

Національна академія педагогічних наук України
Інститут професійно-технічної освіти
Лабораторія управління професійно-технічною освітою

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ СЕМІНАР

СИСТЕМА ПІДВИЩЕННЯ
ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

МАТЕРІАЛИ СЕМІНАРУ

19 жовтня 2011 р.

Київ – 2011

УДК 37.018.46-047.22:377

ББК 74.56

С-41

Рекомендовано Вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (протокол № 9 від 6.10.2011 р.)

Рецензенти:

Калініна Людмила Миколаївна, доктор педагогічних наук, професор, завідувач лабораторією управління освітніми закладами Інституту педагогіки НАПН України

Лозовецька Валентина Терентіївна, доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Савченко Василь Антонович, доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Редакційна колегія:

Радкевич В.О., д-р пед. наук, професор, чл.-кор. НАПН України;

Ельнікова Г.В., д-р пед. наук, професор;

Свистун В.І., д-р пед. наук, доцент.

Система підвищення функціональної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів :
С-41 матеріали науково-практичного семінару (19 жовтня 2011 р., м. Київ) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В.О. Радкевич, В.І. Свистун. – К.: ІПТО НАПН України, 2011. – 110 с.

Матеріали науково-практичного семінару відображають найбільш актуальні науково-прикладні проблеми управління професійно-технічною освітою, професійно-технічним навчальним закладом, управлінської діяльності керівника ПТНЗ, сучасні підходи до системи підвищення функціональної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів, науково обґрунтовані пропозиції щодо її удосконалення.

Збірка матеріалів семінару призначена науковцям, керівникам і педагогічним працівникам професійно-технічних навчальних закладів.

ББК 74.56

С-41

© Лабораторія управління професійно-технічною освітою
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2011

ЗМІСТ

Єльнікова Галина

Функціональна компетентність керівника ПТНЗ 6

Кулик Євген

Формування інноваційної діяльності керівника в сучасних умовах ... 8

Свистун Валентина

Управлінська діяльність керівника ПТНЗ: труднощі і проблеми 11

Ягунов Василь

Інформаційна культура керівника ПТНЗ як суб'єкта управління 14

Айстраханов Дмитро

Аналіз динаміки кількості учнів ПТНЗ за 1990-2009 рр. 18

Болгаріна Валентина

Культурологічна складова управлінських функцій керівників ПТНЗ .. 22

Брагінцева Людмила

Особливості інформаційно-аналітичної діяльності заступника директора ПТНЗ з навчальної роботи 25

Вайнтрауб Марк

Вплив інноваційних технологій на ефективну діяльність ПТНЗ по підготовці кваліфікованих робітників з металообробки 27

Вакуленко Людмила

Основні аспекти підвищення рівня функціональної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу 29

Величко Неля, Мельник Ольга

Планування перспективного розвитку навчального закладу як необхідний інструмент в роботі керівників ПТНЗ Вінницької області .. 30

Вієвська Муза

Соціальна відповідальність як показник функціональної компетентності керівника 33

Вовковінський Микола

Професійний успіх – важлива складова роботи керівника ПТНЗ 34

Григор'єва Валентина

Роль прогнозування в управлінській діяльності керівників ПТНЗ 36

Дубініна Оксана

Інноваційні підходи до навчання фізики в системі професійно-технічної освіти як засіб формування професійної компетентності майбутніх робітників 38

<i>Заболотна Марина</i>	
Діяльність директора ПТНЗ в умовах модернізації змісту освіти	41
<i>Злочевська Людмила</i>	
Економічне мислення як складова функціональної компетентності керівників ПТНЗ	43
<i>Іванів Надія</i>	
Інформаційно-аналітичне забезпечення методичної роботи в ПТНЗ .	46
<i>Ищенко Ігор</i>	
Варіативність видів і форм підвищення рівня функціональної компетенції керівника ПТНЗ	49
<i>Капран Світлана</i>	
Правова підготовка керівників ПТНЗ	52
<i>Карп'юк Марія</i>	
Фундаментальні закони економічної успішності як управлінський інструментарій керівника ПТНЗ	54
<i>Коваленко Сергій</i>	
Особливості управлінської діяльності директора багатoproфiльного ВПУ в умовах децентралізації	57
<i>Козак Андрій</i>	
Розвиток соціального партнерства – невід’ємна складова функціональної діяльності керівників ПТНЗ	59
<i>Корницька Лариса</i>	
Система оцінювання кваліфікованих робітників на компетентнісній основі	61
<i>Ланова Лариса</i>	
Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників автoгoспoдapств	63
<i>Луговська Еліна</i>	
Професійна компетентність майбутніх фахівців спеціальності «Технологія зберігання, переробки та консервування плодів і овочів» у педагогічній теорії та практиці	66
<i>Любінець Світлана</i>	
Виховна робота із учнями професійно-технічного навчального закладу як предмет педагогічного аналізу	69
<i>Маленко Олена</i>	
До проблеми управлінської діяльності керівника навчального закладу	

в умовах децентралізації	71
<i>Мигдалович Анастасія</i>	
Аналіз стану взаємодії керівників ПТНЗ із соціальними партнерами	73
<i>Новиков В'ячеслав</i>	
Виробниче навчання як джерело фінансування розвитку ПТНЗ	75
<i>Петренко Лариса</i>	
Стан роботи з інформацією в сучасному ПТНЗ	77
<i>Проценко Наталія</i>	
Моніторинг ефективної діяльності керівників ПТНЗ	79
<i>Самойленко Наталія</i>	
Особливості управління інноваційно-зорієнтованим навчально-виробничим середовищем центру професійно-технічної освіти	82
<i>Серебрянська Ольга</i>	
Вплив особистості заступника директора з навчальної роботи на ефективність методичної роботи навчального закладу нового типу ..	85
<i>Сушенцева Лілія</i>	
Місце ключових і професійних компетенцій у підготовці майбутнього професійно мобільного кваліфікованого робітника	86
<i>Торбин Олександра</i>	
Формування умінь інформаційної діяльності учнів на уроках виробничого навчання	88
<i>Циганок Оксана</i>	
Методичне забезпечення науково-дослідної роботи в умовах ПТНЗ	91
<i>Чебишева Ірина</i>	
Вплив особистості директора на ефективність діяльності ПТНЗ	93
<i>Чернова Тетяна</i>	
Інформаційно-комунікаційні технології в управлінській діяльності директора ПТНЗ	97
<i>Штика Юрій</i>	
Ресурсний центр як інноваційна модель розвитку ПТНЗ	100
<i>Юртаєва Ольга</i>	
Характеристика професійно-педагогічної діяльності майстра виробничого навчання будівельного профілю	102
<i>НАШІ АВТОРИ</i>	106

ФУНКЦІОНАЛЬНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Функція – це окремий вид управлінської діяльності, який має свою специфіку і конкретну мету.

У науці управління розрізняють два види функцій – це загальні і специфічні (конкретні, або часткові). Загальні функції притаманні будь-якій управлінській діяльності і характеризують сам процес управління. Специфічні функції наповнюють конкретним змістом і притаманні управлінській діяльності, яка спрямована на виконання конкретних завдань.

Інтегруючою основою виділення дій в окрему функцію є мета, на досягнення якої спрямовуються ці дії. Так, результатом функції планування є програма діяльності, план. Результатом функції організації є забезпечення комплексу умов, необхідних для реалізації цього плану. Результатом контролю є діагноз відповідності наявного стану справ запрограмованій моделі. Регулювання забезпечує оптимальне співвідношення реального і модельного результату.

Предметом діяльності управління є інформація. Кожна функція потребує своєї конкретної інформації, обробка якої становить аналіз, порівняння складових, перегрупування, узагальнення, ін.

До основних (стрижневих або просто основних) ми відносимо такі функції: інформаційного забезпечення; встановлення комунікативних зв'язків; перетворення інформації; керівництва.

До локалізованих загальних, або просто загальних ми відносимо функції: цілевстановлення і прогнозування; планування і програмування; організації і мотивації; контролю і регулювання (рис. 1).

Як бачимо з рисунку, узагальнені функції забезпечують загальну основу управління, його предметну та діяльнiсну сторони і віддзеркалюють внутрішню сутність діяльнiсного процесу.

Основні (стрижневі) функції розкривають зміст управлінського процесу і відбивають логіку, складові компоненти діяльності.

Часткові (циклічно-локалізовані) функції в залежності від об'єкта управління будуть розкриватися по-різному.

Якщо ми розглядаємо управління ПТНЗ, то перша функція – цілевстановлення й прогнозування – стосується аналізу діяльності конкретного ПТНЗ й прогнозування напрямів його подальшого розвитку. Друга функція – планування і програмування – передбачає

діяльність з планування роботи ПТНЗ й програмування його результатів у вигляді кваліметричних діяльнісних моделей. Третя функція – організація і мотивація – потребує конкретизації програми діяльності кожного підрозділу, мотивації персоналу для здійснення конкретних завдань. Четверта функція – контроль і регулювання – проявляється в здійсненні моніторингу діяльності підрозділів й конкретних виконавців з поточним і періодичним регулюванням дій, спрямовуючи їх на заздалегідь спланований, запрограмований результат. Специфіка діяльності ПТНЗ полягає в здійсненні навчально-виробничого процесу і у створенні для цього відповідних умов, зв'язаних з організацією виробничого навчання в ПТНЗ і на виробництві, а саме: укладання угод з підприємствами про закріплення робочих місць, організацію стажування учнів, оплату їх праці, забезпечення особливого соціального захисту учнів; установа зв'язків з роботодавцями (у т.ч. створення консультативних рад за спеціальностями); підвищення конкурентоспроможності ПТНЗ на ринку освітніх послуг і ринку праці тощо.

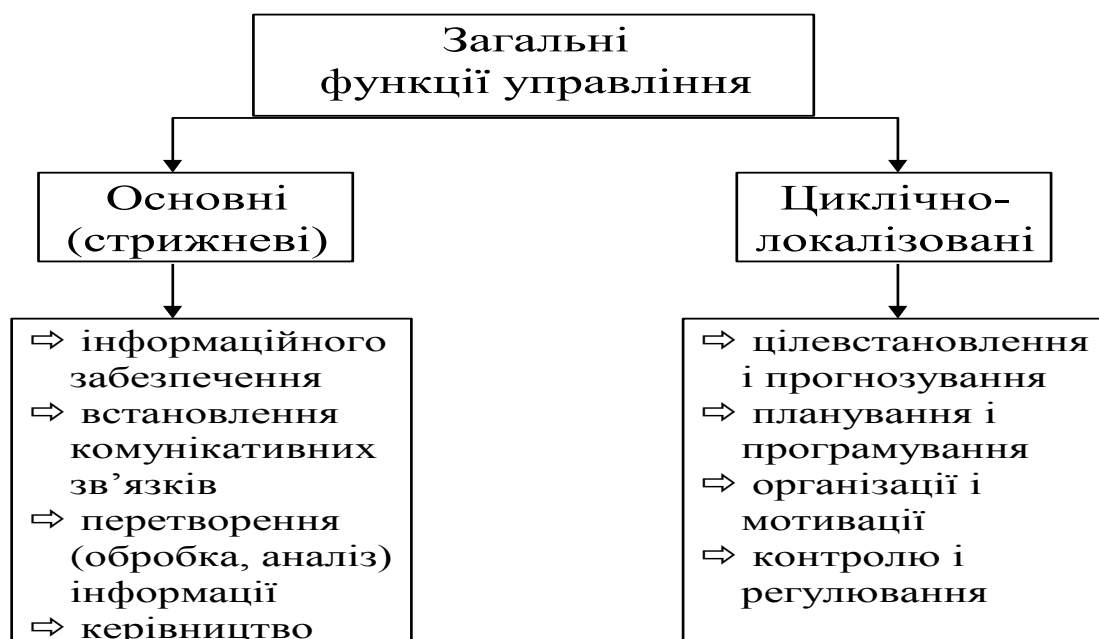


Рис. 1. Класифікація функцій управління

З позицій компетентнісного підходу розглядається поняття функціональної компетентності керівників навчальних закладів. Ми розуміємо функціональну компетентність як сукупність знань, умінь, здібностей і готовності керівника вирішувати управлінські завдання відповідно до функціонально-посадових обов'язків і вимог, які висуває управлінська діяльність до його особистості. О. Сорока

наголошує на тому, що для керівників різних навчальних закладів або установ зміст функціональної компетентності буде відрізнятися у відповідності зі специфікою об'єкта управління [2].

Для розвитку функціональної компетентності розробляються спеціальні факторно-критеріальні моделі з кваліметричним апаратом вимірювання. За фактори приймаються управлінські функції, які визначені відповідно до специфіки навчального закладу. За критерії – вимоги до здійснення функцій. Факторам і критеріям надається певна значущість, яка визначається балами в межах одиниці. Періодично вимірюючи рівень функціональної компетентності керівника ПТНЗ, можна спрямовувати її розвиток у заданому напрямі. При самоконтролі відбувається само-спрямування, що дає змогу надати управлінню децентралізований характер.

Література

1. Єльнікова Г.В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: Кол. монографія /Г.В. Єльнікова, Т.А. Борова, О.М. Касьянова, Г.А. Полякова та ін. /за ред. Г.В. Єльнікової. – Чернівці: Технодрук, 2009. – 572 с.

2. Сорока О.В. Модель функціональної компетентності керівника сучасного навчально-виховного закладу [електор. ресурс] / http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/N147/N147p150-156.pdf

Кулик Євген

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розробка української ідеології й філософії реформ в професійно-технічній освіті, яка базується на інноваційних засадах, повинна враховувати геоекономічні особливості світового розвитку і розвиватися в руслі підприємництва. Одними з перших, спочатку М. Туган-Барановський, потім Й. Шумпетер, звернули увагу на непересічне значення особистості підприємця-новатора в інноваційному процесі. У своїх соціологічних дослідженнях М. Вебер узагальнив, що «питання про рушійні сили експансії сучасного капіталізму не зводиться до питання про джерело використовуваних капіталістом грошових ресурсів. Це в першу чергу питання про розвиток капіталістичного духу. Там, де він виникає і чинить вплив, він добуває необхідні йому грошові ресурси, але не навпаки». З того часу, у відношенні до людини інновації визначають її нову якість – підприємницьку здатність, яка розглядається як четвертий фактор

виробництва. Й. Шумпетер писав, що «нормою здорової економіки, головною реальністю економічної теорії і практики є не рівновага чи оптимізація, а динамічна нерівновага, викликана діяльністю новатора-підприємця».

Стратегія економічного розвитку країни за інноваційною моделлю ставить на вищій щабель значення підприємницької здатності людини, її високий рівень вказує на вміння людини поєднувати різні ресурси для задоволення власних потреб та інтересів, поміщаючи в центр діяльності підприємницьку етику, підприємницьку культуру, систему цінностей, певний світогляд, а також своєрідний підприємницький дух. Але аналіз розвитку різних соціально-економічних програм Українських урядів протягом років незалежності свідчать про недостатню кількість працівників із новим економічним мисленням, про відсутність інноваційної культури у певного кола управлінців вищого рівня. Проведені дослідження показують, що відсутність духу підприємництва у багатьох керівників є не природженою властивістю їх громадян, а зумовлена штучними обмеженнями, які накладають існуючі звичаї та інститути. Формування механізмів реалізації підприємницької здатності українських керівників є особливо актуальним зараз, коли в Україні відновлюється втрачена спадкоємність національної трудової етики, традицій і позитивних ціннісних орієнтацій підприємництва. Тому лише відродження суспільного ідеалу національного підприємництва з врахуванням кращих здобутків світової практики дасть можливість побудувати цивілізоване поле підприємницької діяльності, активізувати дію всіх можливих чинників її розвитку і вдосконалення. Отже інноваційний шлях розвитку – це відродження і взаємозалежне ефективне функціонування науково-технічної, виробничої, фінансової, соціальної, мотиваційної, духовної сфер, природного середовища життєдіяльності людини та важливих суспільних інститутів. А самі інновації стають невіддільними від результатів людської діяльності, а саме поняття набуває економічного змісту лише в процесі інноваційного розвитку самої людини.

Сучасний інноваційний процес у розвинутих країнах перебуває на початку п'ятої інноваційної хвилі, у якій вирішальним фактором економічного розвитку стало виробництво інформаційно-комп'ютерних технологій. Майбутній світовий економічний розвиток зарубіжні автори пов'язують з шостим циклом, «пружиною» якого стане розкриття психосоціального і духовного потенціалів людей. Це визначає фундаментальну тенденцію посилення діяльного, активного

ставлення людини до світу, формується певний рівень національної культури управління.

Інноваційний тип розвитку визначає безперервний і цілеспрямований процес участі людини у пошуку, підготовці й реалізації ново введень з метою підвищення ефективності суспільного виробництва, задоволення потреб населення, покращання життєдіяльності всіх сфер суспільства. В інноваційному типі розвитку чільне місце займає особистість з інноваторським духом, яка прагне до самовдосконалення, збагачення знаннями.

В сучасній антропоцентричній системі виробництва, управління складними соціально-економічними процесами вимагає, щоб сучасний керівник володів системним мисленням, здатністю до вирішення проблем, до взаємодії, до самостійного навчання, інформаційно-технічною компетенцією.

Сучасна система знань формує нову мотивацію до праці, а також інший тип соціальної взаємодії. Суб'єкт-об'єктні взаємовідносини між людиною та матеріальним і природним світом, характерні для індустріального типу суспільства, заміщуються інтерперсональною взаємодією, в процесі якої народжуються нові знання.

У зарубіжній та вітчизняній практиці управління широко поширені змістові й процесуальні мотиваційні теорії. В змістових теоріях мотивації ключовим елементом є виявлення та ідентифікація внутрішніх спонукань, які трансформуються в певні потреби, що змушують людину діяти певним чином в конкретних умовах, виходячи з тих потреб, які мають для неї пріоритетне значення (теорії А. Маслоу, К. Альдерфрера, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга). Процесуальні теорії мотивації (В. Врума, Л. Портера-Лоулера, С. Аламса) розглядаються в якості теоретико-методологічної основи управлінської діяльності, покликаної забезпечити краще використання трудового потенціалу. В піраміді потреб А. Маслоу, потреби нижчого порядку і потреби вищого рангу взаємопов'язані між собою, а їх взаємозв'язок представлений як чітка ієрархія потреб, у якій сходження іде знизу вгору, причому поведінку людини визначає найнижча незадоволена потреба ієрархічної структури. Матеріальні потреби є домінантними порівняно з духовними цінностями, вони є первинними і навіть стосовно ідеології, філософії, релігії, культури. Тому труднощі з формуванням нового типу українського управління пов'язані з відсутністю усталених традицій формування духовних потреб, глибоким корінням матеріальної мотивації у свідомості українських громадян. У новому суспільстві, як зазначає В. Іноземцев,

мотив примноження особистого матеріального багатства перестає бути одним із головних, заміщається мотивами вдосконалення людини, які в піраміді А. Маслоу формують вищий тип цінностей. Цей аспект відображають змістові мотиваційні теорії К. Альдерфрера, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга. Так, теорія К. Альдерфрера побудована на ієрархії потреб, але її принциповою особливістю є те, що рух в ієрархічній структурі потреб може здійснюватися як знизу вгору, так і згори вниз, тоді коли не задоволені потреби нижчого рівня. Його теоретична конструкція має широкий простір для застосування у перехідний період від мобілізаційного до інноваційного типу діяльності. Мотиваційні ситуації такого типу мають місце у підприємницькій діяльності в Україні.

Свистун Валентина

УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: ТРУДНОЩІ І ПРОБЛЕМИ

Управлінська діяльність керівників ПТНЗ в умовах децентралізації управління професійно-технічною освітою пов'язана з низкою принципівих труднощів, що зумовлені такими причинами:

по-перше, *особливостями та специфікою функціонування професійно-технічної освіти в сучасних умовах;*

по-друге, *значною кількістю і надзвичайною різноманітністю управлінських функцій, які керівник ПТНЗ має поєднувати у своїй діяльності;*

по-третє, *невизначеністю чіткого їх переліку та залежністю їх виникнення від різноманітних обставин;*

по-четверте, *різним ступенем їх усвідомлення, узагальнення і сприйняття в залежності від загальної системи управління та особистості самого керівника;*

по-п'яте, *переважна більшість функцій керівника тісно взаємопов'язані між собою і ніби «взаємопроникають» одна в одну, і тому їх важко чітко розмежувати, систематизувати та виокремити найголовнішу; це пов'язано з тим, що професійно-технічний навчальний заклад – окремий соціум, який функціонує характерними тільки для нього соціальними, педагогічними, психологічними та економічними законами, закономірностями та механізмами;*

по-шосте, в діяльності будь-якого керівника об'єктивно існують і базові – первинні – функції і функції, похідні від них – вторинні, які в

умовах різних напрямів (навчально-виробнича, навчально-виховна, навчально-методична, фінансово-господарська, виробничо-комерційна) діяльності ПТНЗ мають схильність швидко мінятися місцями та змістом;

по-сьоме, функції *відмінні за їх загальною спрямованістю, змістом і специфікою прояву*, що пов'язано з наявністю в будь-якій організаційній системі професійно-технічної освіти якісно різних компонентів – учнів, майстрів виробничого навчання, викладачів, технологій, навчально-виробничого процесу тощо;

по-восьме, склад і ступінь вираження функцій залежать від *особливостей конкретного ПТНЗ* (вище професійне, професійно-художнє училище, центр професійно-технічної освіти, навчально-виробничий центр, навчально-курсний комбінат тощо) і, особливо, від *ієрархічного положення управління*;

по-дев'яте, ефективність реалізації функцій залежить від *професійних, особистісних та індивідуально-психічних якостей конкретного керівника* і його авторитетності.

Багато причин, що зумовлюють недоліки в організації управлінської діяльності керівника, мають *суб'єктивний характер*. Серед них можна виділити такі:

- відсутність чіткого розподілу посадових обов'язків;
- нераціональне використання заступників, педагогічних працівників;
- недостатнє інформаційне забезпечення працівників апарату управління;
- перевтома, суєта, безплановість, нагромадження роботи;
- професійна деформація;
- криза професійної кар'єри, соціально-професійної самоактуалізації;
- слабе стимулювання праці;
- різне сприйняття та неоднакове розуміння цілей, змісту і технологій управлінської діяльності тощо.

Багато керівників ПТНЗ працюють, як показує досвід, за інерцією, на основі тільки особистого досвіду та підказок, без врахування наукових основ управлінської діяльності, рекомендацій психології управління, менеджменту. За браком часу, відсутністю бажання, мало хто з них намагається пізнати та усвідомити, як правильно здійснити свою управлінську діяльність, раціонально організувати свій робочий час і роботу підлеглих.

З метою визначення основних проблем, тенденцій в

управлінській діяльності керівників ПТНЗ нами було проведено опитування директорів ПТНЗ, їх заступників з навчальної, навчально-виробничої роботи (всього 85 осіб).

У результаті аналізу відповідей на запитання щодо основних труднощів управлінської діяльності 28,8% керівників вказали на відсутність вміння оптимально розподіляти робочий час, 25,4% – на складнощі у реалізації прийнятого рішення; 18,6% запропонували свій варіант відповіді, а саме: «не діють закони і постанови», «недосконалість законодавчої бази в системі ПТО», «дуже багато перевірок», «через нестачу фінансування – труднощі в реалізації господарських робіт», «недостатнє матеріальне забезпечення», «недостатність документообігу в електронному вигляді», «недостатня вимогливість до підлеглих».

З'ясувалося, що причинами труднощів, які виникають при виконанні управлінських функцій, керівники ПТНЗ вважають соціально-політичні зміни в суспільстві (1 місце), недостатній рівень управлінських знань, навичок та вмінь (2 місце), відсутність мотивації здійснення управлінської діяльності (3 місце).

Опитування керівників також дозволило конкретизувати управлінські проблеми керівників ПТНЗ, з якими вони стикаються безпосередньо в умовах навчального закладу:

мотивування підлеглих до досягнення цілей (1 місце);

розумне поєднання моральних і матеріальних стимулів (2 місце);

невміння правильно використовувати свій час (3 місце);

встановлення організаційних відносин (супідрядність, координація, делегування повноважень тощо) (4 місце);

культура ділового спілкування (ділові переговори, виступ перед аудиторією тощо) і реалізація ділової кар'єри (5 місце);

невміння створити працездатний колектив і формувати гармонійну атмосферу в ньому, а також утримання авторитету серед підлеглих (6 місце).

Отже, аналіз результатів опитування керівників ПТНЗ дозволяє зробити висновки про те, що зміни, які відбуваються в суспільстві, економіці країни, в освіті взагалі (і професійно-технічній зокрема), вимагають від керівників ПТНЗ, незалежно від характеру виконуваних функцій, ієрархічного рівня та напруженості завдань, нових професійно-управлінських знань. У зв'язку з цим необхідні активізація системного підвищення кваліфікації управлінських кадрів ПТО, проведення науково-практичних семінарів, конференцій, обмін досвідом шляхом публікацій, консультації науковців, провідних

фахівців з питань управління професійно-технічною освітою в умовах децентралізації.

Ягунов Василь

ІНФОРМАЦІЙНА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК СУБ'ЄКТА УПРАВЛІННЯ

Керівник ПТНЗ у своїй професійній діяльності реалізує багато компетенцій, серед яких є типові, характерні для будь-якого керівника навчального закладу, а також нетипові, які характерні тільки для керівника ПТНЗ. Але для їх реалізації він у будь-якому випадку має опиратися на інформацію, вміло нею оперувати, майстерно її використовувати для системної та комплексної реалізації управлінських компетенцій. Інформація – це як кров для організму, яка необхідна для його успішного функціонування. Також керівник без інформації не здатний і не спроможний системно охопити управлінську ситуацію, об'єктивно її оцінити та визначити оптимальні напрями її вирішення. Для цього у нього має бути сформована інформаційна культура (ІК).

Зрозуміло, що її основу складає інформація (з латинської – ознайомлення, викладення), що в узагальненому розумінні означає повідомлення, будь-які відомості, які передаються за допомогою сигналів [3, с. 56]. Першим поняття «інформація» у науці вжив автор математичної теорії інформації К. Шеннон. На сьогодні досить поширеним є такі її визначення: інформація – це «зміст процесів відображення» [7, с. 42]; «позначення змісту, отриманого із зовнішнього світу в процесі нашого пристосування до нього і пристосування до нього почуттів» [5, с. 31]; «деяка сукупність відомостей» [4, с. 51]; процес передачі знань, сигналу чи повідомлення; поточні дані про змінні величини в деякій галузі діяльності, систематизовані відомості щодо основних причинних зв'язків, які містяться в знанні як понятті більш загального класу, щодо якого інформація виступає підлеглою; це знання, передані кимось іншим чи здобуті шляхом власного дослідження або вивчення; знання про якусь особливу подію, випадок чи щось подібне [8, с. 101].

Отже, інформація за своєю сутністю і смислом завжди соціальна, яка актуалізується за допомогою таких її функцій як пізнавальна, творча, комунікативна, технологічна, прогностична, педагогічна тощо, які реалізуються в її метафункції – управлінській. Останню функцію

інформації ми пов'язуємо, з одного боку, з послідовним вирішенням проблем інтелектуального розвитку кожної людини як суб'єкта пізнання, а з іншого – з необхідністю мотивування, управління, координації та узгодження спільної діяльності певної сукупності людей у конкретному просторі.

Існують різні підходи до розуміння інформація та її ролі в житті людини та суспільства, наприклад, аксіологічний, інформологічний, культурологічний та ін. По-іншому не може і бути в інформаційному суспільстві. Аксіологічний підхід визнає, що нова інформація активізує тенденцію інноваційності людей і стверджує дух новаторства в суспільстві. Водночас у нашому суспільстві переважає інформологічний підхід, в якому інформацію та інформаційну культуру ототожнюють із загальною та комп'ютерною грамотністю, а також сприймають як сукупність знань, навичок та вмінь використання сучасних технічних засобів пошуку і збирання, зберігання, аналізу та обробки даних, їх використання для представлення, передачі та спілкування в мережах.

Нам найбільш імпонує культурологічне розуміння ІК фахівця, згідно з яким це одна із складових загальної культури людини; сукупність інформаційного світогляду та системи знань, умінь, що забезпечують цілеспрямовану самостійну діяльність з оптимального задоволення індивідуальних інформаційних потреб з використанням як традиційних, так і нових інформаційних технологій. Вона є важливим чинником успішної професійної діяльності, а також соціальної захищеності особистості в інформаційному суспільстві [6, с. 32]. А ІК педагога – це його інтегративна якість, що уявляє собою систему гуманістичних ідей, ціннісно-сміслових орієнтацій, власних позицій і властивостей, що реалізується у способах взаємодії, взаємовідносин, діяльності в інформаційному середовищі, в її пізнанні та перетворенні, що визначає цілісну готовність особистості до творчого засвоєння способу життя в інформаційному суспільстві і що проявляється в специфіці педагогічної діяльності та системі педагогічних якостей педагога [1, с. 18].

