

УДК 337.354:37.091.3

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ

Свистун В.І., доктор педагогічних наук, доцент
Інститут професійно-технічної освіти НАПН України

Анотація. Обґрунтовано педагогічні умови професійного навчання персоналу на виробництві.

Ключові слова: педагогічна умова, професійне навчання на виробництві.

Постановка проблеми. Нині особливого значення набуває проблема відродження системи професійного навчання персоналу на виробництві. Від того, наскільки рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку економіки, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва і валовий внутрішній продукт України, рівень зайнятості населення.

Професійне навчання персоналу на виробництві є необхідною умовою забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, підвищення їх професійного рівня відповідно до вимог виробництва чи сфери послуг.

В умовах фінансово-економічної кризи більшість підприємств зорієнтовані на здійснення професійного навчання персоналу безпосередньо на виробництві, що здешевлює його вартість.

Проблема забезпечення належної якості та ефективності професійного навчання на виробництві на сьогодні є вкрай актуальним і важливим, що підтверджується виступами на слуханні в Комітеті Верховної Ради з питань науки і освіти «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України» (21 грудня 2011 р.), а саме: «проблемним залишається питання професійного розвитку персоналу на виробництві. Рівень кваліфікації значної кількості працівників не відповідає вимогам сучасного виробництва. Періодичність підвищення кваліфікації в середньому по Україні залишається у 2,5 раза нижчою від необхідної. Вся система підвищення кваліфікації потребує докорінних змін та удосконалення» [19, с. 6], «важливу роль у питаннях формування й розвитку трудового потенціалу відіграє система професійного навчання кадрів безпосередньо на виробництві» [19, с. 8], «найголовнішим чинником в опануванні професією робітника є професійно-практична підготовка на робочих місцях підприємств, установ та організацій... Мінагрополітики пішло шляхом створення навчально-практичних центрів на базі провідних підприємств галузі» [19, с. 14-15].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній педагогічній науці досліджуються різні аспекти професійного навчання на виробництві – від теоретико-методологічних засад (Н. Ничкало, В. Радкевич), тенденцій розвитку професійного навчання на виробництві (Л. Герганов, А. Михайличенко,

М. Михнюк, А. Селецький), нормативно-правового забезпечення та економічних аспектів (В. Савченко) до проблеми формування професійної компетентності кваліфікованих робітників (В. Аніщенко).

Науковці торкаються цієї проблеми, на жаль, без особливого ентузіазму. Про це свідчить недостатня кількість теоретичних і прикладних досліджень цієї проблеми, що в свою чергу вказує на те, що професійне навчання кадрів на виробництві є складним, багатограним і суперечливим педагогічним явищем.

Метою нашої статті є обґрунтування педагогічних умов професійного навчання персоналу на виробництві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Згідно з запропонованою Міжнародною організацією праці, модульної методології до основних компонентів, що визначають цілі професійного навчання, віднесено: функції, умови, стандарти [1, 2]. У визначенні цілей навчання необхідно використовувати слова, що передбачають активні дії суб'єкта для того, щоб потім можна було точно визначити, чи правильно він їх виконує, а також дотримується встановлених умов: ефективно використовує засоби, економічно витрачає матеріали, час тощо [3].

Для цього в системі професійного навчання на виробництві слід створювати сприятливі умови. Проблема виявлення і вибору оптимальних педагогічних умов підготовки виробничого персоналу хвилювала багатьох дослідників. У зв'язку з чим поняття «умова» як педагогічна категорія трактується в науковій літературі досить неоднозначно. У різних словниках даються такі розуміння поняття «умова»:

– новий тлумачний словник української мови: необхідна обставина, яка робить можливим здійснення створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [14];

– філософський енциклопедичний словник: чинник (латинське *factor* – чинник), тобто рушійна сила, причина будь-якого процесу, що відображає універсальні стосунки між суб'єктами спілкування. За межами діяльності ці стосунки не можуть перетворитися на нову дійсність. Для цього потрібна причина. У зв'язку з цим причинність виконує функцію активного діяльнісного чинника. Саме він із матеріалу умов забезпечує продукування нової дійсності як кінцевого результату [20].

