навчальному закладі?

- а) так;
- б) ні;
- в) залежить від спеціальності учня, слухача.

2. Час навчання учня, слухача у ПТНЗ зараховується в стаж роботи за спеціальністю, що дає право на пільги, встановлені для відповідної категорії працівників, якщо перерва між днем закінчення навчання і днем зарахування на роботу за набутою професією не перевищує:

- а) 10 днів;
- б) 1 місяця;
- в) 2 місяців;
- г) 3 місяців.

3. Випускникам професійно-технічних навчальних закладів денної форми навчання, надається оплачувана відпустка підприємством, установою, організацією протягом перших трьох місяців роботи в ньому, після навчання протягом:

- а) 9 і більше місяців;
- б) 10 і більше місяців;
- в) надається незалежно від терміну навчання;
- г) не надається.

4. Випускникам професійно-технічних навчальних закладів денної форми навчання, які навчалися 10 і більше місяців, надається оплачувана відпустка підприємством, установою, організацією протягом перших:

- а) 2 місяців роботи;
- б) 3 місяців роботи;
- в) 4 місяців роботи;
- г) 5 місяців роботи.

5. Тривалість щорічної основної відпустки випускників віком до 18 років становить:

- а) 24 календарних дні;
- б) 31 календарний день;
- в) 35 календарних дні;
- г) відповідно до встановленої на підприємстві для робітників відповідної професії, спеціальності, посади.

Розділ VII

ОСОБЛИВИЙ СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ УЧНІВ, СЛУХАЧІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

1. Хто має право на особливий соціальний захист в галузі професійно-технічної освіти?

- а) діти-сироти, діти, які залишились без піклування батьків, та учні, слухачі, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС;
- б) інваліди, діти-сироти, діти, які залишились без піклування батьків, та учні, слухачі, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС;
- в) інваліди, діти, які залишились без піклування батьків, та учні, слухачі, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС;
- г) інваліди, діти-сироти, учні, слухачі, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС.

2. Хто має переважне право на зарахування до професійно-технічних навчальних закладів за інших рівних умов?

- а) інваліди,
- б) діти-сироти;
- в) діти, які залишились без піклування батьків;
- г) учні, слухачі, які постраждали внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС.

3. За яких умов здійснюється професійна підготовка або перепідготовка інвалідів?

- а) в межах обсягів державного замовлення;
- б) з урахуванням медичних показань і протипоказань для наступної трудової діяльності;
- в) згідно з висновками спеціалістів медико-соціальної експертної комісії;
- г) за рішенням педагогічної ради.

4. Обрання форм і методів професійної підготовки інвалідів проводиться згідно з:

- а) урахуванням медичних показань і протипоказань для наступної трудової діяльності;
- б) за рішенням педагогічної ради;
- в) висновками спеціалістів медико-соціальної експертної комісії;
- г) досвідом майстра виробничого навчання.

5. Пенсія і стипендія виплачуються інвалідам у період навчання:

- а) тільки стипендія;
- б) пенсія і 50 % стипендія;
- в) 50 % пенсія і 50 % стипендія;
- г) в повному розмірі.

Розділ VIII

ПЕДАГОГІЧНІ ПРАЦІВНИКИ

1. До педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів та установ професійно-технічної освіти належать:

- 1) викладач;
- 2) старший викладач;

- 3) педагог з професійного навчання;
- 4) вихователь;
- 5) майстер виробничого навчання;
- 6) старший майстер;
- 7) старший майстер виробничого навчання;
- 8) асистент;
- 9) інструктор виробничого навчання;
- 10) методист;
- 11) практичний психолог;
- 12) соціальний педагог;
- 13) доцент;
- 14) керівник фізичного виховання;
- 15) декан;
- 16) керівник професійно-технічного навчального закладу;
- 17) керівник науково-методичної установи;
- 18) заступник керівника навчально-методичної установи.

2. Чим визначаються вимоги до педагогічного працівника?

- а) посадовою інструкцією;
- б) статутом навчального закладу;
- в) функціональними компетенціями;
- г) кваліфікаційною характеристикою.

3. Кваліфікаційна характеристика педагогічного працівника затверджується:

- а) Кабінетом Міністрів України;
- б) Міністерством праці та соціальної політики України;
- в) Міністерством освіти і науки, молоді і спорту України;
- г) Міністерством економіки України.

4. Періодичність обов'язкової атестації педагогічного працівника та порядок її проведення встановлюються:

- а) спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти;
- б) міністерствам, яким підпорядковані ПТНЗ;
- в) рішенням педагогічної ради ПТНЗ;
- г) засновником професійно-технічного навчального закладу.

5. Підставою для присвоєння педагогічному працівникові відповідної категорії є рішення:

- а) засновника навчального закладу;
- б) директора навчального закладу;
- в) педагогічної ради ПТНЗ;
- г) атестаційної комісії.

Розділ IX

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ У ГАЛУЗІ

ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

1. Чи можуть зменшуватися або припинятися за наявності інших джерел фінансування обсяги бюджетного фінансування державних ПТНЗ та установ професійно-технічної освіти?

а) не можуть;

б) можуть;

в) за рішенням обласного органу управління професійно-технічною освітою.

2. За яких умов атестовані професійно-технічні навчальні заклади не державної форми власності можуть фінансуватися з Державного бюджету України:

а) за рішенням обласного органу управління професійно-технічною освітою;

б) отримання державного замовлення на первинну професійну підготовку молоді;

в) якщо розташовані у сільській місцевості і селища міського типу;

г) якщо навчаються діти-сироти і діти, які залишилися без піклування батьків.

3. Скільки відсотків заробітної плати за виробниче навчання і виробничу практику учнів, слухачів ПТНЗ направляється на рахунок навчального закладу для здійснення його статутної діяльності, зміцнення навчально-матеріальної бази, на соціальний захист учнів, слухачів, проведення культурно-масової і фізкультурно-спортивної роботи?

а) 50 %; б) 40 %; в) 10 %; г) 5 %.

4. Чи можуть бути вилучені з рахунку державного ПТНЗ чи установи професійно-технічної освіти не використані в поточному році бюджетні та позабюджетні кошти?

а) не можуть;

б) можуть;

в) можуть, за рішенням обласного органу управління професійно-технічною освітою;

г) не можуть, крім випадків, передбачених законодавством.

Література

1. Законодавчі акти України з питань освіти / Верховна Рада України. Комітет з питань науки і освіти : офіц. вид. – К.: Парламентське вид-во, 2004. – 404 с.
2. Свистун В.І. Керівнику професійно-технічного навчального закладу : правові норми управління в тестових завданнях : навчально-методичний посібник для керівників установ ПТО, директорів ПТНЗ / Свистун В.І. – К., 2012. – 32 с.

Дмитро Айстраханов

ПРОГНОЗУВАННЯ СТАТИСТИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ РОБОТИ ПТНЗ У СЕРЕДОВИЩІ EXCEL

(Вернутись на [ЗМІСТ](#))

На практиці доволі часто виникає необхідність оцінити тенденцію того чи іншого статистичного показника, приблизно знайти його значення на короткострокову чи довгострокову перспективу та на цій основі прийняти певне управлінське рішення. Це можна зробити за допомогою програми Microsoft Office Excel, яка є практично на кожному комп'ютері. Для цього необхідно виконати наступні дії:

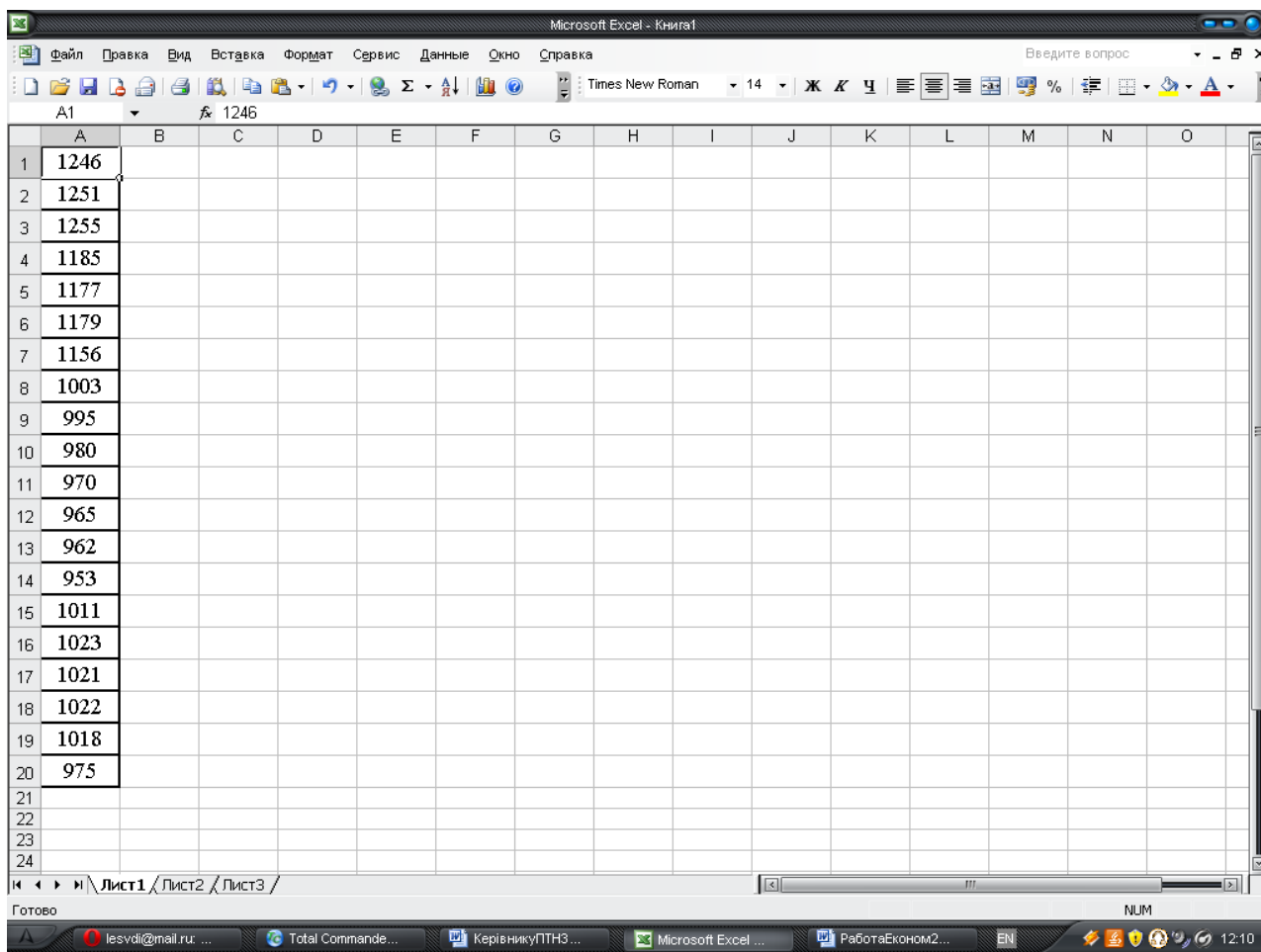
1. Побудувати динамічний ряд певного статистичного показника, тобто зафіксувати значення показника через певні проміжки часу (день, декада, квартал, рік тощо). Для побудови вірогідного прогнозу достатньо 8-15 значень показника, якщо їх буде менше, то якість прогнозу погіршується, як і в тому випадку, якщо розглядати дуже довгі динамічні ряди.
2. Запустити програму Microsoft Office Excel та ввести в комірки отримані значення показника, що досліджується. Проілюструємо послідовність дій на прикладі прогнозування кількості закладів ПТНЗ на 2010 рік.
3. Вхідні дані наведено у таблиці 1.

Таблиця 1. Вхідні дані кількості закладів ПТНЗ 1990-2009 роки.

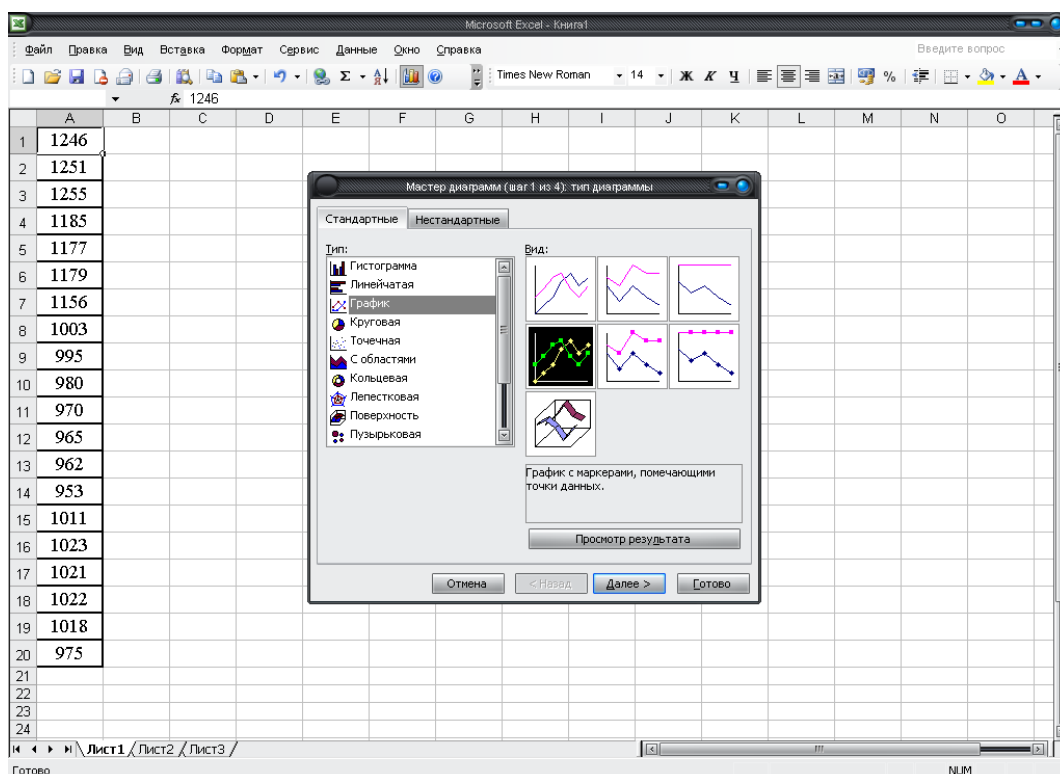
| | |
|-------------|--------------------|
| | Кількість закладів |
| 1990 | 1246 |

| | |
|-------------|------|
| 1991 | 1251 |
| 1992 | 1255 |
| 1993 | 1185 |
| 1994 | 1177 |
| 1995 | 1179 |
| 1996 | 1156 |
| 1997 | 1003 |
| 1998 | 995 |
| 1999 | 980 |
| 2000 | 970 |
| 2001 | 965 |
| 2002 | 962 |
| 2003 | 953 |
| 2004 | 1011 |
| 2005 | 1023 |
| 2006 | 1021 |
| 2007 | 1022 |
| 2008 | 1018 |
| 2009 | 975 |

