

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

**ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ:  
ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА**

**матеріали науково-практичного семінару**

**17 травня 2012 р.**

**Київ – 2012**

**УДК 377.014.552:005.3(082)**

**ББК 74. 56**

**Д-39**

*Рекомендовано Вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (протокол № 7 від 17 вересня 2012 р.)*

***Рецензенти:***

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

***Теловата Марія Теодозівна***, доктор педагогічних наук, професор, заступник завідувача кафедри бухгалтерського обліку і аудиту Національної академії статистики, обліку і аудиту, м. Київ

***Редакційна колегія:***

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

*Сльникова Г.В., д-р пед. наук, професор;*

*Свистун В.І., д-р пед. наук, доцент.*

**Децентралізація управління професійно-технічною освітою: теорія і практика:** тези доповідей науково-практичного семінару (м. Київ, 17 травня 2012 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В.І. Свистун. – К.: ІПТО НАПН України, 2012. – 94 с.

Матеріали науково-практичного семінару відображають найбільш актуальні науково-прикладні проблеми управління професійно-технічною освітою, а саме: сучасні підходи до децентралізації управління професійно-технічною освітою та переваги і недоліки цього процесу, сучасні тенденції та проблеми децентралізації управління ПТНЗ, науково обгрунтовані пропозиції щодо методів управління професійно-технічною освітою в умовах децентралізації.

Збірка матеріалів семінару призначена науковцям, керівникам системи професійно-технічної освіти.

**ББК 74. 56**

**Д-39**

© Лабораторія управління професійно-технічною освітою  
Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕДМОВА</b> .....	<b>5</b>
<b>Кулик Євген</b> Сучасні тенденції та проблеми децентралізації управління ПТНЗ .....	<b>6</b>
<b>Свистун Валентина</b> Децентралізація управління: переваги і недоліки .....	<b>8</b>
<b>Ягунов Василь</b> Управлінська культура керівників ПТНЗ .....	<b>10</b>
<b>Єльнікова Галина</b> Інструментарій визначення ефективності управління введенням профільного навчання .....	<b>13</b>
<b>Айстраханов Дмитро</b> Роль і місце симультативних моделей в децентралізації управління ПТО .....	<b>16</b>
<b>Болгаріна Валентина</b> Управління розвитком культури ПТНЗ ...	<b>18</b>
<b>Вайнтрауб Марк</b> Сучасна проблема підготовки кваліфікованих робітників з обробки металів .....	<b>20</b>
<b>Величко Неля</b> Розвиток соціального партнерства як необхідна умова покращення працевлаштування випускників ПТНЗ .....	<b>22</b>
<b>Волкова Тетяна</b> Моделювання інформаційної інфраструктури професійно-технічного навчального закладу .....	<b>25</b>
<b>Григор'єва Валентина</b> Управлінська діяльність керівника ПТНЗ як технологія і мистецтво .....	<b>27</b>
<b>Гуменний Олександр</b> Оцінювання ефективності управлінської діяльності директора ПТНЗ .....	<b>28</b>
<b>Заболотна Марина</b> Розвиток методичної компетентності педагога професійного навчання.....	<b>32</b>
<b>Іщенко Ігор</b> Діяльність професійно-технічного училища як цілісної організаційно-педагогічної системи .....	<b>37</b>
<b>Капран Світлана</b> Методичні засади правової готовності керівників ПТНЗ до здійснення управлінської діяльності .....	<b>39</b>
<b>Качаловський Петро</b> Майстер виробничого навчання: трансформація змісту педагогічної діяльності в умовах модернізації ПТО .....	<b>40</b>
<b>Ківшик Антоніна</b> Розвиток управлінської компетентності заступника директора з навчально-виробничої роботи ПТНЗ в сучасних умовах ....	<b>42</b>
<b>Кінзерська Світлана</b> Формування ключових компетентностей фахівців ресторанного сервісу за модульними технологіями.....	<b>45</b>
<b>Козак Андрій</b> Підготовка кваліфікованих робітників сфери послуг у ВПУ як соціально-психологічна проблема .....	<b>47</b>

<b>Козолуп Ігор</b> Інноваційні центри – нова форма розвитку професійно-технічної освіти Сумщини .....	<b>49</b>
<b>Ланова Лариса</b> Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників автогосподарств .....	<b>51</b>
<b>Лизогуб Анатолій</b> Якісна громадянсько-правова освіта учнівської молоді як фактор формування загальної культури .....	<b>54</b>
<b>Луговська Еліна</b> Критерії оцінювання фахової компетентності техніків-механіків агропромислового виробництва .....	<b>56</b>
<b>Лук'яненко Ганна</b> Модель управління інноваційною діяльністю ПТНЗ	<b>58</b>
<b>Майборода Людмила</b> Інформаційно-технологічна культура майбутніх кваліфікованих робітників – інноваційна складова сучасного ПТНЗ .....	<b>61</b>
<b>Новиков В'ячеслав</b> Соціально-економічний кластер – інноваційна модель розвитку державного ПТНЗ «Глухівський професійний ліцей» .	<b>64</b>
<b>Петренко Лариса</b> Модель інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ .....	<b>65</b>
<b>Помаран Павло</b> Організаційні умови діяльності служби маркетингу у ПТНЗ .....	<b>70</b>
<b>Проценко Наталія</b> Підвищення кваліфікації педагогічних працівників в умовах децентралізації ПТО .....	<b>72</b>
<b>Ростока Марина</b> Особливості побудови інноваційного підручника .....	<b>75</b>
<b>Савченко Ірина</b> Інформаційно-аналітична система «ПРОФТЕХ» як інструмент моніторингу ефективної діяльності ПТНЗ .....	<b>79</b>
<b>Самойленко Наталія</b> Методична служба як суб'єкт управління діяльністю закладу ПТО .....	<b>82</b>
<b>Циганок Оксана</b> Культура спілкування як складова підготовки фахівців у ПТНЗ .....	<b>84</b>
<b>Чернова Тетяна</b> Розвиток професійної компетентності керівника ПТНЗ .....	<b>86</b>
<b>Чхайло Олена</b> Психологічні умови розвитку самоактуалізації керівників ПТНЗ .....	<b>88</b>
<b>Штика Юрій</b> Організаційна модель партнерства (будівельний ресурсний центр) Міжрегіонального центру ПТО інноваційних технологій м. Суми з бізнес-співтовариством .....	<b>90</b>
<b>Наші автори</b> .....	<b>92</b>