Для нашого дослідження, в плані визначення поняття умова, важливою є думка З. Курлянд про те, що, коли явище, яке викликає інше явище, воно є причиною; коли явище взаємодіє з тим або іншим у процесі розвитку цілого, до якого воно належить, воно є чинником; коли явище обумовлює існування іншого, воно є умовою [11]. Це підтверджується висловленням Ю. Бабанського: «ефективність педагогічного процесу закономірно залежить від умов, у яких він проходить» [5, с. 78].

З'ясуємо сутність поняття «педагогічні умови» в психолого-педагогічних джерелах. Наприклад, укладачі «Краткого психологического словаря» трактують педагогічну умову як певну обставину чи обстановку, яка впливає (прискорює чи гальмує) на формування та розвиток педагогічних явищ, процесів, систем, якостей особистості [10, с. 97]. Е. Зеєр під педагогічними

умовами розуміє різноманітні обставини процесу освіти, які забезпечують досягнення поставленої мети [9], а І. Бахов – комплекс взаємодіючих заходів навчально-виховного процесу, який спрямований на формування певної компетентності та забезпечує перехід на більш високий рівень її сформованості [6, с. 314]. С. Архангельський співвідносить досліджуване нами поняття з середовищем у якому професійні вміння виникають, існують та розвиваються [4].

Отже, адаптуючи ці визначення до нашого дослідження, можна зазначити, що під *педагогічними умовами* ми розуміємо такі *умови, які свідомо створюються суб'єктами педагогічної діяльності в навчально-виробничому процесі навчання на виробництві та забезпечують формування професійної компетентності виробничого персоналу.*

На якість професійного навчання виробничого персоналу, на думку Радкевич В.О., впливають такі умови:

- наявність на підприємствах кваліфікованих штатних викладачів-педагогів;
- організація навчального процесу;
- методика викладання навчальних дисциплін;
- міжпредметні зв'язки;
- централізоване програмно-методичне забезпечення;
- оновлена навчально-матеріальна база [17].

На думку В. Скульської, необхідними і достатніми організаційно-педагогічними умовами організації професійного навчання робітників на виробництві є такі:

- розробка нових та оновлення існуючих нормативно-правових і методичних документів;
- забезпечення сучасного наукового супроводу;
- впровадження профорієнтаційного обслуговування персоналу та працівників, які проходять навчання на виробництві;
- удосконалення методики відбору кандидатів на навчання;
- оновлення та наповнення навчально-методичної і матеріально-технічної бази;
- покращення рівня кадрового забезпечення навчання на виробництві;
- удосконалення навчального процесу на основі урахування цілей навчання та специфіки слухачів;
- забезпечення соціального моніторингу результативності професійного навчання робітників на виробництві [18].

На розвиток професійного навчання персоналу на виробництві також впливають практична відсутність відповідних структурних підрозділів (штатних посад) безпосередньо на підприємствах; недостатній рівень володіння фахівцями, які залучаються в якості викладачів до професійного навчання кадрів на виробництві, новими сучасними технологіями та методиками навчання; відсутність типових навчальних планів та програм для навчання кадрів на виробництві, що відповідали б сучасним вимогам розвитку економіки.