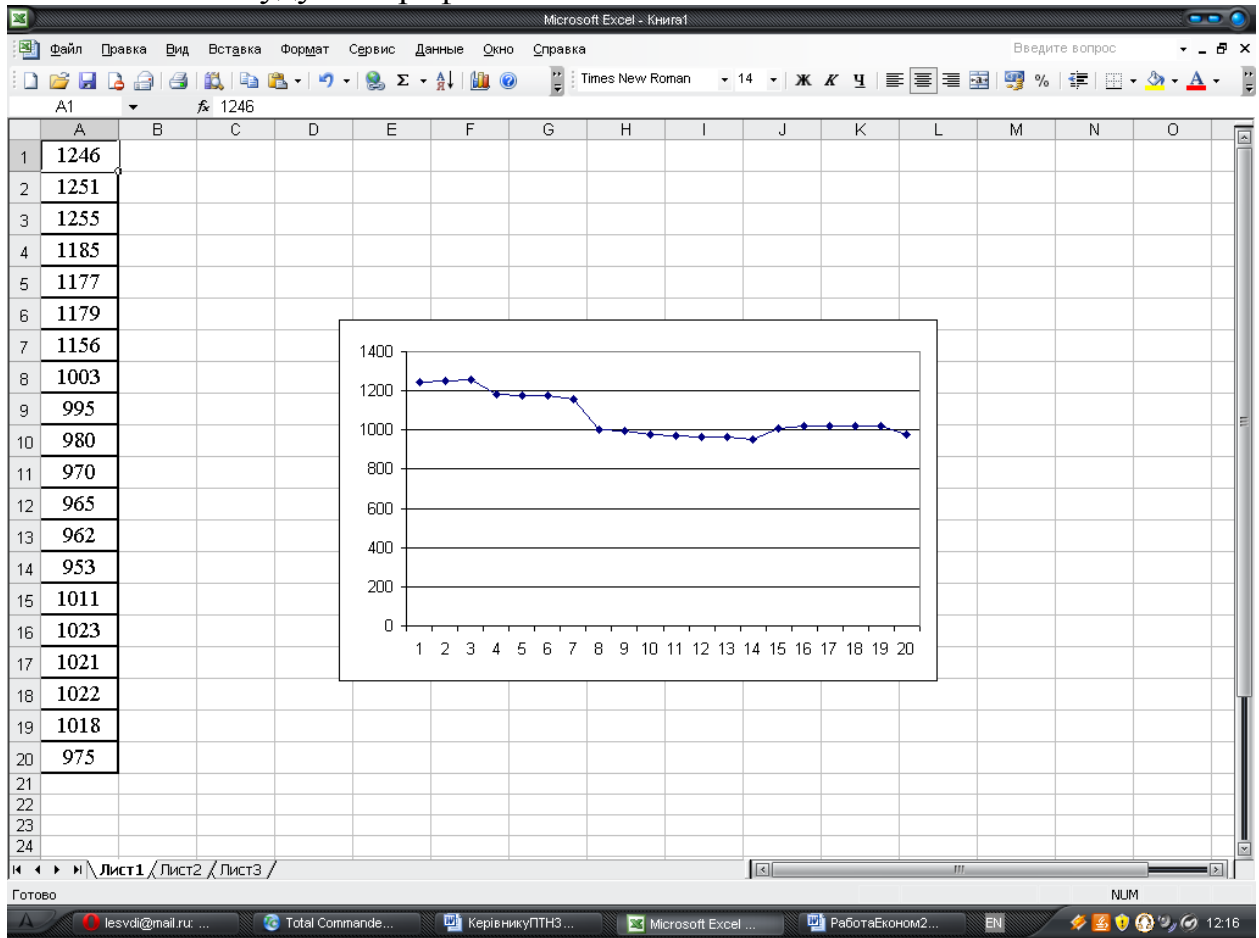
4. Введемо вхідні дані в комірки книги програми Microsoft Office Excel.



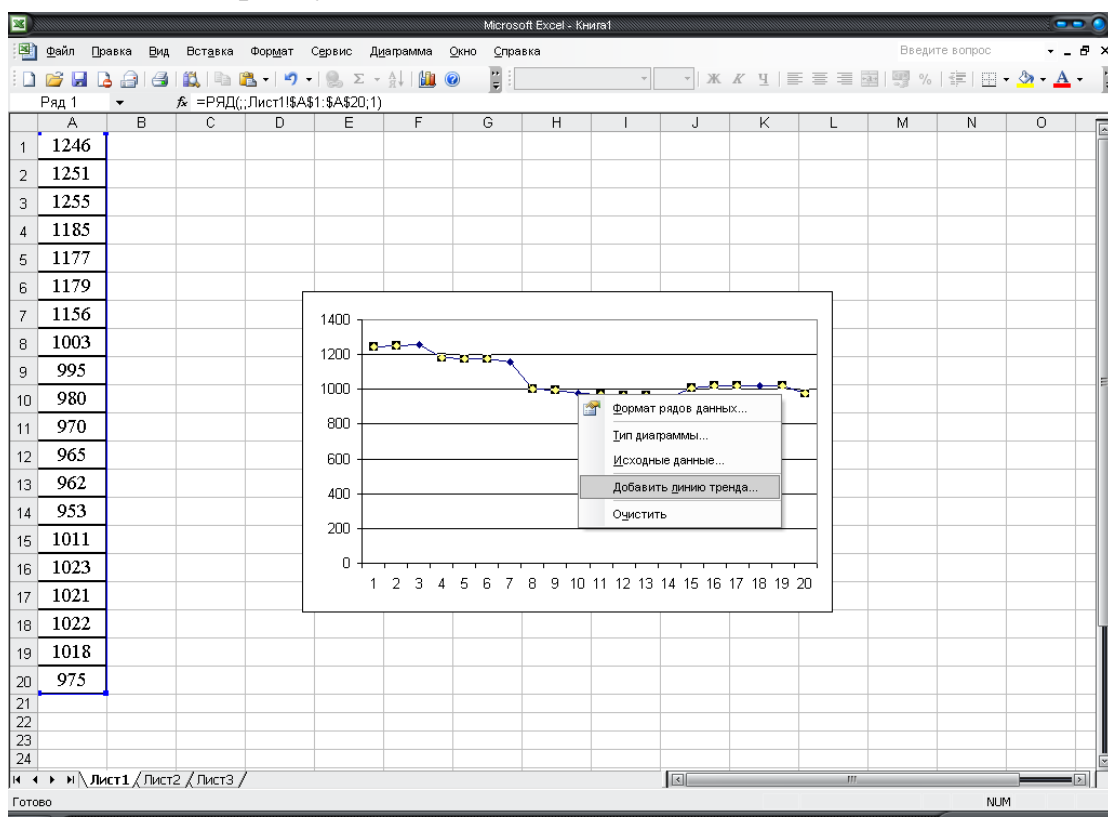
5. Запускаємо майстер діаграм та обираємо графік з маркерами, що помічають точки даних:

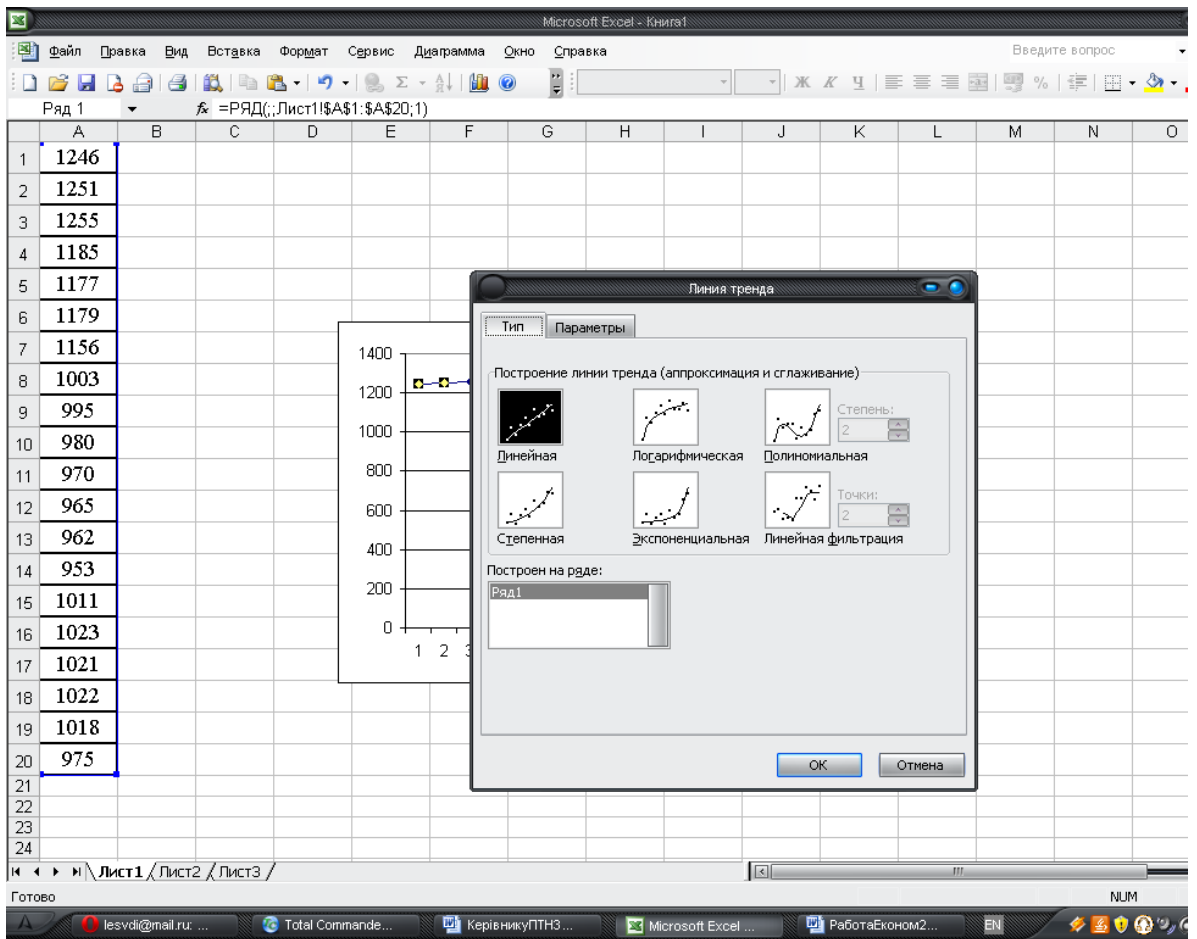


6. Будуємо графік:

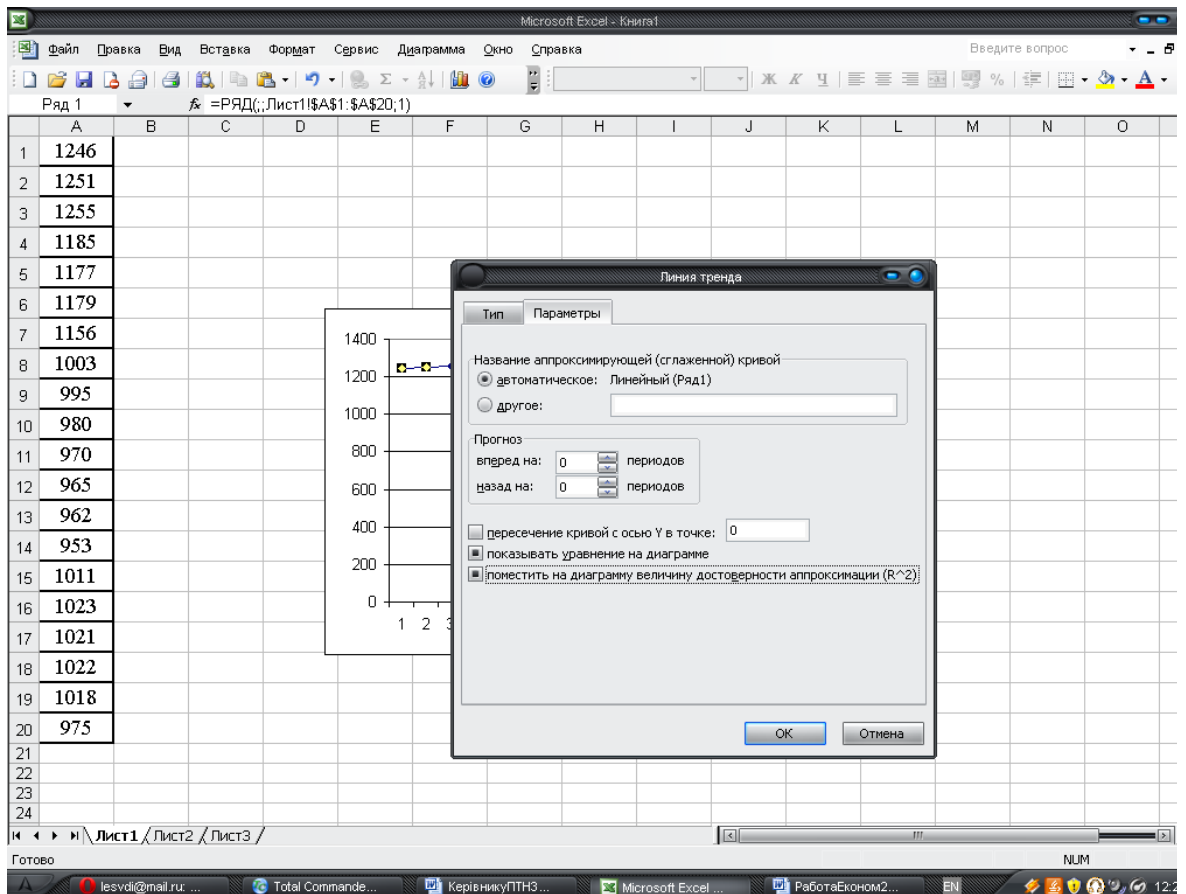


7. Вибираємо будь-яку точку (вузол) на графіку та клікаємо правою клавiшею миші. Вибираємо режим «Додати лінію тренду»:



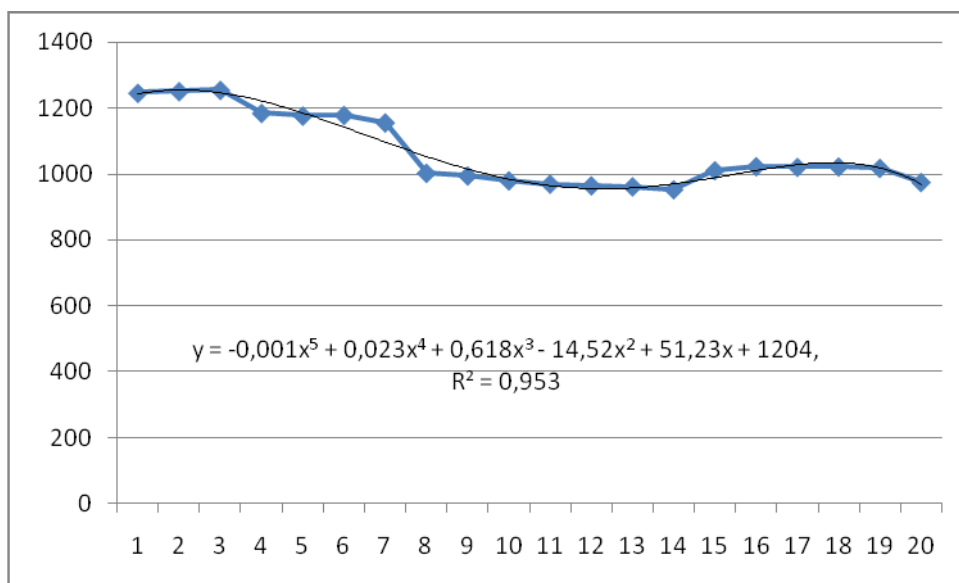


8. Обираємо лінійну апроксимацію спочатку та переходимо в режим «Параметри», де відмічаємо наступні пункти:

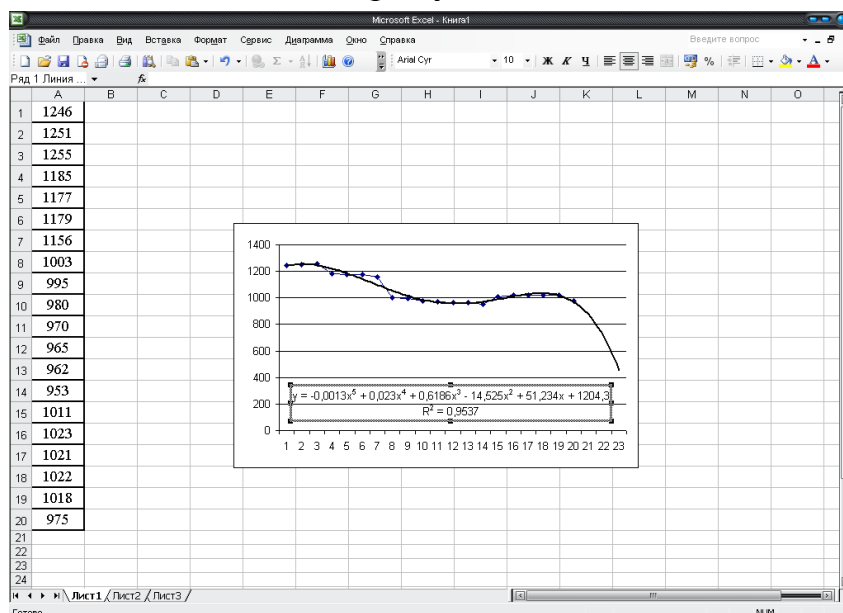


Нас цікавить величина достовірності апроксимації, необхідно вибрати ту апроксимацію, де ця величина найбільша.

За допомогою лінійного тренда апроксимуємо статистичну ламану **кількості закладів** лінійною функцією і визначаємо коефіцієнт детермінації R^2 . Повторюємо ті самі дії за допомогою логарифмічного, степеневого, експоненціального та поліноміального тренда 2-5 степенів. Проаналізувавши дані, робимо висновок, що величина достовірності апроксимації найбільша для поліноміального тренда 5-го степеня і становить $R^2=0,953$. Таким чином кількість закладів змінюється у часі як поліном 5-го степеня, а прогнозне значення кількості закладів у 2010 році приблизно становить $X1np=950$.



9. Для обраної апроксимації будуюмо графік і правою клавішею мишки переходимо до режиму «додати лінію тренду». В режимі «Параметри» задаємо бажану кількість точок прогнозу вперед чи назад. Отримуємо:



Порівняємо побудовані прогностні значення для деяких показників зі статистичними даними за 2010 рік. Результати наведені у таблиці 2.

Таблиця 2. Порівняння прогностних та статистичних даних за 2010 рік.

| Показники | Прогноз | Статистичні дані за 2010р. | Абсолютна похибка | Відносна похибка |
|---|---------|----------------------------|-------------------|------------------|
| Кількість ПТНЗ | 950 | 976 | 26 | 2,7% |
| Кількість учнів ПТНЗ, тис. | 426,4 | 433538 | 7138 | 1,7% |
| Кількість прийнятих учнів до ПТНЗ, тис. | 225 | 282914 | 57914 | 2,6% |

Бачимо, що отримані прогностні значення мають достатньо високу якість і можуть бути використані для прийняття певних управлінських рішень.

Валентина Болгаріна (Вернутись на [ЗМІСТ](#))

УПРАВЛІННЯ ПТНЗ: КУЛЬТУРОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

У процесі виявлення культурологічних засад управлінської діяльності ми спираємося на наявну як в теорії, так і практиці взаємодію культурології і педагогіки. На наш погляд, культурологія, зокрема така її галузь як культурологія освіти, значною мірою виконує функції філософії освіти. Адже вона і зародилася у лоні філософії. Так, академік А.Запесоцкий стверджує, що нагальна проблема визначення цілі освітнього процесу, типу особистості, яку має сформувати освіта, може бути вирішена за допомогою культурології.[1]

Що може дати культурологічна компетентність педагогу, керівнику? По-перше, піднятися на рівень філософського осмислення сенсу життя в цілому та педагогічної діяльності зокрема. По відношенню до педагогіки філософсько-культурологічні ідеї виконують методологічну роль. Одна з центральних – *культура має бути метою, засобом та результатом освіти.*

Зміст освіти за цією ідеєю розглядається як педагогічно адаптований соціальний досвід людства, адекватний людській культурі в усій її структурній повноті. Це орієнтує педагога на роботу по формуванню в учнів не лише знань, навичок професійного характеру, але і системи гуманних загальнолюдських цінностей. Отже, культурологічний підхід стає необхідним у контексті вирішення стратегічного завдання – гуманізації освітнього процесу, без чого наша педагогіка і надалі буде чужою для вихованців.

Однією з найважливіших передумов успішної педагогічної діяльності у сучасних умовах є сформованість гуманної позиції керівника, викладача, вихователя. Цього можна досягти, йдучи шляхом гуманізації та гуманітаризації змісту підготовки педагога та гуманізації всього навчально-виховного процесу, освітнього середовища. Тільки високий рівень культури суб'єктів забезпечує культурну взаємодію з властивими їй цінностями – толерантністю, взаємоповагою, розумною вимогливістю і одночасно довірою

до партнера тощо.

Ми переконані, що цілеспрямована робота по формуванню культури навчального закладу з необхідністю передбачає реалізацію культурологічного підходу до управління навчально-виховним процесом. Культурологічний *підхід* - це конкретно-наукова методологія пізнання та перетворення педагогічної реальності, сукупність методичних засобів, прийомів. Разом з тим – це важливий фактор модернізації професійної освіти, ефективний засіб її гуманітаризації та гуманізації. Основними педагогічними умовами успішної реалізації культурологічного підходу виступають: наявність обґрунтованих культурологічних засад управлінської діяльності керівників навчальних закладів; достатній рівень професійної та культурологічної підготовки педагогічного колективу ПТНЗ; науково-методичне забезпечення процесу; максимальне використання потенційних можливостей змісту навчальних предметів для культурологічної підготовки випускників; реалізація соціокультурних функцій методів, дидактичних прийомів тощо з метою формування професійно-культурної компетентності майбутніх фахівців; залучення до культуротворення учнів, студентів у процесі навчання та виховання; використання соціокультурних можливостей регіону для формування культурних, естетичних цінностей.

Управлінський цикл за такого підходу має ті ж етапи, але кожен з них включає культурологічну складову. Передбачається оновлення змісту, технологій здійснення функцій управління з погляду культурологічного виміру.

Таблиця №1

| № | Функції управління | Культурологічне наповнення змісту | Механізми реалізації |
|---|-------------------------|--|--|
| 1 | Інформаційно-аналітична | Виявлення стану освітнього середовища ПТНЗ з позицій культурологічного підходу | Збір інформації, створення бази даних та проведення експертизи; обговорення у колективі результатів; Прийняття управлінського |

| | | | |
|---|---------------------------|---|---|
| | | | рішення. |
| 2 | Планово-прогностична | Цілепокладання, розробка концепції розвитку культури навчального закладу; визначення сукупності умов і можливостей для культурного розвитку суб'єктів | Мотивація; проектування, моделювання при активній участі всіх суб'єктів управління. |
| 3 | Організаційно-виконавська | Створення умов для справді культурної взаємодії суб'єктів. | Оптимальна узгодженість методів, виконавських процедур між управлінськими ланками, в т.ч. органами самоуправління |
| 4 | Контрольно-оцінна | Відповідність управлінської діяльності концептуальним положенням створення культурного середовища, забезпечення умов і використання можливостей для культурного розвитку вихованців, членів колективу | Забезпечення педагогічного моніторингу, використання адекватних критеріїв оцінки та виявлення відхилень. |
| 5 | Регулятивно-корекційна | Вплив на стан культури освітнього середовища з метою його подальшого розвитку | Визначення мети регулювання і корекції, можливостей і доцільності їх здійснення. |

Ми розглядаємо культурологічну складову управлінської діяльності як важливий чинник ефективності управління ПТНЗ в умовах децентралізації. У світовій політичній думці логічно поєднуються поняття “демократизація, децентралізація і розвиток”. Ми поділяємо такий підхід, узалежнюючи демократизм держави від здатності вищих ешелонів влади передати більше повноважень, обов’язків регіональним і місцевим владним структурам, громадським організаціям. Отже, ми виходимо з діалектичного взаємозв’язку між зовнішніми впливами (демократизація суспільного життя в цілому, децентралізація державного управління, стан місцевого самоврядування тощо) та внутрішніми явищами та процесами (ступінь автономності навчального закладу, можливість і готовність управлінців самостійно вирішувати проблеми вдосконалення якості професійної освіти, а отже – рівень їх управлінської

культури, сформованість певної системи цінностей педагогічного колективу тощо). Серед останніх – чільне місце мають займати цінності демократії.

Децентралізацію управління ми можемо розглядати лише у контексті ідеї демократизації суспільного життя.

Як відомо, будь-який навчальний заклад – це суспільство у мініатюрі. Отже, багато його проблем лежить поза безпосереднім освітнім процесом, у соціальній мікро та макросистемі. Їх розв'язання вимагає не лише професійної, але й соціальної компетентності педагогів. Проблема децентралізації управління вимагає підвищення компетентності у цьому складному суспільному явищі. Зводити децентралізацію управління ПТО лише до структурних перетворень, фінансових аспектів (що й спостерігається зараз) було б за межами компетентності у цій справі.

Демократизація та гуманізація освітніх процесів відкривають можливості для творчої співпраці, культурного діалогу. Одночасно ці процеси вимагають переорієнтації на *культуру свободи*. Бо без цього вона може перетворитися на хаос, безкультур'я. Ідея духовної свободи є однією з найвищих цінностей культури. Ідеал свободи властивий людям культурним, внутрішньо вільним. Вони не потерплять приниження, від кого воно б не виходило – держави, політиків, чиновників чи просто тих, хто оточує. Але вільнолюбство має поєднуватись з відповідальністю як індивідуальною, так і груповою. При цьому, на тих, хто приймає остаточне рішення, лягає основна відповідальність. Як правило, в нашій системі управління це керівник.

Шлях до освоєння культури – нелегкий, але без неї педагогічна діяльність, як і будь-яка інша, приречена на втрату смислу.

Серед гуманітарних дисциплін філософія і культурологія можуть допомогти педагогу виявити ціннісно-смісловий сенс життя взагалі і педагогічної діяльності зокрема. Далека від думки, що сам факт ознайомлення з культурологією освіти забезпечить вирішення проблеми виховання молодих

людей культурними, а значить – освіченими, творчими, вільними і професійно компетентними. Але з чогось треба починати і тут навіть поодинокі спроби та невеликий досвід можуть стати корисними. Таку роботу по культуризації навчально-виховного процесу, взаємин в колективі здійснюють у колективі Дніпродзержинського Центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів (Дніпропетровська область).

Саме на таких ентузіастів розраховували ми, створюючи орієнтовну **«Програму з культурології освіти»**.

У пропонованій програмі передбачено 26 навчальних годин, протягом яких іде інтенсивне освоєння скороченого курсу. Він містить вступ до загальної культурології та основні теми культурології освіти. Завдання цього курсу полягають у тому, щоб:

- ознайомити слухачів з культурологічними основами освітнього процесу;
- викликати інтерес до самостійного вивчення культурології, зокрема культурології освіти;
- сприяти формуванню мотивації та вміння ефективно використовувати можливості навчальних дисциплін як культурологічного циклу, так і інших для розвитку культурної компетентності вихованців.

Програму можна адаптувати як для колективних, так і індивідуальних (самоосвітніх) форм навчання управлінців та вчителів. Це можуть бути постійно діючі семінари, круглі столи, тренінги тощо.

Таблиця №

| № теми | Назва теми | Кількість годин | Пропоновані форми |
|--------|------------|-----------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 1. | Культура як суспільне явище і предмет культурології | 4 | Лекція (2год.), семінарське заняття (2год.) |
| 2. | Основні поняття та проблеми культурології освіти | 2 | - Лекція; - Виконання слухачами тестових завдань |
| 3. | Культурна парадигма освіти і її базові складові. | 4 | Лекція (2год.); -дискусія (2год). |
| | Якість виховання і навчання з культурологічних позицій | 4 | - Консультації спеціаліста; - Засідання методичних об'єднань, науково- методичних кафедр |
| 5. | Психолого-педагогічні закономірності та особливості культурного розвитку сучасних дітей | 2 | Лекція |
| 6. | Культурні моделі сучасних навчальних закладів. Культура ПТНЗ. | 4 | - Лекція; - Відвідування та вивчення досвіду навчальних закладів культурологічного спрямування |
| 7. | Культура управлінської діяльності | 2 | Семінар |
| 8. | Культура як фактор успіху особистості у сучасному суспільстві | 4 | - Круглий стіл (2) - Діалог із вихованцями |

Співробітники лабораторії управління професійно-технічною освітою готові надати конкретну допомогу по реалізації запропонованої програми. Чекаємо ваших звернень за електронною адресою upto@i.ua

Література

1. .Культурология и педагогика: проблемы взаимосвязи. // Профессиональное образование. – 2010. - №5. – С. 13-14.
2. Болгаріна В.С. . Культурологічний аспект підготовки педагога. /В.Болгаріна //Підготовка фахівців у системі професійної освіти: проблеми, технології, перспективи: Матеріали Всеукраїнської науково-методичної конференції (Кривий Ріг, 9-10 квітня 2009 р.) – Кривий Ріг: Видавничий центр КТУ, 2009. – С. 381 – 384.