## ПЕРЕДМОВА

Система професійно-технічної освіти глибоко проникає як у соціальну, так і в економічну сфери, виходить на ринки праці, товарів, послуг і капіталу, тому переживає процеси перетворення, які зумовлені, з одного боку, безперервною спонтанною адаптацією до змінних умов зовнішнього середовища, з іншого – суперечністю реформ. Водночас економічні та політичні перетворення в Україні об'єктивно вимагають від системи професійно-технічної освіти визначення основних напрямів розвитку механізмів адаптації в сучасних соціально-економічних умовах, розв'язання проблем перебудови організаційної структури та форм її управління, кадрового складу.

Забезпечення випереджувального розвитку професійно-технічної освіти, спрямованої на максимальне задоволення освітніх потреб особистості, вітчизняної економіки у кваліфікованих робітниках, забезпечення відповідності рівня й якості їхньої кваліфікації і компетентностей вимогам роботодавців буде можливим, в тому числі, й за умови підвищення ефективності управління.

У Національній доктрині розвитку освіти пропонується перехід до децентралізованої системи управління освітою. Проблема децентралізації управління ПТО є достатньо складною і її вирішення потребує виважених дій, тому для їх успішної реалізації необхідно на основі всебічного аналізу наукових напрацювань у галузі сучасної управлінської теорії і практики, врахування специфіки функціонування системи ПТО та особливостей управління нею, правильного розуміння сутності і змісту управлінської діяльності у цій освітній сфері переоцінити та концептуально визначити теоретико-методологічні основи, концептуальні засади, організаційно-педагогічні умови децентралізації управління ПТО, концептуальні підходи до розподілу повноважень органів освіти і науки на загальнодержавному та регіональному рівнях, управління професійно-технічними навчальними закладами (ПТНЗ) в умовах децентралізації, теоретико-методичні засади децентралізації управління ПТНЗ, а також економічні аспекти розвитку ПТО в умовах сучасного ринку праці.

## **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПТНЗ**

Зростання цінностей людських ресурсів у світовій системі виробництва ставить нові вимоги як перед професійною підготовкою, так і перед системою її професійного навчання.

Хоча за радянських часів й існував високий рівень освіти, професійно-технічної освіти (ПТО) зокрема, глибокі зміни в країні з моменту набуття незалежності викликали нагальну потребу у суттєвих реформах. Зміна форм власності на основні засоби виробництва в Україні, привели до необхідності системи освіти, яка б відповідала умовам демократичного ринкового суспільства, що зараз формується.

Що стосується ПТО, то серед багатьох актуальних проблем реформування цього освітнього напрямку, особливої актуальності набуває проблема децентралізації управління ПТО.

Як педагогічний феномен це явище поліаспектне, яке необхідно розглядати як неперервне системно-функціональне явище, яке можна представити як цілісну педагогічну систему науково-обґрунтованих дій і заходів у процесі управління ПТНЗ.

Проведені нами дослідження показали, що дану проблему необхідно розглядати з позиції формування людського капіталу, як одного з головних ресурсів сучасної системи виробництва.

Проблему зміни моделей управління професійно-технічною освітою і навчанням необхідно розглядати як складову державної регіональної політики у взаємозв'язку із прийнятою моделлю побудови держави і відповідних трансформаційних процесів в суспільстві, тобто неможна розглядати освітню політику відірвану від проблем людини, тільки як державну політику. У співвідношенні понять «прогрес-людина» світова думка схиляється до того, що прогрес повинен слугувати людині, а не навпаки. Для нашої країни це є важливою світоглядною основою, оскільки останні сто років, ми жили в парадигмі людського розвитку направлено на розвиток прогресу, коли формувалася суспільна думка про пріоритет суспільних інтересів над особистими. В той же час, формування, використання, розвиток людських здібностей, ціннісних мотивацій у процесі інформатизації суспільства, переходу до економіки знань набуває пріоритетного характеру перед матеріальними і фінансовими ресурсами. Тому всі структурні перетворення в державі, що націлені на людину, потрібно розглядати з двох позицій: *рівня розвитку і*

*використання людського потенціалу.* Це концептуальне положення в даній роботі є домінуючим при розгляді основних проблем ПТО сучасності.

Система освіти, яка би повинна була визначати напрями розвитку українського суспільства, в основному займається функцією обслуговування суспільства в напрямі передачі вже існуючих знань. Так, у регіональній політиці в сфері зайнятості та ринку праці подолання явищ відкритого безробіття здійснюється переважно заходами пасивної політики. В міграційній політиці трудових ресурсів, елементи регулювання були присутні лише частково передусім через брак відповідної інформації про розвиток міграційних процесів на державному та регіональному рівнях, відчувається недосконале правове забезпечення цієї сфери. Через складну економічну ситуацію заходи державної та регіональної освітньої політики щодо молоді, підростаючого покоління їх освіти у кращому випадку фінансувались за залишковим принципом. Весь цей конгломерат суттєво впливає на державну регіональну політику щодо розвитку ПТО, відповідно крім декларацій про необхідність враховування особливостей соціально-демографічного, історичного, культурного розвитку регіонів, рівень розвитку ринкових відносин та необхідність зміни управління системою ПТО практично нічого не зроблено. На нашу думку, відсутність стратегічного планування розвитку регіонів України, було однією з важливих причин неефективного використання освітнього, наукового, інтелектуального потенціалів регіонів, які з ресурсів споживання повинні стати ресурсами розвитку.