Як зазначає Н. Ничкало «... з особливою гостротою постає питання щодо науково-методичного забезпечення професійного навчання на виробництві з урахуванням галузевого спрямування» [13, с. 12]. Тому актуальною й важливою є думка Л. Герганова про умови професійного навчання кадрів на виробництві у морській галузі. До них науковець відносить: якісний відбір кадрів до роботи на судах, взаємодія судновласників і морських фахівців, зацікавлених у розвитку системи професійного навчання на виробництві, підвищення якості професійного навчання рядового і командного плавскладу шляхом застосування інформаційно-комунікаційних технологій у навчально-виробничому процесі, створення загальнодержавного законодавчого, науково-методичного та інформаційного забезпечення супроводу професійного навчання кадрів на виробництві у морегосподарському комплексі, нові підходи до методології навчання, забезпечення якісного педагогічного кадрового потенціалу та підвищення їх кваліфікації, оснащення навчальних центрів на виробництві новими зразками обладнання, устаткування і техніки, розробка нової рамки робочих кваліфікацій для спеціальностей морського та річкового транспорту, розробка нових критеріїв оцінювання якості професійного навчання працівників для роботи у морській галузі [7, С. 39-41]. Хоменко М.П. обґрунтовує створення навчально-практичних центрів на базі провідних підприємств аграрної галузі, які створюють умови для вивчення нової вітчизняної та зарубіжної сільськогосподарської техніки, обладнання, прогресивних технологій вирощування сільськогосподарських культур тощо [21]. Подібний досвід організації підготовки кадрів існує й в будівельній галузі. Починаючи з 2004 р. започатковано програму впровадження сучасних технологій у галузі будівництва в навчально-виробничий процес шляхом створення регіональних навчально-практичних будівельних центрів, основне завдання яких – підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців-будівельників за сучасними будівельними технологіями [19, С. 16].

На нашу думку, *пріоритетне врахування особливостей професійного навчання на виробництві* є однією з педагогічних умов, реалізація якої відбувається на основі принципів зв'язку теорії з практикою, професійної спрямованості навчання, професійної мобільності тощо. По-перше, завдання навчального підрозділу підприємства полягають у визначенні, разом з відповідними управлінськими структурами, спектру професій і окремих видів робіт, за якими є необхідність підготовки персоналу; по-друге, при формуванні навчальних програм з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації для власних потреб навчальні підрозділи підприємств у сучасних умовах орієнтуються, передусім, на потреби, вимоги і стандарти самого підприємства, його підрозділів та конкретних робочих місць. По-третє, підприємство зобов'язане створити необхідні умови навчання учнів (слухачів), які відповідатимуть змісту навчальних програм. Передусім для учнів (слухачів) обов'язково слід провести інструктаж з охорони праці та правил поведінки на робочих місцях; учнів (слухачів) та майстрів виробничого навчання треба забезпечити спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту та лікувально-профілактичним обслуговуванням за нормами, встановленими для

відповідних штатних працівників підприємства, а також видавати учням (слухачам) сировину та матеріали, потрібні для виконання виробничих завдань.

Для навчання неповнолітніх під час проходження виробничого навчання на підприємстві необхідно призначити інструкторів – кваліфікованих працівників, які мають стаж роботи за цією професією не менше трьох років. Інструктор (майстер виробничого навчання) кожної зміни до початку і під час виконання роботи неповнолітнім повинен:

- інструктувати його безпосередньо на робочому місці щодо безпечних прийомів праці;

- контролювати під час роботи дотримання ним вимог з охорони праці, пожежної безпеки, засвоєння безпечних прийомів праці;

- стежити за справністю обладнання, інструментів, засобів індивідуального та колективного захисту, що використовуються в процесі роботи;

- уживати відповідних заходів, а якщо потрібно, припиняти роботу в разі виникнення небезпеки здоров'ю або життю неповнолітнього чи оточуючих працівників або якщо неповнолітній застосовує небезпечні прийоми праці.

Все це зумовлює необхідність *забезпечення методичної складової професійного навчання на виробництві*, яка полягає у доборі форм, прийомів, методів, технологій, які сприяють процесу підготовки виробничого персоналу.

Сучасні динамічні процеси суспільно-економічного життя в державі (глобалізація, інформатизація, демократизація, гуманізація, технологізація тощо) потребують суттєвого оновлення змісту, методів, методик, технологій і організаційних форм підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах виробництва. Причини їх оновлення такі:

- перехід на ідеї та основні положення діяльнісного чи суб'єктно-діяльнісного навчання, яке у протигагу авторитарному навчанню створює оптимальні умови, за яких учень дійсно стає та є суб'єктом процесу навчання;

- необхідність забезпечення культурного і духовного зростання та гармонійного розвитку учнів як майбутніх творчих фахівців у навчально-виробничому процесі на виробництві.

Як зазначає Н. Ничкало, «зміст, навчання, методи, засоби, організаційні форми і технології невід'ємно пов'язані із системою цілей професійної педагогіки» [13, с. 10].