ДО СКАРБНИЦІ УПРАВЛІНСЬКОГО ДОСВІДУ КЕРІВНИКА ПТНЗ

Сутнісною характеристикою управлінської діяльності керівника педагогічної системи, в якості якої виступає професійно-технічний навчальний заклад, є взаємодія її учасників. Від характеру контактів, що встановлюються між ними, значною мірою залежить психологічний мікроклімат в педагогічному колективі, мотивація до професійного і особистісного зростання та самовдосконалення, міра самоповаги, самооцінки та соціальної захищеності кожного суб'єкта системи.

Надзвичайна складність управлінської діяльності керівника полягає у безперервній взаємодії та постійних взаємозв'язках не лише її суб'єктів, але й мети, результатів, змісту, методів, форм, закономірних і випадкових явищ, об'єктивного і суб'єктивного тощо. Це далеко не повне коло суттєвих елементів, факторів і чинників, що знаходяться у безпосередніх чи опосередкованих зв'язках між собою, взаємодіють, а отже здійснюють неоднозначний за наслідками вплив на всю систему, її частину або складову. Перед керівником постає задача запобігти руйнуванню системи і не лише зберегти її життєдіяльність і функціонування, але й створити умови для її подальшого розвитку та удосконалення.

Таке надзавдання посилює тим керівникам, чий багатий досвід управління проявляється у високій загальній і комунікативній культурі та педагогічній майстерності. Свою мету ми вбачаємо у висвітленні тих основ педагогічної майстерності і комунікативної культури, цілеспрямоване освоєння яких дасть можливість керівникам ПТНЗ збагатити скарбницю управлінського досвіду.

Проблема педагогічної майстерності з давніх часів і до сьогодні не втратила своєї актуальності. Вона цікавить і привертає до себе увагу як

початківців, так і досвідчених освітян. За знайомим і широко уживаним поняттям «педагогічна майстерність» криються потаємні, наукою ще до кінця не вивчені феномени такі, як спадковість, здібність, креативність, творчість, мистецтво, що мають пряме відношення до вирішення проблеми визначення майстерності та її формування. Невивченістю цих феноменів пояснюється існування різних аспектів і підходів до їх трактування, нерідко доволі суперечливих. В педагогічній літературі є спроби авторів визначити майстерність через високе мистецтво, через сукупність властивостей особистості, через здібності тощо.

Ми не ставили на меті давати детальний аналіз цих підходів та класифікацій. Виходячи із доцільності, наводимо наочну модель структури педагогічної майстерності (схема 1). Вона допоможе керівникам професійно-технічних навчальних закладів краще зорієнтуватися у змістовному наповненні педагогічної майстерності, абстрагуватися від несуттєвих її ознак, виробити власну позицію у розумінні сутності цього неоднозначного явища.

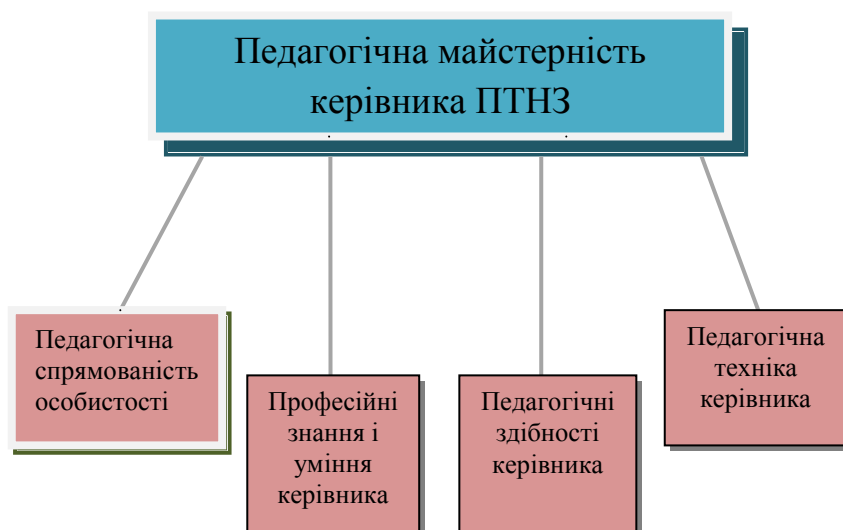


Схема 1 Модель структури педагогічної майстерності керівника ПТНЗ

Важливо зазначити, що кожний компонент представленої структури є множиною, що містить певну сукупність елементів. Наприклад, педагогічна техніка охоплює внутрішню техніку керівника і зовнішню. До зовнішньої відносяться: техніка жесту, техніка і культура зовнішнього вигляду тощо. Більш детально вести мову про структуру кожного з наведених у моделі компонентів ми плануємо у наступному номері збірника. Керівники навчального закладу мають (шляхом цілеспрямованої роботи над собою) оволодівати основами педагогічної майстерності на рівні мистецтва, як найвищого її вияву. Це не просто є побажанням керівнику, це його професійна необхідність. Адже педагогічна майстерність вбудована в кожну функцію управління навчальним закладом. Таким чином, вона визначає успішність управлінської діяльності кожного керівника.

Для того, щоб перевірити, в якій мірі керівник володіє основами педагогічної майстерності, наводимо простий у використанні тест «Самооцінка педагогічної майстерності керівника ПТНЗ».

Тест «Самооцінка педагогічної майстерності керівника ПТНЗ».

1. Мені доводиться постійно спілкуватися з колегами, учнями та їх батьками, оскільки:

- а) це є моя виробнича необхідність;
- б) у мене є потреба і особистісна зацікавленість у спілкуванні з ними;
- в) свій варіант відповіді.

2. Я вважаю, що у мене є наступні здібності (кожну із запропонованих здібностей оцініть за 5-бальною системою: 1 бал – здібність відсутня, 2 – виявляється дуже рідко, 3 – частота вияву і відсутності майже однакова, 4 – у більшості випадків здібність має місце, 5 – завжди має місце):

- 2.1. дидактичні;
- 2.2. організаторські;
- 2.3. комунікативні;
- 2.4. конструктивні;
- 2.5. гностичні.

3. У більшості випадків своїм емоційним станом я:

- а) володію у повній мірі;

б) не завжди володію;

в) не володію.

4. Аутогенним тренуванням я займаюся:

а) на рівні навички;

б) на рівні елементарного уміння;

в) не займаюся взагалі.

5. Коли я говорю, то:

а) майже не використовую жестикуляцію;

б) жестикулюю тільки правою рукою;

в) моя жестикуляція дуже однотипна;

г) рухи рук мені заважають;

д) використовую різні види жестикуляції (навести конкретно);

є) свій варіант відповіді.

6. Мій голос має такі якості (підкреслити):

сильний, слабкий, гучний, тихий, високий, низький, витривалий, невитривалий, гнучкий, монотонний, благоприємний, дикційні вади.

7. Оцініть виразність своєї міміки за допомогою шкали с, на якій точка А означає відсутність даної якості, точка В – максимальну її наявність:



Для ефективної управлінської діяльності керівника важливе значення мають міжособистісні комунікації, оскільки він використовує їх у реалізації практично всіх своїх професійних функцій. Основними ознаками міжособистісної комунікації, як форми спілкування, вважаються: предметність, експлікація, ситуативність і рефлексивна багатозначність. Предметність комунікації – це наявність зовнішньої відносно до взаємодіючих індивідів мети, здійснення якої передбачає необхідність поєднати зусилля. Експлікація – доступність для стороннього спостереження і фіксування.

Ситуативність полягає у детермінованості взаємодії конкретними умовами спілкування, нормами і правилами взаємодії. Рефлексивна багатозначність є найважливішою ознакою взаємодії, оскільки вона означає можливість усвідомлених, частково усвідомлених намірів, а також неусвідомлюваних наслідків сумісних дій.

У контексті вищезазначеного, керівнику важливо працювати над індивідуальним стилем управління. Стиль управління – це цілісна, певною мірою стійка система методів, способів і прийомів впливу керівника на колектив. В управлінській діяльності він виявляється в плануванні, організації та контролі, використанні мотивації і, звісно ж, у здійсненні комунікації. У ньому втілюються унікальність комунікативних можливостей, творча ініціатива керівника, специфіка колективу, характер взаємин із співробітниками. Таким чином, умовою ефективності комунікації є вміле поєднання керівником адміністративних і соціально-педагогічних впливів на педагогів у кожній конкретній ситуації в навчально-виховних закладах [5]

Великий вплив на самопочуття педагогів має оцінка їх праці та ставлення з боку керівника. Формування оцінки є неоднозначний і дуже складний процес. Але завжди він починається з формування у керівника першого враження від тих, з ким він спілкується. Серед різноманітних оцінок зовнішності людини, керівники найчастіше вдаються до оцінювання обличчя. Обличчя – це, перш за все, об'єкт, що привертає увагу керівника, особливо в ситуації «першобачення» незнайомої людини, а також це своєрідний спосіб проникнення в її внутрішній світ. Оскільки керівник з такими ситуаціями стикається постійно, практично, завжди, і частіше за все процес оцінювання здійснюється керівником підсвідомо, або частково усвідомлено, йому треба бути дуже обережним у своїх враженнях, думках і висновках. Важливо не звести свої враження в ранг «истини в останній інстанції». Пояснення цього криються у психологізації наших оцінок. Вона полягає в тому, що буденна свідомість намагається приписати рисам обличчя психологічні ознаки, які розкривають внутрішній світ людини. Пов'язано це з існуванням у буденній

свідомості уявлень про еталони красивого і некрасивого обличчя, що проявляється в наявності комплексу ознак, які деталізують даний еталон. Такими є уявлення про правильні і неправильні риси обличчя, його величину, форму, про такі його деталі, як розмір і форма очей, носа, рота, підборіддя. Кожній з цих деталей буденна свідомість приписує певну ознаку, що співвідноситься з психоемоційними особливостями поведінки особистості, які проявляються у міжособистісному спілкуванні. Отже, оцінка обличчя – відображення комплексних уявлень, що склалися історично. Це обумовлює необхідність розширення і поглиблення знань керівників з інтерперсональної комунікації, культурології, психології. Значення комунікативних властивостей зовнішності підкреслював І.С. Кон, коли писав, що зовнішність – це виразний засіб комунікації, звернений до інших людей.

Акт оцінки зовнішності має функціонально-ситуативний характер. Він багато в чому залежить від особливостей людського зору, тривалості сприймання, дистанції між об'єктом оцінки і тим, хто оцінює. Тривалість сприймання в нашому контексті відіграє провідну роль. При сприйманні партнера виділяються перш за все моменти емоційно-оціночного ставлення до нього, дається його емоційна оцінка, представлена великою кількістю емоційно-оціночних ознак, які у сукупності являються «першобаченням», лише потім виділяються такі його ознаки, котрі представляють собою другий етап сприймання – «другобачення». Таким чином, «першобачення» – емоційне за своєю природою сприймання, «другобачення» – логіко-класифікуюче, переважно раціональне (Є.Ю. Артем'єва). Кожний керівник має добре на цьому розумітися заради того, щоб його перші суб'єктивні враження не ускладнювали взаєморозуміння, а сприяли ефективній взаємодії всіх учасників управлінського процесу в професійно-технічному навчальному закладі.

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ ПТНЗ ЗАСОБАМИ ІНТЕРНЕТ-ТЕХНОЛОГІЙ

Основне завдання професійно-технічної освіти на нинішньому етапі її розвитку полягає у формуванні всебічної творчої особистості робітника, здатного до саморозвитку, самоосвіти, професійної інноваційної діяльності, мобільності, з бажанням навчатися впродовж усього життя. Розв'язання цієї проблеми можливе тільки шляхом формування активної мотивації здобуття учнями ПТНЗ знань та умінь, створенням креативних навчальних ситуацій на уроках, в майстернях, під час проходження виробничої практики, коли учень зуміє з пасивного споживача знань, якими володіє педагог, стати активним співтворцем.

Швидкий розвиток сучасних виробничих технологій, зміна соціальних відносин на ринку праці спонукають генеруванню умінь випускника ПТНЗ – завтрашнього повноцінного робітника – чітко формулювати виробничі завдання, продумувати і знаходити оптимальні шляхи його вирішення, досягати найкращого ситуативного результату, уміти аналізувати правильність вибору для подальшого власного досвіду.

Таку творчу професійну місію можуть здійснювати педагоги професійно-технічної освіти, які не лише знайомі з інноваційними методами у навчанні учнів, але самі досконало володіють ними, виявляють активну особисту позицію, здатні опанувати інформаційною культурою як професіонали, а також досконало володіють умінням захистити себе та учнів від зайвих інформаційних потоків.

Особлива акцентація робиться на швидкому, темповому впровадженні інтернет-технологій у підготовці учнів ПТНЗ в нинішніх умовах навчання. До

прикладу зупинимось на підготовці майбутніх автослюсарів. У світі інноваційної автомобільної промисловості розроблено комп'ютерний чіп оновлення, однак він насторожував ремонтників з невисокими знаннями в області комп'ютерних технологій, адже для їх обслуговування потрібні кваліфіковані спеціалісти. Вже розроблені комп'ютерні модулі, в ПТНЗ України при підготовці автослюсарів, на жаль, не викладаються, так як це потребує ще й попереднього кваліфікаційного підвищення інформаційної підготовки майстрів та викладачів спецтехнологій.

Закономірно, що високий рівень інформаційної культури майстра та викладача сприятиме формуванню інформаційної культури й самих учнів. М. Жалдак так визначає роль інформаційної культури у системі підготовки педагога: «Основи інформаційної культури мають методологічний, світоглядний, загальноосвітній та загальнокультурний характер, що проявляється у використанні в загальній практиці універсальних процедур пошуку, обробки та представлення інформації на базі відповідної системи наукових понять, принципів та законів як необхідних факторів системно-цілісного пізнання та відображення об'єктивної реальності та пов'язаного з такою системою фактографічного матеріалу (бази даних, бази знань, тощо), і повинні формуватися в процесі вивчення комплексу всіх навчальних дисциплін.

Оволодіння інформаційною культурою - це шлях універсалізації якостей людини, що сприяє реальному розумінню людиною самої себе, свого місця і своєї ролі. Велику роль в формуванні інформаційної культури відіграє освіта, що повинна формувати фахівця інформаційного співтовариства, виробляючи у нього навички та уміння: диференціації інформації; виділення значущої інформації; вироблення критеріїв її оцінки; систематизацію інформації та її використання» [4, с. 48].