В енциклопедії освіти наголошується, що «ІК – здатність суспільства ефективно використовувати наявні в його розпорядженні інформаційні ресурси і засоби інформаційних комунікацій, а також застосовувати для цих цілей передові досягнення в галузі розвитку засобів інформатизації та інформаційно-комунікаційних технологій.

Розрізняють ІК суспільства та інформаційну культуру особи. Перша є інтегральним показником досягнутого рівня розвитку

інформаційних зв'язків у суспільстві і характеристики інформаційної сфери діяльності людей...

ІК особи є інтегральним показником рівня її досконалості в інформаційній сфері діяльності» [2, с. 362-363].

Отже, на основі аналізу наукових джерел, спеціальної педагогічної літератури можна зробити такі висновки:

– на сучасному етапі становлення інформаційного суспільства проблема формування ІК особи як суб'єкта цього суспільства та фахової діяльності стає все більш актуальною, особливо в сфері професійної підготовки майбутніх фахівців управлінського спрямування;

– поняття «ІК» поступово набирає ваги в системі понять професійної педагогіки, але поки що недосліджена в якості провідної складової професійної підготовки майбутніх управлінців для системи ПТО;

– з'ясовано й охарактеризовано наявність різних підходів до визначення дефініцій «ІК особистості», «ІК управлінця», сутність і структура яких у більшості досліджень мають скоріше декларативний, ніж доказовий характер;

– сутність феномену інформаційної культури керівника ПТНЗ складає синергетичний конструкт метакатегорій «інформація» і «культура», механізми їх функціональної взаємодії в процесі вирішення професійних і фахових завдань у ПТНЗ як суб'єкта управління.

Процес актуалізації сутнісних потенціалів інформації і культури в ІК керівника ПТНЗ включає такі підсистеми: фахово-педагогічну, інформаційно-аналітичну та соціокультурну види компетентності:

– фахово-педагогічна компетентність – це рівень його педагогічних, фахових і управлінських знань, навичок, умінь і здатностей, професійно важливих якостей, досвіду як педагога системи ПТО та як керівника ПТНЗ;

– інформаційно-аналітична компетентність – це рівень його знань, навичок, умінь і здатностей, що дозволяє оперативно орієнтуватися в інформаційному просторі, приймати участь у його формуванні, а також це – особистий досвід керівника ПТНЗ в сфері пошуку, оцінювання, використання, збереження, аналізу, оформлення та передачі різноманітної інформації за допомогою різних засобів управлінської діяльності;

– соціокультурна компетентність – це його інтегративна властивість, теоретична й практична готовність вирішувати

управлінські завдання в ПТНЗ на підставі ґрунтовних знань і сформованих умінь соціокультурної спрямованості, позитивного ставлення до соціокультурної діяльності, усвідомлення необхідності враховувати культурний контекст в управлінській діяльності в системі ПТО.

Для розуміння специфіки ІК керівника ПТНЗ слід усвідомити її сутність, яка представляє інтегровану характеристику особистості, педагога та керівника в системі ПТО, здатність в умовах управлінської діяльності з потоку надлишкової інформації відбирати, оцінювати, систематизувати й цілеспрямовано використовувати необхідну інформацію для вирішення управлінських завдань відповідно до посадових компетенцій, а також відповідно і до світоглядних, ціннісних установок та переконань, професійно-педагогічного, фахового, інтелектуально-творчого, соціокультурного, інформаційно-технологічного досвіду. Зміст її сутності міститься в таких компонентах: творчому, ціннісно-мотиваційному, концептуальному, інтелектуально-когнітивному, аналітично-прогностичному, комунікативному, поведінковому та суб'єктному.

Основними її функції є світоглядна, аксіологічна, пізнавальна, комунікативна, інформативна, технологічна, творча, виховна, ігрова та нормативна.

Література

1. Данильчук Е.В. Методическая система формирования информационной культуры будущего педагога: автореф. дис. на соискание науч. степени доктора пед. наук: спец. 13.00.02 «Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования)» / Е.В. Данильчук. – М., 2003. – 40 с.
2. Жалдак М.І. Інформаційна культура / М.І. Жалдак // Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; головний ред. В.Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Культурология. XX век. Словарь. – СПб. : университетская книга, 1997. – 640 с.
4. Моисеев Н.Н. Универсум. Информация. Общество / Н.Н. Моисеев. – М. : Устойчивый мир, 2001. – 200 с.
5. Урсул А.Д. Проблема информации в современной науке / А.Д. Урсул. – М. : Мысль, 1975. – 186 с.
6. Формирование информационной культуры личности в библиотеках и образовательных учреждениях: учебно-метод. пособие: 2-е изд. – / [Гендина Н.И., Колкова Н.И., Скотпор И.Л., Стародубова Г.А.]. – М.: Школьная библиотека, 2003. – 296 с.

7. Цикин В.А. Философия самоорганизации сложных систем / В.А. Цикин. – Сумы: СГПУ, 2001. – 196 с.

8. Stehr N. Knowledge Societies I. – Thousand Oaks, 1994. – P. 101-103.

Айстраханов Дмитро

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ КІЛЬКОСТІ УЧНІВ ПТНЗ ЗА 1990-2009 рр.

Освіта, як і будь-яке економічне явище, обов'язково має кількісну та якісну сторони, які знаходяться в тісному взаємозв'язку та взаємозалежності. Кількісний аналіз системи освіти на основі статистичних даних є фундаментом для з'ясування якісних характеристик механізму її функціонування.

Метою дослідження є аналіз динаміки кількості учнів ПТНЗ та кількості прийнятих учнів до ПТНЗ за 1990-2009 рр., встановлення зв'язку між цими показниками та рекомендації щодо прогнозування показника кількості прийнятих учнів до ПТНЗ на найближчі роки. Дослідження проводилося на базі статистичних даних Державної служби статистики України, які наведені у таблиці 1.

*Таблиця 1. Вихідні статистичні дані **

Рік	Показники	
	Кількість учнів ПТНЗ, тис.	Прийнято учнів до ПТНЗ, тис.
1990	643,4	380,5
1991	648,4	377,4
1992	647,2	367,9
1993	629,4	340,8
1994	572,8	286
1995	555,2	300,5
1996	539,7	304,2
1997	528,1	311,2
1998	529	304,2
1999	527,7	307,3
2000	524,6	307,3

2001	512,3	309,1
2002	501,9	311
2003	493,1	311,2
2004	507,3	327,6
2005	496,6	314,2
2006	473,8	303,7
2007	454,4	299,2
2008	443,6	288,1
2009	424,3	249,9

* <http://www.ukrstat.gov.ua>

Проаналізуємо залежність кожного показника від дискретних моментів часу за допомогою графічних засобів Excel.

За допомогою лінійного тренда апроксимуємо статистичну ламану показника «кількість учнів ПТНЗ (тис.)» лінійною функцією і визначаємо коефіцієнт детермінації R^2 . Повторюємо ті самі дії за допомогою логарифмічного, степеневого, експоненціального та поліноміального тренда 2-5 степенів. Аналіз результатів показує, що величина достовірності апроксимації найбільша для поліноміального тренда 5-го степеня і становить $R^2=0,982$. Таким чином, кількість учнів змінюється у часі як поліном 5-го степеня, а прогнозне значення показника «кількості учнів ПТНЗ» у 2010 р. приблизно становить $X_{1np}=426,4$ тис. осіб.

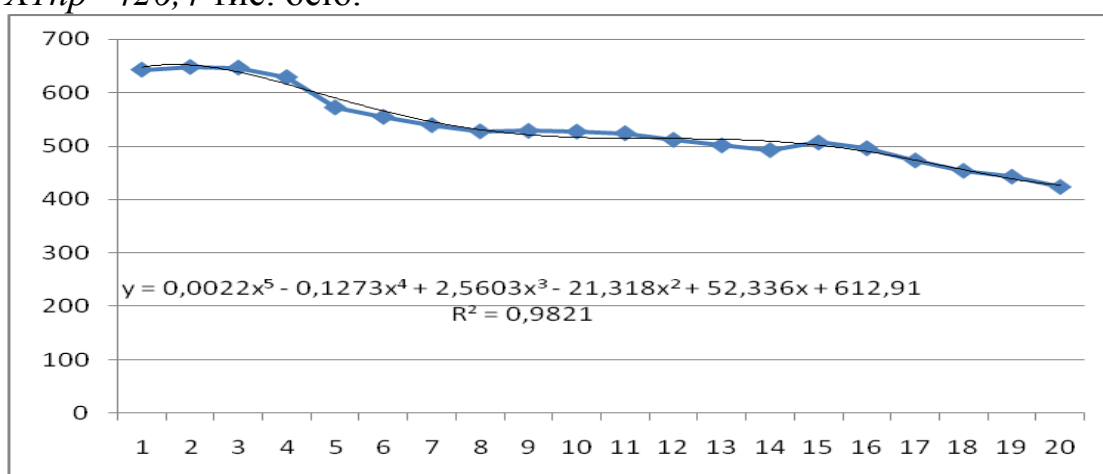


Рис.1. Графік та тренд показника «кількість учнів ПТНЗ»

За допомогою лінійного тренда апроксимуємо статистичну

ламану показника «кількості прийнятих учнів до ПТНЗ (тис.)» лінійною функцією і визначаємо коефіцієнт детермінації R^2 . Повторюємо ті самі дії за допомогою логарифмічного, степеневого, експоненціального та поліноміального тренда 2-5 степенів. Аналіз результатів свідчить, що величина достовірності апроксимації найбільша для поліноміального тренда 5-го степеня і становить $R^2=0,882$. Таким чином, показник «кількість прийнятих учнів до ПТНЗ (тис.)» змінюється у часі як поліном 5-го степеня, а його прогнозне значення у 2010 р. приблизно становить $X_{2np}=225$ тис. осіб.

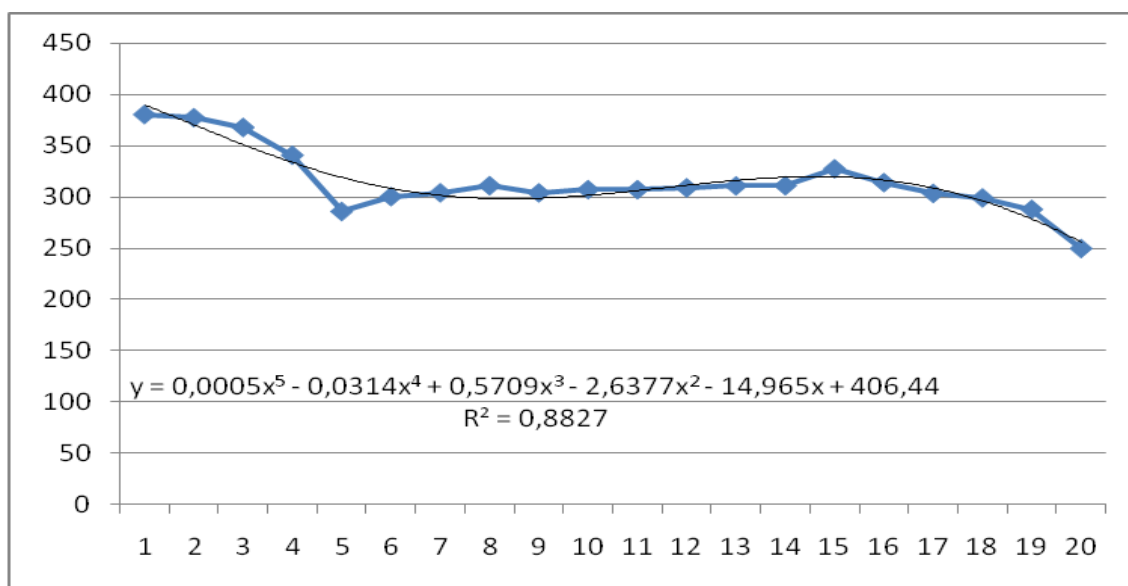


Рис.2. Графік та тренд показника «кількість прийнятих учнів до ПТНЗ».

Як видно з наведених графіків (Рис.1, Рис.2), обидва показники мають тенденцію до падіння, про що свідчать також ланцюгові темпи росту. Тренди цих показників можна пояснити соціально-економічним та демографічним станом суспільства у 90-х роках минулого століття.

Таблиця 2. Результати розрахунків

Рік	Відсоток прийнятих учнів до ПТНЗ до їх загальної кількості
1990	59,14
1991	58,2
1992	56,85
1993	54,15

1994	49,93
1995	54,12
1996	56,36
1997	58,93
1998	57,5
1999	58,23
2000	58,58
2001	60,34
2002	61,96
2003	63,11
2004	64,58
2005	63,27
2006	64,1
2007	65,85
2008	64,95
2009	58,9

Цікавим є питання популярності ПТНЗ серед молоді за ці роки, що тотожне питанню популярності робітничих професій. Для відповіді на це питання розрахуємо відсотки кількості прийнятих учнів до ПТНЗ від загальної кількості учнів ПТНЗ. Отримуємо динамічний ряд, який наведено у таблиці 2 та на графіку (Рис.3).

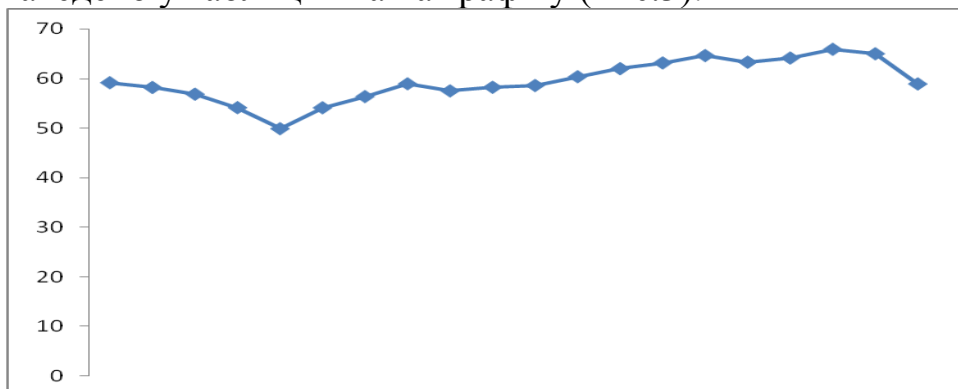


Рис.3. Кількість учнів прийнятих до ПТНЗ від загальної кількості учнів ПТНЗ за 1990-2009 рр. (%)

Як видно з графіку (Рис.3), починаючи з 1994 р., коли відсоток сягнув значення 49,93 %, спостерігається стійка тенденція до зростання відсотку прийнятих учнів до ПТНЗ від їх загальної кількості, який набув максимального значення 65,87 % у 2007 р. Падіння його значення у 2009 р. до рівня 58,9 % можна пояснити також соціально-економічним та політичним станом суспільства та наслідками світової економічної кризи.

Таким чином, з високим рівнем вірогідності можна стверджувати, що популярність робітничих професій взагалі та ПТНЗ зокрема зростає.

Середнє значення відсотків дорівнює 59,45% або приблизно 60%. Це значення можна використовувати для короткострокового прогнозування показника прийнятих учнів до ПТНЗ на пару найближчих років.

Болгаріна Валентина

КУЛЬТУРОЛОГІЧНА СКЛАДОВА УПРАВЛІНСЬКИХ ФУНКЦІЙ КЕРІВНИКІВ ПТНЗ

Управлінська діяльність у будь-якій сфері містить мотиваційно-ціннісний, структурно-функціональний та операційно-технологічний компоненти. Кожен з них має різні аспекти – педагогічний, культурологічний, психологічний, політичний, економічний тощо. Їх необхідно враховувати, аналізуючи якість управління та його результативність. Це стосується і безпосередньо функцій, властивих процесу управління та його суб'єктам. Здебільшого дослідниками визнаються два види функцій – загальні і специфічні (Г.В. Єльнікова). До перших належать функції, притаманні управлінській діяльності взагалі. Це – цілепокладання (визначення мети діяльності); планування (проектування); організація (сюди я б включила і мотивацію); контроль та регулювання (корекція). Специфічні функції тісно пов'язані із загальними, але обумовлені особливістю об'єкта управління, і їх реалізація спрямована на виконання конкретних завдань.

Що ж до такої ланки освіти як професійна освіта та навчання, то тут є свої особливості, але в цілому управлінський цикл складається з таких груп функцій: аналітико-прогностичні, соціально-психологічні, цільові та типологічні (В. Григораш, О. Касьянова, О. Мармаза та ін.). Як і саме управління, вони мають пряме відношення до культури.

Звернімо увагу, що управлінська діяльність у галузі освіти

органічно пов'язана з усіма основними підсистемами культури – матеріальною, духовною та художньою. Вони є результатом трьох основних форм людської діяльності: матеріально-практичної, духовно-теоретичної та практично-духовної (художньої). Якщо вдається до культурологічного аналізу, то можемо переконатися, що всі названі сфери культури виявляються у функціях, змісті, способах та результатах управлінської діяльності керівника навчального закладу. Звернімося до такого важливого напрямку як аналітико-прогностична дія. Як правило, перевага при аналізі результатів діяльності ПТНЗ надається економічному аспекту. Чи правомірно це? Беззаперечним є факт, що професійно-технічна освіта є найбільш інтегрованою в економіку країни. Не будемо заперечувати, що важливою метою діяльності, особливо з огляду на ринкове середовище, є підготовка кваліфікованого робітника як основної виробничої сили суспільства. Але зводити місію навчального закладу до цієї цілі, на мій погляд, неправомірно. Адже будь-яка ланка освіти виконує фундаментальну суспільну місію – це введення особистості до світу культури на різних етапах її життя. У самому загальному сенсі освіту можна охарактеризувати як оволодіння культурою різних видів діяльності та спілкування. Професійна освіта не виключення. Більше того, якщо врахувати, що часто до ПТНЗ приходять випускники загальноосвітньої школи з низькими і посередніми освітніми досягненнями, із заниженим рівнем культурного розвитку, то необхідність привнесення до всіх напрямів діяльності культурологічної складової очевидна. Культурологічний підхід до управління має забезпечити присутність у вирішенні проблем інноваційного розвитку освіти духовно-культурної складової.

Усвідомлюючи це, ми у своєму дослідженні намагаємось зосередитись саме на *культурологічному аспекті* управлінської діяльності, який ми тлумачимо як позицію дослідника (керівника, управлінця), з якої ведеться аналіз предмету, явища чи поняття. Отже, це означає розгляд проблем управлінської діяльності у контексті культури, навчально-виховного процесу (мети, змісту, методів, форм, соціокультурного середовища тощо) як явища культури, сфери, в якій відбувається вирощування, зростання культури особистості вихованців і вихователів.

Культурологічна складова є, на наш погляд, базовим елементом практично всіх компонентів системи управлінської діяльності, пронизує її структуру та зміст, визначає спосіб життя колективу. Основу культури навчального закладу, як цілісного явища, складає,

насамперед, система цінностей. які мають бути зрозумілими, доступними і сповідуваними всіма членами колективу. Наявність такої аксіологічної бази значно підвищує ефективність управління. Ми виходимо з того, що предметом культурології є ціннісно-смісловий аспект культури. Управлінню, як феномену та певній формі культури, властиві три типи вимірів – когнітивний, ціннісний і регулятивний. Саме під таким кутом зору ми розглядаємо культурологічну складову управлінської діяльності. Центральне місце відводимо системі цінностей. На думку дослідників у галузі культурології освіти, зміни у базових цінностях суспільства змушують педагогів усвідомлювати нові культурні цінності і в освіті. Саме вони можуть стати основою перетворень в культурно-освітньому просторі. Одним з таких напрямів є необхідність лібералізації, а, якщо ширше, то гуманізації освіти. Ці процеси можуть відбуватись лише в умовах наявності культурного середовища навчального закладу. Без цього неможливий культурний розвиток, реалізація прав і потреб особистостей, що перебувають у цьому середовищі. Якщо керівникові освітнього закладу вдається вплинути на формування сучасної, адекватної суспільним потребам системи цінностей, і вони стають значущими для багатьох суб'єктів взаємодії у сфері освіти, складається простір культури. В ньому існує вірогідність перетворення тих, що знаходяться у цьому просторі, в активних носіїв смислів діяльності. Необхідно усвідомити, що культура не абстрактне поняття, а важлива умова успіху.

Слід відмітити, що поступово керівники ПТНЗ приходять до такого усвідомлення. Про це свідчить експериментальна реалізація культурологічних проектів на базі Дніпродзержинського Центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів (Дніпропетровська область), Вищого професійного училища м. Ромни (Сумська область).

Значну питому вагу в змісті управлінської діяльності керівника навчального закладу посідає управління навчально-виховним процесом. Форми і методи навчання, стиль взаємодії учнів та викладачів, майстрів виробничого навчання, вихователів мають значну потенційну можливість «культуризації» процесу підготовки робітничих кадрів. Без врахування цього розвиток особистості в системі ПТО дуже проблематичний. Як показує експериментальна робота, ефективній реалізації можливості формування професійно-культурної компетентності майбутніх робітників сприяє запровадження культурологічного підходу до навчально-виховного процесу. Нами розроблено рекомендації, які містять зміст,

методи та форми реалізації культурологічного підходу до управління ПТНЗ і вони проходять апробацію в експериментальних навчальних закладах.

Вважаємо необхідним для подальшого вирішення окресленої проблеми:

- на нормативному рівні виробити критерії оцінки діяльності ПТНЗ, у яких духовно-культурний компонент зайняв би належне місце;
- необхідно розробити науково-методичні рекомендації та програмне забезпечення моніторингу якості професійної освіти, в яких культурологічна складова була б наскрізною.

Брагінцева Людмила

ОСОБЛИВОСТІ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАСТУПНИКА ДИРЕКТОРА ПТНЗ З НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ

Інформатизація суспільства, технологічний розвиток та автоматизація виробництва, конкуренція на робочих місцях – це сучасні тенденції, які впливають на функціонування та розвиток ПТНЗ, основною метою якого є підготовка висококваліфікованого робітника, здатного реалізувати себе на ринку праці. Одним із шляхів досягнення цієї мети є моніторинг освітніх послуг на регіональному ринку праці. В Бурштинському ВПУ торгівлі та ресторанного сервісу функція моніторингу покладена на інформаційно-аналітичну службу.

Створення інформаційно-аналітичної служби стало можливим завдяки комп'ютеризації та інформатизації навчального закладу. У зв'язку із цим актуалізувалась необхідність формування інформаційної бази ПТНЗ, яка передбачає теоретичне обґрунтування та відбір внутрішньої і зовнішньої інформації з напрямів фахової підготовки; структурування і створення банку інформації, перетвореної у зміст професійної підготовки; програмування інформаційної бази; використання інформаційного поля для проведення досліджень щодо перспективних шляхів розвитку ПТНЗ.

Училищна педагогічна інформація висвітлює такі питання діяльності навчального закладу: рівень навчальних досягнень учнів; якість виховної та позакласної роботи учнів; робота з обдарованими учнями; робота з кадрами; робота з батьками та громадськістю міста; соціальний захист учасників освітнього процесу; діловодство і статистична звітність; фінансово-господарська діяльність. Таким

чином, освітній моніторинг дозволяє відстежити результати роботи, що веде до підвищення відповідальності, творчого росту і, відповідно, до стабільних кінцевих результатів роботи викладачів та майстрів виробничого навчання, а отже, і до підвищення якості професійної освіти.

Під керівництвом заступників директора ВПУ, за активної участі методистів, циклових комісій в інформаційно-аналітичному центрі створені портфоліо на кожного викладача з метою сприяння поєднанню навчання з вихованням; забезпечення учнів, викладачів, батьків докладною інформацією про розвиток навчально-виховної роботи того чи іншого викладача; створення бази для оцінювання якості різнопланових проявів у роботі викладачів. Удосконалення управління ПТНЗ на основі інформаційно-управлінської системи дозволяє стабілізувати якість навчальної роботи. Також дані, отримані в ході моніторингу, дають змогу більш грамотно підійти до розв'язання проблеми варіативності освіти. Проводиться систематизація й обробка інформації за допомогою комп'ютера всієї навчальної документації, створюється аналітична інформація про роботу навчального закладу. Всі напрями роботи навчального закладу представлено у вигляді таблиць, діаграм, графіків, схем, що зручно для аналізу інформації. Оскільки саме контроль-аналітичний компонент є важливим у системі управління навчально-виховною роботою. База даних ІАЦ дозволяє вивчати динаміку якості знань, умінь, навичок учнів з базових дисциплін; самоосвітню діяльність викладачів; результати атестації педагогічних кадрів та їх роботу в міжатестаційний період; роботу з обдарованими учнями.

Безсумнівно, інформатизація освіти в першу чергу повинна сприяти вирішенню педагогічних проблем. Це стає можливим за умов використання технічних засобів в поєднанні з відповідними педагогічними технологіями: якщо викладач мислить застарілими категоріями, то застосування технічних засобів не змінює суті освітнього процесу та традиційного репродуктивного методу подачі матеріалу. Вважаємо, що інформатизація дозволяє від авторитарної школи перейти до педагогіки співпраці, тільки тоді, коли викладач та учень, знаходячись у рівному відношенні до інформаційних ресурсів, стають партнерами при провідній ролі викладача. В організації навчально-виховного процесу ми виходимо з того, що використання інформаційних технологій в системі ПТО сприяє створенню «комп'ютерної методології навчання», яка зорієнтована в першу чергу на інтеграцію всіх видів навчальної діяльності й підготовку суб'єктів

освітнього процесу до життєдіяльності в умовах інформаційного суспільства. Саме розв'язання цього завдання сьогодні знаходиться в центрі уваги заступників директора та методистів Бурштинському ВПУ торгівлі та ресторанного сервісу.

Сучасні інформаційні технології дають можливість викладачу для досягнення дидактичної мети застосовувати як окремі види навчальної роботи, так і будь-який їх набір, тобто спроектувати ефективне навчальне середовище. Орієнтовані на викладача інструментальні засоби дозволяють йому оперативно оновлювати зміст автоматизованих навчальних і контролюючих програм відповідно до прояву нових знань і технологій.

Вайнтрауб Марк

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЕФЕКТИВНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПТНЗ ПО ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ З МЕТАЛООБРОБКИ

У навчально-виробничому процесі, під час викладання теоретичного матеріалу та практичних занять, викладачі опрацьовують з учнями технологічний процес обробки деталі приладами, що контролюють межові ситуації, які є, по-перше, малочутливими, а, по-друге, реєструють вже завершений акт дії. Така система контролю не задовольняє основної вимоги виробництва – попередженню критичних ситуацій. Ось чому необхідно впровадити в навчальний процес, в тому числі і на виробничій практиці, прилади високої швидкодії, які не поступаються своїм швидкісним аналізом процесу металообробки. Досягнення високих виробничих потужностей, сталої якості технологічного процесу можливе лише за умов розробки відповідних контрольно-вимірювальних чутників підсистем та модулів загального стеження та керування процесом, яким притаманні висока точність та швидкодія у загальному колі керування процесом металообробки [1]. Характеристики таких систем контролю повинні відповідати сучасним умовам виробництва, надійністю, економним енергоспоживанням, швидкістю, адаптивністю до номенклатури виробів і фізико-хімічних властивостей матеріалів.

Ось чому необхідне введення в навчально-виробничий процес ПТНЗ по підготовці фахівців з металообробки новітніх розробок відчутників контрольно-вимірювальних систем [1-5]. Використання цих приладів дає можливість отримати якісні показники кінцевого продукту механічної обробки та великий економічний ефект. Так,

наприклад, руйнування інструмента в обробних центрах завжди викликають руйнування шпинделя (біля 90% випадків). При середній вартості обробного центра (приблизно від 250000 до 500000 грн.) вартість ремонту шпинделя становить близько від 25000 до 50000 грн., що відповідає приблизно 10% вартості верстата, не враховуючи простий обробного центра. Звісно, є можливість часткового уникнення надзвичайних ситуацій у металообробці, базуючись на відомих характеристиках стійкості різального інструмента і властивостях матеріалу деталі. Проте повне уникнення таких ситуацій без наявності приладів контролю стану інструмента, деталі та обладнання не є можливим. Отже, актуальною проблемою для підготовки сучасних кваліфікованих робітників з металообробки є вивчення новітніх розробок відчутників контрольно-вимірювальних систем [1-5], використання яких дає можливість отримати якісні показники кінцевого продукту механічної обробки.