Аналіз процесів децентралізації управління ПТО в країнах Східної Європи (Польща, Словаччина, Угорщина) показує, що пріоритетність людських ресурсів у здійсненні політики децентралізації управління ПТО пов'язується із розробкою організаційних, соціально-економічних механізмів подолання загроз в соціально-економічній сфері, які були б: адекватні вимогам розвитку інформаційного типу суспільства, економіки знань; спиралися на реалії громадянського суспільства; формували нову якість регіонального управління всіх рівнів з точки зору примноження людського капіталу території в умовах сучасного ринку праці.

В такому випадку, на нашу думку, сучасні ПТНЗ повинні стати в регіонах, територіях їх місцезнаходження центрами людського розвитку.

Тому актуалізується проблема не тільки утримання сітки ПТНЗ в Україні, але й надання останнім нового статусу, підвищення їхньої

соціальної ролі в регіонах. Вони повинні бути передвісниками нової системи управління в освітньому просторі. Таке концептуальне акцентування інновацій розширює простір нових якостей, особливостей людських ресурсів, оскільки чинник інтер-персональної взаємодії, довіри виконує активну роль на усіх фазах інноваційного процесу.

В результаті тривалої руйнівної економічної кризи людина з її потребами й інтересами була витіснена на периферію суспільного життя, про що свідчать найвищі показники зростання безробіття, зростання обсягів вимушеної незайнятості, активний відтік інтелекту за кордон, погіршення умов та якості життя, падіння реальних доходів населення. Порушилася система ПТО, приватизовані підприємства не стали партнерами держави по професійній підготовці молоді. Більшість ПТНЗ розвивалась за рахунок інерційності та самодостатності самої системи освіти. Хоча потреба у випускниках ПТНЗ для ряду підприємств, особливо бюджетоутворюючих (металургія, сільське господарство, курортний і готельний бізнес) з року в рік зростає.

Для розробки концептуальних основ децентралізації управління ПТО в умовах сучасного ринку праці нами були розглянуті сучасні підходи та новітні концепції, сфокусовані на проблемах розвитку людини з точки зору управління ПТО в умовах сучасного ринку праці.

В науковій літературі виділяють чотири найбільш суттєві виміри децентралізації: політична, адміністративна, фінансово-економічна та ринкова. Кожен з них відповідає на питання про надання суспільних послуг, визначаються їх конкретні види та місце прийняття рішень. Також існує прямий та тісний зв'язок між місцем прийняття рішень і тими особами, які це здійснюють. В зв'язку з цим нами був проведений аналіз цих чотирьох вимірів децентралізації в контексті створення системи децентралізації управління ПТО.

*Свистун Валентина*

## **ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ: ПЕРЕВАГИ І НЕДОЛІКИ**

Категорії централізації та децентралізації розглядаються науковцями на різних рівнях і в різних аспектах. Якщо централізація визначається як таке державне управління, при якому переважна більшість владних управлінських повноважень зосереджена в центральних державних органах, а місцева влада позбавлена можливості самостійно вирішувати багато своїх господарських, соціальних та інших завдань, то децентралізація є більш складним,



комплексним і багатоаспектним поняттям. Існує чимало тлумачень поняття «децентралізація» і немає чітко встановлених визначень. Децентралізація – це процес переорієнтації в умовах демократизації суспільства повноважень і ресурсів з центрального на регіональний (місцевий) рівень з метою підвищення ефективності і результативності державно-громадського управління, вважає Л. Щербак. Науковці (Олійник В.В., Сергеева Л.М.) визначають децентралізацію управління як перерозподіл функцій і повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади на основі взаємодії з соціальними партнерами.

Аналіз першоджерел та узагальнення досвіду децентралізації в багатьох країнах світу, а також проведення процесів децентралізації в Україні є актуальними через недосконалість розподілу управлінських функцій та повноважень між органами управління різних організаційно-правових рівнів, і як результат має свої переваги і недоліки. Так, до переваг децентралізації на рівні управління державою науковці (А.П. Лелеченко) відносять: створення передумов для розвитку громадянського суспільства; набуття населенням практичного досвіду у демократії; більш цілеспрямоване використання видатків бюджету на місцеві пріоритети і потреби; розвиток підприємництва та сприяння ринковим перетворенням; сприяння розвитку економіки регіону і стратегічному плануванню; прозорість і спрощення процесу прийняття рішень; створення можливостей більш раціонального і ефективного надання освітніх послуг; підвищення відповідальності місцевих органів управління професійно-технічною освітою тощо.

Як зазначають західні дослідники Дж. Понтон і П. Гілл, будь-яка децентралізація неминуче стикається з такими проблемами: допустимий рівень децентралізації (місцевий, регіональний або федеральний), обсяг влади кожного органу на кожному рівні, політичні та адміністративні відносини між різними органами влади на різних рівнях.

Отже, поряд з цим децентралізація має й низку негативних наслідків. Причинами цього в багатьох випадках стають неретельне планування і не послідовність у реалізації реформ. До недоліків децентралізації відносять: ускладнення спроможності впливати на макроекономічну ситуацію на державному рівні і, навіть дестабілізація країни в цілому; збільшується ймовірність того, що виконання делегованих державних функцій може стати менш скоординованим як по горизонталі (між адміністративно-територіальними одиницями), так і по вертикалі (між рівнями

управління); самостійність у діяльності місцевих органів влади може викликати протиріччя і перерости у конфлікт з намаганням центральних органів влади зберегти владні повноваження; низький рівень свідомості, культури та обізнаності членів громадянського суспільства за умов децентралізації урядування таїть в собі небезпеку «не толерантного» і «нечесного» використання влади на фоні недостатньої контрольованості і відповідальності з боку громадянського суспільства можуть мати досить негативні наслідки; диспропорції і нерівномірність у соціально-економічному розвитку адміністративно-територіальних одиниць; гальмування реалізації державних програм на фоні надання більшого значення місцевим політичним пріоритетам; намагання центральними органами влади уникнути відповідальності за надання державних послуг населенню, самоусунення центральних урядів від вирішення нагальних питань; неузгодженість делегованих повноважень і обов'язків з ресурсами для виконання державних функцій. Помилки у здійсненні фінансово-бюджетної децентралізації, які полягають у відсутності належної фінансово-бюджетної автономії та наповнення дохідної частини місцевих бюджетів ведуть до того, що місцеві органи влади не будуть спроможними виконувати ці функції.