Серед основних умов, які визначають ефективність професійного навчання на виробництві, особливе місце посідають методи навчання. Це пов'язано з тим, що вони безпосередньо формують взаємини педагогічних кадрів (викладачів, майстрів виробничого навчання, інструкторів виробничого навчання) і учнів у процесі навчання, визначають їх характер, суттєво впливають на формування суб'єкт-суб'єктних взаємин між ними, мають рішучий вплив на результативність цього процесу.

Враховуючи специфіку професійної підготовки кваліфікованих робітників на виробництві, М.І. Михнюк приділяє значну увагу репродуктивним методам (інформаційно-рецептивним і інструктивно-репродуктивним). До групи інформаційно-рецептивних методів відносяться

метод пояснювально-ілюстративного викладу, демонстративний і ілюстративний, читання інформативних текстів, до інструктивно-репродуктивних – метод вправ, метод типової виробничої ситуації, інструктаж [12]. На жаль, визначення та переліку методів навчання на виробництві нами не було знайдено у вітчизняних підручниках з педагогіки.

Однією з умов, від якої в значній мірі залежить якість професійного навчання на виробництві, є *належний рівень кваліфікації працівників*, які організовують і здійснюють цю діяльність. Як показує практика, основні недоліки в діяльності підприємств щодо професійного навчання кадрів на виробництві є наслідком незнання відповідними працівниками вимог нормативно-правових документів, відсутність у працівників, які проводять заняття з професійно-теоретичного та професійно-практичного навчання, базової педагогічної освіти.

Згідно з «Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві» (затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України 26 березня 2001 р. № 127/151, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 6 квітня 2001 р. за № 315/5506), а також «Положенням про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві» (затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 27 грудня 2006 р. № 500/861, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 17 січня 2007 р. за № 32/13299), працівники, які здійснюють професійно-технічне навчання робітників на виробництві та не мають педагогічної освіти, повинні пройти навчання з основ психології, виробничої педагогіки, особливостей навчання дорослих.

Забезпечує реалізацію вимог означених нормативно-правових документів та розпорядчих актів шляхом проведення курсів підвищення кваліфікації працівників, які залучаються до організації та проведення професійного навчання на виробництві, зокрема з питань організації навчання працівників, проведення навчального процесу на виробництві, основ педагогіки та методики навчання, Державний заклад «Дніпропетровський інститут професійного розвитку і освіти» Міністерства праці та соціальної політики України.

Термін навчання на курсах підвищення кваліфікації фахівців з професійного навчання кадрів на виробництві – 1 тиждень (40 академічних годин) з відривом від виробництва. Перелік, пропонованих на курсах слухачам, тем, включає такі: «Ліцензування освітніх послуг, пов'язаних з професійним навчанням кадрів на виробництві», «Організація професійного навчання кадрів на виробництві», «Методика розробки робочих навчальних планів і програм», «Сучасні технології навчання персоналу на виробництві», «Навчання працівників з питань охорони праці», «Основи психології та виробничої педагогіки» тощо.

Разом з тим, перед педагогічними працівниками постають питання: яким чином поєднати обсяг теоретичного матеріалу з практичною підготовкою учнів в умовах виробництва, як їх спрямувати на оволодіння знаннями, уміннями, навичками, способами дій майбутнього фаху?

Відповіддю на ці питання, на нашу думку, може бути *активізація*

навчально-пізнавальної діяльності виробничого персоналу в умовах навчання на виробництві, що розглядається нами також як одна з педагогічних умов.

У зв'язку з цим не можна не погодитись з думкою одного з авторів підручника «Професійна педагогіка» О.М. Новікова про те, що «найважливіша і неодмінна умова успішності учіння – активність пізнавальної діяльності учнів. Активність слід розглядати як якість навчальної діяльності учнів, яка виявляється в його ставленні до змісту і процесу учіння, в прагненні до ефективного оволодіння знаннями й уміннями, в мобілізації етично-вольових зусиль на досягнення навчальних цілей, формуванні умінь отримувати естетичну насолоду від їх досягнення. Характер і ступінь активності учнів можуть бути різними, але процес навчання неможливий, якщо учні будуть пасивні.