Ось чому впровадження в зміст навчально-виробничого та виховного процесу ПТНЗ сучасних систем контролю [1-5] з одного боку підвищать рівень кваліфікації майбутнього кваліфікованого робітника з обробки металів, з іншого – надасть можливість керівнику ПТНЗ відповідного профілю тримати в належному стані верстата, інструмент, матеріали та інше технічне обладнання. Це призведе до економії матеріально-технічної бази та енергоресурсу закладу.

Література

1. Тимчик Г.С. Відчутники контрольно-вимірювальних систем : монографія / Тимчик Г.С., Скицюк В.І., Вайнтрауб М.А., Клочко Т.Р. – К.: НТУУ «КПІ», 2008. – 240 с., – Бібліогр.: 232–239 с.
2. Скицюк В.І. Об'єднаний базовий елемент відчутника / Скицюк В.І., Вайнтрауб М.А. // Вісник технологічного університету «Поділля». – 2001. – № 5. – С. 164–172.
3. Тимчик Г.С. Чутники електромагнітного випромінювання для біотехнічних досліджень : монографія / Тимчик Г.С., Скицюк В.І., Вайнтрауб М.А., Клочко Т.Р. – К.: МП Леся, 2004. – 64 с.
4. Тимчик Г.С. Фізичні засади технології ТОНТОР : монографія / Тимчик Г.С., Скицюк В.І., Вайнтрауб М.А., Клочко Т.Р. – К.: НТУУ «КПІ», 2010. – 352 с. – Бібліогр.: с.342–349.
5. Тимчик Г.С. Засоби контролю процесів механообробки надточних деталей : монографія / Г.С. Тимчик, В.І. Скицюк, М.А. Вайнтрауб та ін. – К.:НТУУ «КПІ», 2011. – 516 с.,іл. – Бібліогр.: с. 503–513.

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ПТНЗ

Повна реалізація функцій роботи ПТНЗ має здійснюватись через визначення ряду проблем. До них слід віднести: особливості контингенту педагогів, методичні проблеми, сформовані традиції, а також моніторинг діяльності ПТНЗ.

Вирішення зазначених питань має відбуватись за ефективного керівництва директора ПТНЗ. При цьому підвищення рівня функціональної компетентності керівника має відбуватись у постійно функціональній ланці між управлінською системою освіти та ПТНЗ.

Тому підвищення економічної ефективності в управлінні тісно пов'язано із кожним керівником ПТНЗ та наукою в цілісному процесі опанування всього багатства ідей щодо удосконалення реформування української національної освіти.

В даному випадку керівник ПТНЗ має враховувати та усвідомлювати значення та зміст поставлених перед ним завдань, розробляти шляхи їх реалізації, враховуючи при цьому конкретні умови того регіону, де розміщений його ПТНЗ.

Крім того, має бути врахована специфіка його закладу, що нерозривно пов'язана із практичними потребами кожного педагога.

Підвищення рівня функціональної компетентності керівника ПТНЗ, як ступеня кваліфікації директора такого закладу, повинно відбуватись за успішного вирішення поставлених перед ним задач.

В даному випадку важливо визначати здатність керівника якісно та безпомилково виконувати свої функції. При цьому можуть бути й економічно екстремальні умови, в яких від керівника ПТНЗ вимагається успішне освоєння нових та швидка адаптація до змінних умов розвитку навчального закладу. Таким чином, керівнику ПТНЗ необхідно підвищити рівень функціональної компетентності, а саме: удосконалювати професійні знання та уміння їх реалізовувати.

При цьому вимоги до професійної (функціональної) компетентності залежать також від рівня управління. Тому для керівника ПТНЗ скорочується значення спеціальних і зростає роль методичних та соціальних знань та навичок. Важливими стають здібності в області спілкування та здатності сприймати й інтерпретувати інформацію. Сукупність цих особливостей є необхідними та важливими для підвищення професійної діяльності керівника.

В сучасній професійній освіті від злагодженості та гармонійності відносин в колективі багато в чому залежить успіх ПТНЗ в цілому. Такого роду знання й уміння є необхідними керівникам ПТНЗ. Адже, лише позитивна атмосфера в колективі є найефективнішою мотивацією наукової праці, фактором підтримки індивідуальних зусиль і насаги співробітників, науковим позитивним середовищем, в якому розвиваються індивідуальні здібності і якості підлеглих.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, позитивно спрямована керівником атмосфера в колективі є ознакою сучасного стилю управління. За таких умов співробітники присвячуватимуть себе роботі та вважатимуть колективні цілі керівника ПТНЗ пріоритетними, а керівник користуватиметься повагою та авторитетом серед підлеглих.

Крім того, в сучасних умовах інтеграції України в світовий економічний простір та розширення зв'язків навчальних закладів із зарубіжними партнерами, необхідним є врахування економічного партнерства керівників професійно-технічної освіти з діловими партнерами інших країн світу. Розвиток такого співробітництва спрямовано на підвищення якості професійно-технічної освіти та освіти в цілому, що має відбуватись за підтримки державних органів управління професійно-технічною освітою. При цьому важливо визначити, що безперервний розвиток системи ПТО вимагає прийняття єдиного стратегічного рішення, що визначало б пріоритети в професійно-технічній освіті.

*Величко Неля
Мельник Ольга*

ПЛАНУВАННЯ ПЕРСПЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК НЕОБХІДНИЙ ІНСТРУМЕНТ В РОБОТІ КЕРІВНИКІВ ПТНЗ ВІННИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ

Нові соціально-економічні умови, в яких важливе значення відводиться формуванню ринку праці, зумовлюють необхідність змін, цілей, завдань і форм реалізації професійної освіти, як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях. В умовах перебудови й оновлення нашого суспільства особливого значення набувають новітні технології управління ПТНЗ, до яких можна віднести розробку навчальним закладом плану перспективного розвитку.

Впровадження планів перспективного розвитку було

передбачено Положенням про планування перспективного розвитку ПТНЗ, затвердженим вченою радою Інституту інноваційних технологій та змісту освіти (протокол №8 від 25 жовтня 2008 р.).

Метою розробки планів перспективного розвитку була модернізація діяльності навчального закладу з наступним спостереженням та визначенням динаміки розвитку ПТНЗ. Згідно з Положенням, план перспективного розвитку складається терміном на 3 роки та є основою для розробки плану роботи навчального закладу на рік.

Функціональна спрямованість плану перспективного розвитку полягає у покращенні: розуміння педагогічним колективом перспективних завдань ПТНЗ та шляхів їх досягнення; гнучкості реагування ПТНЗ на вимоги роботодавців, особливо регіональних; комунікації та співпраці між керівництвом ПТНЗ і педагогічним колективом. Розробку плану перспективного розвитку організовує та контролює директор ПТНЗ.

Відповідно одним з основних завдань директора ПТНЗ в організації розробки планів перспективного розвитку ПТНЗ є чітке визначення пріоритетних напрямів діяльності навчального закладу з врахуванням думки педагогічного колективу щодо забезпечення навчально-виробничого процесу на довгостроковий період. Безпосередньо сам керівник ПТНЗ повинен володіти певними вміннями, які дозволять виконувати ряд професійних функцій під час розробки перспективного планування, а саме: здатність ефективно управляти собою і підлеглими; оволодіння навичками творчого й ефективного визначення професійних, матеріальних, моральних та інших проблем навчального закладу; опанування методами раціональної роботи з інформацією; здатність чітко визначати професійні уміння підлеглих, забезпечувати професійний ріст та розвиток колег; прагнення до інноваційної діяльності, дослідницької роботи, експериментування; уміння здійснювати аналіз ринку праці та прогнозування діяльності навчального закладу.

Учасниками розробки плану перспективного розвитку є представники педагогічного колективу, які в подальшому забезпечують його реалізацію.

План перспективного розвитку має певну структуру, а саме: в огляді середовища подається опис навчального закладу, аналіз регіонального ринку праці, маркетинговий аналіз, особливості навчального процесу, управління і організація, фінансовий аналіз діяльності ПТНЗ. В наступному розділі визначаються завдання щодо

діяльності ПТНЗ згідно з поставленими цілями та пріоритетними напрямками.

У переліку напрямів діяльності ПТНЗ Вінницької області переважали такі: адміністративна система; фінанси і контроль; людські ресурси; навчальні плани; викладання; матеріально-технічна база; адміністративно-інформаційна система; працевлаштування випускників; соціальна і гендерна рівність. При формулюванні цілей ПТНЗ повинні були визначити розміри запланованих змін, якими можна виміряти досягнення цілей. Відсоток становив в середньому 78,2 %.

Необхідно зазначити, що, на думку керівників ПТНЗ, досягнення визначених цілей можливе в разі збільшення фінансування. Проте основна мета розробки плану перспективного розвитку полягала у перерозподілі та ефективному використанні вже існуючих ресурсів ПТНЗ для забезпечення оптимальних результатів.

Плани перспективного розвитку 32-х ПТНЗ Вінницької області були розроблені на період 2009-2011 рр., з обов'язковим звітуванням про виконання завдань двічі на рік.

У травні 2011 р. було проведено моніторинг серед викладачів та майстрів виробничого навчання щодо визначення їх обізнаності зі змістом плану перспективного розвитку в ПТНЗ, відповідно середній показник по Вінницькій області становив 92%. Серед методистів та керівників навчальних закладів проводилося дослідження впливу планування перспективного розвитку на ефективність роботи ПТНЗ, результати представлені на рис.1.

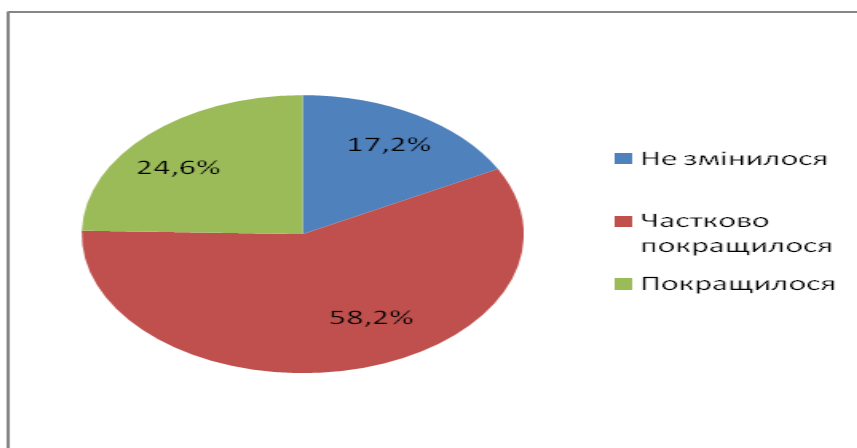


Рис. 1. Вплив планування перспективного розвитку на ефективність роботи ПТНЗ

Необхідно зазначити, що впровадження планування перспективного розвитку серед ПТНЗ Вінницької області створило умови для оперативного й ефективного прийняття керівниками управлінських рішень, визначення пріоритетів діяльності, розподілу ресурсів, досягнення цілей, налагодження соціального партнерства та відповідно надало реальні можливості модернізації професійного навчання та системного спостереження керівником за розвитком навчального закладу.

Вієвська Муза

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ПОКАЗНИК ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА

Сьогодні потребує системи підвищення функціональної компетентності керівників всіх рівнів. Сутність поняття «компетентність», її види розкрито нами у працях [1, 2, 3]. Звернемось до аналізу функцій керівника. Зазначимо, що під поняттям «керівник» ми розуміємо менеджера. Керівник кожної організації має свої функції, які передбачені його посадовою інструкцією. В той же час, на думку науковців, можна виокремити і загальні функції, які не залежать від посади, а саме: визначення цілей організації; мотивація працівників; формування колективу організації; організація власно роботи організації; створення структури управління організацією; оцінка діяльності підлеглих; аналіз діяльності організації тощо. О.Є. Кузьмін та О.Г. Мельник до загальних функцій менеджменту відносять: планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання [4]. З точки зору організації управлінської праці І.Т. Стеценко виокремлює три основні функції менеджера: міжособистісну, інформаційну, функцію прийняття рішення [5].

Отже, аналіз літератури дозволив висвітлити деякі підходи до виокремлення функцій керівника/менеджера. Реалізація означених функцій залежить від соціальної відповідальності як інтегральної якості менеджера, яка визначає його поведінку, діяльність на основі усвідомлення й прийняття норм і цінностей організації, готовність діяти у відповідності до прийнятих норм і цінностей та здатності оцінювати наслідки і результати означених дій. Така якість визначає поведінку в інтересах організації, узгоджених з інтересами суспільства, соціального захисту людей. Нами виокремлено такі компоненти означеного поняття: мотиваційний, морально-орієнтаційний, когнитивно-операційний, емоційно вольовий,

рефлексивно-оціночний. Критерієм сформованості *першого компоненту* виступає ставлення до професійної діяльності на засадах соціальної відповідальності, *другого* – усвідомлене прийняття норм і цінностей соціальної відповідальності та дотримання етики бізнесу, *третього* – знання про сутність соціальної відповідальності, соціально відповідальну поведінку та діяльність менеджера, вміння здійснювати соціально відповідальну діяльність. Критерієм сформованості емоційно-вольового компоненту соціальної відповідальності виступає регулювання емоційно-психічних станів, а рефлексивно-оціночного: самодіагностика та самооцінка.

Таким чином, ми вважаємо соціальну відповідальність системоутворюючим показником функціональної компетентності керівника.

Література

1. Вієвська М.Г. Стратегія формування соціальної відповідальності як складової професійної компетентності майбутніх менеджерів з економіки / М.Г. Вієвська // Вісник Черкаського університету. Серія: педагогічні науки. Випуск №147. – Черкаси, 2009. – С.85–89.
2. Вієвська М.Г. Мотивація професійного саморозвитку у реалізації стратегії формування управлінських компетенцій / М.Г. Вієвська, Л.І. Красовська // Вища школа, 2010. – №3–4. – С.89 – 104.
3. Вієвська М.Г. Менеджмент вищої економічної освіти : навч.-метод. посіб. / Вієвська М.Г., Красовська Л.І., Шкіря Н.Л. – Львів: Магнолія, 2011. – 346 с.
4. Кузьмін О.Є. Основи менеджменту : підручн. / Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. – К.: Академвидав, 2003. –60 с.
5. Стеценко І.Т. Основи менеджменту. Хто такий менеджер: навч. посіб. / Стеценко І.Т. – К.: А.С.К., 2005.

Вовковінський Микола

ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА РОБОТИ КЕРІВНИКА ПТНЗ

Ми розглядаємо дану складову тому, що в більшості випадків людина в житті користуються лозунгом «На помилках вчаться», який, за переконанням В.В. Гузеєва, є гаслом невдах. Це дійсно так, тому що тільки на позитивному досвіді можна кваліфіковано здійснювати керівництво установою або підготовку до роботи майбутнього працівника. Тільки успіх може забезпечити успіх. Наприклад, при невдалому завершенні або проведенні якого-небудь заходу чи заняття

завжди потрібно знайти що-небудь позитивне, яке повинно служити відправною точкою майбутнього успіху, тобто потрібно розібратись, чому воно вдалося, розширити межі цього позитивного, урізноманітнити його. Дане переконання обґрунтовується необхідністю формування у людини адекватної самооцінки, тому що тільки позитивне уявлення особистості про себе, тільки позитивне самоствердження у повсякденній діяльності постають як конструктивний механізм і стимул її розвитку й самовдосконалення. Надмірне загострення уваги на помилках, розбір негативних моментів призводить до пригнічення особистості, в результаті чого позитивне залишається поза увагою, тобто не вистачає часу на розвиток, самовдосконалення особистості. Хоча, звичайно, помилки також потрібно розглядати, але при цьому бажано застосовувати дефібрінг, який передбачає перегляд суджень або думок учасників, їх обговорення і порівняння з можливими альтернативами.

Запорукою успіху є самостійне одитування (терапія) для підвищення свого емоційного тону. Головне – це самоствердження особистості, тому культивування успіхів кожної людини починати потрібно хоча б з молодшого шкільного віку. Е. Берн називає такий підхід терміном «погляджування», суть якого в тому, що кожна людина потребує заохочення і підтримки, починаючи з народження. Наприклад, кіноактору необхідні постійні захоплення і схвалення (погляджування), а науковий працівник може перебувати у прекрасному моральному і фізичному стані, отримуючи лише одне «погляджування» на рік від колеги, якого він поважає. Це особливо важливо, тому що кожна особистість має потребу в самоактуалізації, що є найвищою потребою людини в ієрархії потреб (після фізіологічних потреб, потреб у безпеці, емоційних контактах, самоповазі, пізнавальних та естетичних). Але краще, коли самоактуалізації будуть передувати хороші емоційні контакти, які призводять до самоповаги, що у свою чергу, буде стимулювати пізнавальні та естетичні потреби людини.

Отже, діючи за принципом, а не за гаслом: «Успіх породжує успіх», керівник ПТНЗ заохочує до подальших більш значимих досягнень своїх колег – викладачів. І за таких, відносно частих заохоченнях виникає зворотне співвідношення, коли значно ймовірніше, що ініціатива буде схвалена, ніж невдача покарана, а це, як правило, буде продукувати нові успіхи.

Тому найбільш сприятливі умови для виховання ініціативності і самостійності виникають при позитивному зворотному зв'язку, тобто

переважному застосуванні заохочень. Таким чином, керівник повинен у будь-якому випадку більше хвалити, ніж критикувати, якщо він прагне зміцнити позитивну поведінку своїх колег.

Також важливо не акцентувати увагу на успіхах інших, тому що цілком можлива ситуація, коли успіх інших може разюче переважати успіх конкретної людини, у зв'язку з чим може виникати патогенний спосіб мислення, який призводить до хронічної незадоволеності собою. Керівнику ПТНЗ важливо знати дану закономірність. У цьому випадку доречно виробляти у колег почуття задоволеності своїми успіхами. Цим самим руйнується будь-яке суперництво і отримується абсолютний ефект, так як «моє минуле не може змінити ніхто, крім мене».

Таким чином, «Успіх породжує успіх» має стати не гаслом, а закономірністю, яка повинна бути на озброєнні у кожного керівника ПТНЗ. Для цього потрібно:

- знаходити позитивне у будь-якій ситуації, навіть у безнадійній;
- застосовувати дефібрінг;
- застосовувати заохочення;

виробляти в собі і своїх колег почуття задоволеності своїми успіхами і не акцентувати увагу на успіхах інших.

Григор'єва Валентина

РОЛЬ ПРОГНОЗУВАННЯ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПТНЗ

Управління системою освіти ми розглядаємо в процесуальному і функціональному аспектах. Процесуальний аспект дозволяє розглядати управління в якості інформаційного процесу. З функціональної точки зору – це послідовне виконання так званих технологічних функцій.

Сьогодні актуальною є проблема оновлення управлінської діяльності. Один з основних напрямів у її вирішенні – це приведення функцій управління у відповідність із завданнями трансформаційних процесів, що відбуваються у системі освіти.

У нових умовах економічного господарювання зміст управлінської діяльності керівника освітньої галузі визначається сукупністю його основних управлінських функцій, а її модернізація – появою оновлених.

Дослідження останніх років містять розгорнуті обґрунтування важливості і доцільності модернізації так званих традиційних функцій

управління. І це, дійсно, так. Процеси модернізації діалектично закономірні. Їх не можна відмінити, заборонити, ігнорувати. Проблема полягає в тому, що представленість нових функцій в практичній діяльності керівників є вкрай недостатньою порівняно з їх розробленістю в теорії.

Результати ранжування управлінських функцій, здійсненого керівниками навчальних закладів в рамках вивчення нами умов ефективного управління, а також наші спостереження за діяльністю суб'єктів управління різного рівня, показали, що перше місце посідає функція прийняття управлінського рішення; друге – керівники відвели організаційній функції; третє – функціям контролю, коригування і фінансування; на четвертому місці виявилися функції стимулювання, прогнозування, представництва; п'яте посіли функції координування, консультування, діагностування, менеджменту. Отже, технологічні функції управлінської діяльності – прийняття рішень, організація, коригування, облік, контроль – залишаються провідними.

Особливої уваги заслуговує функція прогнозування, яка до теперішнього часу не знайшла достатнього визнання у суб'єктів управління. Основними функціями, які має виконувати прогнозування, є по-перше, правильна постановка проблеми, по-друге – виявлення можливих альтернативних варіантів її рішення. Третя – встановлення всіх позитивних і негативних чинників, які можуть мати місце у кожному з можливих варіантів рішення. Четверта функція – надання вищенаведеної інформації владним структурам, відповідальним за вибір варіанту вирішення проблеми. Прогнозування, таким чином, забезпечуючи управлінський процес високоякісною інформацією, з певною мірою достовірності повинно відповісти на питання – *що* може відбутися і *за яких умов*.

Отже, прогнозування закладає вектор напрямку, в якому треба рухатися, розвиватися, діяти конкретному колективу. До того ж, прогнозування (явно чи неявно) вказує і на ті шляхи, способи, за допомогою яких можна вирішити дану проблему та досягти поставленої мети.

Поряд із зазначеними вище функціями, прогнозування відіграє суттєву мотивуючу роль в діяльності як окремого працівника, так і усього колективу. Вмотивована позиція суб'єктів завжди виступає одним із важливих факторів ефективності їх взаємодії. Діяльність (і управлінська, і виконавча), спричинена усвідомлюваними потребами суб'єктів, а не зовнішніми чинниками (матеріальним заохоченням, кар'єристськими та прагматичними інтересами тощо), набуває рис

продуктивної, а не формальної, суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Прогнозування має виконуватися на всіх рівнях управлінської ієрархії. Особливо це стосується вищого рівня, оскільки тут необхідно бачити об'єкт управління як цілісну систему з усіма її внутрішніми і зовнішніми зв'язками.

Функція прогнозування, на відміну від інших загальних функцій, базується на інформації, практично не пов'язаній з процесами оперативного управління навчанням, вихованням, освітою учнів навчального закладу. Це є головною причиною її недооцінки, оскільки виключення прогнозування з практики повсякденного управління не відчувається на безпосередніх результатах діяльності об'єкта управління в поточному періоді. До того ж інформація, необхідна для прогнозу, зазвичай не лежить на поверхні, а тенденції розвитку того або іншого соціально-економічного процесу можуть бути правильно оцінені лише при ретельному аналізі їх тенденцій. Тому виконання функції прогнозування в рамках її інформаційної сутності повинне здійснюватися спеціальними підрозділами.

Ми переконані, що в сучасних умовах, за яких існують відкриті соціальні системи, подальше ігнорування функції прогнозування рівнозначно їх відмові від боротьби за виживання. Підтвердження цієї думки ми маємо на прикладі ситуації, що зараз склалася відносно системи професійно-технічної освіти.

Дубініна Оксана

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО НАВЧАННЯ ФІЗИКИ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ РОБІТНИКІВ

В умовах інтенсивного розвитку сучасних технологічних процесів сучасному виробництву все більше потрібні працівники, які володіють широким технічним світоглядом, здатні оперативно реагувати на будь-які зміни в технологічному процесі, спроможні передбачити наслідки цих змін, планувати свої дії, самостійно визначати найбільш раціональні прийоми трудових дій. Професійна компетенція є нині вирішальною передумовою виробництва високоякісних товарів і надання населенню сучасних послуг.

Сучасна система професійно-технічної освіти зорієнтована на те, щоб задовольняти потреби різних галузей господарства України в робітничих кадрах на рівні сучасних і перспективних вимог. В умовах

переходу до ринкових відносин головними завданнями професійно-технічної освіти є підготовка кваліфікованих, конкурентоспроможних робітників з високим рівнем професійних знань, умінь та навичок.

Успішне розв'язання навчально-виховних завдань за таких умов залежить від рівня розвитку професійно-технічної освіти, її змісту та інноваційності технологій навчання. Немає сумніву в тому, що практичне втілення сучасних тенденцій розвитку системи ПТО в Україні безпосередньо пов'язане з проблематикою, змістом і технологією навчання, тобто із самою сутністю навчального процесу.

Значної уваги потребує розв'язання проблеми організації навчання в ПТНЗ, тобто пошук внутрішньої впорядкованості, узгодженості взаємодії частин цілісного навчального процесу. Тому інноваційні підходи до вивчення фундаментальних наук в системі ПТО є пріоритетним, оскільки формують фундаментальні знання для здобуття конкретної професії. Особливе значення в цьому аспекті відводиться вивченню фізики, як основного предмету для ПТНЗ автомобільного профілю.

Термін «інновація» означає нововведення в галузі техніки, технології, організації праці або управління, засноване на використанні досягнень науки і передового досвіду; кінцевий результат інноваційної діяльності. Стосовно педагогічного процесу інновація означає введення нового в цілі, зміст, форми і методи навчання та виховання; в організацію спільної діяльності викладача та учня. Інновації самі по собі не виникають, вони є результатом наукових пошуків, передового педагогічного досвіду окремих викладачів чи цілих колективів [1].

Основу інноваційних процесів в освіті складають дві важливі проблеми педагогіки – проблема вивчення, узагальнення і поширення передового педагогічного досвіду та проблема впровадження досягнень психолого-педагогічної науки в практику. Результатом інноваційних процесів слугує використання теоретичних і практичних нововведень, а також таких, що утворюються на межі теорії та практики. Викладач може виступати автором, дослідником, користувачем і пропагандистом нових педагогічних технологій, теорій, концепцій.

Управління інноваційним процесом передбачає аналіз та оцінку введених викладачами педагогічних інновацій, створення умов для їх успішної розробки і застосування. Водночас керівники навчального закладу проводять цілеспрямований відбір, оцінку й застосування на практиці досвіду колег, нових ідей, методик, запропонованих наукою.

Спираючись на загальноприйнятий курс фізики адаптований до ПТНЗ викладач особливу увагу звертає на роль фізики в розвитку техніки, науково-технічному прогресі, професії. Викладач використовує різноманітні шляхи активізації пізнавальної діяльності учнів на уроках, а саме: наявність елементів новизни; практична спрямованість навчання та зв'язок зі спецдисциплінами і професійно-практичною підготовкою, розвиток логічного мислення, створення проблемних ситуацій тощо. Залучення учнів до творчості та співробітництва через повторення, осмислення набутих знань, розвиток абстрактного мислення учня, винахідливість мислення, педагогічну майстерність, організацію уроку та використання елементів передового педагогічного досвіду.

Багато уваги викладач приділяє включенням в урок елементів гри. Наприклад, при вивченні великої кількості матеріалу, який насичений формулами, викладач пропонує створити команди з учнів групи і, використовуючи набір слів, на карточках скласти означення: закону Ома для ділення кола, електрорушійної сили, електричного струму, а також з окремих фізичних величин скласти формули роботи електричного поля, закону Кулона у вакуумі й середовищі тощо.

На сучасному етапі розвитку педагогіки особлива роль відводиться інтегративному уроку, що полягає в об'єднанні зусиль викладачів різних предметів у його підготовці та проведенні, а також інтеграції знань про певний об'єкт вивчення, що здобувається засобами різних навчальних дисциплін.

Готуючись до кожного уроку, викладач детально вибудовує структуру уроку, визначає мету, зміст уроку, постановку проблеми і методи її розв'язання, висновки. Викладач широко застосовує різноманітні завдання, таблиці, моделі, мультимедійне обладнання, демонстраційний експеримент, постановку лабораторних робіт та робіт фізичного практикуму.

Для активізації пізнавальної діяльності учнів використовуються творчі завдання, ігрові елементи, вікторини, екскурсії, лекції, конференції. Така різноманітність уроків примушує учнів активно співпрацювати з викладачем, проявляючи знання, вміння, навички. Учень виступає не в ролі стороннього спостерігача, а активного учасника процесу пізнання істини.

Література

1. Тимочко Н. О. Економічна історія України / Н. О. Тимочко // навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 204 с.

ДІЯЛЬНІСТЬ ДИРЕКТОРА ПТНЗ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ

В українській системі професійної освіти останніх років спостерігаються тенденції щодо її осучаснення, тому що центральним питанням реформування і модернізації професійно-технічної освіти України є оптимізація взаємовідносин та взаємозв'язків професійно-технічної освіти з ринком праці шляхом впровадження Державних стандартів, орієнтованих на світ праці.

При впровадженні затверджених Стандартів за конкретними робітничими професіями ПТНЗ стало необхідним оновлювати навчально-матеріальну базу, педагогічним працівникам – підвищувати професійну компетентність, а керівникам – оновлювати управлінську діяльність. Цього вимагає час для виживання ПТНЗ в сучасних умовах підготовки конкурентоспроможного робітника.