Отже, результати впровадження реформ децентралізації управління є як позитивними, так і негативними. Досвід також свідчить, що наслідки децентралізації навряд чи будуть позитивними, якщо не будуть введені ефективні нормативно-правові врегулювання у напрямі підвищення підзвітності на місцях, фіскальні обмеження на рівні місцевих влад і національного уряду.

На наш погляд, врахування позитивних і негативних сторін під час впровадження децентралізації управління професійно-технічною освітою є надзвичайно важливими. Це дасть змогу оптимально розподілити ресурси держави для вирішення питань національного і місцевого значення, оскільки в економічному сенсі децентралізація управління ПТО зумовлена визнанням необхідності більш раціонального використання державних ресурсів.

*Ягунов Василь*

## **УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА КЕРІВНИКІВ ПТНЗ**

Однієї з важливих передумов успішної професійної діяльності керівників ПТНЗ є сформованість їх управлінської культури. Управлінська культура будь-якого фахівця є видовим (окремим) щодо більш загальної культури – культури праці. Управлінська культура

керівника ПТНЗ – це одна з його інтегральних характеристик, яка безпосередньо впливає на успішність управлінської діяльності. Але в той же час більшість із них не мають спеціальної управлінської підготовки як майбутні освітні менеджери. У зв'язку з цим формування і розвиток управлінської культури у керівників ПТНЗ є актуальною теоретичною і практичною проблемою в системі ПТО. Водночас ця проблема в системі ПТО розв'язана недостатньо, оскільки не має практично дисертаційних досліджень з цієї проблеми.

Безумовно формування управлінської культури у майбутніх керівників ПТНЗ має відбуватися у ВНЗ в процесі набуття професійно-педагогічної освіти. Управлінська культура – це інтегральний компонент їх педагогічної культури як майбутніх суб'єктів управління, яка складається з правової, адміністративної, менеджерської, організаційної, соціально-психологічної, інформаційної, комунікативної та економічної видів культур і проявляється в професійному ставленні до управлінської діяльності у ПТНЗ, творчому ставленні до самого себе як до суб'єкта управління в системі ПТО. Вона спочатку проявляється у педагогічній діяльності педагогічних працівників ПТНЗ, оскільки ця діяльність безпосередньо передбачає управління діяльністю інших – навчальною діяльністю учнів, а потім у професійній управлінській діяльності керівника ПТНЗ як професійного менеджера ПТО. В управлінській культурі інтегруються управлінська компетентність та управлінське мислення, які характеризують особливості свідомості та самосвідомості, поведінки, спілкування та управлінської діяльності керівників ПТНЗ як суб'єктів управління, забезпечують усвідомлення ними управлінської діяльності та її свідому реалізацію, стимулюють творчий їх розвиток як менеджерів освіти.

Зміст управлінської культури керівників ПТНЗ складають такі показники:

- наявність професійно орієнтованих ідеалів і цінностей управлінської діяльності в системі ПТО;

- наявність внутрішньої мотивації до управлінської діяльності як менеджера ПТО;

- розуміння та усвідомлення перспективних і поточних цілей, завдань і специфіки управлінської діяльності як в системі ПТО, так і в ПТНЗ;

- наявність розвинених професійно-педагогічних та управлінських інтелектуальних якостей як когнітивної основи успішної управлінської діяльності в ПТНЗ;

- наявність сформованих професійно-педагогічних і

управлінських навичок, умінь і здатностей, як праксеологічної основи реалізації основних управлінських функцій як керівнику ПТНЗ;

– усвідомлення моральної відповідальності за морально-психологічний клімат у педагогічному колективі та учнівських колективах;

– уміння працювати в педагогічному колективі та делегувати свої повноваження заступникам;

– наявність розвинених комунікативних здатностей і здатність застосовувати відповідний до конкретної професійно-педагогічної обстановки стиль міжособистісної взаємодії;

– сформованість професійно важливих якостей як суб'єкта педагогічної та управлінської діяльності в системі ПТО, серед яких провідним є професійна суб'єктність (автономність, самостійність і самодостатність в управлінській діяльності на основі самоусвідомлення, саморефлексії, самодетермінації та саморегуляції цієї діяльності).

Ці показники складають основні компоненти управлінської культури керівників ПТНЗ:

– мотиваційний (система мотивів, ідеалів і цінностей, які складають основу управлінської культури);

– когнітивний (система знань, необхідних для управлінської діяльності в системі ПТО);

– операційно-діяльнісний (система навичок, умінь і здатностей, необхідних для управлінської діяльності в ПТНЗ; наприклад, інформаційно-аналітичні вміння та здатності в правовій, адміністративній, менеджерській, організаційній, соціально-психологічній, інформаційній, комунікативній та економічній сферах функціонування ПТНЗ);

– менеджерський (здатність управляти колективом ПТНЗ, навчальним і виробничим процесом, успішно реалізовувати управлінські функції як менеджер освіти);

– суб'єктний (система професійно-важливих, суб'єктних і особистісних якостей, які забезпечують актуалізацію керівника ПТНЗ як суб'єкта управлінської діяльності в системі ПТО).

Отже, управлінську культуру керівників ПТНЗ слід визначити як систему професійно-педагогічних та управлінських знань, навичок, умінь і здатностей, професійно важливих, суб'єктних та особистісних якостей, мотивів і цінностей управлінської діяльності в системі ПТО, яка реалізується в управлінській діяльності.