Пізнавальна активність робить вплив і на становлення особистості учня, на його ставлення до самого себе, до своєї праці, до інших людей, до суспільства, до виробництва, до навколишньої природи» [15, С. 108].

Активізація навчання – це процес і результат стимулювання активності учнів, що реалізується шляхом застосування інноваційних методів, форм та засобів навчання, які забезпечують активну й самостійну теоретичну і практичну навчально-пізнавальну діяльність учнів [8].

Все це зумовлює необхідність у створенні ефективного процесу активізації навчально-пізнавальної діяльності учнів (слухачів), який розглядається нами як сукупність прийомів, способів, методів, методик, технологій і організаційних форм професійного навчання на виробництві.

Створення фахового навчального середовища в умовах виробництва – ця педагогічна умова передбачає активне залучення учнів (слухачів) до культури фахової поведінки та практичного мислення, які насамперед мають проявлятися у взаємодії з працівниками підприємства та міжособистісній, яка має місце в культурі діяльності та поведінці кваліфікованих робітників певного фаху. У зв'язку з цим учні (слухачі) мають постійно знаходитися в середовищі майбутньої професії та майбутнього фаху, набути культуру мислення фахівця певної галузі.

Формування системи фахових знань на основі міждисциплінарного підходу – ця педагогічна умова спрямована на те, щоб відійти від вузькопредметних знань і формувати систему фахових знань на основі проведення занять міждисциплінарного підходу. Вона реалізується під час вивчення всіх дисциплін. Оскільки «окрім чисто технічних навичок, все більшого значення набувають додаткові знання й навички соціальної взаємодії, у тому числі – здатність ефективно вступати в контакт і спілкування з іншими людьми, досягати взаємної згоди, надавати допомогу... управлінські й комунікаційні навички, навички розв'язання виробничих проблем, роботи в команді, професійні навички з інформаційно-телекомунікаційних технологій, навички, пов'язані з безпекою праці тощо» [16, С. 22].

Наявність об'єктивних критеріїв і показників оцінювання сформованості професійної компетентності виробничого персоналу. Метою цієї педагогічної умови є досягти того, щоб кожен учень (слухач) міг достатньо об'єктивно

оцінити розвиненість своєї професійної компетентності, тобто об'єктивно оцінювати результати власної діяльності щодо досягнення часткових і загальних цілей виробничої діяльності як фахівець, свій професійний рівень, позитивні професійно важливі й суб'єктні якості і недоліки.

Так, наприклад, важливою дидактичною умовою Р. Магер вважає необхідність ознайомлення суб'єктів навчання з таблицями технічних вимог перед тестуванням результатів діяльності. За таких умов той, хто навчається, зможе і сам зрозуміти: з чим він не справився (не вклався в норму часу, не виконав норму виробітку, знизив якість тощо). Філософія цієї теорії полягає у поведінковій концепції суб'єктів навчання: стимул, відповідальність і спостереження результатів. Постановку цілей Р. Магер запропонував здійснювати так, щоб абсолютно точно відображати дії, умови і відповідні параметри, котрі можна буде змінювати [3].

Таким чином, нами виокремлено такі педагогічні умови професійного навчання на виробництві, як:

- пріоритетне врахування особливостей професійного навчання на виробництві;
- забезпечення методичної складової професійного навчання на виробництві;
- належний рівень кваліфікації працівників, які організують і здійснюють професійне навчання на виробництві;
- активізація навчально-пізнавальної діяльності персоналу в умовах навчання на виробництві;
- створення фахового навчального середовища в умовах виробництва;
- формування системи фахових знань на основі міждисциплінарного підходу;
- наявність об'єктивних критеріїв і показників оцінювання сформованості професійної компетентності виробничого персоналу.