За таких умов діяльність керівника ПТНЗ значно ускладнюється, оскільки він вже не повинен пасивно виконувати формальні інструкції та вказівки, а має усвідомити необхідність власної активності, самостійності, відчувати відповідність за прийняті рішення.

Сучасний керівник ПТНЗ – це менеджер, який управляє педагогічною системою закладу, її розвитком, організовує і стимулює професійну діяльність підлеглих, вивчає попит на освітні послуги, забезпечує їхню якість.

Управління ПТНЗ в умовах конкуренції та розвитку ринкових відносин передбачає:

- оптимізацію організаційно-управлінських структур;
- перехід від оперативного до програмно-цільового управління;
- впровадження нової етики управлінської діяльності взаємоповаги, позитивної мотивації;
- створення системи моніторингу ефективності управлінських рішень та їх впливу на якість освітніх послуг на всіх рівнях;
- організацію експериментальної перевірки та експертизи освітніх інновацій;
- впровадження інформативно-управлінських комп'ютерних технологій.

Крім знань із менеджменту освіти, сучасному керівнику ПТНЗ потрібні знання з маркетингу. Маркетинг ПТНЗ можна розглядати як систему діяльності, що дає змогу оцінювати стан ринку праці, тенденції його зміни та ухвалювати обґрунтовані управлінські

рішення, спрямовані на працевлаштування всіх випускників. Використання системи маркетингу допомагає зменшити ступінь невизначеності у процесі ухвалення управлінських рішень, виявити причини, внаслідок яких попередні дії були помилковими, оцінити ситуацію на ринку праці, дати достатньо достовірний прогноз щодо зміни ринкової кон'юнктури.

Основними функціями маркетингу ПТНЗ є:

- аналіз середовища, в якому працює навчальний заклад;
- дослідження і прогнозування ринку робочої сили;
- аналіз роботодавців – споживачів робочої сили;
- планування формування робочої сили;
- стимулювання працевлаштування випускників навчального закладу;
- організація рекламної діяльності для стимулювання набору абітурієнтів.

Також одним із завдань маркетингу є створення позитивного іміджу ПТНЗ, тому що імідж спрямований на оточуючий світ.

Позитивний імідж закладу передбачає високий рівень професійної освіти педагогічних працівників та їх інноваційну активність.

На сучасному етапі розвитку ПТНЗ важливим є вміння керівника застосовувати принцип інноваційності в управлінні, який є одним з пріоритетних і характеризується різними проявами, а саме: як підтримка інноваційної ініціативи, творчості, самодіяльності і самостійності об'єктів управління з одного боку і як організована інноваційна зміна станів системи освіти; перехід від стихійних механізмів перебігу інноваційних процесів до свідомо керованих; інформаційна, матеріально-технічна, кадрова забезпеченість реалізації основних етапів інноваційних освітніх процесів; прогнозування зворотних або незворотних структурних змін в інноваційному соціально-педагогічному середовищі; посилення стійкості інноваційних освітніх процесів; прискорення розвитку інноваційних процесів у навчальному закладі – з іншого.

Підтримка творчості з боку керівника ПТНЗ забезпечується під час проведення ним систематичних конкурсів на кращу науково-методичну розробку серед педагогічних працівників та виставок, які проводяться в системі науково-методичної роботи закладу. Професійний розвиток педагогів забезпечується за рахунок обміну досвідом з іншими навчальними закладами, вивчення перспективного

педагогічного досвіду, відвідування різноманітних конференцій, семінарів, тренінгів, майстер-класів тощо.

Діяльність керівників ПТНЗ при застосуванні принципу інноваційності посилюються:

- постійним аналізом їх відкритості, спроможності підтримувати педагогів-новаторів не лише соціальними і психологічними методами заохочення, а й матеріальними за рахунок набутих інвестицій;

- створенням правових, організаційних і психологічних умов для здійснення експериментальної діяльності; залученням різних інвесторів;

- входженням у міжнародні освітні інноваційні проекти;

- входженням до загальної (локальної) мережі Інтернет;

- створенням конкурентоспроможного освітнього середовища;

- підготовкою конкурентоздатних випускників, адаптованих до життя у швидко змінюваному суспільстві та ін.

Таким чином, діяльність директора ПТНЗ в умовах модернізації змісту освіти повинна забезпечувати якість підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у сучасному ПТНЗ.

Злочевська Людмила

ЕКОНОМІЧНЕ МИСЛЕННЯ ЯК СКЛАДОВА ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПТНЗ

Глибокі перетворення і зміни в соціально-економічній сфері, особливо це помітно в сучасних економічних відносинах людини і навколишнього світу, сприяють переосмисленню не тільки місця людини в природі, але і її відношення до неї. Суспільство потребує молодих фахівців нової генерації з належним рівнем культури економічного мислення.

Перехід до ринкової економіки, постійне зростання вимог щодо професіоналізму та мобільності різних галузей виробництва, динамізм сучасних виробничих технологій, виникнення підприємств різних форм власності та інтеграція у світову економічну співдружність створюють необхідність впровадження нової парадигми професійної освіти, спрямованої на забезпечення вільного та якісного розвитку особистості учнів ПТНЗ.

Підвищення рівня ефективності роботи ПТНЗ залежить від зрілості економічного мислення як самого керівника, так і всього педагогічного колективу, яке забезпечує раціональне управління ПТНЗ в умовах сучасного ринку праці.

Функціональна компетентність керівника ПТНЗ проявляється не тільки у професійному досвіді діяльності в певній сфері, але й у ставленні та відношенні до праці, його інтереси і прагнення, здатність до реалізації саме тих якостей і вмінь, які притаманні сучасному керівнику ПТНЗ, і який є зразком для педагогічного колективу та учнівської молоді.

В умовах ринкової економіки сьогодення важливими стають такі особистісні якості керівника, як: самостійність прийняття рішень, відповідальність, ініціативність, діловитість, винахідливість, творчий пошук, економічне мислення та ін.

Економічне мислення, в свою чергу, є системою поглядів людини на закономірності економічного розвитку, сутність економічних явищ і процесів та причини їх виникнення; воно є структурним елементом людського мислення загалом. Змістом економічного мислення є характер існуючих відносин власності у ринкових умовах сьогодення, місце людини у суспільному розподілі праці та рівнем її освіти й практичного досвіду. Складовими економічного мислення є уміння знаходити оптимальні рішення для зростання економічної ефективності окремого підприємства, організації, галузі та народного господарства; оволодіння найновішими методами технологічних, проектно-конструкторських розробок; техніко-технологічна культура; орієнтування на раціональне використання економічних і природних ресурсів та енергозберігаючих технологій.

Формування економічного мислення керівника – це складний процес визначеної переорієнтації громадської свідомості з урахуванням загальнопланетарних змін, які впливають на всі форми життєдіяльності людства, коли економічна свідомість сприяє розвитку економічного мислення та формуванню економічної культури загалом.

Під рівнем культури економічного мислення ми розуміємо такий стан готовності до економічної діяльності, який би створив можливість застосування економічних знань, умінь та навичок, з певним рівнем економічного мислення, під час розв'язування у своїй професійній діяльності різних господарсько-організаційно-економічних завдань.

Є багато підходів до визначення поняття «економічне мислення». Відповідно до одного з них, економічне мислення розглядається як процес опосередкованого й узагальненого відображення у свідомості людей стану економічного життя у вигляді понять у їх визначеній системі та логічному зв'язку; усвідомлення

закономірностей розвитку суспільства; засвоєння емпіричного досвіду й економічних знань, які застосовують у свідомій практичній діяльності (Л. Бляхман, К. Улибін).

Прогресивні думки щодо процесу формування культури економічного мислення у фахівців різного профілю розглядаються в наукових працях О. Коренькова, В. Візира, В. Безверхої, М. Тишкова; технологізації процесів розумової діяльності присвячені дослідження К. Шураханова і П. Гуменюка; а прикладну спрямованість формування культури економічного мислення визначено в роботах В. Вишневського, Ю. Ануфрієва та ін.

Усі ці автори вивчали культуру економічного мислення як різноманітні фактори розвитку потенціалу особистості для різних категорій фахівців, але чіткої системи показників сформованості цього нововведення вони конкретно не визначили. Означені підходи вважаємо прогностичними щодо подальшого аналізу процесів формування культури економічного мислення керівника.

Здатність до наукової оцінки та самооцінки, культури мислення та практичної діяльності, ініціативність та підприємництво, готовність до вирішення нестандартних проблем та здатність аналізувати реальність є найважливішими якостями керівника будь-якого профілю, у тому числі й керівника ПТНЗ.

Теоретичний аспект економічного мислення керівника ПТНЗ можна визначити як відображення у його свідомості тих суспільних відношень у формі економічних ідей, розумінь та категорій, які саме притаманні для функціонування конкретного навчального закладу та спрямовані на виконання планів і завдань навчально-виховного процесу.

Практичне економічне мислення керівника ПТНЗ проявляється у його діяльності в навчальному закладі через сукупність соціально-економічних та організаційно-виробничих зв'язків, стосунків та обов'язків між людьми в системі соціального простору.

Економічне мислення буває: професійно звуженим, коли рішення приймаються за звичаєм, автоматично і догматично, або творчим та неординарним, яке характеризується створенням інноваційних методів й підходів до вирішення завдань та досягнення мети, цікавих за формою і продуктивних за змістом.

Показники сформованості культури економічного мислення можна розглядати за таких складових: мотиваційної, інтелектуальної, емоційно-вольової та операційно-діяльнісної.

Основними критеріями й показниками розвитку та реального

прояву культури економічного мислення у діяльності керівника ПТНЗ можна визначити у чотири блоки: мотиваційно-ціннісний (усвідомленість соціальної значущості професійних обов'язків, особове самовизначення, прагнення до розвитку інтелекту, цілеспрямоване виконання професійних обов'язків, моральна відповідальність за результати професійної діяльності); когнітивно-інформаційний або інтелектуальний (глибина і системність знань про зміст професійної діяльності, закони соціуму, прийоми та способи мислення, інформація про основні психічні процеси); оцінно-рефлексивний (здатність до самооцінки, конструктивної взаємодії з колегами по співпраці та педагогічним колективом, прояв культури відносин у соціумі); емоційно-вольовий (відповідальність, сумлінність, відчуття обов'язку, вимогливість до себе, ініціатива, самовладання, упевненість у своїх силах); операційно-діяльнісний (володіння аналізом, синтезом, узагальненням, систематизацією, культурою передачі інформації, розвиненістю образного, репродуктивного, теоретичного, інтуїтивного мислення) (Гуменюк П.В.).

Усім відомо: хто ясно мислить, той ясно висловлює свою думку. Важливо осмислювати не тільки зміст роботи, але й форму викладу її руху та бажаних кінцевих результатів.

Розвиток економічного мислення керівника сучасного ПТНЗ сприяє прояву загальної, професійної та економічної культури, розширяє можливості професійного зростання в конкретних соціально-економічних умовах.

Іванів Надія

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Провідною ідеєю та головною метою діяльності методичної роботи у ПТНЗ є сприяння підготовці висококваліфікованих робітників шляхом впровадження змісту професійної освіти на рівні сучасних вимог, реалізації стратегічних завдань розвитку ПТО, впровадження нових високоефективних технологій навчання. У зв'язку з цим діяльність педагогічного колективу Бурштинського вищого професійного училища торгівлі та ресторанного сервісу спрямована на розв'язання загальнометодичної проблеми впровадження інноваційних технологій у навчально-виховний процес.

Зважаючи на це, методичний кабінет організовує свою діяльність за принципом «випереджаючої освіти». В навчальному закладі розроблена, апробована і впроваджена низка інновацій, направлених на покращення рівня навчально-методичного забезпечення підготовки фахівців, підвищення якості освіти. Зокрема, в методичну роботу запроваджено проект «Ефективність використання освітніх інновацій у навчально-виховному процесі ПТНЗ». Мета проекту: дослідити ефективність застосування інноваційних технологій у навчальному процесі ПТНЗ через визначення рівня готовності викладачів до впровадження інновацій; організацію колективного пошуку інноваційних форм і методів навчання з метою підвищення освітнього рівня учнів; відпрацювання ефективних методик та перспективних технологій навчання; надання викладачам можливостей ефективніше реалізовувати власні творчі здібності через дослідно-пошукову та наукову діяльність; виявлення викладачів, здатних до творчої наукової роботи та підтримку їх науково-практичного пошуку. Проміжний аналіз процесу реалізації цього проекту свідчить про активізацію проектної діяльності викладачів, майстрів виробничого навчання та учнів.

Однак, інноваційна методична діяльність передбачає більш активну інтеграцію навчального процесу і наукового пошуку. Обов'язковим стає не тільки використання в педагогічній діяльності нових наукових знань, але й включення творчого пошуку педагогів в освітній процес. Вирішення цих завдань вимагає створення дієвої системи підтримки обдарованої учнівської молоді, більш широкого розвитку форм науково-дослідної діяльності педпрацівників та учнів, орієнтованих на перспективні науково-технічні напрями.

Загальновідомо, що науково-дослідна та інноваційна діяльність тісно пов'язана з інформаційно-аналітичною діяльністю всіх суб'єктів навчально-виховного процесу. Тому адміністрацією і методичною службою навчального закладу розроблено перспективний план дій в розрізі програми «Інформаційно-аналітичне забезпечення модернізації ПТО». Педагогічні працівники ПТНЗ беруть участь у розробці державних стандартів профтехосвіти та їх апробації з 9 робітничих професій. Керуючись «Положенням про організацію навчально-виробничого процесу у ПТНЗ» (Наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006р. № 419) методичним кабінетом надається допомога педагогам щодо розробки робочих навчальних програм з навчальних предметів та професійно-технічної підготовки і поурочно-тематичних планів з навчальних предметів.

Науково-обґрунтований зміст навчання та вимоги до рівня знань і вмінь учнів визначають робочі навчальні програми з варіативною частиною, яка включає регіональний компонент та спрямована на професійну компетентнісну підготовку кваліфікованих робітників. Створення відповідних програм передбачає вивчення запиту регіонального ринку праці. Для цього створено у навчальному закладі інформаційно-аналітичну службу, яка здійснює моніторинг потреб робітничих професій у регіоні, проводить анкетування роботодавців. Метою діяльності даної служби є інформаційно-аналітичне та довідково-статистичне забезпечення роботи навчального закладу.

Однією з проблем, яка на сьогодні гостро постала перед системою професійної освіти, є проблема якісного інформаційного, методичного супроводу підготовки робітника. Мова йде про створення нових підручників, навчальних посібників, педагогічних програмних засобів навчання. На жаль, професійна освіта ще не має в достатній кількості навчальної літератури, зміст якої відповідав би новим державним стандартам ПТО. З метою розв'язання цієї проблеми в ПТНЗ розпочалось формування інформаційної бази друкованих джерел (підручники, навчально-методичні посібники, методичні рекомендації тощо). Користуючись тим, що в навчальному закладі працює автор підручників та посібників з технології приготування страв С. Доцяк, була створена авторська школа, учасники якої здійснюють аналіз методичних матеріалів та розробляють методичні посібники і розробки. Ними створено комплекс електронних навчально-методичних матеріалів для організації індивідуального та групового навчання учнів з використанням навчальних технологій, що базуються на Інтернет-технологіях, відповідно до графіку навчального процесу ПТНЗ.

Отже, у зв'язку із впровадженням інновацій, необхідне нове переосмислення й теоретико-методологічне обґрунтування кваліфікації педагога професійного навчання: урахування оптимального співвідношення його підготовки у відповідному вищому навчальному закладі; постійне вдосконалення професійно-технічного рівня на робочому місці та в системі післядипломної освіти; задоволення потреб у науково-методичному забезпеченні, удосконаленні змісту і методів навчання та виховання молодого покоління у ПТНЗ.

ВАРІАТИВНІСТЬ ВИДІВ І ФОРМ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ КЕРІВНИКА ПТНЗ

*Давня мудрість говорить:
Хто стоїть на місці, той відстає*

В умовах соціально-економічних перетворень, переходу до нових форм управління навчальним закладом, відповідно до запитів суспільства висувуються нові вимоги до компетентностей учасників навчально-виховного процесу. Сьогодні потрібні фахівці, які вміють адаптуватися до мінливих умов, творчо мислити, готові до інноваційності. Теоретична та практична значущість проблеми підвищення компетентності керівників навчальних закладів зумовлена також необхідністю подолання низки суперечностей, зокрема між:

сучасними вимогами суспільства до особистості та професійної діяльності керівника й обмеженістю умов фінансового забезпечення для здобуття спеціальної освіти, умов розвитку професіоналізму і творчості;

зростанням обсягу і зміною змісту управлінської діяльності, зокрема збільшенням кількості модернізованих функцій і видів діяльності;

об'єктивною потребою регіону у висококомпетентних керівних кадрах та наявною системою їх відбору;

спрямованістю професійної свідомості керівників навчальних закладів до ретроспективного управлінського досвіду та необхідністю запровадження прогресивних ідей, концепцій, теорій, інновацій, стратегій;

зростаючими вимогами до управлінської кваліфікації та недосконалістю нормативно-правої бази щодо її діагностування у процесі атестації керівних кадрів.

Сам же термін «компетентність» має різні трактування. Так, компетентність (від лат. *competens* – належний, відповідний) – це сукупність знань і вмінь, необхідних для ефективно професійної діяльності; вміння аналізувати, передбачати наслідки професійної діяльності, використовувати інформацію.

Компетенцію слід розглядати як можливість встановлення зв'язку між знаннями і ситуацією або в більш широкому значенні як здатність знайти, виявити процедуру (знання і дію), яка підходить до розв'язання проблеми, ситуації.

Керівник сучасного ПТНЗ – центральна фігура всього освітнього

процесу. Він повинен уміти розв'язувати різноманітні управлінські проблеми, уміти не тільки керувати навчальним закладом з устояними традиціями й укладом, але й перевести його на якісно новий рівень, що потребує спеціальних знань теорії та практики управління навчальним закладом, певних особистісних якостей. Дуже важливі особистісні якості керівника навчального закладу, які забезпечують мотиваційне управління.

Керівник освітнього закладу – це не тільки посада, але і професія.

Особа керівника, його професійні та моральні якості можуть служити основою для згуртування педагогічного колективу, успішного рішення в сучасних умовах складних задач навчання та виховання нових поколінь громадян країни.

Можна виділити основні форми підвищення професійної компетенції керівника ПТНЗ:

Навчання: уміти брати користь із досвіду; організовувати взаємозв'язок своїх знань і впорядковувати їх; організовувати свої власні прийоми навчання; уміти вирішувати проблеми; самостійно займатися своїм навчанням.

Самоосвіта керівника – процес активної боротьби з власною інтелектуальною бідністю. Як справедливо підкреслював К.Д. Ушинський, «Вчитель живе доти, доки навчається; як тільки він перестав навчатися, в ньому вмирає вчитель». Це повною мірою стосується і керівника будь-якого рангу і фаху.

Самоосвіту керівника треба розуміти двояко: з одного боку – як постійне поповнення фахових знань, з другого – постійне поновлення і перегляд власного досвіду, вилучення з нього того, що втратило актуальність.

Суб'єктивні мотиви самоосвіти звичайно формуються за умови усвідомлення проблем у процесі роботи. Якщо ж проблеми не усвідомлюються, то не виникає і потреби їх розв'язання. У таких випадках керівник живе минулим, застосовуючи знання і досвід роботи, що втратили важливість.

Мотиви самоосвіти часто ґрунтуються на бажанні продовжувати роботу, враховуючи новітні досягнення науки, з необхідністю удосконалювати майстерність, розуміючи відповідальність перед підлеглими, сподіваючись на зростання результативності праці.

Пошук: запитувати різні бази даних; опитувати оточення; консультуватись в експерта; отримувати інформацію; уміти працювати з документами та класифікувати їх.

Творчість: організовувати взаємозв'язок минулих і дійсних подій; критично ставитися до того чи іншого аспекту розвитку нашого суспільства; уміти протистояти невпевненості та труднощам; займати позицію в дискусіях і висловлювати власні думки; бачити важливість політичного й економічного оточення, в якому проходять навчання та робота; оцінювати соціальні звички, пов'язані зі здоров'ям, споживанням, а також із навколишнім середовищем; уміти оцінювати твори мистецтва й літератури; включатись у проект; нести відповідальність; входити до групи або колективу та робити свій внесок; доводити солідарність; уміти організовувати свою роботу; уміти користуватись обчислювальними та моделюючими приладами.

Співпраця: уміти співпрацювати та працювати у групі; приймати рішення – улагоджувати розбіжності та конфлікти; уміти домовлятися; уміти розробляти та виконувати контракти.

Адаптація: уміти використовувати нові технології інформації та комунікації; доводити гнучкість перед викликами швидких змін; показувати стійкість перед труднощами; уміти знаходити нові рішення.

Тренінги: вміння працювати за такими напрямками:

- роль керівника; стилі управління; підходи до управління людьми;

- у чому полягає робота керівника;
- культура короткострокових і довгострокових результатів;
- як домагатися від підлеглих виконання роботи;
- як домогтися результативного контролю;
- як знайти час для виконання всіх завдань;
- проведення нарад;
- розвиток співробітників;
- техніка швидкого введення в посаду;
- рівні зрілості персоналу;
- побудова взаєморозуміння з підлеглими;
- як не робити спілкування болючим;
- правила критики і заохочень.

Таким чином, структура і зміст професіоналізму керівника можна подати у вигляді сукупності компетенцій, які виявляються в уміннях і поєднують діяльнісну і змістову складові.

До шляхів удосконалення управління ПТНЗ у сучасних умовах можна зарахувати такі:

- постійний аналіз результатів власних управлінських дій,
- спроможність підтримувати педагогів-новаторів не лише

соціальними і психологічними методами заохочення, а й матеріальними за рахунок інвестицій;

□- створення правових, організаційних і психологічних умов для здійснення інноваційної діяльності; залучення різних інвесторів;

□- входження у регіональні, національні та міжнародні інноваційні освітні проекти;

□- входження до загальної (локальної) мережі Інтернет;

□- створення конкурентоспроможного освітнього середовища.

Однією з важливих умов забезпечення мотивації діяльності працівників ПТНЗ є вмотивованість дій самого керівника, що досягається в результаті дотримання ним певних умов, а саме:

чіткого усвідомлення мотивів своєї управлінської діяльності;

чіткої постановки цілей перед собою та колективом, відповідальності за результати дій;

використання вольових прийомів і засобів саморегуляції для переборювання труднощів, які виникають при досягненні мети [1].

Оскільки в сучасних умовах кардинальних змін, що характерні для ринкових відносин, досить актуально залишається проблема продуктивного управління, то доцільно визначити як основні операційні функції управління не тільки планування, організацію, контроль, а й координування і коригування (оперативне коригування).

Література

1. Мельніченко В.В. Особливості менеджменту у професійно-технічній освіті : навч. посіб. / В.В. Мельніченко. – Миколаїв : КВУТ, 2006. – 240 с.

Капран Світлана

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. Керівники всіх структурних підрозділів ПТНЗ постійно повинні приймати рішення, які так чи інакше потребують правового аналізу. Правова підготовка керівників ПТНЗ, знання та розуміння нормативних актів повинні бути на досить високому рівні. На жаль, сучасна система правової підготовки керівників ПТНЗ не вирішує цих завдань.

Нині нормативно-правова база освіти нараховує значну кількість нормативно-правових 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.

Якщо розглянути основні функції професійної діяльності керівника системи професійної освіти, то вони включають організаційну, методичну, навчальну, виховну, контрольню-діагностичну, прогностичну та виробничо-технічну функції. Кожна з цих функцій не може бути виконана без знань певної нормативно-правової бази освіти та вмінь використовувати ці знання у професійній діяльності. Кожен крок керівника, його рішення мають бути виваженими та захищеними з правової точки зору, чітко нормативно регламентованими і не повинні суперечити діючому законодавству. 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.

Аналіз системи освіти показав, що правова підготовка фахівців освіти не передбачає вивчення основ освітнянського 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 ПТНЗ значно покращить їхній професійний рівень та буде сприяти найкращому їх адаптуванню в умовах децентралізації професійно-технічної освіти.

Карп'юк Марія

ФУНДАМЕНТАЛЬНІ ЗАКОНИ ЕКОНОМІЧНОЇ УСПІШНОСТІ ЯК УПРАВЛІНСЬКИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ КЕРІВНИКА ПТНЗ

1. Сучасний етап розвитку планетарного людства абсолютною більшістю фахівців різних галузей знання характеризується як кризовий. На такій оцінці сходяться представники й природничих, і суспільно-гуманітарних наук. Стає зрозуміло, що модель «прогресу» за рахунок експлуатації Природи аж до її знищення, стає фундаментом можливого самознищення людської цивілізації. Звідси потреба не замикатися межами традиційних підходів і напрацьованих теорій, що розглядаються в тій чи іншій науці, а намагатися максимально інтегрувати здобутки різних напрямів знання, адже сьогодні вже відомо, що увесь Всесвіт функціонує за голографічним принципом. Суть голографічної природи Універсаму полягає в тому, що все в Світобудові пов'язане між собою. Це єдина вібраційно-комунікативна система, між елементами якої здійснюється безперервний обмін інформацією. XXI століття наповнене викликами, для розуміння природи яких традиційні схеми мислення вже не спрацьовують. Це викликає потребу в професійній управлінській освіті також здійснювати якісне оновлення світоглядної парадигми, що багатогранно й багатовекторно реалізовується в практичній діяльності керівника ПТНЗ. Увага до фундаментальних законів і закономірностей, що діють у енергоінформаційному просторі, дає можливість управлінцям професійної освіти здійснювати організаційно-виховні заходи з більшим рівнем прогностичної результативності. Крім того, це дозволяє всі аспекти економічного виховання майбутніх кваліфікованих робітників вирішувати з урахуванням загальнопланетарних тенденцій. Основними глобальними проблемами сучасної гуманістики є поглиблення знань про космопланетарну природу особистості, холістичне (ноосферне, синергетичне, екологічне, цілісне) мислення, систему діючих принципів і законів на рівні духовно-екологічних, економічних, виробничо-підприємницьких вимірів сьогодення, що проявляються в матеріальному світі інтегрально, взаємозв'язано.

2. Не можна прогресувати, спираючись на усталені й застарілі

стереотипи, які з огляду на цілий ряд соціально-політичних факторів, ніколи якісно не відображали стан справ у реальному світі, тим більше, що з початку індустріалізації аж до кінця ХХ ст. європейська наука не змінювала ні принципів, ні вектора свого розвитку – відбувалося невпинне розширення кола досліджень із постійним поділом широких наукових сфер на сектори, сегменти, останні – ще на більш часткові галузі, підгалузі, а їх – ще на дрібніші. Отже, як прозорливо зазначав ще в 1902 р. В.І. Вернадський, сформувалася виразна традиція спеціалізуватися не за науками, а за проблемами (часто досить штучно виділеними як предмет самостійного дослідження). Це не дає можливості прослідкувати приховані інтегральні асоціації та взаємозв'язки досліджуваних об'єктів між собою.

3. На сучасному етапі становлення ринкових відносин в нашій державі перед управлінцями ПТНЗ постає ряд важливих завдань. Важливо в практичній діяльності, спрямованій на формування етики й екологічної свідомості майбутніх кваліфікованих робітників, системно враховувати той факт, що вихованці професійної освіти інтегровані в економіку, промисловість, ринок праці, з чого постає необхідність адаптовуватися до жорстких вимог, які додатково ускладнюються кризовими явищами, а також корумпованими процесами та розбалансованою правовою системою.

4. Кожному керівнику ПТНЗ важливо враховувати, що для розвитку економічної культури визначальним є цілеспрямований саморозвиток майбутнього кваліфікованого робітника, який не тільки є користувачем наявних і створених людством цінностей, але й в процесі професійної самореалізації та саморозвитку має виходити на більш високий свідомісний рівень в оволодінні основами економічного мислення, нарощуючи знання про екологічну економіку, про закони синергетики зовнішнього Простору, потужним енергетичним компонентом якого є кожна людина й людство в цілому, чим і мотивується потреба знати Закони.

5. Фундаментальні закони управляють світом. Вони управляють Всесвітом, людиною й людством, бо ми живемо в сфері їх дії, а отже, не можемо бути вільними від їх впливу. І тільки наша інертність, неухважність, звуженість світогляду спричиняють ілюзію, що ми живемо самі по собі, незалежно й вільно. Будь-який закон – це прояв процесів фізичного або надтонкого світу як певної форми існування. Жодна істота не може жити, бути економічно чи особистісно якісно реалізованою поза законами. Людина довгий час залишалася поза

увагою до факту детермінованості фундаментальними законами, за якими функціонує Природа, частиною якої є шестимільярдний колектив землян.