## **ІНСТРУМЕНТАРІЙ ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ВВЕДЕННЯМ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ**

Входження України до європейського освітнього простору, рух до якості навчання світового рівня, що диктується процесами глобалізації та інтеграції, – основний вектор модернізації національної системи освіти. Розвиток освіти в кінці ХХ ст. – на поч. ХХІ ст., диверсифікація ринку освітніх послуг, наростаючий вплив на виховання та освітні процеси особистісно орієнтованих, варіативних підходів актуалізували в педагогічній теорії і практиці ідею профільного навчання, яка стала одним із напрямів удосконалення системи загальної середньої освіти. Саме профілізація старшої школи дає шанс створити найсприятливіші умови для диференційованого навчання старшокласників, забезпечити їм осмислений вибір професії, допомогти школі перебороти автономність, об'єднавши ресурси та зусилля з іншими навчальними закладами – професійно-технічними, вищими, міжшкільними навчально-виробничими комбінатами тощо, а в перспективі – і з потенційними роботодавцями. Виконання цього завдання забезпечується, насамперед, оновленням змісту і методів функціонування освітньої системи з метою підвищення рівня готовності до введення профільного навчання.

Результати аналізу наукових джерел свідчать про те, що в сучасній педагогічній теорії достатньо розробленими є проблеми педагогічної готовності (Л. Кондрашова, Н. Кузьміна, А. Ліненко, Н. Ничкало, В. Моляко, С. Стрижак, В. Усков та ін.). Наукове обґрунтування загальних аспектів формування готовності вчителя до професійної діяльності провели М. Дьяченко, Л. Кандибович, Г. Костюк, Н. Кузьміна, О. Мороз, В. Сластьонін, А. Щербаков та ін. Проблеми готовності майбутніх педагогів різних спеціальностей до професійної діяльності вивчали І. Гавриш, Л. Григоренко, О. Гура, Л. Кадченко, Л. Кондрашова, А. Ліненко, С. Максименко, Р. Нізамов, О. Пелех, Г. Троцько, Ю. Шаповал, В. Щедриков та ін. Готовність освітньої системи до введення профільного навчання – складний об'єктно-суб'єктний стан освітньої системи, що характеризується наявністю в ній необхідних і достатніх умов (ресурсів, можливостей) внутрішнього і зовнішнього характеру, які дозволяють у розумні терміни забезпечити на гідному якісному рівні і при раціональному витрачанні ресурсів, часу та зусиль учасників освітнього процесу успішне введення профільного навчання на старшому ступені загальної освіти.

У складі готовності ми виділяємо два основних компонента: готовність суб'єктів перетворення та готовність ресурсів й умов для нього. Готовність суб'єктів перетворення до вирішення завдань введення профільного навчання декомпозуємо на ціннісну та мотиваційну. До ресурсів і умов, що використовуються для введення профільного навчання відносимо такі: структурно-інституційні (ресурсний центр суспільно-державний орган сприяння введенню профільного навчання, інформаційний ресурс тощо), концептуальні та науково-методичні ресурси (модель переходу на профільне навчання, забезпеченість планами, програмами, підручниками, консультативними матеріалами, ін.), кадрові, матеріально-технічні, фінансові ресурси, а також інформаційного, рекламного й PR- супроводу введення та здійснення профільного навчання.

Аналіз практики свідчить, що введення профільного навчання має проходити при активному застосуванні індикативного планування та моніторингу готовності системи до його введення.

Предмет індикативного планування – система, явище, процес, по відношенню до функціонування, стабілізації та розвитку якого здійснюються дії планування (моніторингу, оцінки). У даному випадку таким предметом є введення профільного навчання в системі загальної освіти, а в більш широкому розумінні – масштабне нововведення і його соціальний супровід. Моніторинг – спостереження за яким-небудь процесом у динаміці з метою виявлення його відповідності бажаному результату; система організації, збору, зберігання, обробки та розповсюдження інформації про функціонування освітньої системи, що забезпечує безперервне стеження за її станом і прогнозування її розвитку [4]. У процесі моніторингу здійснюється поточне коригування.

Для проведення моніторингових процедур щодо ефективності управління введенням профільного навчання доцільно використовувати такий набір індикаторів:

1. Індикатори наявності. Про готовність до введення профільного навчання в ряді випадків можна судити при наявності або відсутності певних ресурсів, результатів.

2. Індикатори кількості. У випадках, коли інформації про наявність певних фактів недостатньо для висновків про готовність освітньої системи до введення профільного навчання, корисно використовувати конкретизуючі ситуацію кількісні показники.

3. Індикатори якості. Необхідність оцінки якості передумов готовності до введення профільного навчання. Показники якості зазвичай пов'язані з рівнем реалізації певних значущих вимог та зі

ступенем відповідності реальної ситуації цим вимогам. Використання таких індикаторів передбачає наявність сформульованих нормативних вимог до різних аспектів готовності системи до введення профільного навчання. Показники якості за певних умов можуть бути виражені і в кількісній формі.

4. Індикатори ефективності/економічності. З урахуванням чималих ресурсних витрат на введення профільного навчання важливо оцінювати також раціональність, ефективність, економічність витрат використовуваних ресурсів. Тут мова може йти про індикатори, що відображають співвідношення отриманого ефекту до витрат або співвідношення реальних та нормативно встановлених раціональних витрат.

5. Індикатори часу. Введення профільного навчання і підготовка до нього – процеси, які вимагають певного часу. Тому необхідно пов'язувати досягнення головних і проміжних цілей з часовими періодами.

Виявлено сукупність вимог до індикаторів, які мають використовуватися в рамках системи моніторингу готовності до введення профільного навчання: здатність відображати значущі, ключові характеристики оцінюваних параметрів; можливість виявлення цільових значень індикатора; відповідність особливостям рівнів системи освіти; економічність і мінімізація кожного індикатора з урахуванням потреб різних рівнів управління системою освіти; зручність застосування й можливість використання індикаторів як у зовнішній оцінці готовності до введення профільного навчання, так і для самооцінки, внутрішнього моніторингу та експертизи якості навчального процесу.

### Література

1. Аверкин В. Н. Теоретические основы и практика инновационного административного управления территориальными образовательными системами: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук / В. Н. Аверкин ; Новгородский гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 1999. – 42 с.

2. Кадровые ресурсы профильного обучения / авт. колл.: В.И. Блинов, С.С. Кравцов, И.С. Сергеев. под ред. А.А. Пинского: монография. – М., 2005. – 104 с.