Формування інформаційної культури педагогів - складний, багатоплановий, поетапний процес інформативної підготовки, тож використання мережних технологій у процесі самовдосконалення, згідно

дослідження Ю. Рамського [6, с.19-38], пропонуємо здійснювати у три етапи:

- * використання мережних технологій як засобу отримання навчальних відомостей;
- * вивчення принципів функціонування мережних технологій та набуття навичок управління мережними системами;
- * застосування набутих знань із попередніх етапів для створення інформаційних освітніх ресурсів.

Формування означених складових інформаційної культури на кожному етапі має здійснюватися комплексно, тобто виконання конкретних завдань на кожному з етапів повинне сприяти розвитку інформаційно-інтелектуального потенціалу, формуванню інформаційних потреб, орієнтацій, світогляду, інформаційно-операціональній діяльності [6, с. 39-42].

У статті розглянуто формування компонентів інформаційної культури впродовж перших двох етапів. Адаптувавши рекомендації автора до проблем підготовки в ПТО, можна стверджувати, що основною метою застосування мережних технологій на третьому етапі самопідготовки майстрів та викладачів спецтехнологій є формування важливої складової інформаційної культури – знань та вмінь створювати власні інформаційні освітні ресурси.

Численні методичні напрацювання педагогів ПТНЗ України дозволяють поповнити банк їх методичних надбань досвідом організації самостійної роботи у навчальній діяльності такими прийомами: симуляція, складання інтелект-карти, «Бортовий журнал», подвійний щоденник, система маркування тексту «ІНСЕРТ», таблиця «Плюс-мінус-цікаво», перехресна дискусія, стратегії вирішення проблем «Ідеал», «Зигзаг», розбивка на кластери (змістові блоки), двографові та трьохграфові щоденники тощо.

З цього переліку одним із найефективніших і сучасніших практичних навчальних технологій для системи профтехосвіти вважається спосіб симуляції, що набув уже поширення у зарубіжній освіті. Навчання за допомогою симуляцій запропоноване англійськими й французькими ученими (Х.Еліштоном, Н.Лештоном, Е.Персівалем, Д.Джонсом, Ф.Дебізе, А.Пакто та

іншими)[2, с. 54-55], які трактують даний метод як переміщення учнів у «фіктивній, імітуючи реальну», ситуації з метою навчання або отримання оцінки за виконану роботу; це навчання дією чи у дії, як зображено на рис.1.

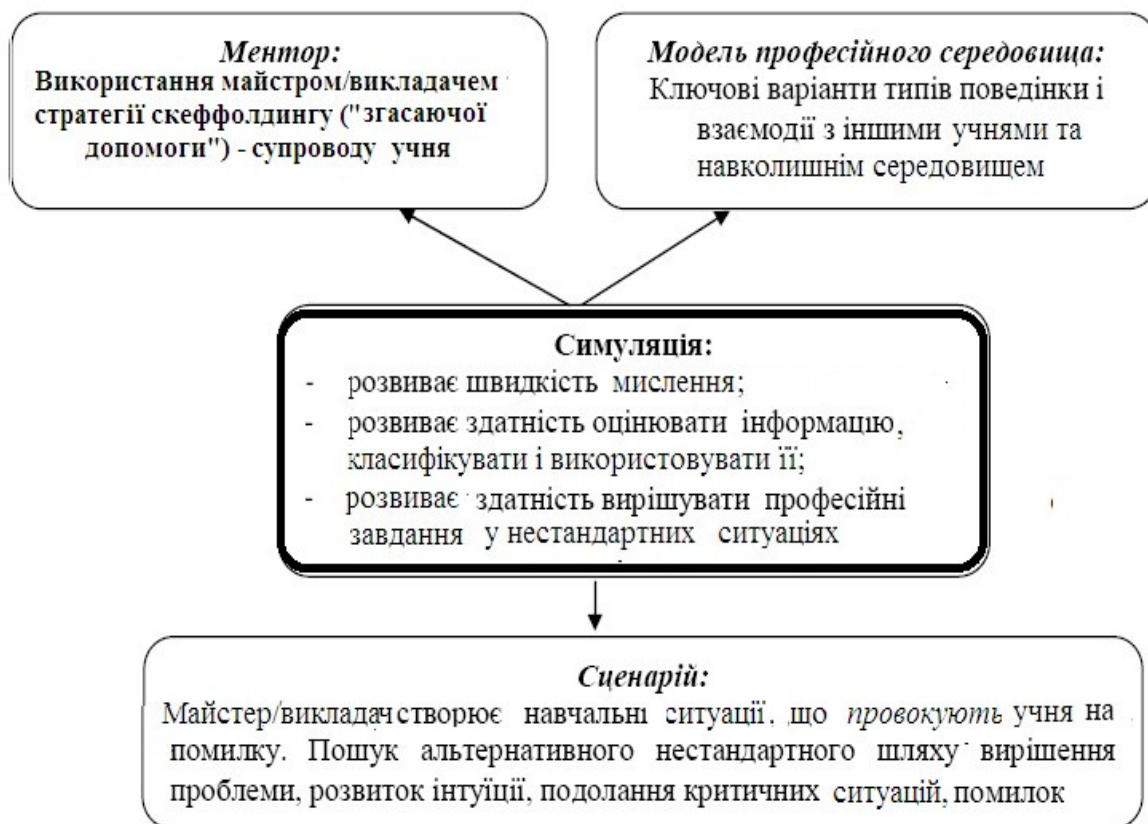


Рис.1. Структура та функції методу симуляції.

Метод симуляції завжди супроводжується особливим типом інструктажу у взаємодії педагога й учня, метафорично його називають "згасаючою допомогою" (англ. "скефолдинг"). Проводиться на початку навчання, може бути частим та змістовим, однак до завершення курсу така допомога зменшується або не надається вже зовсім. У деяких видах симуляції ментором виступає не лише педагог, але й комп'ютер (віртуальний ментор). Метод «ключових слів» достатньо розроблений у вищій школі, проте професійно-технічна освіта більше схиляється до традиційного (як при підготовці автослюсарів) конспектування у вигляді подібного переліку пунктів асоціативного ряду, що складає враження його безкінечності і розумової недосяжності. При цьому загальмовуються креативні процеси мислення учня, записується багато зайвої інформації, так як не всі учні навчені достатньо

вміло і швидко конспектувати; втрачається час на читання такої інформації, яка часто є незрозумілою, тож потрібен час і на пошук ключових слів.

Саме виділенням ключових слів у навчальному тексті (автор методу - учений і бізнесмен Тоні Бюзен) знаходить одне із можливих рішень в упорядкуванні і збереженні текстової інформації, що лягає в основу розвитку даного методу – інтелект-карти [2, с. 54-55]. Шість законів, дотримання яких у побудові дозволяє найповніше і всебічно уявити комплекс асоціацій, пов'язаних із центральним ключовим поняттям, а саме: використання емфазу (від грецьк.emphasis – виразність); асоціація з добре знаними предметами, діями; намагання чітко й доступно мислити; вироблення власного стилю думок, письма; дотримання ієрархії (послідовності) мислення; використання номерної послідовності у викладі думок - дозволяє виробити індивідуальний і практичний стиль побудови інтелект-карти. Розуміючи, що такі твердження допускають численні інтерпретації, Т. Бюзен конкретизує закони і рекомендує завжди акцентуватись на центральному понятті (наприклад, двигуну) в графічному образі, використовуючи для цього декілька домінуючих кольорів та кодує інформацію. Навколо ключового слова пишуться слова, речення, вирази, що виражають основний напрям думок (наприклад, як визначити шат поршнів у циліндрах двигуна, не розбираючи його). Спочатку записи з'єднуються прямими лініями, згодом у кожного з них з'являться свої «супутники»-думки, і так триватиме, поки виникатимуть конструктивні ідеї. На етапі рефлексії в інтелект-карту вносяться зміни чи доповнення на стадії осмислення учнем теоретичного матеріалу чи практичних дій [2, с. 32-48]. І нехай такій учнівській карті не вистачає привабливості і послідовної ясності, все ж вона є точним відображенням процесів мислення учня, і зроблений ним графічний образ розміщується у фокусі зору, а значить і в пам'яті.

Для прикладу побудуємо інтелект-карту з креслення для автослюсарів ПТНЗ. Скористаємося рекомендаціями Т. Бюзена для асоціювання по розділу : «Загальні відомості про з'єднання деталей»:

1. Використаємо стрілки для зв'язку між елементами інтелект-карти.

2. Скористуємось кольорами.
3. Введемо кодування інформації.

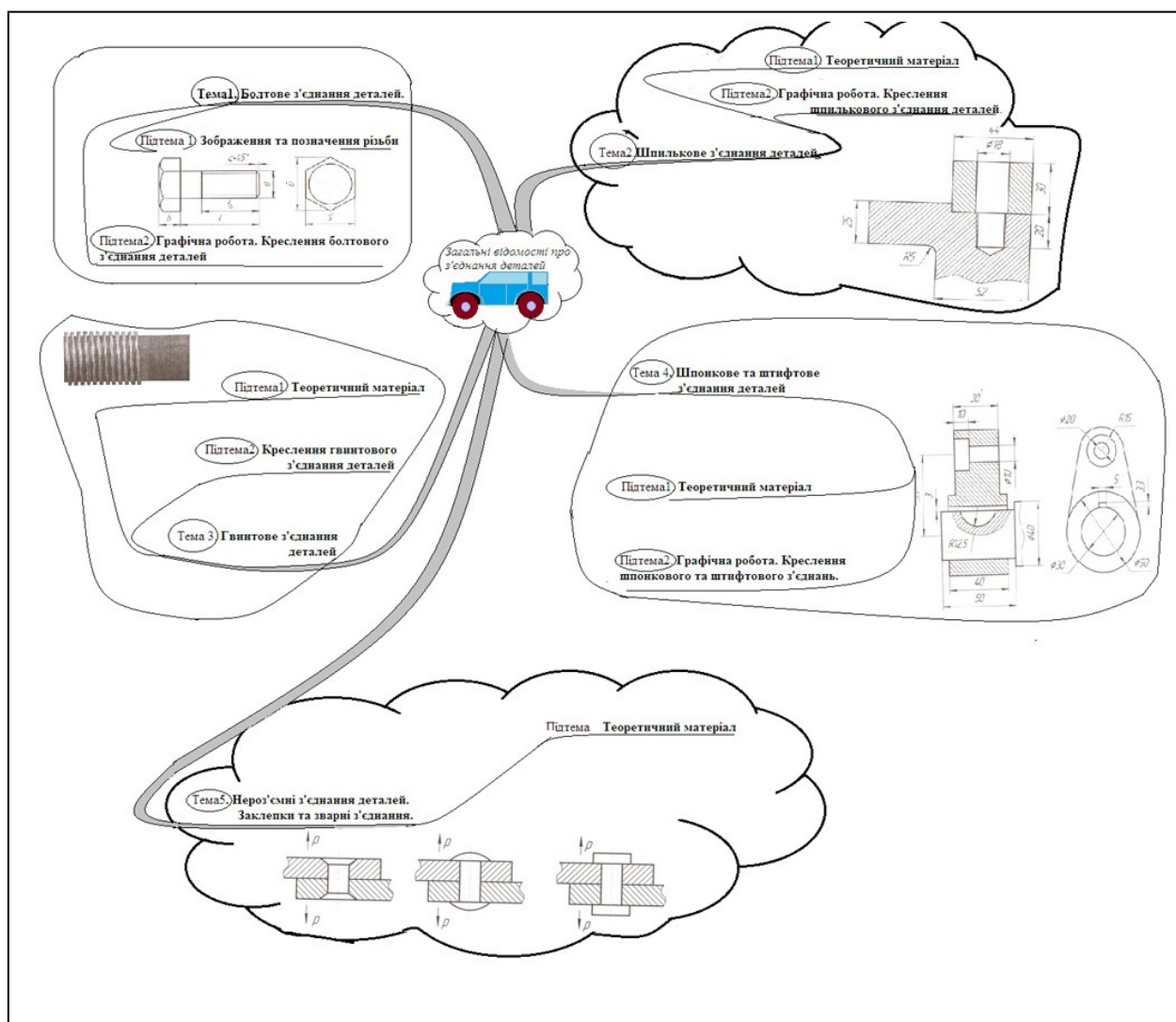


Рис. 2. Інтелект-карта з креслення. «Загальні відомості про з'єднання деталей».

Графічний образ автомобіля розміщується в полі зору, а отже і мозку учня професійно-технічного навчального закладу. Він створює багато асоціацій по з'єднанню деталей в автомобіля і надзвичайно ефективний для кращого запам'ятовування. Від центрального образу – автомобіля, відходять п'ять товстих вигнутих ліній, які сполучають його з основними асоціаціями (темами) із назвами способів з'єднання деталей автомобіля. Для підкреслення порядку дослідження, ці асоціації пронумеровані. Кожна з основних асоціацій пов'язана із декількома асоціаціями другого рівня (підтемами). На кожному

об'єкті інтелект-карти ми розмістили графічний образ, який збагачує кожную асоціацію. Для збагачення асоціативної мережі ми кожную групу асоціацій об'єднали замкненою лінією.

Наступний прийом – «бортовий журнал» знайшов поширення в учнів під час проходження ними виробничої практики, коли треба за поясненням майстра/наставника швидко записати ключові слова, зробити відповідні рисунки, схеми тощо. Учні в парах, а потім у групі обговорюють зміст своїх журналів, відповідають на запитання один одного, звертаються із запитаннями до наставників, що забезпечує зв'язок інформаційного сполучення із реальним виробничим життям. Учні виконують завдання «бортового журналу» і оцінюють свою участь в роботі та одногрупників.

В якості джерел інформації потрібно використовувати електронні засоби і глобальну телекомунікаційну мережу Інтернет, а програми інтерактивного навчання все частіше застосовувати як практичні тренажери для формування і закріплення професійних умінь і навичок: уміння формулювати і характеризувати мету, правильно будувати зміст завдань, інформаційних моделей, процесів і явищ, що вивчаються, аналізувати інформаційні моделі за допомогою автоматизованих інформаційних систем та інтерпретувати отримані результати; передбачати можливі наслідки своїх висновків, використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології.

При цьому важливо вміти упорядкувати, систематизувати, структурувати дані і знання, розуміти їх суть та способи подання, інформаційне моделювання. За сучасних умов навчитись опанувати основи мережних технологій - важливий етап підвищення кваліфікації майстрів та викладачів спецтехнологій ПТНЗ.