6. Будь-який успіх – це наука. Вихованці ПТНЗ під професійним спрямуванням керівників мають розвинути самосвідомість до розуміння того, що ми живемо в упорядкованому світі, який функціонує за чітко визначеними й прогнозованими законами, що організують і спрямовують всі явища у Всесвіті. Якщо ми станемо діяти в гармонійному контакті з цими законами, то будемо незмінно домагатися успіху в усіх починаннях. А для цього їх просто треба знати та впустити в практику власного як професійного, так і родинно-сімейного, а також соціально-громадянського життя. Отже, знайомство з цими законами дозволить майбутнім кваліфікованим робітникам стати успішними в усіх сферах життєдіяльності. Ці всесвітні закони діють постійно, не залежно від того, знаємо ми про них і чи вважаємо їх істинними. Вони діють в усіх вимірах нашої життєдіяльності незалежно від того, чи вміємо ми користуватися ними свідомо. А тому цілком доречно й актуально при формуванні професійних якостей вихованців ПТНЗ управлінським колективом педагогів та директорами професійних закладів зважати на потреби ринкової економіки в підготовці фахівців стресостійких, толерантних, ініціативних, працелюбних, мобільних, комунікабельних, відповідальних, ініціативних, здатних до саморозвитку, самоконтролю, самооздоровлення, успішного кар'єрного самостворення, що, фактично, не можливо без опори на фундаментальні закони.

7. Успіх – це наукове явище, яке визначається чіткими й незмінними законами, які діють реально у Світобудові. Наука успіху в усіх сферах життя, включаючи економічно-виробничі, спрямовує нашу діяльність у відповідності перш за все з такими фундаментальними законами, як: а). Закон вічної трансформації енергії. Отже, важливо все сприймати через аспект змінності, не прив'язуючись до фрагментарності та не стабілізуючи її. б). Закон вібрації. Артефакти, які нас оточують, – це все енергія, що вібрує на різних частотах. Одна з найпотужніших форм енергії – це наші думки. Це означає, що вони матеріальні. Частковим проявом Закону вібрацій є Закон при тяжіння, тобто ідентичні частоти вібрацій взаємопритягуються. Практично це означає, що те, про що ми думаємо, до нас і приходять. в). Закон відносності. Цінність того чи іншого явища встановлюємо ми через відношення до нього. г). Закон

полярності. Він допомагає нам зрозуміти, що все має свою протилежність. Важливо орієнтуватися на цей закон при увазі до певних негативних якостей в особистості учня. д). Закон ритму: енергія світу функціонує подібно маятнику. Все в світі, починаючи з міжособистісних взаємостосунків і закінчуючи економічно-біржевими процесами, розвиваючись за своїми циклами, підпорядковано певному порядку. е). Закон причини й наслідку (Закон карми або 3-ій закон Ньютона). Зміст його: будь-яка дія рівна протидії. є). Закон породження (творення). З цього слідує, що все нове – це всього лише результат трансформації вже існуючих речей. Зв'язок з особистісно економічним (чи будь-яким іншим) успіхом цей закон має такий: успіх, до якого ми прагнемо на тому чи іншому етапі нашого життя, вже існує, бо є лише одне Джерело всього. Все походить з нього й формується з однієї енергії. Важливо лише оволодіти наукою доступу до вже існуючих благ й проявити їх. Отже, управлінцям ПТНЗ важливо навчити майбутніх кваліфікованих робітників для збереження успіху, підтримувати ментально-енергетичний зв'язок з джерелом всього успіху в світі. Важливо розвинути в учнів ПТНЗ природну надчутливість до невидимої надтонкої матерії реальності. Істинна віра – це здатність відчувати невидиме фізичним зором та інтуїцією власної душі. Сумарно зазначені фундаментальні закони багатомірного світу творять у системі цінностей особистості силу розуміння, силу парадигми, силу мрії, силу партнерства, силу дарування, силу вдячності та силу відповідальності, що й стає внутрішньою силою успішності, непереможності, геніальності, самодостатності, самореалізованості, самодостатності, духовної потужності.

Коваленко Сергій

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДИРЕКТОРА БАГАТОПРОФІЛЬНОГО ВПУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Сьогодні у нашій державі управління профтехосвітою здійснюється на трьох рівнях: на рівні центру, регіону і навчального закладу. Керівництво на рівні навчального закладу здійснює директор. Обсяг повноважень на кожному рівні залежить від можливостей конкретного рівня. Перевагою такої системи є чіткий розподіл повноважень. Однак, певні протиріччя, які виникають у процесі практичної діяльності висувають на перший план потребу децентралізації системи управління профтехосвітою.

У світлі кардинальних змін, що відбулися у житті країни, профтехосвіта потребує нової стратегії розвитку, яка б враховувала реалії сьогодення. Соціально-економічні трансформації в Україні виявили нагальну потребу у підготовці управлінців-менеджерів, поставили на порядок денний необхідність удосконалення нових методів управління. Удосконалення може бути здійснене через перегляд співвідношення повноважень на користь регіонів.

В умовах переходу до інформаційного суспільства усі типи ПТНЗ відчувають необхідність оптимізації методів управління з метою поліпшення освітніх послуг. Недостатнє економічне забезпечення вносить суттєві корективи в організаційне поле діяльності директора багатoproфільного ВПУ. Управлінська діяльність у навчальному закладі такого типу є складною і багатоплановою, тому визначальним у діяльності керівника є системний підхід до управління навчальним закладом, прогнозування основних напрямів його розвитку. Проте системний підхід не означає, що директор повинен охопити і зробити все сам. Директор впливає на всі аспекти навчально-виховного і навчально-виробничого процесів як безпосередньо, так і через заступників.

Управління навчально-виховним процесом в умовах багатoproфільного ВПУ поряд із загальними рисами має свої особливості. Специфіка полягає у тому, що на усі сторони життя ПТНЗ суттєво впливають потреби ринку, які швидко змінюються. Тому структура управління профтехучилищами має бути гнучкою. Якщо навчальний заклад виявиться не в змозі гнучко реагувати на зміни, то це неодмінно призведе до дестабілізації його роботи.

На часі оптимізація організаційних структур ПТНЗ загалом, і багатoproфільних ВПУ зокрема. Для цього потрібно усвідомити, що без усунення істотних недоліків у законодавстві кардинально змінити ситуацію не вдасться. Реалізація нової управлінської моделі неможлива без використання керівниками методів менеджменту і маркетингу. На практиці ж для значної частини директорів ПТНЗ послуговування згаданими навичками становить серйозні проблеми. Директор багатoproфільного ВПУ повинен уміти правильно розподілити ділянки роботи між управлінцями нижчої ланки – заступниками, завідуючими відділеннями, старшими майстрами, координувати і спрямовувати спільну діяльність. Якщо більшість рішень приймається директором одноосібно – це означає високий рівень централізації. Доцільним є розмежування управлінських повноважень функціональних підсистем, наприклад, фінансової,

виробничого навчання, інформаційного забезпечення тощо.

Пріоритет централізації може призвести до неврахування особистих інтересів педагогічних працівників, звуження можливостей їх професійного зростання і реалізації, бюрократичності і заформалізованості управлінських структур. Перевагою моделі централізованого управління є її простота для виконання, найсерйознішим недоліком – відсутність гнучкості. Досвід Франції, Великої Британії, інших розвинутих країн, а також Росії і Білорусі свідчить на користь децентралізації.

На часі створення регіональних систем підготовки кваліфікованих робітників, орієнтованих на потреби місцевої економіки. Позитивний ефект буде неможливий, якщо децентралізація управління системою ПТО не буде супроводжуватись відповідною децентралізацією фінансових надходжень і не буде створений механізм фінансування з різнорівневих бюджетів. Однією з головних проблем є те, що фінансування здійснюється з обласного бюджету, а майно належить державі.

Суспільство повинно усвідомити, що сьогодні потрібна така модель управління, яка б враховувала основні тенденції розвитку системи ПТО, успішність функціонування якої залежить від адекватної та гнучкої реакції на виклики ринку праці.

Козак Андрій

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА – НЕВІД’ЄМНА СКЛАДОВА ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Професійно-технічна освіта (далі – ПТО) є специфічною галуззю системи освіти в Україні. В цій системі, окрім надання молоді повної загальної середньої освіти, формується кваліфікований робітничий потенціал. Сьогодні обов’язковою стала орієнтація професійної освіти на задоволення потреб ринку праці, запитів роботодавців, відкриття нових професій та спеціальностей.

Порівняно із зацікавленістю молоді у надбанні вищої освіти нині спостерігається зростання зацікавленості серед усіх груп населення у набутті робітничих професій в системі професійно-технічної освіти. Практичний досвід свідчить, що до цієї освітянської галузі останнім часом активно зростає інтерес роботодавців. Основна місія професійно-технічної освіти – формування кваліфікованого робітничого потенціалу для поповнення ринку праці та підтримки

економічної стабільності суспільства, що цілком відповідає державному курсу розвитку країни. Однак успішність її реалізації залежить від спільних зусиль навчального закладу, роботодавців, громадських організацій, органів державного управління, тобто від розвитку соціального партнерства та нормативно-правового забезпечення взаємодії всіх суб'єктів підготовки кваліфікованих робітників.

Аналіз наукових публікацій і педагогічного досвіду свідчить про те, що на сьогодні не існує ефективно функціонуючої системи соціального партнерства в професійній освіті. У зв'язку з цим вбачається важливим вивчення, обмін, висвітлення і використання вітчизняного і зарубіжного досвіду за допомогою різних носіїв інформації.

Слід зазначити, що соціальне партнерство виступає закономірним результатом кропіткої співпраці зацікавлених сторін. Ефективність соціального партнерства залежить, перш за все, від цілеспрямованої і систематичної роботи всіх суб'єктів професійно-технічної освіти щодо залучення роботодавців, підприємств, органів влади, вищих навчальних закладів, громадських організацій до спільної діяльності з підготовки висококваліфікованих робітників і створення сучасної інфраструктури професійного навчання. Сьогодні в співпраці суб'єктів соціального партнерства залишається низка проблемних секторів, які потребують ретельного вивчення, долучення до розроблення стратегічних напрямів розвитку системи підготовки кваліфікованих робітників, державних стандартів, науково-методичного та інформаційного забезпечення навчально-виховного процесу, соціального захисту учнівської молоді системи професійно-технічної освіти.

У контексті вище сказаного слід зазначити, що кожному директору ПТНЗ необхідно забезпечити створення умов для ефективної розбудови соціального партнерства, враховуючи об'єктивні і суб'єктивні чинники діяльності свого училища. Знаючись на механізмах і умовах розвитку соціального партнерства, він може успішно застосовувати цей ефективний інструментарій для усунення гострих соціальних протиріч та послаблення напруги і конфліктності трудових відносин у колективі. Перш за все, йдеться про цілеспрямоване та більш широке використання недостатньо реалізованих ресурсів соціального партнерства, до яких можна віднести: удосконалення системи, механізмів і процедур колективно-договірних відносин; зміцнення їх правової бази; обов'язкову участь

усіх сторін соціального діалогу в роботі над нормативними документами; розвиток переговорного процесу як основного способу виявлення, врахування і узгодження інтересів усіх партнерів; покращення кадрового, інформаційного та фінансового забезпечення роботи з соціального партнерства. Такі повноваження надає керівнику ПТНЗ Закон України «Про професійно-технічну освіту».

Оскільки реальні результати діяльності ПТНЗ із соціальними партнерами можна побачити лише через певний проміжок часу, коли випускники вийдуть на ринок праці, працевлаштуються і пропрацюють певний час, це ускладнює проблему визначення ефективності роботи ПТНЗ. За таких умов загальним критерієм результативності соціального партнерства є виконання головного завдання системи професійно-технічної освіти – задоволення реальної потреби регіону в робітниках за рахунок її випускників. Ефективність роботи ПТНЗ в умовах соціального партнерства визначається мірою досягнення поставлених перед ними завдань, серед яких провідною на сьогодні є підготовка висококваліфікованого робітника, здатного успішно самореалізуватися на ринку праці, сприяння розвитку мотиваційної сфери та відповідальності всіх зацікавлених суб'єктів соціального діалогу.

Корницька Лариса

СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ НА КОМПЕТЕНТНІСНІЙ ОСНОВІ

Реформування освіти, у тому числі й професійної, передбачає як зміни у підходах навчання, так і зміни в оцінюванні його результатів. Новим у системі ПТО є модульно-компетентнісний підхід навчання. Компетентнісний підхід у професійній підготовці, зумовлює формування нової системи діагностичних засобів: від оцінки знань до оцінки компетенцій та визначення рівня компетентності кваліфікованого робітника в цілому.

Оцінка – це кількісний показник якості результатів навчально-пізнавальної діяльності. Вона передбачає співставлення того, що засвоєно, з тим, що повинні знати і якими практичними вміннями і навичками повинні володіти учні (студенти) відповідно до вимог згідно навчальної програми. Оцінювання навчальних результатів передбачає оцінку як результат контролю. Основними компонентами оцінки є встановлення фактичного рівня знань (практичних вмінь і навичок) у співвідношенні виявлених знань з еталонними. Еталон

знань, умінь і навичок формулюється у вигляді критеріїв і норм.

Для того, щоб здійснювати атестаційне оцінювання (на робітничий розряд), та кваліфікаційну атестацію (на професію), слід розрізнити поняття «професія» і «види робіт». У межах однієї професії виконуються різні за складністю види робіт, за які, в разі атестаційної оцінки не нижче 4 бали (за 12-ти бальною системою) в сучасній системі ПТО, учень отримує певний розряд (II, III, IV), що підтверджується свідоцтвом. Кваліфікація є складовою професії, за яку учень ПТНЗ одержує (в залежності від складності виконуваних професійних дій) кваліфікаційний рівень, що дає можливість його працевлаштування.

За рівнем кваліфікації робітники поділяються на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані і некваліфіковані. Вони виконують різні за складністю роботи і мають неоднакову професійну підготовку.

У межах однієї професії розрізняють різні види діяльності, які в сучасному класифікаторі визначаються як професії, що є, на нашу думку, неправильним. Професія (фах) – виокремлений (окреслений) у рамках суспільного поділу праці комплекс дій та певних знань, що вимагає відповідної освіти чи кваліфікації.

Класифікація працівників за кваліфікаційним рівнем базується на їхніх можливостях виконувати роботи тієї чи іншої складності. *Кваліфікація* (з англ. quality – якість) – це наявність підготовки, професійних знань, навичок та досвіду, що дають можливість особі належним чином проводити певні дії, що визначається *розрядом*, *класом* чи іншими атестаційними категоріями; ступінь придатності, рівень підготовленості особи до певної роботи. Кваліфікація означає офіційне визнання цінності засвоєних компетенцій для ринку праці чи подальшої освіти. Висококваліфікований робітник повинен без проблем виконувати всі види робіт у межах професії.

Тому у системі ПТО пропонується модульне навчання. Модуль – це змістова складова освітньої програми, однак може бути і незалежним від цієї програми розділом курсу. Кожен модуль – це закрита структура певних знань і навичок, що дає особі виконувати певний вид роботи, за який вона може отримати сертифікат чи свідоцтво і працевлаштуватися на виконання такої роботи. У залежності від професії таких модулів може бути різна кількість. Чим більше модулів освоєно учнем (робітником), а це теоретичні знання, практичні уміння і навички і підтверджено атестаційним свідоцтвом, тим мобільнішим і затребуваним на ринку праці стає робітник.

Учень (робітник) у ПТНЗ проходить обов'язкову програму навчання конкретної професії чи обирає окремі модулі, які вважає за потрібні. Така система навчання дещо змінює сталий порядок навчального процесу, однак надає можливість вибору людині, яка є відповідальною за своє майбутнє. Таким чином підвищиться відповідальність щодо своєї освіти.

На нашу думку, сертифікат чи свідоцтво не можуть бути видані людині, яка не освоїла модуль на належному рівні. Сьогодні ж присвоюється розряд і надається свідоцтво учню, атестаційна оцінка якого не нижче 4х балів (за 12-ти бальною системою), чого не повинно бути в принципі. Оцінювання має здійснюватися за розробленими критеріями для кожного модуля. Учень ПТНЗ з низьким атестаційним балом не може отримати свідоцтво для працевлаштування.

Для конкурентоздатності на ринку праці необхідно оволодівати і суміжними в межах професії видами робіт. Тому в модульній системі ПТО вводяться інтегративні модулі.

У сучасному мобільному світі, де в рамках однієї професії, внаслідок впровадження нових технологічних процесів і обладнання, можуть змінюватися (оновлюватися) сталі види робіт на осучаснені (з програмним забезпеченням тощо), необхідні мобільні форми отримання професійних знань і навичок. Для цього й переглядається існуюча система ПТО. Професійно-технічна освіта має бути відкритою і мобільною системою, яка надаватиме послуги населенню упродовж працездатного життя.

Для цього розробляються модулі за кожним видом діяльності з конкретних професій, критерії підсумкового оцінювання і процедура атестаційного оцінювання.

Первинне оволодіння професією має проходити на базі середньої освіти для випускників ЗОШ. Диплом учень ПТНЗ отримує після повного курсу навчання, якщо його державна кваліфікаційна атестація підтверджена оцінкою не менше 8 балів.

Ланова Лариса

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА, ПЕРЕПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ РОБІТНИКІВ АВТОГОСПОДАРСТВ

Мета професійного навчання робітників автогосподарств – підвищувати якість професійного складу працівників, формувати в них високий професіоналізм, майстерність, сучасне економічне

мислення, вміння працювати в нових економічних умовах і забезпечувати на цій основі високу продуктивну працю й ефективну зайнятість.

Професійне навчання робітників автогосподарств на виробництві буває таких видів:

- первинна професійна підготовка робітників автогосподарств;
- перепідготовка робітників автогосподарств;
- підвищення кваліфікації робітників автогосподарств;
- підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців автогосподарств.

Первинна професійна підготовка робітників автогосподарств проводиться для осіб, які зараховані на роботу на підприємство учнями та раніше не мали робітничої професії. Таке професійно-технічне навчання забезпечує рівень професійної кваліфікації нових робітників, потрібний для продуктивної професійної діяльності.

Перепідготовка робітників автогосподарств – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку. Перепідготовка проводиться задля навчання робітників, що вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням чи реорганізацією автогосподарства тощо; задля розширення їх професійного профілю; якщо треба змінити професію через брак роботи, яка відповідає професії робітника або в разі втраченої здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Підвищення кваліфікації робітників автогосподарств – це професійно-технічне навчання працівників, що дає можливість розширювати й поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. *Підвищення кваліфікації робітників автогосподарств може здійснюватися за такими формами:*

– *виробничо-технічні курси* – призначені для підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань робітників, їх навичок та вмінь до рівня, що відповідає вимогам виробництва за професією, якою вони вже володіють. Успішне закінчення курсів є доконечною умовою для присвоєння робітникам автогосподарств вищого кваліфікаційного розряду (класу, категорії, групи) та професійного зростання;

– *курси цільового призначення* – робітники автогосподарств вивчають нове обладнання, вироби, товари, матеріали, послуги, сучасні технологічні процеси, засоби механізації та автоматизації, що

використовуються на виробництві, правила та вимоги їх безпечної експлуатації, технічну документацію, ефективні методи організації праці тощо.

Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців автогосподарств проводиться для вдосконалення знань, умінь та навичок за наявною спеціальністю, оволодіння функціональними обов'язками, основами менеджменту, маркетингу, вдосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо. Підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців автогосподарств може відбуватися як: спеціалізація; довгострокове підвищення кваліфікації; короткотермінове підвищення кваліфікації; стажування.

Спеціалізація проводиться з метою отримання робітником автогосподарства додаткових спеціальних знань, умінь та фахових навичок в межах спеціальності, якою він уже володіє. Зазвичай, спеціалізація здійснюється у відповідних навчальних закладах за професійним спрямуванням виробничої діяльності працівника без присвоєння кваліфікації та зміни освітньо-кваліфікаційного рівня. Тривалість спеціалізації становить не менше 500 год., після завершення якої працівникові видається *диплом про перепідготовку*.

Довгострокове підвищення кваліфікації здійснюється передусім для керівних працівників та фахівців автогосподарств, щойно прийнятих на роботу, або в разі їх переміщення по службі. У загальному порядку для керівних працівників та фахівців автогосподарств таке навчання має проводитися залежно від виробничої потреби, але не рідше одного разу на 5 років. Зазвичай навчання здійснюється в закладах післядипломної освіти, а його тривалість устанавлюється від 72 до 500 год. Довгострокове підвищення кваліфікації підтверджується відповідним *свідоцтвом*.

Короткотермінове підвищення кваліфікації – це поглиблене вивчення керівними працівниками та фахівцями автогосподарств певного напрямку діяльності. Проводиться періодично залежно від виробничої потреби, а саме: модернізації, перепрофілювання чи структурної перебудови автогосподарства, значних змін у нормативно-правовій базі, яка регулює його діяльність тощо. Тривалість навчання становить не більше 72 год. Підтвердженням такого навчання є *посвідчення* або *довідка*.

Стажування – проводиться в автогосподарствах як в Україні, так і за її межами задля того, щоб робітники автогосподарств засвоїли вітчизняний і зарубіжний досвід та набули практичних умінь і навичок

для виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня. Тривалість стажування залежить від мети й виробничої потреби та становить не більше 10 місяців. Після закінчення стажування робітникові автогосподарства видається *довідка* довільної форми.

Окрім перелічених форм підвищення кваліфікації робітників автогосподарств, підприємствами в разі виробничої потреби можуть застосовуватися й інші форми, такі як: семінари, семінари-практикуми, семінари-наради, «круглі столи», тренінги тощо.

Луговська Еліна

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ТЕХНОЛОГІЯ ЗБЕРІГАННЯ, ПЕРЕРОБКИ ТА КОНСЕРВУВАННЯ ПЛОДІВ І ОВОЧІВ» У ПЕДАГОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ

Останнім часом у харчовій промисловості України все вагомніше заявляють про себе суттєві зміни: швидке впровадження нових технологій виробництва продукції, урізноманітнення сировинної бази, нові форми організації виробництва, модернізація технологій виробництва і устаткування, тому заявляється потреба в кваліфікованих фахівцях харчової промисловості.

На сьогодні головним завданням ВНЗ I-II р.а. технічного профілю є створення моделі фахівця як особистості, котра прагне до самовдосконалення на когнітивному, мотиваційному, аутопсихологічному та інформаційному рівнях, володіє визначеним набором компетенцій, здатна успішно адаптуватися до умов життєдіяльності та бути конкурентоспроможною на українському та світовому ринках праці. До того ж нові вимоги до підготовки майбутніх техніків-технологів харчової промисловості, зокрема до фахівців спеціальності «Технологія зберігання, переробки та консервування плодів та овочів» (ТЗКШПО), крім професійних знань, умінь, навичок передбачають включення і особистісного компоненту, тобто вироблення тих якостей особистості, яких потребує дана професія. Зростає значення таких професійно-важливих якостей як комунікабельність, освіченість, організованість, рішучість, відповідальність, готовність до безперервного творення, творчої самореалізації, професійної мобільності, психологічної стійкості, спроможності справлятися з різними життєвими і професійними ситуаціями безпосередньо на підприємстві. Всі вище перераховані вимоги до фахівців зумовлюють потребу в пошуках ефективних

методів та підходів до професійної підготовки майбутніх фахівців спеціальності ТЗКППО, важливою складовою якої є професійна компетентність.

З аналізу психолого-педагогічної літератури слідує, що не існує єдиного конкретного визначення поняття «професійна компетентність». Це можна пояснити тим, що існують різні підходи до проблеми, а також її специфічним змістом. У педагогічному аспекті професійна компетентність розглядається як індивідуальна якісна характеристика ступеня відповідності вимогам професії.

Під поняттям компетентність І.О. Зимня розуміє «актуальну, особистісну якість, що формується, інтелектуально і особистісно обумовлену соціально-професійну характеристику людини, що ґрунтується на знаннях».

Оскільки компетенції – це, насамперед, замовлення суспільства щодо підготовки його громадян, то перелік компетенцій фахівця визначається узгодженою позицією суспільства в країні. Дослідники відзначають необхідність уточнення прогностичної моделі випускника за професійно значущими параметрами і аспектами необхідних знань, умінь і навичок професійної компетентності в різних галузях діяльності.

Якщо результатом освіти виступає діяльність, тоді потрібно розробити таку модель підготовки фахівця, котра б з мінімальним відхиленням відображала її структуру. Такою моделлю нині виступає система компетенцій. В педагогічній теорії і практиці виділяють професійні та загальні для всіх фахівців (ключові) компетенції (рис. 1).

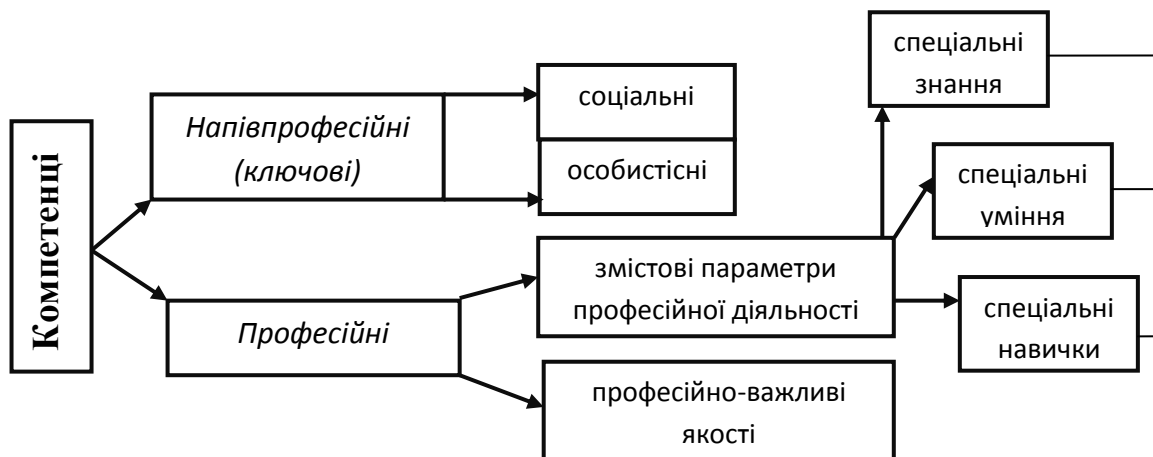


Рис. 1. Компетенції фахівця

На думку Ларіонової О., професійна компетентність – показник готовності фахівця до виконання конкретної професійної діяльності на відповідному якісному рівні з використанням усталених професійно

важливих якостей і досвіду.

Професійна компетентність – це інтегративна якість, яка включає рівень оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками, а також особистісну компетентність, яка виявляється, перш за все, у комунікативності, творчості і креативності.

Гриненко В. розробив модель професійної компетентності фахівця, яка, на його думку, відображає «ідеальний образ» працівника. Її основними складовими є: сукупність знань, умінь і навичок, а також форми поведінки, які можна споглядати й оцінювати.

Аналітичний огляд психолого-педагогічної літератури дозволив визначити сукупність компетентностей майбутніх фахівців технічних ВНЗ I-II р.а.