3. Ключевые проблемы региональных образовательных систем: Опыт анализа / под ред. А.М. Моисеева. – М.: РОССПЭН, 2002. – 284 с.

4. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании / А.Н. Майоров. –

СПб.: Образование-Культура, 1998. – 344 с.

5. Методология и методика сопровождения региональных проектов развития образования / под ред. Е.И. Казаковой, А.М. Моисеева. – М.: Росспэн, 2003.

6. Самодрин А.П. Педагогічна організація регіону: теорія і практика : монографія / А. П. Самодрин. – Кременчук : ПП Щербатих, 2006. – 232 с

7. Шиян Н. І. Профільне навчання у школах сільської місцевості: теорія і практика : монографія / Н. І. Шиян. – Полтава : АСМІ, 2004. – 443 с.

*Айстраханов Дмитро*

## **РОЛЬ І МІСЦЕ СИМУЛЬТАТИВНИХ МОДЕЛЕЙ В ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ**

В умовах децентралізації управління ПТО важливим для керівників освіти стає питання прогнозування певних показників функціонування системи ПТО взагалі та роботи ПТНЗ зокрема як базис прийняття успішних управлінських рішень та планування діяльності навчальних закладів на майбутнє.

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. Такий аналіз є надійним підґрунтям прийняття ефективних управлінських рішень, інструментом економічної експертизи планів та програм у галузі професійно-технічної освіти, мірою оцінки ефективності функціонування системи освіти взагалі та ПТО зокрема. Інструментом такого аналізу та, так званого, «сценарного моделювання» і є економетричні моделі, які дозволяють не тільки здійснювати економічний аналіз, але й прогнозувати кількісні характеристики на коротко-, середньо- та довгостроковий періоди часу.

Для вивчення внутрішніх і зовнішніх зв'язків об'єкта дослідження суттєве значення має моделювання. За його допомогою вивчаються ті процеси і явища, що не піддаються безпосередньому вивченню. Метод моделювання зарекомендував себе як ефективний засіб виявлення суттєвих ознак явищ та процесів за допомогою моделі (концептуальної, вербальної, математичної, графічної, фізичної тощо).

Відмітимо, що у теперішній час в удосконаленні управління



економікою взагалі та комерційною діяльністю зокрема велика увага приділяється застосуванню математики, статистики та обчислювальної техніки. Все це робить актуальною задачу використання розроблених методів прикладної математики, статистики, системного аналізу до аналізу та моделювання економічних аспектів розвитку системи ПТО в умовах сучасного ринку праці та децентралізації її управління.

В економічній літературі [1] розглядаються економіко-математичні методи в статистичних дослідженнях, зокрема моделі вивчення та прогнозування попиту населення, моделі аналізу та прогнозування товарних запасів тощо. Основою господарського механізму торгівельних підприємств є прогнозування розвитку товарообігу. Прогнози попиту та споживання виступають в якості цільових орієнтирів розвитку галузей промисловості та сільського господарства, сфери послуг, які виробляють товари народного споживання та надають різноманітні послуги населенню.

Все це справедливо і для галузі освіти, яка фактично перетворилась за останні роки у галузь економіки, для ефективного менеджменту якої вкрай необхідно розв'язувати аналогічні задачі. Вивчення та прогнозування попиту на послуги ПТО є складовими частинами процесу управління навчальними закладами, працевлаштування підготованих ПТНЗ кваліфікованих робітничих кадрів, розвитку системи ПТО тощо.

Економетричний аналіз виробництва і витрат ґрунтується на вивченні причинних зв'язків між обсягом кінцевого продукту та виробничими факторами. Така економетрична модель має назву виробничої функції, яка є однією з базових економетричних моделей. При вивченні складних явищ економетричний аналіз може охоплювати ряд рівнянь, причому деякі змінні можуть входити більш ніж в одне рівняння, кожне з яких описує одну статистичну закономірність. Такі економетричні моделі називаються системами одночасних рівнянь або симульативними.

Система одночасних рівнянь містить в собі так звані ендогенні та екзогенні змінні. Ендогенними є ті змінні, які визначаються внутрішньою структурою того економічного явища, що вивчається, тобто їх значення визначаються на основі економетричної моделі. Екзогенні змінні незалежні від внутрішньої структури економічного явища і їх значення задаються поза моделлю. Одночасні моделі мають дві форми: структурну і приведену.

Структурна форма моделі створюється в процесі формування самої моделі при намаганні відобразити причинно-наслідковий

механізм, існуючий в реальності. Вона дозволяє простежити вплив екзогенних змінних моделі на значення ендогенних змінних. Припустимо, що система рівнянь структурної форми моделі сумісна, тобто має розв'язок. Звідси ця система може бути розв'язана відносно ендогенних змінних. Результатом такого розв'язку є приведена форма моделі.

Структурна форма симультаивної моделі може включати також балансові рівняння або тотожності, які відображають балансові зв'язки між деякими змінними та об'єднують регресійні рівняння в систему. Характерною ознакою цих моделей є те, що ендогенна змінна, будучи залежною в одному з рівнянь системи, може грати роль незалежної, тобто пояснюючої змінної, в іншому рівнянні.

Симультаивні моделі широко використовуються в менеджменті й, на нашу думку, вони будуть корисні в управлінні системою ПТО в умовах її децентралізації.

### **Література**

1. Общая теория статистики: Статистическая методология в изучении коммерческой деятельности: учеб. / под ред. О.Э. Башиной, А.А. Спирина. – 5-е изд., доп. и перераб. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 440 с.

*Болгаріна Валентина*

### **УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КУЛЬТУРИ ПТНЗ**

Відомо, що в основному зусилля педагогічних колективів професійно-технічних навчальних закладів спрямовуються на професійну підготовку вихованців, насамперед, її технічну сторону. Їх культурний розвиток, як і становлення культурного середовища навчального закладу, часто залишаються поза увагою. Така налаштованість є хибною, бо вона призводить до визнання «меншовартості» самої ланки професійної освіти. А, отже, це знижує її престижність, і навіть ширше – соціальний статус в цілому.