Як відомо, електронне навчання - це навчання в інтерактивному, дистанційному форматі через Інтернет, локальну внутрішньокорпоративну мережу - Інтранет, по електронній пошті або з CD - ROM. Цей вид навчання поки що залишається рідкістю в українських ПТНЗ і на українському ринку освітніх послуг, проте, фахівці говорять про його перспективність,

оскільки, в першу чергу, він розрахований на вдосконалення майстрами, а, отже, і учнями уміння і здатності працювати самостійно, вести власне дослідження, а також сприяє розвитку почуття відкриття, творчого відчуття, переміщення учня в реальність майбутньої професійної діяльності [8, с. 404-408]. Сучасні програмні засоби і методи роботи з різнобічною інформацією, розміщеною в Інтернеті, дають можливість вирішувати педагогічні завдання по-новому. Це стосується й організації самостійної роботи учнів ПТНЗ. Одним з таких способів сучасної організації процесу навчання є використання можливостей телекомунікаційних мереж з метою створення тематичних веб-сторінок і веб-квестів [9, с. 164]. «Квест» - тривалий цілеспрямований пошук, як, наприклад, в грі. Веб-квест в педагогіці – це проблемне завдання з елементами рольової гри, для виконання якого використовуються ресурси Інтернет. Розроблений він в університеті Сан-Дієго дослідниками Б.Доджем та Т. Марчем. Це найбільш цікавий і складний спосіб як для учнів, так і для майстрів та викладачів спецтехнологій ПТНЗ, бо саме він спрямований на розвиток в учнів навичок мислити творчо й аналітично. Педагог, що створює веб-квести, повинен мати високий рівень предметної, методичної та комунікаційної компетентності, так як тематика веб-квестів може бути найрізноманітнішою, різняться мірою складності й проблемні завдання [5, с. 72].

Залежно від матеріалу, що вивчається, результати виконання веб-квесту можуть бути представлені у вигляді комп'ютерної презентації, дослідження, усного виступу. Вони дають змогу наставнику та учневі раціонально використовувати свій час, вміло знаходити потрібну інформацію, використовувати її для розвитку мислення, успішно презентувати свої компетенції.

На часі організація діяльності майстрів та викладачів ПТНЗ по створенню власних освітніх ресурсів через засоби гіпертекстових систем, застосовуючи технології веб2.0 [3], контент яких формують користувачі. Він значно простіший для реалізації учнями своїх проектів, так як не вимагає спеціальних

навиків програмування. Однак запровадження технологій веб 2.0 стимулює й педагогів до участі в комунікаціях, що орієнтовані на діяльнісний підхід у навчанні учнів ПТНЗ. А враховуючи те, що освітяни потребують постійного удосконалення знань у динамічному інформаційному середовищі, скористаємось пропозиціями авторів посібника [1, с. 78] при запровадженні в сучасний навчальний процес таких сервісів веб 2.0:

- блоги (мережні щоденники) – сервіс, що дає користувачеві змогу вести записи з довільної тематики;
- вікі-енциклопедії – відкриті мережні енциклопедії для створення і редагування наукових статей;
- карти знань – веб-сторінки зі схемами, що допомагають проілюструвати процес мислення учня;
- соціальні тематичні пошукові системи;
- мережні програмні засоби для спільного використання з текстовими й табличними документами, презентаціями;
- соціальні геосервіси – системи, що дають можливість знаходити, позначати, документувати світлинами об'єкти на карті Землі;
- сервіси збереження мультимедійних ресурсів.

Не менш важливим стало те, що поняття «інформаційна культура» або, як її ще називають американські вчені, «інформаційна грамотність» послужила основою у розробці дев'яти стандартів (по три категорії на кожен стандарт), за якими нині характеризують інформаційну культуру працівника[7, с. 157-176]. Важливими постулатами цих стандартів, розкриваючими сутність поняття «інформаційна культура», розробленого вченими: Г.Воробйовим, А.Виноградовим, А.Ракитовим, Є. Семенюком, А.Урсулом є ті, що відносяться до підвищення професіонального рівня педагогів, а також самостійної роботи учнів ПТНЗ:

1. Уміння відшукати інформацію, що відноситься до багатьох координат особистого успіху, кар'єри, суспільної роботи, здоров'я і відпочинку;
2. Уміння створювати, розвивати й оцінювати інформаційні продукти і

- результати, пов'язувати їх з особистими інтересами;
3. Компетентне і внутрішньо мотивоване читання інформації;
 4. Уміння творчо відшукувати потрібну інформацію та представляти її у ситуативно потрібній формі;
 5. Ділитися знаннями та інформацією з іншими;
 6. Прагнути до найкращих результатів у пошуку інформації, генерувати знання та ідеї;
 7. Визначати якість процесу інформації для професійних потреб;
 8. Визначати інформаційні стратегії для перегляду, поліпшення і поповнення своїх знань й умінь;
 9. Уміння вести співробітництво як особисто, так і через технології з метою створення, розвитку й оцінки інформаційних продуктів та їх результатів.

В узагальненому вигляді суть трактування для майстрів та викладачів спецтехнологій зводиться, як мінімум, до трьох складових компонентів, це: знання всього спектру сучасних джерел інформації (як традиційних, так і електронних); знання способів пошуку й використання різних інформаційних ресурсів; знання методів критичного оцінювання й аналізу інформації. Підсумком самовдосконалення та навчання в методичних комісіях є уміння майстрів та викладачів робити адекватний відбір необхідного для навчання обладнання та ресурсів. Для цього кожний педагог повинен володіти всім набором програмного і технічного забезпечення, яке відповідає віковим групам учнів ПТНЗ і особливостям спецдисциплін, а також способам оцінки потенційної ефективності використання інформаційних технологій в групі.

Висновок. Отже, формування інформаційної культури майстрів і викладачів спецдисциплін ПТНЗ сприяє формуванню в учнів стійкого інтересу до предмета, усвідомленню цінності набутих знань та прагнення здобувати їх впродовж усього життя. Радість творчого пізнання, практичних відкриттів структурує усвідомлення майбутньої професійної діяльності, навчає учнів вмінню брати на себе відповідальність, самостійно вирішувати виробничі проблеми, знаходити конструктивні рішення у нестандартних виробничих

ситуаціях.

Література

1. Балик Н.Р., Шмигер Г.П., Маланюк П.М. Використання технології Веб 2.0 у навчальному процесі. – Тернопіль: ТНПУ, 2009. – 78 с.
2. Бьюзен Т. и Б. Супермышление/Т. и Б.Бьюзен; пер. с англ. Е.А.Самсонов.- 4-е изд. – Мн.: «Попурри», 2007, с.54-55.).
3. Веб 2.0 – http://uk.wikipedia.org/wiki/Веб_2.0.
4. Жалдак М.И. Система подготовки учителя к использованию информационной технологии в учебном процессе. – Дисс. на соискание уч. ст. доктора пед. наук. –М.: 1989. – 48 с.].
5. Ландэ Д.В. Поиск знаний в интернет. Профессиональная работа/ЛандэД.В. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. -72с.
6. Рамський Ю.С. Формування інформаційної культури особи – пріоритетне завдання сучасної освітньої діяльності //Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №2. Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання: Зб. наук. праць / Редрада. – К.:НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. – №1 (8). – С. 19-42.
7. Фокеев В.А. Информация в контексте культуры//Проблемы информационной культуры/ред.Ю.С.Зубов, В.А.Фокеев. – М., 1997. – Вып.6:Методология и организация информационно-культурологических исследований. – с.157-176.
8. Черчата Л.М.Самостійна робота як середовище креативної діяльності //Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб.наук.пр. /за ред. проф. Т.І.Сущенко. – Запоріжжя, 2009. – Вип. 3(56). - С. 404 – 408
9. Юшко Г.Н. Научно-дидактические основы организации самостоятельной работы студентов в условиях рейтинговой системы обучения: дисс. ...канд.пед.наук/Г.Н.Юшко. – Ростов-н/Д., 2000. – 164с.

Світлана Капран(Вернутись до [ЗМІСТ](#))

ПРАВОВА ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКІВ ПТНЗ

Поступова перебудова системи сучасної професійної освіти у відповідності до європейських стандартів потребує глибокого аналізу й розуміння нормативних актів у галузі освіти. Експертне оцінювання можливих варіантів розвитку професійно-технічних навчальних закладів в умовах децентралізації управління показало, що 55,6 % з 85 опитаних керівників ПТНЗ відмітили, що невирішеною залишається проблема нормативно-правового забезпечення з оновлення системи управління професійно-технічною (професійною) освітою і навчанням. Керівники всіх структурних підрозділів професійно-технічних навчальних закладів постійно повинні приймати рішення, які так чи інакше потребують правового аналізу. Правова підготовка викладачів і, зокрема, керівників ПТНЗ, знання та розуміння ними нормативних актів повинні бути на досить високому рівні. На жаль, сучасна система правової підготовки керівників професійно-технічних закладів не вирішує цих завдань.

Освітянському законодавству присвячені роботи О. Домаранського, Є. Краснякова, М. Байтіна, В. Сирих, О. Смоліна. Аналіз психолого-педагогічної, філософської, соціологічної, культурологічної та юридичної літератури з питань правової освіти показав, що більшість їх належить фахівцям-юристам: Д. Абашидзе, Т. Сарішвілі, О. Саломаткіній, О. Татаринцевій та Н. Яковлевій. Проблему правової культури майбутнього вчителя розглянув у своїй праці М. Подберезський. Д. Абашидзе, Н. Галочкін, Д. Дулов, А. Котов, В. Струтинський у своїх дослідженнях наголошують на проблемі формування правової культури вчителя, який окрім професійної підготовки має володіти і

правовими знаннями у своїй професійній діяльності. Питання правової підготовки керівників учбових закладів, як показав аналіз літератури, взагалі не розглядалося науковцями.

Метою цієї публікації є обґрунтування необхідності правової підготовки керівників професійно-технічними навчальними закладами із метою підвищення якості майбутньої професійної діяльності у відповідності до вимог сучасної освіти.

Процес формування єдиного освітнього та наукового простору в Європі, до якого долучилася й Україна, вимагає вдосконалення системи освітнього законодавства у відповідності до вимог інтеграційного процесу, щоб задовольнити всі вимоги до освіти як громадян України, так і мешканців інших європейських держав. Для цього потрібно вирішити ряд важливих завдань, зокрема: підвищити якість освіти, забезпечити рівний доступ до освіти всіх громадян, визначити зручну градацію дипломів та ін.

Сучасна нормативно-правова база освіти нараховує значну кількість законодавчих актів, основними з яких є Конституція України, Закони України “Про освіту”, “Про професійно технічну освіту”, “Про вищу освіту”, “Про позашкільну освіту”, Укази Президента України “Про міністерство освіти та науки України”, прийняті Урядом України “Програма правової освіти населення” та “Державна національна програма "Освіта"”, Постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні”, “Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах” та ін.

Велика кількість нормативних актів та тих змін, які постійно до них вносяться з метою вдосконалення та усунення протиріч, без сумніву, впливає на діяльність керівника системи професійної освіти та потребує додаткової компетенції його професійної діяльності. Дуже важко керівнику ПТНЗ зорієнтуватися та вчасно відреагувати на ті чи інші зміни у правових

освітнянських документах без належної підготовки.

Якщо розглянути основні функції професійної діяльності керівника системи професійної освіти, то вони включають організаційну, методичну, навчальну, виховну, контрольно-діагностичну, коригуючу, компенсаторну, функцію планування, координуючу, пропагандистську, прогностичну та виробничо-технічну функції.

Кожна з цих функцій включає цілий ряд завдань, пов'язаних із розробкою, організацією, аналізом навчального процесу, впровадженням нових технологій та ін. Так, наприклад:

- **організаційна** функція виявляється в діяльності, пов'язаній з організацією та реалізацією процесу професійного навчання учнів;
- **прогностична** функція – це особливий вид умовного передбачення, спеціальних розробок на перспективу, що має за мету вивчення ринку праці та прогнозування нових професій, навчально-виховних ситуацій та особистої професійної поведінки;
- **методична** функція – передбачає конструювання змісту освіти на всіх рівнях (освітньо-кваліфікаційної характеристики, освітньо-професійної програми, навчального плану, навчальної програми дисципліни, окремого заняття); вибір навчального матеріалу та засобів його викладання; розробку технологій та методик професійного навчання, створення дидактичного забезпечення навчального процесу;
- **навчальна** функція - передбачає проведення різних видів і типів занять з теоретичного та виробничого навчання, організацію професійного спілкування з учнями, використання можливостей дидактичних та технічних засобів в їх комплексній взаємодії для підвищення ефективності навчального процесу;
- **виховна** функція - передбачає вивчення особистості учнів, удосконалення роботи з особистістю та навчальною групою, формування

інтересу до навчальної дисципліни, стійкої орієнтації на обрану професію;

- **контрольно-діагностична** функція - передбачає проведення різних видів та типів контрольно-діагностичних заходів при теоретичному та виробничому навчанні, оцінка якості навчання, розробка та застосування різноманітних засобів діагностики рівня якості знань, професійної та практичної підготовки тих, хто навчається;

- **виробничо-технічна** функція - передбачає експлуатацію обладнання закладів освіти та виробництва, використання технічної документації та її складання, проектування та розрахунки систем, вузлів, деталей, технологічних процесів та рішення інших технічних задач;

- **коригуюча** функція спрямована на усунення недоліків в діяльності педагогічних кадрів, пов'язаних з використанням застарілих методик, які вже не відповідають освітнім потребам та можливостям суспільства;

- **компенсаторна** функція передбачає забезпечення педагогів інформацією та формування вмінь, яких вони не набули в процесі базової фахової освіти;

- функція **планування** – основоположна функція управління системою науково-методичної роботи. Воно включає обґрунтування мети і завдань розвитку системи на близьку і далеку перспективи, визначення заходів, які забезпечують її реалізацію та досягнення найкращих результатів. Згадана функція охоплює всі сторони розвитку науково-методичної роботи у їх єдності та взаємозв'язку;

- **координуюча** функція прямо та опосередковано впливає на теоретичний, психолого-педагогічний, адміністративний і загальнокультурний рівень працівників ПТНЗ;

- **пропагандистська** функція має за мету інформування працівників ПТНЗ, залучення їх до активного впровадження у практику досягнень науки та кращого педагогічного досвіду, новітніх технологій, створення позитивного іміджу професійно-технічного навчального закладу та привабливості професійно-технічної освіти.

Кожна з цих функцій не може бути виконана без знань певної нормативно-правової бази освіти та вмінь використовувати ці знання в професійній діяльності. Кожен крок керівника має бути чітко нормативно регламентованим і не повинен суперечити діючому законодавству. Рішення керівника мають бути виваженими та захищеними з правової точки зору, щоб уникнути проблем з контролюючими органами держави. Звідки ж ці знання можуть узятися у керівника системи професійної освіти без відповідної правової підготовки? Сучасний керівник повинен не тільки володіти правовими основами освіти, досконало знати освітнє законодавство, а й уміти використовувати його в процесі своєї професійної діяльності, адже саме він повинен уміти аналізувати ринок праці, визначати його потреби, готувати документи щодо ліцензування та акредитації нових спеціальностей, організувати та здійснювати професійну підготовку в правовому полі.