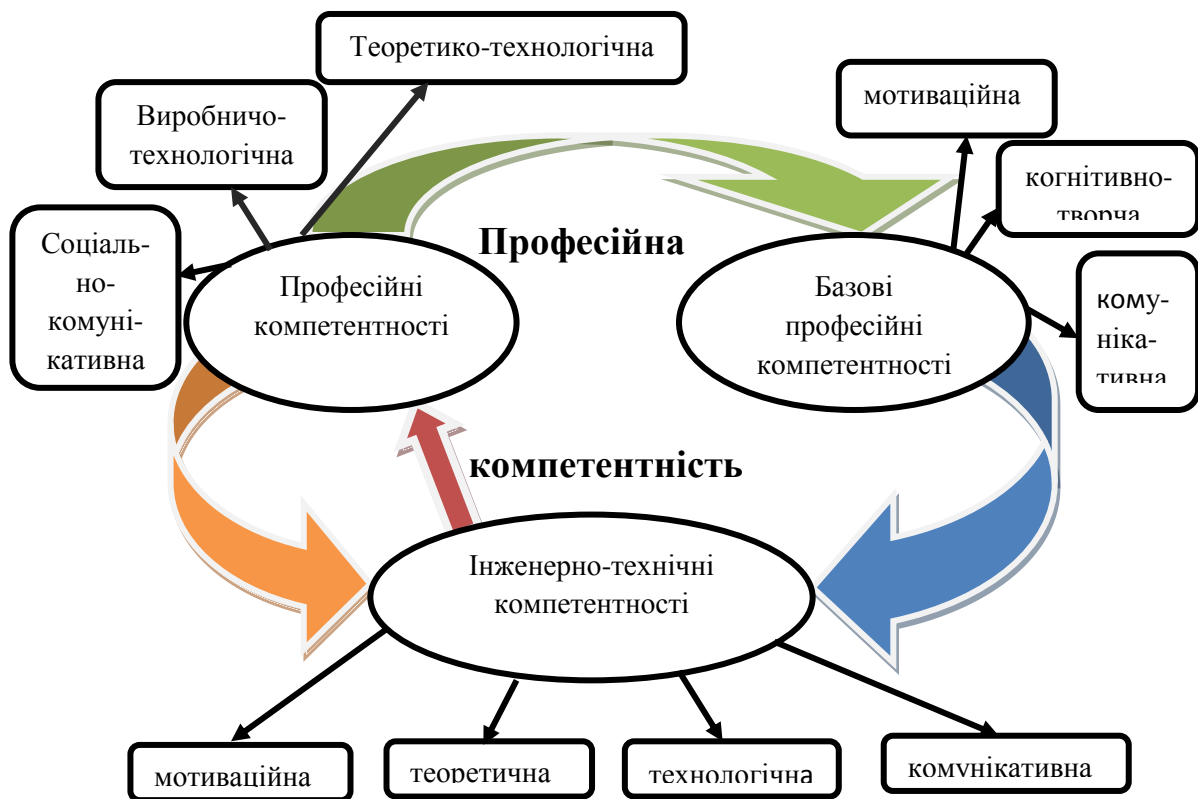


Рис 2. Структура професійної компетентності майбутніх фахівців технічних ВНЗ I-II рівнів акредитації

Ключовими результатами навчання майбутніх фахівців спеціальності «ТЗКППО» повинні стати:

- загальні уміння та навички;
- базові уявлення про структуру, управління та оптимізацію технологічного процесу, підбір, розрахунок та ефективність витрат матеріалів;

- когнітивні уміння та навички з предметної області;
- практичні навички з предметної області.

Резервом формування професійної компетентності у майбутнього фахівця спеціальності «ТЗКППО» може стати широке використання інформаційно-комунікаційних технологій, коли оволодіння професійною діяльністю здійснюється з урахуванням педагогічних умов і психологічних механізмів, за яких, по-перше, студент є особистістю, яка формується й розвивається, по-друге, накопичений потенціал забезпечує формування професійної компетентності в умовах змодельованої, імітованої або реальної професійної діяльності.

Любінець Світлана

ВИХОВНА РОБОТА ІЗ УЧНЯМИ ПТНЗ ЯК ПРЕДМЕТ ПЕДАГОГІЧНОГО АНАЛІЗУ

Успішне керівництво виховним процесом передбачає володіння системою аналітичних знань. Аналіз – одна з найважливіших функцій роботи керівника навчального закладу, важливий метод, який допомагає удосконалити виховний процес. Створення системи виховної роботи на основі педагогічного аналізу дозволяє заступнику директора ПТНЗ з виховної роботи побачити та оцінити зміни у виховному процесі, прогнозувати шляхи його розвитку.

Аналіз дає можливість оцінити ефективність виховного процесу, визначити чинники, які впливають на результати виховання, виявити причину недоліків, допомагає кожному суб'єкту виховного процесу краще зрозуміти своє місце в загальній системі навчально-виховної роботи, створює умови, щоб зробити свою діяльність більш цілеспрямованою і плідною. Відомо, що чим глибше та обґрунтованіше педагог здійснює аналіз, проникає в суть управління ПТНЗ і керованих ним процесів, тим доказовіші та ефективніші його дії щодо впровадження керованої системи і переведення її в новий більш високий якісний стан.

Вивчення наукової літератури з проблем управління навчальними закладами свідчить про те, що аналіз тісно пов'язаний з цілепокладанням, прогнозуванням, плануванням виховної роботи. Науковці наголошують на тому, що чим глибший аналіз, тим правильніше і конкретніше будуть визначені цілі та завдання діяльності колективу на певний період. Чим конкретніші цілі, тим правильніше, оптимальніше буде здійснено відбір змісту і форми

роботи, яка планується.

Безумовно, виховний процес – явище багатогранне і складне, тому проаналізувати всі його аспекти неможливо. І тому найголовніше вибрати у ньому ключовий діючий чинник, вивчити його, визначити причини його виникнення дасть можливість заступнику директора з виховної роботи, класним керівникам, вихователям виробити заходи щодо врегулювання виховного процесу, нейтралізувати дію інших чинників, менш суттєвих чи випадкових. Найголовнішим в аналізі виховного процесу є аналіз підсумків навчального року, який в Бурштинському вищому професійному училищі та ресторанного сервісу проводиться на засіданні педагогічної ради. Кожен член колективу (майстер виробничого навчання, класний керівник, вихователь) має можливість побачити переваги й недоліки своєї роботи, проаналізувати стосунки з учнями. Водночас кожен суб'єкт виховного процесу училища відчуває відповідальність за доручену справу. Це дисциплінує його і навіть стимулює до розвитку здорового змагання, щоб роботу саме цього педагога було визначено найкращою.

Аналіз виховної роботи в зазначеному навчальному закладі протягом всього навчального року проводиться постійно. Узагальнення результатів, підбиття підсумків дисциплінують, підштовхують викладачів, стимулюють їх до самоосвіти. На підставі аналізу обов'язково приймаються оперативні управлінські рішення (накази по училищу, де конкретно призначено термін виконання та відповідальну особу).

На семінарах класних керівників, керівників гуртків та секцій, вихователів обговорюються методики з вивчення результатів виховної роботи в первинних об'єднаннях, зміст і методика колективного аналізу з учнями і батьками, вимоги до оформлення матеріалів аналізу. Так як в Бурштинському вищому професійному училищі та ресторанного сервісу навчаються учні пільгових категорій, то велика увага з перших днів навчального року приділяється аналізу контингенту. Відповідно до цього визначаються цілі і методи виховної роботи, адже головним завданням виховної роботи є виховання всебічно розвинутої особистості, висококваліфікованого робітника, конкурентоспроможного на ринку праці. Пріоритетні напрями здійснення виховного процесу в училищі визначають Державна національна програма «Освіта» (Україна XXI ст.), Концепція виховання дітей та молоді в національній системі освіти, Національна програма патріотичного виховання населення, формування здорового способу життя, розвитку духовності та зміцнення моральних засад

суспільства. Керуючись нормативно-правовими документами та на основі аналізу результатів діагностики навчально-виховного процесу, можливостей педагогічного колективу, умов навчального закладу, попередньої навчально-виховної роботи складається план на навчальний рік та помісячно за напрямками: громадянське, фізичне, превентивне, патріотичне, моральне, родинне, екологічне виховання та здоровий спосіб життя. Результатом виховної роботи є випускник, в якого сформовано рівень соціальної зрілості, достатньої для забезпечення його самостійності у різноманітних сферах життєдіяльності, творча особистість і з розвиненою потребою у самореалізації та самовдосконаленні.

Як зазначалось вище, метою аналізу є оцінка результатів виховного процесу, показником якого є випускник навчального закладу – людина, громадянин, конкурентоспроможний та висококваліфікований фахівець, суспільно-активний індивідуум.

Маленко Олена

ДО ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Виконання тих чи інших управлінських дій, організація процесу управління органічно пов'язані з наявністю певних владних повноважень. В основі лежить фундаментальний зв'язок між управлінням і владою, де повноваження є основою управління. Як зазначає С.В. Крисюк, управління є процесом реалізації владних повноважень, а розподіл повноважень та адміністративних функцій між органами управління в межах певної структури і визначає модель управління. За всієї різноманітності моделей управління освітою у світі всі вони зводяться до двох історично сформованих – централізованої і децентралізованої. Організації, де керівництво найвищої ланки має більшу частину повноважень, необхідних для прийняття рішень, називаються централізованими. Децентралізовані організації – це такі, в яких повноваження розділені між нижчими рівнями управління.

В умовах децентралізації особливо зростає роль особистості керівника. Внаслідок розширення його компетенцій зростає відповідальність за результати діяльності, новим змістом наповнюються управлінські функції. Як показали дослідження, деякі керівники виявились невідповідними до цього. Тому стають актуальними питання підвищення рівня їх компетентності. Ця

проблема існує не лише у професійній освіті України, але й багатьох європейських країн. Так, наприклад, курс на децентралізацію управління характерний для країн Балканського півострова. Зокрема, Міністерством освіти і науки Сербії розроблено стратегію розвитку професійної освіти і навчання у Республіці Сербії на 2005–2015 роки, направлену на розвиток та прискорення процесу реформ, які розпочалися у 2001 р. Метою освітніх реформ Республіки Сербії є, перш за все, створення децентралізованої якісної системи освіти, яка повинна бути доступною всім потенційним студентам і відкритою для міжнародного співробітництва. Адже освітня система Республіки Сербія, як до недавня і в Україні, відзначалась надмірною централізацією. Проведення об'єктивної оцінки стану освіти Республіки Сербії, на даний час, є надзвичайно складним процесом, адже, по-суті, відсутні загальні критерії та система оцінки якості професійної освіти та навчання особливо з огляду на процес децентралізації. Тому, на наш погляд, досвід європейських сусідів може бути корисним. Адже у нас багато спільних завдань розвитку професійної освіти і навчання. Так, одними із пріоритетних у Сербії, Хорватії є: підвищення доступності професійної освіти і навчання для всіх категорій населення, що вимагає оптимізації їх структури; зосередження зусиль на підвищенні якості професійної освіти і навчання; налагодження добросусідських і партнерських відносин між країнами, бізнесом і системою професійної освіти і навчання, сприяння у професійному розвитку педагогічних працівників професійної освіти і навчання, підвищення рівня компетентності управлінців.

Одним із перспективних напрямів роботи з керівниками ПТНЗ вважаємо підвищення ролі *мотивації* до вдосконалення управлінської діяльності, який має місце як в Україні, так і в Сербії та Хорватії.

Розглянемо детальніше теоретичні засади реалізації цього перспективного напрямку роботи з управлінськими кадрами. Мотивація – це процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поведінки, обумовленої комплексним впливом зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників. На думку Іванникова В.А., Ільїна Є.П., Леонтьєва О.Н., Орлова А.Б. та ін. мотивація – це процес детермінації активності людини чи формування спонукання до дії чи діяльності. Мотивацію пов'язують із потребами і мотивами, світобаченням людини, її особистісними характеристиками і функціональними станами. Основу мотиваційної сфери особистості становлять *потреби*. Це динамічно-активні стани особистості, що виражають її залежність

від конкретних умов існування і породжують діяльність, спрямовану на зняття цієї залежності. В процесі діяльності відбувається як розвиток особистості, так і перетворення середовища, в якому знаходиться людина. Отже, потреби – це рушійна сила розвитку особистості.

Найпоширенішими вважають такі три типи мотивації:

I тип - працівники, орієнтовані переважно на змістовність і суспільну значимість праці;

II тип - працівники, переважно орієнтовані на оплату праці й інші нетрудові цінності;

III тип - працівники, у яких значимість різних цінностей збалансована.

Стимули, які впливають на трудову мотивацію: рівень заробітної плати; справедливість розподілу прибутків; умови праці; стосунки в колективі; кар'єрний розвиток; творчий аспект професійної діяльності; цікава робота; бажання самоствердитися; внутрішня культура.

Враховуючи викладене, до створення умов для підвищення рівня мотивації, стимулювання вдосконалення управлінської діяльності мають бути залучені як державні органи, так і ті, хто безпосередньо впливає на підготовку керівних кадрів.

Мигдалович Анастасія

АНАЛІЗ СТАНУ ВЗАЄМОДІЇ КЕРІВНИКІВ ПТНЗ ІЗ СОЦІАЛЬНИМИ ПАРТНЕРАМИ

Одним із пріоритетних завдань професійно-технічної освіти є формування у майбутніх фахівців професійних знань, умінь і навичок, розвиток відповідного технічного, технологічного та економічного мислення. Саме такі вимоги ставлять роботодавці перед випускниками ПТНЗ, саме такі вимоги ставить сучасний ринок праці. Співпраця навчального закладу і роботодавця – це перспективний шлях розв'язання багатьох проблем, що виникають у процесі підготовки і працевлаштування молодих робітників. Співробітництво з базовими підприємствами перш за все полягає в тому, що вони надають робочі місця для учнів училища і створюють належні умови для відпрацювання професійних умінь і навичок.

Бурштинське вище професійне училище торгівлі та ресторанного сервісу має багаторічний досвід роботи з соціальними партнерами, який розпочинається укладанням угод з базовими підприємствами м. Бурштина для проходження виробничого навчання учнями училища.

Угоди про співпрацю з базовими підприємствами передбачають не тільки виробниче навчання на робочих місцях, але й спільну організацію і проведення виставок, виставок-продажу, участь роботодавців у проведенні конкурсів професійної майстерності, тижнів спеціальностей та відзначення переможців професійних конкурсів і олімпіад.

За останні роки в училищі практикується захист творчих робіт учнями випускних груп під час державної кваліфікаційної атестації. За період переддипломної випускної практики учні вивчають та широко використовують в своїх творчих роботах питання організації виробництва, бізнес-планування, впровадження новітніх технологій безпосередньо на робочих місцях базових підприємств. Це дає можливість учням-майбутнім працівникам краще вивчити виробничі процеси, вникнути в організацію виробництва, навчитись здійснювати аналіз виробничих ситуацій та приймати правильні рішення.

Виробнича та передвипускна практика – це наступні етапи здобуття кваліфікації з професії, яку обрав учень. Керівники підприємств торгівлі та ресторанного господарства міста мають можливість здійснювати підбір кваліфікованих робітників для подальшого працевлаштування вже під час проходження учнями передвипускної виробничої практики.

Навчальний заклад значно посилив співпрацю з підприємствами Прикарпатського регіону завдяки бурхливому розвитку туристичної галузі в Івано-Франківській, Львівській областях. Партнерські взаємини училище має з туристичними комплексами «Княжий град», «Хата магната», рестораном «Будьмо», пансіонатом «Славський» та іншими. За період практики підприємства, крім перерахунку 50 % від заробленої учнями суми, надають фінансову допомогу у придбанні інвентаря, інструментарію, а також для підготовки і участі учнів училища в міжнародних конкурсах кулінарного мистецтва, які щорічно проводить Асоціація кулінарів України в м. Київ. Не один десяток років навчальний заклад успішно співпрацює з базовими підприємствами Миколаївської області (с. Коблево) та АР Крим. Під керівництвом майстрів виробничого навчання учні здійснюють комплексне обслуговування відпочиваючих на літніх базах практики. На робочих місцях вони вдосконалюють професійні уміння і навички, організовують виробничий процес, несуть відповідальність за якість продукції, культуру обслуговування. Зароблені кошти є складовою частиною виконання плану виробничої діяльності, обсяги якого кожного року збільшуються, і на 2011 р. складають 500 тис. грн.

Соціальна складова – це незмінна в діяльності навчального закладу.

Співпраця з літніми базами практики дає можливість не тільки вдосконалювати професійну майстерність учнів, але певною мірою оздоровити їх. Серед наших вихованців – діти-сироти, напівсироти і діти з малозабезпечених сімей. Пільгове харчування, поєднання посиленої праці з відпочинком на узбережжі Чорного моря, виплата учням-сиротам 100% заробітної плати – це ті дивіденди, які отримують учні. Окрім того, це прекрасна нагода відвідати легендарне місто-герой Одесу, ознайомитись з історичними пам'ятками культури Криму.

В училищі активізована співпраця з Івано-Франківським обласним центром зайнятості. Щорічно навчальний заклад бере участь у тендері серед ПТНЗ області і виборює право на здійснення професійної підготовки незайнятого населення. Вже традиційним стало проведення разом з центром зайнятості Дня відкритих дверей, ярмарку професій за участю роботодавців, учнів шкіл м. Бурштина, Галицького району. Це суттєва складова в організації профорієнтаційної роботи та вирішення питання працевлаштування випускників училища.

Соціальне партнерство для нашого навчального закладу полягає не тільки у співпраці з базовими підприємствами. Училище впродовж багатьох років в тісному контакті працює з органами місцевого самоврядування, є незмінним учасником різних культурних заходів та урочистостей в місті.

Водночас слід зазначити, що активна співпраця з підприємствами багато в чому залежить від керівників і педагогічних колективів ПТНЗ, які виступають ініціаторами цієї взаємодії. Вона будується на договірній основі. Бурштинська міська рада в особі голови міста з розумінням ставиться до проблем навчального закладу і підтримує ініціативу педагогічного колективу.

Новиков В'ячеслав

ВИРОБНИЧЕ НАВЧАННЯ ЯК ДЖЕРЕЛО ФІНАНСУВАННЯ РОЗВИТКУ ПТНЗ

Забезпечення підготовки висококваліфікованої робочої сили можливо досягти тільки через реформування системи професійно-технічної освіти, зокрема, впровадженням новітніх технологій в теорію і практику управління ПТНЗ. Все це має відповідати не лише державній політиці в означеній галузі, а й прогнозуванню розвитку

ринкової економіки та потреб регіону. Але досягти сьогодні зазначеного вище дуже важко без підтримки держави, а тим паче регіону. Тому Глухівський професійний ліцей ставить задачу – через ефективне використання виробничого навчання забезпечити розвиток навчального закладу в економічному і соціальному напрямках.

Випускники ліцею працюють в умовах швидкого розвитку науки, техніки, технології. Уже сьогодні цикл оновлення технології в окремих галузях промисловості коротший, ніж термін навчання. Тому проблеми технічної освіти – це перш за все створення передумов для підготовки робітників нового типу, всебічно освічених, творчих, які вміють швидко адаптуватись у нових економічних умовах. Тому ліцей сьогодні спрямовує свою діяльність на пошук шляхів залучення додаткових коштів фінансування навчального закладу.

Результати вивчення фінансово-економічної діяльності і матеріально-технічної бази Глухівського професійного ліцею дозволили визначити домінуючі тенденції щодо пошуку шляхів залучення додаткових коштів:

- ✓ види освітніх послуг повинні бути адекватні структурі попиту і потребам регіонального ринку праці;
- ✓ моральний і фізичний знос навчально-лабораторного устаткування, інструментів, обладнання, недостатність видаткових матеріалів не дають можливості освоєння сучасними технологіями;
- ✓ освітня діяльність в організаційно-правовій формі установи не дозволяє мобільно реагувати на потреби ринку, тому що обмежена рамками освітнього стандарту;
- ✓ підприємства хочуть одержати готового фахівця, і якщо беруть на практику учня, то без оплати, що знижує їх бажання йти на виробничу практику за фахом;
- ✓ наявність достатньої кількості робочих кадрів, підготовлених за рахунок бюджету, і невисока якість підготовки цих кадрів не зацікавлює роботодавців у фінансуванні освіти;
- ✓ підготувати висококваліфікованого фахівця можливо тільки на реальному виробництві, що адаптує освітній процес до ринку;
- ✓ на базі освітніх установ складно організувати прибуткове виробництво, тому що система розпорядження фінансами через державне замовлення знижує мобільність виробничого процесу і робить його збитковим.

Усе це дозволяє зробити висновок на користь додаткового фінансування установ професійної освіти за рахунок професійної підготовки.

СТАН РОБОТИ З ІНФОРМАЦІЄЮ В СУЧАСНОМУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Сучасний період розвитку професійно-технічної освіти характеризується глибокими і якісними перетвореннями, викликаними трансформаційними змінами в усіх сферах життєдіяльності людини. В цих умовах особливу цінність набуває «робітник знання» – фахівець, здатний функціонувати в інформаційному просторі. Для нього інформація і знання є тією новою сировиною і продуктом, на якому будується його професійна діяльність. До таких фахівців відносять управлінський персонал організацій, в тому числі й керівників ПТНЗ, чия праця наближається до кваліфікації вчених. У зв'язку з цим актуалізується необхідність вдосконалення їх знань, умінь і навичок здійснення інформаційно-аналітичної діяльності.

Відповідно до завдань дослідження проблем теорії і методики розвитку інформаційно-аналітичної компетентності нами було вивчено стан роботи з інформацією в сучасному ПТНЗ з метою отримання емпіричного матеріалу – фактів як основи наукового узагальнення. Побудова емпіричної бази наукового дослідження є проблемозорієнтованою і здійснювалась за допомогою спостереження, співбесіди та анкетування керівників ПТНЗ різного типу.

Насамперед нас цікавили ті *рівні* управління ПТНЗ, з яких керівники отримують інформацію. У процесі вивчення документації і проведеного опитування всі 46 респондентів (100 %) указали на такі рівні: Міністерство освіти і науки, молоді і спорту України; обласне головне управління освіти і науки, навчально-методичний кабінет. З'ясування *видів* інформації, з якими доводиться працювати в ПТНЗ, указує на їх різноманітність. Респонденти називають такі види: рекомендації (10,87 %), листи (10,87 %), накази (13,04 %), словесні (2,17 %), друковані (8,70 %), електронні (8,70 %), інтернет (6,52 %), плани (2,17 %), нормативно-розпорядчі документи (6,52 %), періодика (7,09 %), фахові видання (2,17 %), положення (7,09 %), постанови (7,09 %), текстова (2,17 %), графічна (2,17 %), таблиці (2,17 %), різна (2,17 %). *Джерела* надходження інформації, за визначенням опитуваних, також достатньо різноманітні. Це: інтернет (19,57 %), пошта (10,87 %), електронна пошта (23,91 %), інформаційні збірники (6,52 %), посібники (2,17 %), листи (7,09 %), періодика (8,70 %), фахові видання (7,09 %), розпорядчі документи (7,09 %), сайт обласного навчально-методичного центру (2,17 %), досвід колег

(2,17 %), факс (6,52 %). Аналіз отриманих фактів вказує на те, що види інформації і джерела їх надходження керівники часто ототожнюють. Це: інтернет, листи, розпорядчі документи, періодика.

Оскільки ефективність управлінської діяльності залежить від уміння керівника працювати з інформацією – обробляти, створювати банки даних, використовувати її в практиці управління тощо, то нас цікавили *заходи*, які вживаються щодо реалізації отриманої інформації в повсяденній практиці керівників ПТНЗ. У перелік таких заходів респонденти включили: вивчаю питання (2,17 %), розробляю заходи (2,17 %), готую по ній інформацію (2,17 %), опрацьовую (2,17 %), обираю шляхи вирішення (2,17 %), електронна пошта (7,09 %), ознайомлення педагогічних працівників (10,87 %), реєстрація (2,17 %), ведення організаційно-розпорядчої документації (7,09 %), видання наказів (10,87 %), розробка інструкцій, рекомендацій (8,70 %), аналізую (8,70 %), працює мережа інтернет (2,17 %), відвідую обласні заходи (2,17 %), відвідую виставки (2,17 %), обговорення в педагогічному колективі (8,70 %), звітність (8,70 %), обмін інформацією на семінарах (2,17 %). Результати вивчення одержаних емпіричних даних є свідченням достатньо низького рівня обізнаності керівників ПТНЗ у заходах щодо реалізації отриманої інформації. Найчастіше з нею ознайомлюють педагогічний колектив для подальшого обговорення, на її підставі розробляються певні інструкції або рекомендації. Інформація використовується для звітності.

Відомо, що інформаційно-аналітична діяльність суб'єктів управління передбачає обов'язковий аналіз інформації з використанням різних форм, методів і засобів. Тому керівному персоналу ПТНЗ було запропановано назвати основні з них. До переліку форм, методів і засобів аналітичної діяльності з інформацією ними були включені: вивчення питання (7,09%), досвід (2,17%), висновки (2,17%), розгляд (2,17%), пошук додаткової інформації (2,17%), словесні (8,70%), наочні (8,70%), групові (6,52%), індивідуальні (7,09%), аналіз (2,17%), планування (2,17%), взаємовідвідування уроків (2,17 %), звітність (7,09%), бесіда (2,17%), лекції (2,17%), презентації (2,17%), різні (2,17%). Ознайомлення з отриманою від респондентів інформацією вказує на те, що аналіз як метод наукового пізнання і як функція управління в ПТНЗ є «вузьким» місцем.

Таким чином, одержані нами емпіричні дані вказують на необхідність цілеспрямованої підготовки керівників ПТНЗ до інформаційно-аналітичної діяльності, потребу практиків у науково-методичному забезпеченні цього процесу.

МОНІТОРИНГ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Ефективний менеджмент та організація праці керівника є ключовою передумовою успішного функціонування будь-якої організації. Проблема якостей, необхідних керівнику, давно досліджується в управлінській науці. Ідеальний керівник – поняття суб'єктивне, змінне в часі і у ставленні підлеглих. Проте, є ряд адміністративних функцій, які підлягають виміру та оцінці.

Керівники професійно-технічного навчального закладу (далі – ПТНЗ), керуючись нормативно-розпорядчими документами в галузі професійно-технічної освіти, статутом, штатним розкладом визначають кількість заступників та їх посадові обов'язки. Така група функціональних фахівців, наділена владними повноваженнями, є помічниками керівника, розширює його можливості і цим полегшує виконання управлінських дій, впливаючи на прийняття ним компетентних рішень. Керівник, як і його заступники, має певні якості, які визначаються рівнем кваліфікації та управлінської компетентності, здібністю до керівництва, мотивами та потребами, умінням використовувати створені умови для ефективного виконання посадових обов'язків. Все це в комплексі позитивно чи негативно впливає на якість освітніх послуг.

Ефективну діяльність керівників ПТНЗ можливо вивчити шляхом аналізу їх роботи через наявні статистичні звіти, показники, навчально-плануючу документацію. Для аналізу необхідно використовувати лише об'єктивні та доступні джерела інформації.

Для моніторингу ефективної діяльності керівників ПТНЗ регіону та їх заступників (або окремо взятого навчального закладу) в контексті якості освітніх послуг пропоную ряд характерних індикаторів (ознак, якостей) ефективного управління: *управлінський ресурс, управлінська діяльність, результативність управлінської діяльності.*

Кожний керівник, бажаючи стати успішним менеджером та розуміючи вагу своїх заступників, намагається максимально використовувати наявний управлінський ресурс (кадровий, інформаційний, матеріально-технічний, фінансовий), створює певні умови для ефективної роботи підлеглих.

Для визначення створеного *рівня управлінського ресурсу* в ПТНЗ пропоную такі критерії: *адміністративного впливу, інформованості, корисного робочого часу, фінансової мотивації.*

Критерій адміністративного впливу (кількість учасників навчального процесу на одного заступника з урахуванням керівників підпорядкованих йому підрозділів) відображає можливість оперативного впливу на педагогічний та учнівський колективи, спроможність індивідуального підходу до виконання посадових обов'язків, уміння використовувати людський ресурс. Зважаючи на наявні штатні одиниці, посадові обов'язки, керівник та його заступники мають достатній резерв адміністративного впливу на підлеглих, проте не використовують потенціал керівників найнижчої управлінської ланки: старших майстрів, відповідальних за охорону праці, голів методичних комісій, завідувачів відділу кадрів, психологів, керівників фізичного виховання. Використовуючи даний критерій можливо визначити середній показник адміністративного навантаження на одного заступника по області або окремому навчальному закладу.

Для якісного та вчасного виконання означених завдань керівник ПТНЗ та заступники повинні мати вільний доступ до джерел інформації: Інтернет, необхідна кількість комп'ютерів та відповідне програмне забезпечення для адміністрування, періодичні фахові, нормативні та спеціальні видання. Аналіз наявних джерел інформації свідчить про можливі успіхи або недоліки у роботі керівників.

Більшість директорів для матеріального заохочення заступників пропонують за суміщенням викладацьку діяльність. Це є одним із позитивних кроків для фінансової мотивації керівних працівників, можливості самостійно відпрацьовувати педагогічні ідеї та продемонструвати власним прикладом все те, що вимагається від підлеглих. Але в той же час, їх педагогічна діяльність здійснюється за рахунок основного робочого часу і зменшує ймовірність вчасного виконання основних посадових обов'язків, впливає на виконавську дисципліну.

Одним із чинників фінансового стимулювання заступників також є надбавки за напруженість, які їм встановлюють директори ПТНЗ. В той же час директор навчального закладу повинен аналізувати відповідність між створеними умовами та ефективною діяльністю підлеглих.