Науковці лабораторії управління професійно-технічною освітою ПТО НАПН України намагаються переконати керівників ПТНЗ, педагогів-практиків у необхідності надання освіти виразної культурологічної спрямованості. Зокрема, впровадження культурологічного підходу, який має заявити про себе як імперативний принцип стосовно управління навчально-виховним процесом. І не лише переконати, а й надати допомогу.

Ключовим поняттям у гуманній педагогіці є принцип

культуrowідповідності. Його витоки знаходимо у творах Ф. Дістервега, який пов'язував дію цього принципу з різноманітними факторами – впливом культури оточуючого середовища, традицій та стану культури суспільства. Культуrowідповідність освіти означає, що вона: відповідає різноманітній палітрі культури суспільства; сприяє культурній ідентифікації молодого покоління; будує освітній процес як полікультурний; забезпечує систему різноманітних культурних функцій, а не лише передачу культурного досвіду; сприяє особистісній реалізації кожного суб'єкта у культуrowотворчому процесі.



Рис. 1. Культурологічні засади управлінської діяльності керівника ПТНЗ

Досліджуючи проблему культурологічних засад в управлінській діяльності керівників ПТНЗ, ми звернули увагу на недооцінку можливості використання культурного фактору для вдосконалення діяльності навчального закладу. Результати нашого дослідження підтверджують: чим нижчий рівень культури педагога, керівника ПТНЗ, тим слабше виявляється потреба у її розвитку. Ми орієнтовно визначили структуру культурологічних засад управлінської діяльності. Співробітники лабораторії розробили низку конкретних науково-методичних рекомендацій, які знайшли своє впровадження у практиці діяльності навчальних закладів і підтвердили доцільність. З ними можна познайомитись у наших публікаціях (зокрема – на сайті ІІТО) та безпосередньо в лабораторії.

*Вайнтрауб Марк*

## **СУЧАСНА ПРОБЛЕМА ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ З ОБРОБКИ МЕТАЛІВ**

Ефективність діяльності сучасного кваліфікованого робітника з металообробки залежить від його рівня підготовки. При підготовці кваліфікованих робітників з металообробки слід враховувати новітні технології, які виводять на більш якісні виготовлені деталі і готові продукти з використанням надійного контролю технологічного процесу. Ще один з сучасних чинників, який впливає на ефективну підготовку кваліфікованого робітника з металообробки є формування його комплексної системи професійних та особистісних характеристик, що включає професійні знання, вміння та навички, професійні та особистісні якості фахівця, необхідні для здійснення професійної діяльності. Серед цих якостей найважливішими сьогодення є такі, як сміливість у прийнятті рішень, комунікаційні здібності, цілеспрямованість, здатність до сприйняття нового, конструктивно-критичне мислення, нестандартність мислення. Зазначені якості створюють той потенціал особистості, що забезпечує їй відносно стабільну роботу в умовах постійних технологічних змін, здатність вчитися протягом життя та набувати нові компетентності.

Зміст професійної підготовки кваліфікованих робітників технічного профілю з металообробки визначається державним стандартом і має забезпечити появу конкурентоспроможних робітників, які будуть здатними мобільно реагувати на зміну ринку праці. Ось чому у змісті професійної підготовки слід передбачити базові міцні знання, уміння і навички політехнічного, загальноосвітнього, інтелектуального та професійного навчання.

Сучасне виробництво у зв'язку з постійним впровадженням новітніх технологій вимагає від працівника вміння працювати в колективі. Ось чому в змісті професійної підготовки кваліфікованих робітників технічного профілю з металообробки слід передбачити формування комутативних та інших компетенцій, необхідних для роботи в металообробній галузі.

Компетентність кваліфікованого робітника передбачає оволодіння провідними компетенціями (професійними, ключовими або загальними чи базовими). Поняття компетенції і навичку, що визначено у європейському проекті TUNING, включають знання та розуміння, знання як діяти, знання як бути, сполучення характеристик, що відносяться до знань та їх використань, навичкам та відповідальності.

Аналіз психолого-педагогічної літератури показав, що заплановані зміни в системі професійно-технічної освіти при підготовці кваліфікованих робітників з металообробки не зможуть бути досягнутими без суттєвої зміни структурування компетентностей, які потрібно сформувати під час сучасної підготовки в ПТНЗ. Над проблемою навчально-виробничої та виховної роботи у ПТНЗ України працювали Н.Г. Ничкало, В.О. Радкевич, Л.Б. Лук'янова, С.О. Нікітчина та багато інших вчених. Провідна ідея цих досліджень – формування сучасної творчої особистості майбутнього фахівця.

Проблема створення сучасної моделі навчально-виробничого та виховного процесу при підготовці майбутнього кваліфікованого робітника з обробки металу в ПТНЗ до професійної діяльності є однією з пріоритетних у галузі металообробки. Нові вимоги до якості підготовки фахівців обумовлюють необхідність пошуку нових методичних підходів до навчально-виробничого та виховного процесу.

Основна мета ПТНЗ металообробного напрямку – підготувати до професійної діяльності компетентного конкурентоспроможного на ринку праці кваліфікованого робітника з обробки металу, готового до неперервного професійного зростання, здатного оволодівати новітні та сучасні технології.

Ось чому створення теоретичних та методичних засад підготовки майбутніх кваліфікованих робітників є проблемою актуальною.

## **РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК НЕОБХІДНА УМОВА ПОКРАЩЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ПТНЗ**

В умовах створення нових типів підприємств, розвитку малого і середнього бізнесу виникає потреба у підготовці робочої сили відповідного профілю і високої кваліфікації. Суперечність між попитом і пропозицією на ринку праці можна вирішити завдяки гнучкості політики навчальних закладів. З усіх освітніх галузей максимально інтегрованою у виробництво є професійно-технічна, випускники якої після закінчення навчальних закладів включаються у виробничі відносини.