Ці педагогічні умови професійного навчання на виробництві вибрані нами не випадково. На їх системне, комплексне та послідовне визначення нас спонукали, з одного боку, такі обставини: результати проведеного аналізу наукових джерел з проблем професійного навчання на виробництві, а з іншого – потреби сучасної економіки у конкурентоспроможному персоналі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Eckhart Chrosciel and William Plumbridge Handbook on modules of employable skills training. – vocational framing branch. – International labour office. – Geneva. – 1992. – 193 p.
2. Eckhart Chrosciel and William Plumbridge Modules of employable skills (MES) training. The concept. – vocational framing branch. – International labour office. – Geneva. – 1992. – 37 p.
3. Mager, R. Lernziele und programmierter Unterricht. – Beltz Verla; Weinheim, 1972 p.
4. Архангельский С.И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерности и

- методи / С.И. Архангельский. – М.: Высшая школа, 1980. – 360 с.
5. Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса / Ю.К. Бабанский. – М.: Просвещение, 1982. – 192 с.
 6. Бахов І.С. Педагогічні умови формування професійно-комунікативної компетентності перекладачів в системі вищої освіти / І.С. Бахов // Вісник Київ. нац. ун. ім. Т. Шевченка. – Серія «Соціологія. Психологія. Педагогіка». – 2009. – № 3. – С. 313–323.
 7. Герганов Л. Проблеми професійного навчання та працевлаштування на морському транспорті / Л. Герганов // Професійне навчання на виробництві : зб. наук. пр. / [редкол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.] – К.: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. IV. – С. 38–50.
 8. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С.У. Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 376 с.
 9. Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование / Э.Ф. Зеер. – Екатеринбург: Изд-во Уральского педагогического университета, 1998. – 126 с.
 10. Краткий психологический словарь / [сост. Л.А. Карпенко; под ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского]. – Ростов н/Д.: Феникс, 1998. – 512 с.
 11. Курлянд З.Н. Педагогические способности и профессиональная устойчивость учителя / З.Н. Курлянд. – Одесса, 1992. – 112 с.
 12. Михнюк М.І. Методи професійного навчання та їх вплив на формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників в умовах виробництва / Михнюк М.І. // Професійна освіта: проблеми і перспективи : зб. наук. пр. / ІПТО НАПН України; РВНЗ «КІПУ». – К., Сімферополь : НЦ КІПУ, 2011. – Випуск 2. – С. 114–122.
 13. Ничкало Н. Проблеми професійного навчання на виробництві у контексті педагогіки, психології праці й андрагогіки / Н. Ничкало // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр. / [редкол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.] – К.: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. IV. – С. 6–17.
 14. Новий тлумачний словник української мови / укл. В. Яременко, О. Сліпущко. – Т.3. – К.: «Аконіт», 2006. – 863 с.
 15. Профессиональная педагогика : учеб. / под ред. Батышева С.Я., Новикова А.М. – 3-е изд., перераб. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 2010. – 456 с.
 16. Радкевич В. Сучасні чинники розвитку професійного навчання в умовах виробництва / В. Радкевич // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр. / [редкол.: В.О. Радкевич (голова) та ін.] – К.: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2011. – Вип. IV. – С. 18–27.
 17. Радкевич В.О. Проблеми професійного навчання на виробництві / В.О. Радкевич // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр. / ред. кол.: Н.Г. Ничкало (голова) та ін. – К.: Науковий світ, 2003. – Вип. I. – С. 46–53.
 18. Скульська В. Організація професійного навчання робітників на виробництві / В. Скульська // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. пр. /

ред.кол.: Н. Ничкало (голова) та ін. – К.: Науковий світ, 2006. – Вип. II. – С. 141–147.

19. Слухання у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти // Професійно-технічна освіта. – 2012. – № 1. – С. 5–29.
20. Философский энциклопедический словарь / [ред.-сост. Е.Ф. Губский и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 574 с.
21. Хоменко М.П. Організаційно-методичне забезпечення практичної підготовки студентів техніко-технологічних спеціальностей у вищих аграрних навчальних закладах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Хоменко Микола Павлович; Нац. аграр. ун-т. – К., 2005. – 22 с.

Аннотация. Обоснованы педагогические условия профессионального обучения персонала на производстве.

Ключевые слова: педагогическое условие, профессиональное обучение на производстве.

Annotation. Determines pedagogical conditions of professional personnel training in the workplace.

Keywords: pedagogical condition, professional personnel training in the workplace.