Авторитет керівника ПТНЗ, вплив на підлеглих, оперативність у прийнятті рішень можливі при наявності таких рис, як: розуміння того, що контролюєш, уміння виконувати те, що контролюєш, оформлення документів. Тому діяльність керівника навчального закладу та його заступників визначається також їх функціональними

обов'язками. Маючи достатній фаховий потенціал (освіту, стаж), дієвий інформаційний, кадровий, матеріально-технічний, фінансовий ресурс вони мають можливість вчасно та якісно виконувати певні дії, які підтверджуються обліковими, розпорядчими, звітними документами (журнали, книги педрад, накази, звіти тощо). Так, робота із комп'ютерними та мережевими ресурсами впливає на якість звітної документації. Кількість власних методичних розробок, публікацій з питань управлінської діяльності за навчальний рік, свідчить про уміння керівників оформлювати свою роботу, досвід, пропозиції у формі друкованих видань, володіння діловим стилем письма, спроможність до узагальнення інформації.

Кроком до педагогічного вдосконалення, розвитку комунікативних рис керівників ПТНЗ є особисто проведені відкриті уроки (при наявності педнавантаження). Це свідчить, що керівники є відкритими для демонстрації власного педагогічного досвіду, володіють прогресивними педагогічними технологіями, можуть надати дієву допомогу педпрацівникам з питань методики.

Внутрішній контроль, як одна із функцій керівників, спрямований на визначення кращих форм, методів роботи педагогічного колективу з учнівською молоддю, оперативне реагування на недоліки в організації навчально-виробничого та виховного процесів. Фактична робота з даного питання відображена в окремих документах, які зберігаються в закладах. Так, кількість задокументованих відвіданих уроків, занять, заходів керівником навчального закладу, за обліковий період, відображає, яка частка педагогічного колективу охоплена контролем, його вплив на освітній процес та якість навчання, вчасне коригування педагогічної діяльності, об'єктивне вивчення досвіду педагогів, які атестуються, виконання робочих навчальних планів та програм, психологічний стан навчальної групи тощо.

Уміння керівників аналізувати, узагальнювати проблемні питання, працювати з педколективом над їх вирішенням, приймати обґрунтовані оперативні рішення можна охарактеризувати кількістю та якістю особисто проведеними інструктивно-методичними нарадами, підготовленими питаннями на педради. Наради є кращим засобом для керівника пізнати підлеглих, та утримання їх у робочому стані, полегшення виконання своїх зобов'язань, узгодження дій, попередження непорозумінь.

Особливе місце у внутрішньому контролі має система перевірки журналів теоретичного, виробничого навчання та

позаурочної роботи (документи фінансової звітності). Як одна із форм аналізу та контролю за проведенням навчального процесу, дана робота дає змогу керівнику проаналізувати використання педагогом різних типів уроків та форм контролю, виконання навчальних програм, успішність навчальної діяльності, об'єктивність оцінювання, відвідування учнями уроків, робота педагога з домашнім завданням.

Однією із обов'язкових функцій керівників ПТНЗ є уміння користуватись нормативно-розпорядчою документацією, розробляти необхідні документи для внутрішнього користування в навчальному закладі. Ряд якісно та вчасно підготовлених матеріалів істотно впливає на якість освітнього процесу. Наявність розроблених та затверджених в установленому порядку робочих навчальних планів (до 01 червня поточного року) свідчить про вчасно організований та проведений моніторинг регіонального ринку праці, визначення об'єктивних прогнозів набору учнів, інтеграції професій, рівнів кваліфікації, термінів навчання та виробничої практики, потреби педагогів та їх попереднє педнавантаження на наступний навчальний рік, вчасний початок вступної кампанії.

Директорам ПТНЗ, як освітнім менеджерам, необхідно особисто навчитись: аналізувати результати роботи заступників, усунути дублювання та чітко визначити повноваження керівників кожної ланки, підбирати персонал із енергійних і компетентних людей як керівників окремих служб, функціонерів, які відповідають їх службовій ролі, ясно, зрозуміло та ёмко формулювати завдання, заохочувати дух відповідальності та ініціативи, вчасно та справедливо робити винагороди за виконані завдання, попереджати непорозуміння та конфлікти, постійно контролювати виконання поставлених завдань, слідкувати, щоб приватні інтереси були підпорядковані інтересам навчального закладу, звертати особливу увагу на єдність та ієрархію розпоряджень, об'єднувати роботу всіх адміністративних ланок.

Самойленко Наталія

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНО- ЗОРІЄНТОВАНИМ НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧИМ СЕРЕДОВИЩЕМ ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Сьогодні актуальною є ідея побудови в ПТНЗ інноваційно-зорієнтованого навчального виробничого середовища. Таке середовище створено в Міжрегіональному центрі професійно-

технічної освіти інноваційних технологій м. Суми через реалізацію проекту Міжрегіональний центр професійно-технічної освіти інноваційних технологій м. Суми – *Міжрегіональний тренінговий центр інноваційних технологій у будівництві* (далі МЦПТО ІТ – МТЦ ІТБ).

МЦПТО ІТ – МТЦ ІТБ забезпечує етап професіоналізації кваліфікованого робітника, пов'язаний із освоєнням сучасних виробничих технологій, зокрема будівельних, які відповідають технологічним та організаційно-економічним умовам передових підприємств і організацій галузі. Метою діяльності МЦПТО ІТ – МТЦ ІТБ є підвищення соціально-економічної ефективності підготовки робітничих кадрів у ПТНЗ для будівельної галузі через цілеспрямоване комплексне залучення, акумулювання й оптимізацію використання ресурсів, розвиток координаційних зв'язків у рамках професійного спрямування.

Зважаючи на це, були визначені такі завдання діяльності навчального закладу:

- створення творчого колективу педагогічних і науково-методичних працівників;

- розвинути спектр основних і додаткових освітніх послуг у рамках професійного направлення;

- організувати методичне, інформаційне, технологічне, експертне забезпечення розвитку спектру і змісту програм з підготовки фахівців будівельного профілю відповідно до сучасних потреб економіки на регіональному рівні;

- залучити інноваційні потоки з боку економічних структур у розвиток сучасної навчально-матеріальної бази за професійним направленням;

- організувати професійне середовище спілкування робітників ПТНЗ і фахівців підприємств різних форм власності, суспільних структур;

- розповсюдити досвід навчального закладу в інших ПТНЗ регіону.

Для вирішення поставлених завдань у навчальному закладі діє організаційно-змістовна модель діяльності МЦПТО ІТ – МТЦ ІТБ, яка включає наступні ресурсні служби:

- служба маркетингу і розвитку соціального партнерства;

- служба методичного та інформаційного забезпечення;

- служба матеріально-технічного забезпечення

- служба психолого-педагогічної підготовки.

Розглянемо більш детально зміст діяльності кожного елемента моделі навчального закладу.

Міжрегіональний центр ПТО інноваційних технологій м. Суми і Регіональний навчально-практичний будівельний центр у своїй єдності створюють інноваційно-зорієнтоване навчальне виробниче середовище, яке дозволяє здійснювати підготовку кваліфікованих робітників в умовах наближених до реального виробництва, з урахуванням ринкових вимог будівельної галузі, використовуючи сучасні педагогічні, виробничі (будівельні) технології, обладнання та устаткування.

Одним із основних структурних підрозділів, які визначають стратегію діяльності навчального закладу є маркетинг освітнього середовища.

Досвід доводить, що найефективніша та якісніша підготовка висококваліфікованих робітників можлива в умовах виробничого процесу, який відповідає реальним умовам праці, побудований на випуску продукції, яка користується попитом. Отже, можна сказати, що сьогодні виробничо-комерційна діяльність навчального закладу є однією із важливих умов ефективної практичної підготовки кваліфікованого робітника.

Одним із ключових елементів професійно-технічної підготовки є виробнича практика, головне завдання якої – це закріплення сформованих на виробничому навчанні професійних умінь та навичок, якість яких сьогодні підлягає сумніву, так як цей етап навчання майже повністю координується підприємством, на якому учень проходить виробничу практику. Тому МЦПТО ІТ – МТЦ ІТБ була розроблена замкнута модель підготовки кваліфікованих робітників будівельної галузі, яка дозволяє всю виробничу діяльність зосередити у навчальному закладі, контролювати процес формування професійних навичок учня і за потребою вносити необхідні корективи.

Для того, щоб випускник був затребуваним на ринку праці, необхідний постійний пошук нових підходів щодо забезпечення його конкурентоздатності. Досягти цього можна за рахунок впровадження ефективної структури управління та інтенсивних педагогічних технологій і методик, оновлення змісту навчання, підвищення професіоналізму і майстерності викладачів, майстрів виробничого навчання. У цьому ряді важливе місце в закладі займає організація діяльності методичної служби, яка діє в інноваційному режимі.

Створення такого інноваційного навчально-виробничого середовища дозволяє навчальному закладу задовольняти регіональні

соціально-економічні потреби, потреби будівельного ринку праці, витримувати конкуренцію в освітньому просторі регіону.

Серебрянська Ольга

ВПЛИВ ОСОБИСТОСТІ ЗАСТУПНИКА ДИРЕКТОРА З НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ НОВОГО ТИПУ

У наш час особливої актуальності набуває ефективність методичної роботи навчальних закладів нового типу. Означені питання знайшли своє відображення в дослідженнях провідних вчених: про особистість вчителя (І. Зязюн, Л. Кондрашова, Н. Ничкало, Г. Терешук та ін.) та керівника навчального закладу (В. Березняк, А. Макаренко, Л. Онищук, І. Пархоменко, В. Сухомлинський, Р. Шакуров та ін.), про організацію методичної роботи в школі (Ю. Бабанський, В. Демчук, С. Крисюк, Н. Кузьміна, С. Майданенко, В. Павленко, В. Пуцов та ін.).

Аналіз наукової літератури свідчить про поділ керівників навчальних закладів на адміністративно-орієнтованих та освітньо-орієнтованих. У межах означеного підходу розрізняють «ефективні школи» та «малоефективні школи». К. Лейтвуд та Д. Монтгомері розробили таку класифікацію типів шкільних директорів: адміністративний керівник; керівник, орієнтований на людей; керівник, орієнтований на зміст навчання; керівник, який розв'язує проблеми.

Незважаючи на різноманітність підходів до класифікації керівників навчальних закладів вчені підкреслюють взаємозв'язок між особистістю директора (його заступників) та результативністю діяльності закладу.

Зміни характеру діяльності сучасного навчального закладу, підвищення його креативної спрямованості та потреби в нестандартних методах розв'язання педагогічних проблем, ускладнення управлінських функцій педагогічного процесу обумовлюють нові вимоги до особистості заступника директора з навчальної роботи закладу нового типу в підвищенні ефективності методичної роботи. Серед особистісних новоутворень притаманних особистості сучасних керівників навчальної та методичної роботи виокремлюють такі риси: фундаментальність знань, аналітичні здібності та критичне мислення, самоаналіз та усвідомлення власних можливостей, творчі здібності, ініціатива, уявлення, відповідальність

за власні дії, здатність до подолання шкідливих звичок, комунікабельність, здатність надавати допомогу підлеглим у адаптації та підготовці до змін, оперативність та ефективне рішення оперативних проблем. Означений потенціал дозволяє формувати у педагогічному колективі потребу у новизні, креативному підході до організації методичного процесу, створенню педагогічних інновацій.

Перераховані якості особистості керівника характеризують особистісний потенціал заступника директора з навчальної роботи шкіл нового типу та обумовлюють професійні досягнення педагогічного колективу в розробці творчих знахідок, авторських програм та проектів тощо.

Таким чином, аналіз наукової літератури та педагогічного досвіду, свідчать про взаємообумовленість результативності методичної роботи шкіл нового типу та творчого потенціалу заступника директора з навчальної роботи.

Сушенцева Лілія

МІСЦЕ КЛЮЧОВИХ І ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНЬОГО ПРОФЕСІЙНО МОБІЛЬНОГО КВАЛІФІКОВАНОГО РОБІТНИКА

Система професійно-технічної освіти покликана враховувати вимоги ринку праці, які останнім часом пов'язані не стільки зі зміною технологій, скільки із зміною затребуваних і необхідних людині для роботи і життя якостей. Інакше кажучи, щоб сьогодні бути успішним й затребуваним на ринку праці, кваліфікований робітник повинен мати певні особистісні якості – бути рухливим, готовим до будь-яких змін, уміти швидко й ефективно адаптуватися до нових умов, тобто бути мобільним. Стихійно, спонтанно такі якості формуються далеко не у всіх людей. Професійна школа, що орієнтується тільки на знання, з точки зору запитів світу праці, є застарілою. Тому актуальною стає цілеспрямована підготовка майбутнього кваліфікованого робітника до життя в сучасному стрімко мінливому світі шляхом формування професійної мобільності як особливої особистісної якості на засадах компетентнісного підходу.

Донедавна феномен компетентність пов'язувався виключно із професійною компетентністю. Лише наприкінці ХХ ст. вперше з'являється новий термін «ключові компетентності», які, на думку авторів «Стратегії модернізації змісту загальної освіти», повинні бути покладені в основу оновленого змісту освіти. Оскільки компетентність

учня об'єднує в собі інтелектуальну і навичкову складові, то з огляду цього, дефініцією поняття «компетентність» є засвоєний зміст освіти для розв'язання практичних і пізнавальних ціннісно-орієнтованих, а також комунікативних якостей.

Тож, компетентність являє собою інтегральне особистісне утворення. В межах компетентнісного підходу з'являються різні типи компетентностей (професійна, технологічна, інформаційна, актуальна, соціальна, комунікативна та ін.). І кожна з них передбачає готовність до чогось конкретного. В цьому випадку ми теж говоримо про інтегральний феномен, що поєднує знання, уміння, навички і готовність, але це буде скоріш інструментальний, а не особистісний феномен. Поняття «компетентність» для майбутнього кваліфікованого робітника можна представити як готовність (підготовленість) до виконання тієї чи іншої соціальної ролі: робітника як такого (технологічна компетентність), професіонала у тій чи іншій сфері діяльності (професійна компетентність), члена суспільства (соціальна компетентність), учня (самоосвітня компетентність) та ін. Так, наприклад, технологічна компетентність передбачає готовність людини зрозуміти, присвоїти і реалізувати інструкцію, алгоритм діяльності; інформаційна компетентність передбачає готовність і здатність людини систематизувати, критично оцінити, проаналізувати одержану інформацію; комунікативна компетентність передбачає готовність ставити і досягати цілі усної і письмової комунікації, одержувати необхідну інформацію, відстоювати свою точку зору; соціальна компетентність передбачає готовність і здатність співвідносити свої прагнення з інтересами інших людей, продуктивно взаємодіяти з членами групи при розв'язанні загальних завдань тощо. Тож, у всіх випадках, коли ми говоримо про результат освіти, що проявляється в готовності людини ефективно поєднувати свої внутрішні (знання, предметні уміння, навички, способи діяльності, психологічні особливості тощо) і зовнішні ресурси для досягнення поставленої мети, ми говоримо про компетенції (інструментарій).

Найбільш суттєвими серед різних видів компетенцій для професійно-технічної освіти є ключові й професійні. Підтвердженням цьому є багаточисельні наукові дослідження. Так, на думку ряду дослідників (Л. Горюнової, Е. Зеєра, Б. Ігошева та ін.), можливість здійснення людиною переміщень, змін у своїй професійній діяльності обумовлюється наявністю саме компетенцій.

Результати нашого власного дослідження показали, що важливе місце в структурі професійної мобільності належить саме

сформованості ключових і професійних компетенцій. Оскільки їх наявність передбачає готовність кваліфікованого робітника до зміни виконуваних професійних завдань, робочих місць, здатність швидко освоювати нові професії. Більш ефективно формування професійної мобільності в процесі професійної підготовки, якщо попередньо будуть виявлені ключові і професійні компетенції, метапрофесійні якості і особливості формування майбутнього професійно мобільного кваліфікованого робітника.

В якості суттєвих ознак компетенції науковці (наприклад, Н. Переломова) виділяють наступні: постійна мінливість (пов'язана зі зміною вимог до успішності дорослої людини у мінливому суспільстві); чітка орієнтація на майбутнє (проявляється у можливості побудови своєї освіти з урахуванням успішності у особистій і професійній діяльності); уміння здійснювати вибір, виходячи із адекватної оцінки своїх можливостей у конкретній ситуації, що пов'язано з мотивацією на безперервну освіту.

Для випускника вони є тим ключем, який відчиняє двері до хорошої роботи і досягнення кращого рівня життя. До базових умінь та навичок відносяться: уміння вчитися, грамотність, мистецтво спілкування, здатність до адаптації, творче мислення, управління собою, уміння працювати в команді, сумісність, уміння впливати на інших – навички лідера. Все вище перераховане є фундаментом професійної компетенції, тобто професійних знань, умінь, навичок і установок, якими учень повинен володіти як в теорії, так і на практиці, і все продемонструвати у кінці навчання.

Ключові компетенції виступають як базовий інваріантний компонент особистості сучасного кваліфікованого робітника, який сприяє його успіху у професійній діяльності. Тож, під ключовими компетенціями ми будемо розуміти необхідні якості особистості, які забезпечують майбутньому кваліфікованому робітнику професійну мобільність, захищеність і адаптивність на ринку праці.

Торбин Олександра

ФОРМУВАННЯ УМІНЬ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УЧНІВ НА УРОКАХ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ

У суспільстві, яке називають інформаційним, людина постійно взаємодіє з величезним потоком інформації. Найважливішим продуктом людської діяльності стає виробництво, експлуатація та використання знань, а його головною цінністю стає інформація.

Сьогодні люди розуміють, що жодну серйозну економічну, соціальну, технічну задачу неможливо успішно вирішити без переробки значних обсягів інформації.

У сучасному світі термін життя будь-якої професії значно скорочується, тому людині доведеться протягом життя змінювати свою кваліфікацію. Вже сьогодні виникла потреба постійно займатися самоосвітою, знайомитися зі всіма тими нововведеннями, що виникатимуть у професії. Тому, найголовніше завдання для кожного – навчитися здобувати знання самостійно, засвоїти способи добування з величезного обсягу інформації саме тієї, яка необхідна для вирішення виробничих завдань, нарешті, навчитися спілкуватися з людьми. Усі ці названі компоненти входять в поняття «інформаційна культура особистості».

За визначенням дослідників, інформаційна культура є складовою загальної та фахової культури людини. Її формування у майбутніх фахівців здійснюється в процесі підготовки випускників ПТНЗ. Адже учень має навчитися володіти прийомами самостійного пошуку, збору, обробки, аналізу та синтезу інформації, одержати знання, вміння і навички інформаційного самозабезпечення з навчальної і науково-дослідної діяльності. Однак, здійснений нами аналіз ступеня розробки різних аспектів зазначеної проблеми засвідчив недостатнє дослідження питань, які пов'язані з розглядом особливостей та прогнозування наслідків використання нових технологічних та інформаційних підходів до організації процесу самостійного навчання в ПТНЗ різного типу. В зв'язку з цим актуалізується проблема формування умінь інформаційної діяльності учнів на уроках виробничого навчання.

У своїй практичній діяльності ми виходили з того, що моніторинг якості підготовки кваліфікованих робітників сьогодні визначається як оцінка рівня сформованості професійних компетентностей. Тому сьогодні від педагога вимагається не тільки сформувати необхідний набір базових знань, умінь та навичок, а ще й готовність і здатність майбутнього фахівця застосовувати їх в професійній діяльності, постійно вдосконалювати. Безсумнівно, сучасна підготовка випускника професійної освіти повинна спрямовуватись на формування як фахових компетентностей, так і життєвих. Саме уміння інформаційної діяльності, які формуються в процесі набуття певної професії в ПТНЗ є складовою різних компетентностей. Тому вітчизняними і зарубіжними вченими вони розглядаються як ключові компетенції.

Відомо, що інформація перетворюється на певні знання лише за умов її переробки та засвоєння. Це досягається в процесі навчання. Навчання – оволодіння знаннями, уміннями, отримання освіти.

У науковій літературі відповідно до обраної професії визначаються пріоритетні інформаційні технології, володіння якими допоможе розв'язувати різні професійні задачі. До основних ознак інформаційної компетентності найчастіше відносять: мотивацію суб'єктів освітнього простору; сукупність знань, умінь і навичок пошуку, аналізу й використання інформації, даних і знань; ціннісне ставлення до інформаційної діяльності; наявність актуальної освітньої чи професійної задачі, в якій актуалізується та формується інформаційна компетентність; діяльнісний характер узагальнень умінь у поєднанні з предметними вміннями та знаннями в конкретних галузях (ситуаціях); уміння здійснювати вибір, виходячи з адекватної оцінки себе в конкретній ситуації, і пов'язані з мотивацією на неперервну самоосвітню діяльність; активну соціальну позицію у стосунку до залучення засобів і методів використання ІКТ [1; 2].

Формування цих знань, умінь і навичок в учнів здійснюється у процесі реалізації різних форм організації навчально-виробничого процесу. Насамперед, це активні форми уроків виробничого навчання, де необхідно не лише зрозуміти і запам'ятати, а й практично опанувати знання. Пізнавальна діяльність учня не зводиться лише до слухання, сприйняття й фіксації навчального матеріалу. Знов одержані знання він пробує застосувати спочатку в думках, прикладаючи до власної практики і формуючи, таким чином, новий образ професійної діяльності. Слід зазначити, що чим активніше проходить цей розумовий і практичний навчально-пізнавальний процес, тим продуктивніший його результат. В учня починають стійкіше формуватися нові переконання і звичайно ж поповнюється професійний багаж. Тому активізація навчально-пізнавальної діяльності в навчально-виробничому процесі є основною складовою у формуванні інформаційної діяльності учнів ПТНЗ.

Література

1. Левіна І.А. Професійна діяльність учителя з формування пізнавальної самостійності підлітків засобами моделювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.пед.наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / І.А. Левіна. – Одеса, 2001. – 23 с.

2. Сучасні інформаційні засоби навчання : навч. посіб. / [П.К. Гороль, Р.С. Гуревич, Л.Л. Коношевський, О.В. Шестопалюк]. – К. : Освіта України, 2007. – 535 с.

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ПТНЗ

Науково-дослідна робота професійно-технічного навчального закладу є невід'ємною складовою управлінської діяльності керівника. Управління повинно ґрунтуватися на принципах науковості, ефективності, системності, всебічності та об'єктивності.

Будь-яка успішна науково-дослідницька діяльність неможлива без тісної співпраці з науковцями, тому між Дніпродзержинським центром підготовки і перепідготовки робітничих кадрів та лабораторією управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України укладена угода про експериментальну роботу педагогічного майданчика з проблеми формування комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу.

Організація дослідницької діяльності передбачає використання науково-методичного забезпечення, до якого належать різноманітні методи, способи, методики, алгоритми проведення експерименту, обробки та оформлення експериментальних даних.

Важливою умовою для успіху експериментальної роботи є технічне забезпечення, яке включає комплекс необхідних технічних засобів: комп'ютерна техніка, засоби зв'язку та інші пристрої, підтримки експериментальної роботи чи її складових.

В навчальному закладі у викладачів та учнів є доступ до інформації в мережі Інтернет, встановлено веб-камери та відповідне програмне забезпечення (VZOchat та Skype). Під час проведення експерименту педагоги та учні застосовують: персональні комп'ютери, принтери, сканери, стандартне програмне забезпечення.

Реформування професійно-технічної освіти в Україні пов'язане з її фундаменталізацією, гнучкістю, багатопрофільністю і стандартизацією. Згідно з цим змінюються відповідно і вимоги до підготовки і перепідготовки робітничих кадрів. Серед найголовніших – підготовка учнівської молоді, яка могла б гнучко адаптуватися у мінливих життєвих ситуаціях, грамотно працювати з інформацією, усвідомлювати, де і яким чином здобуті знання можуть бути використані в професійній діяльності, бути здатними генерувати нові ідеї.

Неодмінною умовою виконання цих вимог є залучення учнів ПТНЗ до науково-дослідної роботи. Науково-дослідна робота учнів є

одним із важливих засобів підвищення якості підготовки висококваліфікованих робітників, здатних вирішувати не тільки виробничі, а й наукові проблеми сьогодення. Залучення до науково-дослідної роботи учнівської молоді спонукає до постійного професійного саморозвитку та самовдосконалення, формує відповідальність за результати своєї професійної діяльності.

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України забезпечує науково-методичне, інформаційне та навчально-методичне супроводження діяльності експериментального педагогічного майданчика.

Інформаційне забезпечення складається з баз і банків даних, інформаційно-пошукових систем, довідкових та навчальних систем, а також програмні засоби обробки і накопичення інформації.

Організаційно-правове забезпечення включає методичні та керівні матеріали, положення, накази, інструкції, що забезпечує координацію робіт з формування і реалізації експерименту.

Науково-дослідницька діяльність всіх суб'єктів навчально-виховного процесу включає: участь у наукових дослідженнях, які проводяться під час експериментальної роботи; збір статистичних даних (анкетування, інтерв'ю, фокус-групи); участь у науково-практичних конференціях, семінарах, «круглих столах», практикумах; публікаціях результатів експерименту в засобах масової інформації. Участь у подібних заходах дає змогу професійно зростати викладачам, майстрам виробничого навчання та керівникам, аналізувати стан навчально-виробничої та навчально-методичної роботи ПТНЗ, створювати умови для успішного творчого розвитку педагогічних працівників та учнів.

Співпраця з лабораторією управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України розширює можливості проводити спільну діяльність з іншими навчальними закладами. На сьогоднішній день ведеться така співпраця між Дніпродзержинським центром підготовки і перепідготовки робітничих кадрів та Роменським вищим професійним училищем.

На базі Роменського вищого професійного училища функціонує Всеукраїнський експериментальний педагогічний майданчик (тема дослідження «Організаційно-педагогічні умови вдосконалення управлінської діяльності у ВПУ»). У рамках роботи Всеукраїнського маршруту вивчення інноваційних проектів, Дніпродзержинським центром підготовки і перепідготовки робітничих кадрів намічено на

період 2011-2012 н.р. ознайомитися та впровадити інновації у навчально-виробничий процес.

За результатами науково-дослідних робіт проводяться семінари, конференції, висвітлюється експериментальна робота в засобах масової інформації. В умовах експериментальних майданчиків ці заходи дають можливість набути досвіду шляхом проведення досліджень і, як результат – підвищення рівня комунікативної культури всіх суб'єктів навчально-виховного процесу.

Отже, організація дослідницької діяльності включає організацію дослідного процесу, управління ним та його обслуговування.

Необхідність і важливість проведення дослідно-експериментальної роботи полягає не тільки в отриманні нових знань та досвіду, але має сприяти удосконаленню навчально-виробничого, виховного процесу, програмно-методичному оновленню, запровадженню інноваційних форм і методів діяльності, підвищенню майстерності педагогічних працівників, формування нових підходів щодо організації науково-методичної роботи.

Чебишева Ірина

ВПЛИВ ОСОБИСТОСТІ ДИРЕКТОРА НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Більшість людей ототожнюють поняття «керівництво», «влада», «лідерство» і вважають, що, перебуваючи на керівній посаді, особа автоматично керує підлеглими, має владу над ними і є лідером колективу. Однак на практиці співвідношення цих складових управлінського впливу різноманітне.

Кожний керівник є індивідуальністю, наділеною діловими, моральними, соціальними та психологічними якостями. Однак усю різноманітність його індивідуальних особливостей можна звести до певних типів, користуючись такою кваліфікаційною ознакою, як відносини керівника з підлеглими. За цим критерієм розрізняють автократичний, демократичний та ліберальний типи керівників.

Автократичний тип керівника. Керівники цього типу схильні до єдиноначальності в гіпертрофованих формах, надмірної централізації влади, особистого вирішення не тільки значущих проблем, але й дріб'язкових питань, свідомого обмеження контактів з підлеглими.

Здебільшого керівники-автократи є владними, настирливими, впертими, пихатими людьми, з надмірним уявленням про свої

можливості, з гіпертрофованим прагненням до престижності і потягом до зовнішніх атрибутів влади. За темпераментом вони переважно холерики, хоч серед них можуть бути і представники іншого типу вищої нервової діяльності.

Автократичний стиль керівництва доречний тоді, коли найважливішим є результат функціонування господарської системи, а засоби його досягнення суттєвого значення не мають. Але не рідко зовні виправдані директивні рішення трансформуються в нічим не аргументоване свавілля. Автократичний керівник не обов'язково користується вольовим примусом як прийомом впливу на підлеглих, але схильний до цього.

Демократичний тип керівника. Його характеризують прагнення до надання підлеглим самостійності відповідно до їх кваліфікації і передбачуваних функцій. Тому він залучає підлеглих до визначення цілей, оцінювання роботи, підготовки та прийняття рішень, створює необхідні для роботи передумови, справедливо оцінює результати, з повагою ставиться до людей і турбується про них.