Керівник професійно-технічного навчального закладу окрім професійних якостей, має володіти уміннями та здатностями вирішувати проблеми й задачі соціальної діяльності, а саме: уміти давати оцінку та прогнозувати соціально-економічні, політичні та культурні явища; досконало володіти державною мовою та спілкуватися як мінімум однією з іноземних мов; уміти захищати свої права на базі чинного законодавства та демократичних принципів; уміти приймати рішення та вибирати стратегію діяльності з урахуванням загальнолюдських цінностей, державних, виробничих та особистих інтересів; бути готовим до активної участі в поліпшенні організації дозвілля, забезпеченні здоров'я людини, безпеки її життєдіяльності на підставі стратегії розвитку людства; уміти користуватися сучасними інформаційними технологіями.

Зараз в Українській інженерно-педагогічній академії проводиться експеримент, який передбачає побудову такої системи, що буде здатна забезпечити виконання поставлених завдань. Ця система, крім традиційного курсу правознавства, включає в навчальний план курс «Правові основи освіти

та нормативно-правове забезпечення освіти» і розкриває питання, що стосуються ролі та завдань освіти у сучасному суспільстві, аналізу умов розвитку сучасної системи освіти України, її структурних елементів та механізмів взаємодії, аналізу основних законодавчих актів у сфері освіти, принципів формування нормативно-правового забезпечення освіти, структури та видів нормативно-правових актів, особливостей їх використання у різноманітних навчальних закладах системи професійної освіти, аналізу системи державного контролю якості освіти, протиріч системи освіти України, аналіз нормативно-правової бази освіти та основних документів, які регламентують систему її організації та функціонування.

Вивчення слухачами цих дисциплін дасть можливість сформувати уявлення про роль та завдання освіти в сучасному суспільстві, правову культуру та ключові питання освітнього права, зарубіжні системи освіти, основи державної політики у сфері освіти, особливості правового регулювання освітянської діяльності, основні принципи формування нормативно-правового забезпечення освіти.

При вивченні цього навчального матеріалу слухачі мають сформувати знання про основні поняття освітнього права, основні законодавчі та нормативні акти в галузі освіти, нормативно-правові та організаційні основи діяльності освітніх закладів, мету їх створення та завдання, що стоять перед ними, структуру та види нормативно-правових актів, які регламентують організацію навчально-виховного процесу в закладах освіти, управління освітою та державний контроль за освітньою та науковою діяльністю закладів освіти, систему нормативно-правових актів, що регулюють права та обов'язки учасників навчально-виховного процесу, основні правові акти міжнародного освітнього законодавства.

Аналіз системи освіти показав, що правова підготовка фахівців освіти не передбачає вивчення основ освітянського законодавства. Тому, на наш погляд, для керівників ПТНЗ слід було б проводити курси з метою вивчення

законодавчої та нормативної бази функціонування української системи освіти.

Отримані знання допоможуть керівникам ПТНЗ розробляти стратегію розвитку закладу, виходячи з установчих документів, враховуючи зовнішнє та внутрішнє середовище; розробляти документи щодо ліцензування та акредитації окремих спеціальностей; аналізувати основні установчі документи навчального закладу з метою їх удосконалення; здійснювати оцінку якості існуючих освітніх програм, вирішувати завдання управління навчальним процесом на рівні навчального закладу та його підрозділів та ін.

Правова підготовка керівників професійно-навчальними закладами значно покращить їхній професійний рівень та буде сприяти найкращому їх адаптуванню в умовах децентралізації професійно-технічної освіти.

Література

1. Закон України про вищу освіту [Текст]: за станом на 19 жовтня 2006 року / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Парламентське вид-во, 2006. – 64с. – (Закон України).
2. Закон України про професійно-технічну освіту [Текст]: за станом на 24 листопада 2006 року / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К.: Парламентське вид-во, 2006. – 36с. – (Закон України).
3. Зайчук В. Нормативно-правове забезпечення освіти в Україні // Вища школа. – 2002. – № 2–3. – С. 3–18.
4. Коваленко Д.В. Удосконалення правової підготовки інженерів-педагогів із метою підвищення якості майбутньої професійної діяльності у відповідності до вимог сучасної освіти [Текст] / Д.В. Коваленко // Пробл. інж.-пед. освіти : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. академія. – Х., 2007. – Вип.18–19. – С. 76–83

РОЗВИТОК ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Загальна характеристика управлінської діяльності в сучасних умовах інформатизації суспільства має яскраво виражений інформаційний характер і її результативність, безперечно, залежить від успішності функціонування керівника в інформаційному полі. Його діяльність у психолого-педагогічній та менеджерській науковій літературі характеризується як багатопланова. За результатами здійснених досліджень Е. Орбан-Лембрик вказує: «...обсяг та зміст роботи керівника незалежно від специфіки конкретної організації» визначають управлінські ролі: міжособистісні, інформаційні та ролі, пов'язані з прийняттям рішень. Всі вони взаємодіють між собою і слугують розв'язанню накреслених завдань. [4, с.175–177].

Розглянемо інформаційні ролі керівника (рис. 1). Науковцями обґрунтовано, що він є особою, що приймає та розповсюджує інформацію, а виконання ролі оратора вимагає від нього її якісного перетворення. Навіть виконання міжособистісних ролей (головний керівник, лідер, сполучна ланка) та ролей, пов'язаних з прийняттям рішень (підприємець; той, хто усуває порушення; розподільник ресурсів; здійснювач переговорів) потребує постійної роботи з інформацією. Отже, базовою складовою професійної діяльності керівників ПТНЗ є інформаційно-аналітичний компонент, що відображає необхідність ефективного використання інформації для розв'язання професійних завдань.

Таким чином, результативне (ефективне) виконання зазначених вище ролей керівника можливе за умов опанування ним знаннями та вміннями інформаційно-аналітичної діяльності (ІАД). Йдеться про виокремлення смислової структури інформації, її оперативне отримання, відбір і аналіз у ситуації лавиноподібного її зростання та об'ємів. Тому керівному складу ПТНЗ

необхідно опанувати методами багатоаспектної інформаційної

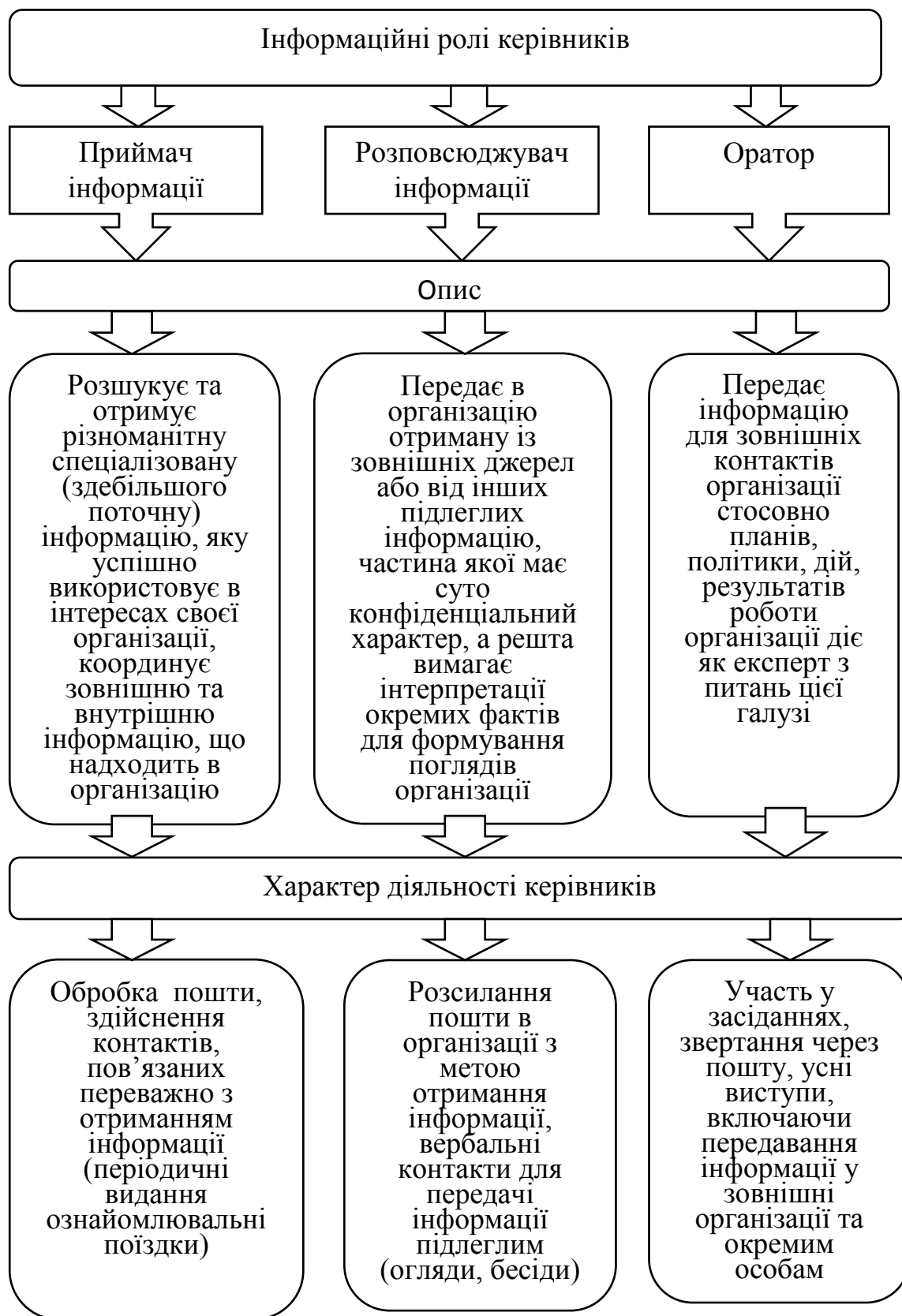


Рис. 1.3. Інформаційні ролі керівників, їх опис та характер діяльності (за Л. Орбан-Лембрик)[4].

діяльності. Адже, чим більше керівник готовий до роботи в інформаційному середовищі (сукупність умов, у яких здійснюється його управлінська діяльність), тим успішнішим буде його особистісне та професійне зростання.

Аналіз наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених (Т. Волкова, Н. Гайсинюк, Т. Єлканова, Н. Зінчук, О. Назначило, В. Омельченко, Н. Рижова, І. Савченко, О. Філімонова, В. Фомін, Н. Фролова, В. Ягупов) дозволив нам виокремити уміння, якими має володіти керівний персонал ПТНЗ для результативної роботи з інформацією, а саме:

управлінські уміння (коректне формулювання своїх інформаційних запитів; визначення потреби певного інформаційного ресурсу в межах оперативного і стратегічного управління ПТНЗ; сприйняття і активний пошук усіх різновидів і типів інформації; уміння, що забезпечують планування, організацію і регулювання інформаційно-аналітичної діяльності; створення і забезпечення розвитку інформаційної системи ПТНЗ);

уміння інформаційного пошуку (опанування загальною системою способів орієнтації в динамічних потоках інформації; знаходження інформації з різних джерел);

уміння обробки інформації (забезпечення процесу обробки інформації, аналізу і синтезу отриманої інформації, її якісне перетворення і прогнозування для подальшого використання; переробки великих масивів інформації з використанням інформаційних (комп'ютерних) технологій та інтелектуальних нормалізованих методик; інтерпретації, систематизації інформації; алгоритмічної аналітико-синтетичної переробки інформації);

уміння фіксації інформації (представлення інформації в формальному вигляді; створення інформаційних об'єктів різних типів; встановлення зв'язків між інформаційними об'єктами; алгоритмічного перетворення знайденої інформації, постійного поповнення інформації та добудови своєї особистісної системи знань);

уміння практичної реалізації інформації (створення нової інформації, зберігання і накопичення її за допомогою баз даних;

безпосереднєвикористання інформації для розв'язання поточних професійних завдань, прийняття рішень; проектування і конструювання об'єктів і дій, різних за будовою, в тому числі логічних і формалізованих; використання інформації у відповідності з виробничими і пізнавальними завданнями);

рефлексивні уміння (оцінювання ІАД, її корегування з урахуванням власних можливостей і здібностей; адаптація ефективних її елементів до умов, що змінилися; самостійний вибір критеріїв оцінювання інформації; інтерпретація різних підходів, створення «жорстких особистісних фільтрів» та «чітких способів відбору цінної інформації»; об'єктивне оцінювання позитивних і негативних аспектів кожного компонента системи інформаційних ресурсів; алгоритмізація вилучення, критичне оцінювання і використання отриманої інформації у контексті певної управлінської проблеми).

Інформаційно-аналітичні уміння відносяться до загальнонавчальних умінь, які є основою пізнавальної діяльності особистості. Актуальність їх формування і постійного розвитку не викликає сумніву, оскільки вони виступають чинником академічної мобільності, що збільшує пізнавальні ресурси керівника (дозволяють визначати і розв'язувати пізнавальні проблеми в усіх видах діяльності, зокрема управлінської); вдосконалення професіоналізму (особистісне і професійне зростання); підвищення мобільності і конкурентноздатності на ринку праці, створення позитивного іміджу навчального закладу на ринку освітніх послуг [2]).

Слід зазначити, що уміння в галузі пошуку і семантичної обробки інформації є обов'язковими складовими інформаційно-аналітичної компетентності (ІАК), яка забезпечує ефективну професійну діяльність будь-яких фахівців, в тому числі й керівників («той, хто керує ким-, чим-небудь, очолює когось, щось» [3, с. 827]) –особи, які працюють на керівних посадах, визначених Типовими штатними нормативами ПТНЗ. Ми звернули увагу на те, що в сучасній науковій психолого-педагогічній літературі здебільшого йдеться про формування і розвиток певних компетентностей в учнів, студентів, майбутніх фахівців різних галузей, викладачів різних навчальних дисциплін,

однак проблема розвитку компетентностей (професійної, управлінської, соціальної, комунікативної тощо) у керівного персоналу ПТНЗ залишається поза увагою дослідників. Водночас вважаємо доцільним зауважити, що, насамперед, від рівня компетентності саме керівників залежить ефективність діяльності всього педагогічного колективу, якість підготовки кваліфікованих кадрів. Рівень дослідження компетентності як соціально-педагогічного явища, процесу, оцінки дозволяє виокремити в ній такий загальний компонент як певні знання, уміння, навички. Ця традиційна тріада притаманна й ІАК керівника ПТНЗ, яку розглядають як «реальну мету» та «стан адекватного виконання завдань», за результатами якого можна визначити «компетентний або не компетентний» він щодо «затребуваного рівня виконання», а «не відносно досягнень інших». Одним з показників ефективної діяльності керівника є його здатність до вибору найбільш оптимальних, аргументованих управлінських рішень, що неможливо без глибокого аналізу інформації, тобто притаманність йому критичного мислення. Уміння роботи з інформацією визначають процесуальний (діяльнісний, функціональний) компонент ІАК. Це означає, що керівнику належить використовувати ті чи інші методи (йдеться про знання і уміння водночас) для розв'язання управлінських проблем. Отже, саме в процесі ІАД відбувається подальший розвиток ІАК керівного персоналу ПТНЗ.