Керівник демократичного типу особисто займається тільки найскладнішими й важливими питаннями, надаючи право підлеглим вирішувати всі інші. Він намагається радитися з ними, прислухатися до їх думок, не підкреслює своїх переваг, тактовно реагує на критику, не уникає відповідальності ні за власні помилки, ні за помилки виконавців. Звичайно йому властиві побоювання за власний добробут, але, якщо цього вимагають інтереси справи, він сміливо йде на обґрунтований ризик, максимально раціоналізуючи рішення, наполегливо втілює їх у життя.

Демократичний підхід не протидіє єдиноначальності і не послаблює влади керівника. Навпаки, його реальна влада й авторитет зростають, оскільки управління організацією здійснюється без грубого натиску і нерациональних атрибутів адміністративного впливу, а спирається на кваліфікацію, здібності працівників, повагу до них.

Ліберальний тип керівника. Найприкметнішими характеристиками керівника-ліберала є відсутність розмаху в діяльності, безініціативність, постійне очікування вказівок зверху, небажання брати на себе відповідальність за рішення і їх наслідки. Він мало втручається у справи підлеглих і не виявляє достатньої активності, в основному діє як посередник у взаємовідносинах з іншими колективами. Як правило, він дуже обмежений, можливо через свою невпевненість у власній компетентності, а, отже, і в становищі, яке він посідає у службовій ієрархії. Дії такого керівника

несподівані, він легко піддається впливу інших, схильний пасувати перед обставинами і миритися з ними, може без серйозних підстав скасувати прийняте рішення.

Грунтовний аналіз наукових підходів до визначення ключових компетенцій управлінського персоналу засвідчив, що особливу значимість в підвищенні якості та ефективності роботи управлінського персоналу набувають професійні компетенції – вміння та навички, які пов'язані з особливостями професійної діяльності менеджера.

Значимість оцінки професійних компетенцій керівників обумовлюється тим, що в сукупності вони формують професійну компетентність керівника, яка є визначальною ознакою успішності фахівця, що обіймає керівну посаду в організації.

Успішне керівництво, як правило, здійснюють за такою моделлю: чітке формулювання цілей, збір і оброблення інформації, детальне планування, ефективна системна організація, спрямована на досягнення цілей, зворотний зв'язок, різноманітні форми контролю (прогнозний, превентивний, підсумковий).

Визначальними для нашого часу стають і зміни в характері управлінської діяльності керівника навчального закладу. Вона все більше має орієнтуватися на вільний розвиток людини, на творчу ініціативу, самостійність, професійний потенціал працівника, його резерви, можливості до професійного навчання та самонавчання. Тобто сучасний керівник, формуючи комунікації в організації, яку він очолює, має визнавати первинність людини як особистості; враховувати не тільки зовнішні показники праці (успішність, результативність), але і внутрішній стан людини – постійну специфічну мотивацію до ефективної роботи, до поступового саморозвитку. Такий підхід до особистості підлеглого вимагає від управлінця не тільки високого рівня професійної компетентності, а і достатньо високого ступеня соціальної зрілості.

Дослідники цього питання виділяють 7 груп базових компетенцій керівника навчального закладу у відповідності з основними особистісними якостями людини.

1. Сприйняття як уміння навчатися. Це уміння схопити сутність ситуації інтуїтивно та швидко; уміння побачити глибину речей, схильність до навчання, відкритість до нового.

2. Взаємозв'язки – інтелект, мова, комунікації: уміння виділяти ціле і бачити зв'язки між частинами; уміння формулювати ідеї та адекватно передавати їх іншим людям; здатність сприймати та ефективно оцінювати інформацію; уміння встановлювати та

підтримувати стосунки з колегами та підлеглими; уміння знаходити спільну мову з людьми, пояснювати, навчати, враховуючи їх розвиток.

3. Вибір – чутливість до «правильного», адекватного шляху: уміння підніматися над ментальними догмами та приймати точні рішення, виходячи з реальних обставин; уміння приймати стратегічні рішення, прямуючи за своїми цінностями; здатність інтуїтивно приймати відповідні рішення в умовах дефіциту інформації та часу; здатність бути незалежним від соціальних стандартів та від страху оцінки.

4. Активність як перетворююча дія та тактична активність передбачає: здатність жити сьогоднішнім і рухатись уперед; здатність діяти в обраному напрямі всупереч думці людей; здатність йти на виправданий ризик і діяти в критичних ситуаціях.

5. Воля – усвідомленість та уміння концентруватися. Це: здатність самостійно приймати рішення; здатність утримувати свою увагу на пріоритетних цілях; здатність зберігати усвідомленість і свободу вибору.

6. Віра – віра в себе, в людей, у Світ: віра у власні сили; здатність брати на себе відповідальність; здатність делегувати повноваження; здатність підтримувати колеги та підлеглих.

7. Мудрість – відчуття обмежень, відчуття часу, дисципліна, витриманість і терпіння: здатність бути бездоганим; толерантність до обмежень інших людей; стримане ставлення до перемог, здатність програвати без відчуття поразки.

Базові компетенції керівника складають основу такого інтегрального вміння як системне мислення, здатність працювати в команді, уміння рухати справу, бути лідером. Кожна з перелічених груп особистісних якостей представляє собою важливу характеристику професійно важливих умінь, які є необхідною умовою для досягнення поставлених масштабних цілей, а також для саморозвитку та самовдосконалення.

Особливість управлінської діяльності керівника навчального закладу на сучасному етапі визначається сукупністю традиційних та появою нових керівних функцій. До традиційних функцій його управлінської діяльності належать прийняття рішення, організація їх втілення, коригування роботи, облік і контроль, які тепер залишаються основними. Завдяки новим функціям оновлюється зміст навчання і виховання (впровадження державних стандартів освіти, концепції виховання, профілізації та індивідуалізації освітнього процесу, авторських навчальних програм, підручників, посібників, виховних

систем), відбувається впровадження нових освітніх технологій (розвиваюче, модульне, диференційоване навчання, використання методів проектування і моделювання, життєтворчості особистості); удосконалюються форми й методи навчання і виховання (діалогові форми спілкування, лекційні, семінарські заняття, навчальні модулі тощо); трансформуються методи контролю знань і вмінь учнів (запроваджуються індикатори розвитку учнів, рейтингові системи оцінювання); модернізуються зміст, форми й методи управління закладами і установами освіти (підвищується значущість менеджерської функції управління інноваційним процесом, створюються багатоваріантні моделі управління); з'являються авторські моделі навчальних закладів (ліцеї, гімназії, коледжі тощо).

Модернізація змісту, форм і методів управлінської діяльності формує керівника ПТНЗ нового типу – відкритого, демократичного, компетентного, гуманістичного, творчо спрямованого. Водночас оновлення управлінської діяльності є передумовою розвитку творчих здібностей керівника навчального закладу, здатного виробити власний стиль управління, періодично оновлюючи зміст, форми і методи своєї діяльності.

Раціональне поєднання модернізованих і класичних функцій, форм і методів управлінської діяльності керівника ПТНЗ в сучасних умовах є запорукою ефективного формування творчого колективу педагогічних працівників та учнів, демократизації та гуманізації навчально-виховного процесу, відкритості начального закладу, як динамічно соціальної системи.

Чернова Тетяна

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ДИРЕКТОРА ПТНЗ

Процеси глобальних змін, що відбуваються на сучасному етапі розвитку освіти, потребують нових підходів до управління ПТНЗ, пріоритетними серед яких є впровадження новітніх інформаційно-комунікаційних технологій.

Децентралізація управління професійно-технічною освітою вимагає від директора ПТНЗ адекватних змін в роботі з удосконалення професійної діяльності, пошуку і впровадження методик інноваційних технологій. Відповідно директор ПТНЗ наражається на певні труднощі в роботі: змінюються, розширюються його функції, ускладнюється їх роль. Причину варто шукати у стані справ, коли ПТНЗ із закритої

системи перетворюється у більш складну відкриту систему. Саме тому процес усвідомлення цих процесів і адаптації до них вимагає терпіння і часу, а також – змін у діяльності директора ПТНЗ, який має бути професійно компетентним фахівцем в галузі управління ПТНЗ.

Подолати суперечності між фактичним рівнем професійної компетентності директора ПТНЗ і необхідними для сучасного управління професійними компетенціями в умовах інформаційного суспільства можливо шляхом використання інноваційних технологій.

Успішність інноваційної діяльності передбачає, що директор ПТНЗ усвідомлює практичну значущість інновацій у системі освіти на професійному та особистісному рівнях. Однак його включення в інноваційний процес часто відбувається спонтанно, без урахування його професійної та особистісної готовності до інноваційної діяльності. До того ж педагогічні інновації, як і будь-які інші нововведення, породжують проблеми, пов'язані з необхідністю поєднання інноваційних програм з державними програмами виховання і навчання, співіснування різних педагогічних концепцій.

Важлива роль в професійній діяльності директора ПТНЗ відводиться глобальній мережі Інтернет. Необхідною умовою діяльності компетентного керівника є ініціативність у застосуванні інформаційних та комунікаційних технологій шляхом створення веб-сторінок, видання інформаційних бюлетенів європейського спрямування, членства в освітніх міжнародних програмах, освітніх мережах тощо.

Для формування готовності директора ПТНЗ до використання інформаційно-комунікаційних технологій необхідне створення мотивації (позитивної) до даного виду діяльності. Основні складові мотивації, на нашу думку, доцільно розглядати на таких підходах: ступінь усвідомлення ціннісних сторін рефлексивного управління та особливостей його практичного застосування; значущість ІКТ-компетентності в управлінській діяльності; ставлення учнів до навчального процесу з використанням ІКТ, результатом якого буде сформованість готовності директора до управління ПТНЗ; бажання удосконалювати професійну компетентність за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

Впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у навчально-виробничий процес забезпечить поступовий перехід навчальних закладів на новий, якісний рівень. Нові інформаційні технології позитивно впливають на всі компоненти системи підготовки конкурентоспроможних кваліфікованих робітників: мету,

зміст, методи та організаційні форми навчання, засоби навчання, що дозволяє вирішувати складні й актуальні завдання педагогіки для забезпечення потреб у розвитку інтелектуального, творчого потенціалу, аналітичного мислення та самостійності педагогічних працівників.

Для підвищення ефективності використання персональних комп'ютерів (ПК) у ПТНЗ їх треба об'єднати в локальну мережу за технологією «клієнт-сервер» стандартними засобами операційної системи Windows. В разі обміну інформацією між навчальними закладами та установами освіти (навчальний заклад – навчальний заклад, навчальний заклад – управління освіти та ін.) цей процес необхідно здійснювати з використанням стандартних Інтернет-технологій. Через локальну мережу комп'ютери повинні мати доступ до периферійних пристроїв – факс-модему та принтерів.

Комп'ютеризація навчально-виробничого процесу ПТНЗ передбачає також наявність одного або декількох комп'ютерних класів. Важливим її аспектом є використання у навчально-виробничому процесі сучасних мультимедійних комплексів, до складу яких входять інтерактивна дошка, мультимедійний проектор, комп'ютер. Використання цих сучасних засобів навчання економить час, підвищує ефективність презентації навчального матеріалу, дозволяє демонструвати Інтернет-сайти у режимі реального часу, зберігати необхідну інформацію у пам'яті комп'ютера з можливістю подальшого відтворення.

Щодо комп'ютеризації науково-методичної діяльності ПТНЗ, то вона передбачає, з одного боку, наявність комп'ютера в методичному кабінеті, який є базовим для цієї роботи, з другого – надання можливості педагогічним працівникам використовувати техніку в комп'ютерних класах навчального закладу у позаурочний час.

Особливу увагу слід звернути на забезпечення комп'ютерною технікою бібліотеки навчального закладу. Це є актуальним у зв'язку з трансформацією бібліотек у медіатеки.

Окремим комп'ютером треба забезпечити роботу психологічної служби, що дозволить активізувати її роботу за рахунок використання автоматизованих тестів і створення необхідних банків даних.

Слід наголосити, що під час створення училищної локальної мережі необхідно передбачити захист конфіденційної інформації, яка переважно накопичується в комп'ютерах адміністрації ПТНЗ, бухгалтерії, психологічній службі. Локальна мережа ПТНЗ має бути підключена до мережі Інтернет.

Використання інформаційно-комунікаційних технологій в управлінській діяльності передбачає наявність на робочому місці директора персонального комп'ютера. Директору необхідно володіти базовими знаннями щодо інформатизації навчально-виробничого процесу й управління, розрізнити поняття інформатизації освіти як упорядкованої сукупності взаємопов'язаних організаційно-правових, соціально-економічних, навчально-методичних, науково-технічних, виробничих та управлінських процесів, спрямованих на задоволення освітніх інформаційних обчислювальних і телекомунікаційних потреб учасників навчально-виховного процесу і її комп'ютеризації, яку розуміють як процес забезпечення навчального закладу комп'ютерною технікою.

Управлінська діяльність директора ПТНЗ має враховувати весь спектр можливостей сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Більшість новітніх наукових джерел наголошує на тому, що застосування цих технологій є логічним підсумком удосконалення управління ПТНЗ. Підготовка директора до сучасного управління ПТНЗ за допомогою ІКТ є дієвим складником ефективного розвитку його професійної компетентності.

Штика Юрій

РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР ЯК ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Сьогодні в період жорсткої ринкової конкуренції на ринку праці особливо важливим стає розуміння того, що професійні навчальні заклади повинні забезпечувати нову якість підготовки робітничих кадрів і фахівців, що продиктовано новими економічними умовами регіону і держави в цілому. Назріла необхідність раціонального зосередження освітніх ресурсів на базі навчальних закладів.

Створення профільного ресурсного центру на базі ПТНЗ дозволить отримувати професійну підготовку, додаткову освіту, підвищувати професійну кваліфікацію.

Такий ресурсний центр створений на базі Міжрегіонального центру ПТО інноваційних технологій, у якому сконцентровані ресурси, необхідні для підготовки висококваліфікованих робітників, які користуються попитом на регіональному ринку праці.

Це необхідно у зв'язку з тим, що:

- виникла необхідність підготовки фахівців за новими виробничими технологіями, використовуючи нові матеріали, на

новому обладнанні;

- використання сучасних технологій, машин і обладнання активізує діяльність учнів, підвищує інтерес до професії, і, як результат, підвищує якість професійної освіти;

- з'явилась можливість підвищення професійної кваліфікації, перекваліфікації, перепідготовки робітників у регіоні;

- поява нових будівельних матеріалів прискорює процес опорядження будівель, тому підготовка за новими професіями «монтажник гіпсокартонних конструкцій», «Монтажник систем утеплення будівель» допоможе вирішити цю проблему;

- розробка інформаційно-методичних і дидактичних матеріалів по будівництву для регіону та їх видання, експертиза змісту освітніх програм буде важливим і необхідним фактором даного проекту.

Таким чином, метою профільного ресурсного центру є підвищення соціально-економічної ефективності підготовки фахівців у ПТНЗ для будівельної галузі через цілеспрямоване комплексне залучення, акумулювання і оптимізацію використання ресурсів, розвиток координаційних зв'язків у рамках професійного спрямування з соціальними партнерами, громадськими організаціями та регіональною владою.

Під ресурсним центром у даному випадку слід розуміти не лише навчально-лабораторне обладнання, але й навчально-методичні, інформаційні, кадрові та інші види ресурсів. Створення і діяльність профільного ресурсного центру передбачає здійснення методичного, інформаційного, маркетингового, технологічного забезпечення розвитку професійно-технічної освіти відповідно до сучасних вимог економіки, а також виступає координатором взаємодії зацікавлених організацій у сфері освіти та галузей економіки.

Для здійснення діяльності ресурсного центру в навчальному закладі працюють висококваліфіковані кадри – майстри виробничого навчання, викладачі, методисти, вихователі. Центр заключив угоди з підприємствами на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації робітничих кадрів відповідно до потреб регіонального ринку праці. Протягом декількох років інженерно-педагогічний колектив успішно співпрацює з регіональним центром зайнятості; підвищує професійну майстерність в плані використання сучасних виробничих будівельних технологій на базі Міжрегіонального тренінгового центру інноваційних технологій у будівництві від компанії «Хенкель Баутехнік (України)», який працює на базі даного навчального закладу.

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ БУДІВЕЛЬНОГО ПРОФІЛЮ

Система професійно-технічної освіти має гарантувати всебічне і неперервне зростання майбутніх кваліфікованих робітників як у здобутті професійно-практичних вмінь і навичок, так і в оволодінні новими знаннями, необхідними для їх життєдіяльності в інформаційному суспільстві. Це потребує нових підходів до розвитку психолого-педагогічної, методичної та фахової підготовки майстрів виробничого навчання. Так, майстру виробничого навчання належить провідна роль у професійному навчанні та вихованні учнів, його головним завданням є забезпечення підготовки конкурентоспроможних робітників, які володіють глибокими професійними знаннями, уміннями і навичками, вміють їх творчо застосовувати під час освоєння нових виробничих технологій.

За визначенням Н. Ничкало, майстер ПТНЗ – це передусім педагог, основний організатор виробничого навчання учнів, наставник, вихователь. Високий професіоналізм і компетентність, глибокі педагогічні і виробничі знання, володіння найскладнішими вміннями і навичками на рівні основних досягнень науково-технічного процесу, любов до вихованців, милосердя, доброта і чуткість – ось якості, якими він має володіти [3, с. 3].

Важливим етапом для майстра є планування навчально-виробничого процесу, основними навчально-методичними документами якого є робочі навчальні плани з відповідної професії; робочі навчальні програми з виробничого навчання та виробничої практики; перелік навчально-виробничих робіт з професії на семестр чи курс навчання; плани виробничого навчання навчальних груп на місяць; плани навчально-виробничої діяльності на півріччя; плани уроків. Робоча навчальна програма з професійно-практичної підготовки – це документ, що визначає зміст і обсяг професійних знань, умінь, навичок учнів, слухачів та способи і методи їх формування, включає завдання особистісно-орієнтованого навчання. ПТНЗ на основі типових навчальних програм розробляють робочі навчальні програми, у яких відображаються зміни, притаманні відповідній галузі виробництва, на підставі пропозицій замовників кадрів та регіональної компоненти.

Одним з важливих аспектів організації навчально-виробничого

процесу є перелік навчально-виробничих робіт з професії, який визначає завдання, що їх виконують учні, слухачі з метою оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками, передбаченими робочою навчальною програмою професійно-практичної підготовки. Цей перелік має бути стабільним і водночас гнучким, враховувати нові технології, застосування сучасних матеріалів. Важливе значення має план виробничого навчання, який складають на місяць майстри виробничого навчання відповідно до робочих навчальних планів і робочих навчальних програм професійно-практичної підготовки та переліків навчально-виробничих робіт. Цей план має враховувати всі види робіт, які слід відпрацювати учням як в навчальних майстернях, так і в умовах будівництва. [4, с.274–276]

Як відомо, важливою складовою у підготовці кваліфікованих робітників є практична підготовка. Як зазначено в Положенні, виробниче навчання здійснюється у навчально-виробничих майстернях, де учні послідовно набувають первинних професійних умінь і навичок, а також навчання здійснюється безпосередньо на будівельних об'єктах в складі навчальних груп та учнівських бригад. Під керівництвом майстрів вони послідовно закріплюють одержані первинні професійні уміння та навички, навчаються використовувати сучасну техніку, механізми та інструменти, набувають практичних навичок самостійно та якісно виконувати роботи, передбачені робочими навчальними планами. Основною організаційною формою виробничого навчання є урок. Особливістю уроку виробничого навчання на будівельному об'єкті є робота у складі бригади, де учні виконують доручення поряд з досвідченими будівельниками [5, с. 121].

Процес виробничого навчання має свою специфіку та відповідні функції і спрямований на формування навичок професійного саморозвитку учнів в умовах професійної діяльності, а тому педагогічні функції майстра виробничого навчання полягають в організації навчально-виробничих ситуацій, в процесі яких учні виявляють свою самостійну діяльність (самостійна розробка технологічного процесу, удосконалення прийомів виконання вправ, виконання комплексних робіт, планування способів підвищення ефективності виконання складних технологічних процесів тощо) [2]. До основних *професійних функцій* майстра виробничого навчання В. Безрукова відносить такі: *гностична* функція – обов'язок майстра постійно досліджувати педагогічний процес, ситуацію, систему, тобто, виробляти уміння аналізувати проблеми, ставити перед собою

завдання і вирішувати їх, здобувати та вдосконалювати педагогічні та фахові знання і вміння; *проективна* функція – здатність майстра виробничого навчання передбачати результати своєї діяльності, визначати послідовність своїх дій, прямуючи до мети; *конструктивна* функція пов'язана з розробкою технології кожної форми діяльності учнів, розв'язання кожного педагогічного завдання, що виникає; *комунікативна* функція виражається у встановленні зв'язків і стосунків майстра виробничого навчання з учнями, їхніми батьками, колегами для забезпечення досягнення поставленої мети; *організаційна* функція, яка виражається в умінні розподіляти свої сили і сили учнів у навчально-виробничій та виховній діяльності, регламентувати взаємодію і працю, визначати відповідальність, здійснювати контроль за навчально-виробничим процесом тощо [1, с. 159].

До основних професійних функцій майстра виробничого навчання О. Щербак відносить ще й методичну, яка передбачає проектування змісту освіти, а саме: на основі нормативних документів, з урахуванням умов ринку праці він має формувати зміст освіти на рівні навчальної програми окремих занять; використовуючи навчально-програмну документацію, розробляти план викладу навчального матеріалу на принципах дидактики; творчо використовувати передовий досвід, нові технології навчання; вміти визначити типи уроків, форми і методи навчання та організувати навчально-виробничу діяльність учнів відповідно до матеріально-технічної бази навчального закладу; використовуючи знання з технології розробки навчальної та методичної документації, розробляти інструктивну документацію, зміст якої має відповідати навчально-виробничим завданням відповідного етапу виробничого навчання; володіти галузевими нормативними документами, застосовувати їх у навчальному процесі під час виконання навчально-виробничих робіт тощо [6, с. 165].

Література

1. Безрукова В. С. Педагогика. Практическая педагогика: учеб. пособ. для инжен.-педагог. инт-ов и индуст.-педагог. техникумов. – Екатеринбург: Деловая книга, 1996. – 344 с.
2. Енциклопедія освіти: [довідкове видання] / Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
3. Педагогічна книга майстра виробничого навчання: навч.-метод. посіб. / за ред. Н. Г. Ничкало. – 2-е вид., допов. – К.: Вища шк.,

1994. – 383 с.

4. Професійне навчання персоналу підприємств: зб. нормат.-правов. актів і метод. матеріалів України / Л.В. Щербак, М.В. Малік; Підготовку зб. здійснено в рамках проекту «Розвиток системи професійного навчання на робочому місці» за фінансування програми ТАСІС Європейського Союзу. – К., 2006. – 594 с.

5. Цырельчук Н. А. Инженерно-педагогическое образование на современном этапе развития профессиональной школы : монография. – Минск: МГВРК, 2001. – 250 с.

6. Щербак О. І. Професійно-педагогічна освіта: теорія і практика: монографія / О. І. Щербак // за ред. Н. Г. Ничкало – К.: Наук світ, 2010. – 279 с.

НАШІ АВТОРИ

Айстраханов Дмитро Дарамович – старший науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат фізико-математичних наук, старший науковий співробітник, м. Київ

Болгаріна Валентина Сергіївна – старший науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, м. Київ

Брагінцева Людмила Петрівна – заступник директора з навчальної роботи Бурштинського вищого професійного училища торгівлі та ресторанного сервісу, м. Бурштин Івано-Франківської обл.

Вайнтрауб Марк Абрамович – докторант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат педагогічних наук, м. Київ

Вакуленко Людмила Леонідівна – старший науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат економічних наук, м. Київ

Величко Неля Олександрівна – старший науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат педагогічних наук, м. Київ

Вієвська Муза Георгіївна – доцент кафедри соціології, педагогіки і психології Криворізького економічного інституту, кандидат педагогічних наук, доцент, м. Кривий Ріг Дніпропетровської обл.

Вовковінський Микола Іванович – старший науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат педагогічних наук, м. Київ

Григор'єва Валентина Анатоліївна – старший науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ

Дубініна Оксана Володимирівна – методист науково-методичного центру координації діяльності закладів ППО, регіональних та міжнародних відносин Університету менеджменту освіти НАПН України, м. Київ

Сльникова Галина Василівна – заступник директора з наукової роботи Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ

Заболотна Марина Миколаївна – завідувач кабінетом професійної підготовки навчально-методичного центру професійно-технічної освіти в Донецькій області, м. Донецьк

Злочевська Людмила Степанівна – науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ

Іванів Надія Василівна – методист Бурштинського вищого професійного училища торгівлі та ресторанного сервісу, м. Бурштин Івано-Франківської обл.

Іщенко Ігор Миколайович – директор ПТУ № 50, м. Карлівка Полтавської обл.

Капран Світлана Богданівна – молодший науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ

Карп'юк Марія Денисівна – старший науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат філологічних наук, доцент, м. Київ

Коваленко Сергій Петрович – в.о. директора Державного професійно-технічного навчального закладу «Роменське вище професійне училище», м. Ромни Сумської обл.

Козак Андрій Романович – директор Бурштинського вищого професійного училища торгівлі та ресторанного сервісу, м. Бурштин Івано-Франківської обл.

Корницька Лариса Анатоліївна – старший науковий співробітник лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ

Кулик Євген Володимирович – провідний науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ

Ланова Лариса Михайлівна – аспірант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ

Луговська Еліна Михайлівна – аспірант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ

Любінець Світлана Теодозівна – заступник директора з виховної роботи Бурштинського вищого професійного училища торгівлі та ресторанного сервісу, м. Бурштин Івано-Франківської обл.

Маленко Олена Дмитрівна – аспірант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ

Мельник Ольга Володимирівна – методист з інформаційно-аналітичних питань Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Вінницькій області, м. Вінниця

Мигдалович Анастасія Іванівна – заступник директора з навчально-виробничої роботи Бурштинського вищого професійного училища торгівлі та ресторанного сервісу, м. Бурштин Івано-Франківської обл.

Новиков В'ячеслав Володимирович – директор ДПТНЗ «Глухівський професійний ліцей», м. Глухів Сумської обл.

Петренко Лариса Михайлівна – докторант лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, м. Київ

Проценко Наталія Дмитрівна – директор Черкаського обласного навчально-методичного центру професійно-технічної освіти, м. Черкаси

Самойленко Наталія Юрївна – методист навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Сумській області, м. Суми

Свистун Валентина Іванівна – в.о. завідувача лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, доцент, м. Київ

Серебрянська Ольга Миколаївна – заступник директора з навчально-виховної роботи Обласного ліцею-інтернату фізико-математичного профілю, м. Дніпропетровськ

Сушенцева Лілія Леонідівна – докторант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ

Торбин Олександра Іванівна – майстер виробничого навчання Бурштинського вищого професійного училища торгівлі та ресторанного сервісу, м. Бурштин Івано-Франківської обл.

Циганок Оксана Анатоліївна – методист Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, м. Дніпродзержинськ Дніпропетровської обл.

Чебишева Ірина Вікторівна – директор Державного навчального закладу «Макіївський будівельний центр професійно-технічної освіти ім. Ф.І. Бачуріна», м. Макіївка Донецької обл.

Чернова Тетяна Юріївна – науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ

Штика Юрій Михайлович – директор Державного професійно-технічного навчального закладу «Міжрегіональний центр професійно-технічної освіти інноваційних технологій м. Суми», м. Суми

Юртаєва Ольга Олексіївна – в.о. зав. НМЦ ПТО Кримського республіканського інституту післядипломної педагогічної освіти, м. Сімферополь

Ягунов Василь Васильович – провідний науковий співробітник провідний науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр професійно-технічної освіти» Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ

Наукове видання

**Система підвищення функціональної компетентності
керівників професійно-технічних навчальних
закладів**

**Матеріали
Всеукраїнського науково-практичного семінару**

19 жовтня 2011 р., м. Київ

Відповідальний за випуск **Валентина Свистун**
Технічний редактор **Світлана Капран**
Дизайн обкладинки **Людмила Майборода, Тетяна Чернова**
Комп'ютерна верстка **Світлана Капран**

Підписано до друку 13.10.2011р. Формат 60x84/16
5,75 друкованих аркушів
Наклад 100 прим.
Папір Lazer Copy
Друк дуплікатор
Гарнітура Times New Roman

Надруковано коштом авторів

Видавець і виготовлювач Інститут професійно-технічної освіти
НАПН України

м. Київ, Чапаєвське шосе 98
тел/факс (044) 259-45-53, 252-71-75
E-mail: ipto_info@ukr.net

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного
реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів
видавничої продукції
Серія ДК, № 3805 від 21.06.2010 р.

0