Наголошуючи на тому, що інформаційно-аналітична компетентність відноситься за класифікацією компетентностей до ключових (базисних), Т. Єлканова зазначає, що опанування нею – це «шлях до універсалізації якостей людини, який сприяє реальному розумінню людиною самого себе, свого місця і своєї ролі» [1].

Насамкінець зазначимо, що навчитись адекватно адаптуватись до інформаційних полів і технологій, які швидко змінюються, самостійно орієнтуватись і успішно функціонувати в умовах динамічного інформаційного середовища, продуктивно використовувати отримані знання й інформацію як в особистісних, так і соціально значущих цілях, продукувати нову інформацію, а

отже й знання, сьогодні є найважливішою умовою компетентного управління ПТНЗ.

Література

1. Елканова Т.М., Формирование информационно-аналитической компетентности в структуре общегуманитарного базиса образования [Електронний ресурс]: Режим доступу : http://www.hetoday.org/архiv/VOS/12_2009/53_57.pdf. – Назва з титул. екрану.
2. Назначило Е. В. Развитие информационно-аналитической компетентности преподавателя в процессе непрерывного педагогического образования : дис. канд. пед. наук : 13.00.08. / Назначило Елена Валерьевна. – Магнитогорск, 2003. – 193 с.
3. Новий тлумачний словник української мови у трьох томах / Уклад. В. В. Яреманко, О. М. Сліпушко. – Т. 1. – К.: Видавництво «Аконіт», 2005. – 927 с.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : Посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.

Тетяна Чернова(Вернутись до [ЗМІСТ](#))

ТРЕНІНГ ЯК МЕТОД РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Сучасний етап розвитку освіти вимагає від керівників освітніх закладів приділяти більше уваги питанням розвитку професійної компетентності педагогічних працівників, засвоєнню нових освітніх технологій. Від своєчасності і правильності вибору напрямку такого розвитку залежить конкурентоздатність освітнього закладу на ринку освітніх послуг.

Мета даної статті – допомогти керівнику професійно-технічного закладу (ПТНЗ) розібратися з існуючими формами методичної роботи і зорієнтувати його на тренінги розвитку професійної компетентності педагогічних працівників, як одну з перспективних колективних форм методичної роботи.

Згадаємо, що являє собою методична робота в ПТНЗ? Це заснована на досягненнях науки та передового досвіду система аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності з метою удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників та підвищення ефективності навчально-виховного процесу. У ПТНЗ здійснюється колективна та індивідуальна методична робота. Основою у виборі форм методичної роботи є різні методи діагностики рівня професійної компетентності педагогічних працівників, вивчення їх потреб тощо.

Колективні форми методичної роботи використовуються з метою вироблення єдиного підходу до вирішення певних проблем, обговорення актуальних питань організації навчально-виховного процесу, аналізу результатів колективної діяльності, вивчення і поширення кращого педагогічного досвіду, науково-технічної та педагогічної інформації. Такими формами методичної роботи є: педагогічна рада, методичні комісії, інструктивно-методичні наради, теоретичні та практичні семінари, тренінги, школи професійної майстерності, передового досвіду, науково-практичні конференції, педагогічні читання тощо.

Індивідуальні форми методичної роботи використовуються для задоволення особистісних потреб і конкретних запитів педагогічних працівників, їх вибір залежить від рівня освіти, професійної компетентності, специфіки діяльності, індивідуальних можливостей та інших характеристик педагогічних працівників. Індивідуальними формами методичної роботи є наставництво, консультації, самоосвіта, стажування тощо.

Самоосвіта керівних та педагогічних працівників включає підвищення рівня знань за фахом, загальної та професійної культури, вивчення передового педагогічного досвіду, участь у науковій роботі, проведення відкритих уроків, підготовка рефератів і доповідей тощо. Самоосвіта є обов'язковим елементом розвитку професійної компетентності педагогічних працівників, які вільно обирають форми, методи і засоби навчання.

Отже, методична робота є важливою складовою управління ПТНЗ. Формування її є одним з інструментів розробки організаційної культури, для якої необхідно забезпечити процес неперервного навчання і розвитку професійної компетентності педагогічних працівників, який би дозволяв удосконалювати мотиваційні механізми професійної діяльності.

Тренінг – це особлива колективна форма методичної роботи в якій задіяний особистісний досвід учасників. Він допомагає їм здобувати нові знання та розкривати потенційні можливості досягнення успіху у професійній діяльності. Розвиток тренінгів має свою **історію**.

Термін "тренінг" (від англ. train, training) має ряд значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Тренінг визначається і як спосіб перепрограмування наявної у людини моделі управління поведінкою і діяльністю. Історія розвитку тренінгів, як і історія розвитку навчання, налічує тисячі років, але початок виникнення тренінгів можна віднести до періоду діяльності відомого соціального психолога Курта Левіна

У 1946 р. Курт Левін разом з колегами заснували перші тренінгові групи (Т-групи), спрямовані на підвищення компетентності в спілкуванні. Вони помітили, що учасники груп отримують велику користь від аналізу власних

переживань в групі. Успішна робота учнів К. Левіна привела до заснування в США Національної лабораторії тренінгу. У цій лабораторії було створено тренінгові групи з базових умінь. В Т-групах навчали управлінський персонал, менеджерів, політичних лідерів ефективній міжособистісній взаємодії, умінню керувати, вирішувати конфлікти в організаціях, зміцнювати групу. У 1954р. з'являються тренінгові групи, орієнтовані на з'ясування життєвих цінностей людини, посилення почуття її само ідентифікації. Вони отримали назву груп сенситивності.

У 60-і роки виникають тренінги з формування соціальних і життєвих умінь, які застосовувалися у професійній підготовці вчителів, консультантів, менеджерів з метою психологічної підтримки та орієнтації на традиції гуманістичної психології Карла Роджерса. Серед життєвих умінь виділялися такі: вміння вирішення проблем, спілкування, наполегливості, впевненості в собі, критичності мислення, уміння самоврядування й розвитку Я-концепції; міжособистісне спілкування, підтримка здоров'я, розвиток ідентичності, рішення проблем і прийняття рішень; емоційного самоконтролю, міжособистісних відносин, саморозуміння, фінансового самозахисту, самопідтримки й концептуалізації досвіду.

У 70-і рр.. в Лейпцігському і Йєнському університетах під керівництвом М. Форверга був розроблений метод, названий соціально-психологічним тренінгом. Засобами тренінгу виступали рольові ігри з елементами драматизації, що створюють умови для формування ефективних комунікативних навичок. Практичне застосування розроблених М. Форвергом методів знайшло у соціально-психологічній підготовці керівників промислового виробництва.

Бізнес-тренінг, як самостійна освітня одиниця, в сучасному розумінні з'явився наприкінці 70-х років минулого століття. Провідні європейські компанії активно впроваджували у себе цей вид корпоративного навчання на початку 80-х. Бум попиту на бізнес-тренінги був обумовлений швидким розвитком інформаційних технологій, при якому збереження лідерських

позицій для компанії було можливим завдяки постійному оновленню інформації. Власники великих корпорацій швидко усвідомили, що методи, які були ефективні в минулому, вкрай недостатні для розвитку бізнесу в нинішніх умовах. З'явилася нагальна потреба в постійному вдосконаленні бізнес-технологій та навчанні персоналу. Необхідно відзначити, що тренінги як такі не можна розглядати окремо від цілісної системи навчання персоналу.

Ми розглядаємо тренінг як колективну форму динамічного навчання педагогічних працівників ПТНЗ, метою якого є створення учасникам умов комфортного входження в професійну діяльність, пошуку ними способів вирішення професійних завдань і проблем, розвиток професійної компетентності.

Види тренінгів. Єдиної і загально визнаної класифікації тренінгів не існує, але здебільшого виділяються 3 основні типи тренінгів: навиковий, психотерапевтичний та соціально-психологічний. Перший тип спрямований на формування і вироблення певної навички (навичок), наприклад, тренінг самопрезентації, переговорів та ін. Психотерапевтичний тренінг (більш коректна назва – психотерапевтична група) спрямований на зміну у свідомості учасників.

Соціально-психологічний тренінг (СПТ) займає проміжне становище, він спрямований на зміни і в свідомості, і в формуванні навичок. СПТ найчастіше спрямований на зміну соціальних установок, розвиток умінь і досвіду в галузі міжособистісного спілкування.

Найчастіше на тренінгах використовуються наступні **методи**: ігрові (ділові, рольові ігри), кейси, групова дискусія, мозковий штурм, відеоаналіз, модерація та ін. *Кейс* – створення проблемної ситуації, що вимагає відповіді і знаходження рішення. Рішення може прийматися як індивідуально, так і в складі групи. Основне завдання кейсу навчитися аналізувати інформацію, виявляти основні проблеми та шляхи вирішення, формувати програму дій.

Ділова гра – імітація різних аспектів професійної діяльності, соціальної взаємодії.

Рольова гра – це виконання учасниками певних ролей з метою вирішення або опрацювання певної ситуації.

Групова дискусія – спільне обговорення і аналіз проблемної ситуації, питання або завдання. Групова дискусія може бути структурованою (тобто керованою тренером за допомогою поставлених запитань або тем для обговорення) або неструктурованою (залежить від учасників групового обговорення).

Мозковий штурм – один з найбільш ефективних методів стимулювання творчої активності. Дозволяє знайти рішення складних проблем шляхом застосування спеціальних правил – спочатку учасникам пропонується висловлювати якомога більше варіантів і ідей. Потім із загального числа висловлених ідей відбирають найбільш вдалі, які можуть бути використані на практиці.

Головна перевага тренінгу перед семінаром як широко розповсюдженої форми занять – та, що тренінг дозволяє забезпечити максимальну активність слухачів. Вміле використанні різних методів і їх поєднання дозволяє тренеру досягти високого рівня передачі інформації і забезпечити необхідний ступінь ефективності розумових процесів учасників тренінгу, що сприяє довгостроковому запам'ятовуванню теоретичного матеріалу та розвитку практичних навичок. На семінарі при використанні тільки лекційного матеріалу, висока концентрація уваги зберігається протягом перших 30 хвилин, далі увага знижується майже в геометричній прогресії. Це призводить до того, що за умови збереження зовнішньої зацікавленості слухачі, як правило, до кінця лекції не дуже чітко пам'ятають навіть той матеріал, який вони прослухали зовсім недавно. Не можна забувати і про мотивуючу роль тренінгу. У процесі рольових ігор або у вирішенні ситуаційних завдань учасники мають можливість самореалізації, бути почутим і гідно оціненим. Тренінги також дозволяють слухачам не тільки отримувати теоретичні знання та навички, а й обмінюватися один з одним власним досвідом, який є унікальним на даному сегменті ринку або у професійній діяльності.

Важливо правильно обрати тип, програму проведення тренінгу.

Перед замовленням або розробкою тренінгу необхідно замислитися над тим, що керівництво ПТНЗ розраховує отримати в результаті навчання своїх співробітників, скільки на це виділяється коштів та часу (так як тренінг – це вироблення певних навичок, то як і для будь-якого фізіологічного процесу для цього потрібен певний час). В залежності від поставленої мети визначається програма тренінгу, виробляється підхід до його проведення. Ще один важливий момент – це "супровід" групи після проведення тренінгу. Існує, як мінімум, три підходи до організації тренінгів: 1) тренінг включений до єдиного графіку навчання, 2) навчальний заклад відчув проблему і хоче провести тренінг щодо її вирішення, 3) спонтанний тренінг – нічого заздалегідь не планувалося, проблем особливих немає, але є бюджет на навчання або бажання керівництва навчити співробітників. Після першого тренінгу керівництву ПТНЗ необхідно проаналізувати його результати і намагатися створити динамічну атмосферу в системі методичної роботи, яка буде відповідати швидко мінливим потребам ПТНЗ.

Тренінгова атмосфера – це концентрація знань і досвіду, як тренера, так і всіх учасників тренінгу. За її допомогою з легкістю можна отримати відповіді на питання, які індивідуально вирішуються роками. Всі знання знаходяться в тісному взаємозв'язку з практикою, відповідно, засвоюються без особливих зусиль і готові до негайного застосування. Час участі у тренінгу сприймається дуже суб'єктивно. Висока насиченість занять створює враження швидкоплинності часу і значного життєвого періоду одночасно.

Важливим етапом є *посттренінгова підтримка*. Дослідження показують, що до 90% вивченого на тренінгу матеріалу поступово забувається, і учасники застосовують лише 10-20% з отриманого. Причини цього різні: не виправдалися очікування учасників, тренінг не відповідав реальним потребам ПТНЗ, не підтримуюся зміни після тренінгу та ін.

Збільшити ефективність тренінгового навчання допоможе правильно організована система посттренінгового супроводу – система роботи з

педагогічним колективом, спрямована на підтримку позитивних тренінгових ефектів і забезпечення застосування знань, умінь, навичок, якостей, отриманих учасниками на тренінгу, в ході повсякденної професійної діяльності. Після тренінгової підтримки може проводитися у форматі семінару, майстерні, повторення фрагментів тренінгу, коучингу і наставництва, електронної переписки з тренером, впровадженням дистанційного курсу.

Пропозиція. Науково-дослідна лабораторія управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України представляє інноваційний проект електронний інформаційний ресурс «Школа професійної компетентності», розроблений відповідно до досліджень в рамках теми «Педагогічні засади децентралізації управління професійно-технічною освітою» (РК № 0109U001189).

Головною метою проекту є створення якісного інформаційного ресурсу розвитку професійної компетентності, залучення до участі у тренінгах розвитку професійної компетентності заступників директорів з навчально-виробничої роботи ПТНЗ і всіх тих, кого цікавить ця проблема.

Режим доступу : <http://romny.info/andragogika>

ЛІТЕРАТУРА:

Викентьев И. Л. Развитие тренингов и семинаров: типичные проблемы и возможные решения [Електронний ресурс] / И. Л. Викентьев // 2004. – № 5. – Режим доступу до журн.: http://msk.treko.ru/show_article_319

Екомасов В. В. Что нужно знать о тренингах? [Електронний ресурс] / В. В. Екомасов // КП.-метод. зб.– 2003. – № 5. – Режим доступу до журн.: http://dps.smrtlc.ru/Articles/Training_2.htm

Наказ Міністерства освіти і науки України від 12.12.2000 р. № 582 // Професійно-технічна освіта. – 2004. – № 3, 4.

Чернова Т. Ю. Профіль професійної компетентності керівника [Електронний ресурс] / Т. Ю. Чернова // презентація– 2011. – Режим доступу .: <http://romny.info/andragogika/index.php?p=5>