Відповідно, ПТНЗ чітко усвідомлюють, що підготовка кваліфікованих робітників повинна враховувати особливості праці на сучасному підприємстві, а зміст навчального матеріалу має диференціюватися й визначатися кінцевими цілями навчання та специфікою майбутньої виробничої діяльності. Адже, нерозривний практичний взаємозв'язок теоретичного і виробничого навчання з виробничою практикою можливий лише за умов наявності розвинених партнерських відносин між ПТНЗ і підприємствами – замовниками кадрів.

Слід зауважити, що без тісної, всебічної взаємодії з широким колом соціальних партнерів неможливо створення єдиної інноваційної системи професійного навчання учнів, адаптованого до динаміки розвитку сучасного виробництва.

Отже, налагодження співпраці з потенційними роботодавцями по створенню основи соціального партнерства як форми регіонального та місцевого співробітництва, є на сьогодні ключовим завданням професійно-технічної освіти України. Тому, розуміння тісної взаємозалежності між ланками ПТНЗ та виробництвами спонукає педагогічні колективи до пошуку шляхів соціального партнерства. Адже, у постійному професійному пошуку вивчається попит роботодавців, новітні технології праці та організація роботи для того, щоб забезпечити саме для них необхідний рівень підготовки робітників.

Безумовно, роботодавці виконують роль «об'єднуючої ланки», яка сприяє трансформації постійно змінних умов професійної діяльності у відповідні зміст і методи навчання.

Для розвинених партнерських відносин з підприємствами – замовниками кадрів характерні такі ознаки: наявність угод про

надання відповідних послуг; організація спільної профорієнтаційної роботи; організація виробничого навчання і виробничої практики на підприємствах з втіленням корпоративних принципів підприємства у процесі навчання і виховання майбутніх кваліфікованих робітників; оплата праці учнів під час виробничої практики; постійний інтерес керівників підприємств до здійснення навчально-виховного процесу в ПТНЗ.

Стосовно інтеграції ПТНЗ з виробництвами не можна також забувати про результативність як умову розвитку професійного навчання на підприємствах роботодавців. У сучасних умовах цей показник може бути визначений як співвідношення витрат на організацію навчання та досягнутих у процесі навчання результатів.

Під час проведення випускних кваліфікаційних іспитів головами кваліфікаційних комісій необхідно призначати представників роботодавців, які оцінюють якість підготовки випускників та враховують якість їхньої виробничої практики, що значно підвищує об'єктивність оцінки.

Також, як замовники кадрів, так і учні, повинні брати участь у конкурсах фахової майстерності: адже перші – відбирають кращих і запрошують на роботу, а другі – шліфують свою майстерність і рекламують себе майбутньому роботодавцю.

Одним із важливих етапів розвитку системи соціального партнерства є проведення виробничої практики на виробництві. Практична форма виконання виробничих завдань на конкретному робочому місці дає змогу поєднати теоретичні знання і отримати практичні навички і вміння, що надасть значно більший ефект порівняно з професійною формою заняття.

Так, для виробничого навчання і переддипломної практики учні використовують обладнання базових підприємств. В умовах дефіциту бюджетного фінансування це чи не єдине джерело, яке дає змогу триматися на належному рівні ПТНЗ та зміцнювати матеріально-технічну базу. Можливість збільшення надходження спецкоштів останніми роками свідчить про те, що ПТНЗ на вірному шляху до зміцнення матеріально-технічної бази, а залучення педагогічних колективів до ринкових відносин, дає результати, які позитивно відбиваються на якості підготовки робітничих кадрів, конкурентоспроможних та потрібних на ринку праці.

Відповідно робота майстрів виробничого навчання під час літньої виробничої практики безпосередньо на виробництві дає змогу краще зрозуміти і проаналізувати недоліки в практичній підготовці учнів.

Також ПТНЗ, прогнозуючи розвиток соціального партнерства у підготовці кваліфікованих робітників поряд з підвищенням якості підготовки кадрів повинні ставити перед собою мету вивчення ринку праці та налагодження тісних зв'язків між зацікавленими партнерами. Згідно з планами перспективного розвитку ПТНЗ здійснюють маркетинговий аналіз для того, щоб оцінити «ринкові можливості», тобто здатність надавати саме таку кількість та якість навчальних послуг, якої потребують кінцеві споживачі – учні та роботодавці.

Результати моніторингу працевлаштування повинні використовуватись під час планування обсягів підготовки кваліфікованих робітників для зменшення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили та приведення якості навчання у відповідність до вимог роботодавців.

Взаємовідносини ПТНЗ з підприємствами – замовниками робітничих кадрів за роки незалежності змінилися із зміною форм власності цих підприємств. Сьогодні випускники, можуть використовувати можливості кредитування малого і середнього бізнесу, що діють у рамках «Регіональної програми сприяння розвитку малого підприємництва» – відкривати невеликі приватні підприємства та створювати відповідно додаткові робочі місця.

Але є невирішені проблеми на професійному рівні співпраці ПТНЗ і роботодавців, а саме:

- потрібна активна співпраця у розробці і апробації державних стандартів;
- визначення основ професійної мобільності, тобто здатності швидко опановувати технічні нововведення і професії;
- зміст навчального матеріалу повинен враховувати специфіку майбутньої виробничої діяльності;
- невідповідність умов деяких баз практики для відпрацювання згідно тем програми виробничого навчання;
- підприємства повинні внести у колективні угоди окремий розділ щодо співпраці з ПТНЗ;
- необхідно сприяти залученню коштів підприємств, установ та організацій різних форм власності, для яких ПТНЗ здійснює підготовку робітничих кадрів на замовлення, у розвиток системи профтехосвіти;
- створити спеціальні програми на міському радіо і телебаченні для популяризації робітничих професій;
- внести зміни до чинного законодавства, зокрема з тих питань, які регулюють взаємовідносини між ПТНЗ та роботодавцями.

Відповідно вирішення даних проблем надасть змогу регулювати



систему взаємин між працівниками, роботодавцями, органами державної влади, органами місцевого самоврядування та узгодить інтереси ПТНЗ і роботодавців.

*Волкова Тетяна*

## **МОДЕЛЮВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ПТНЗ**

У науці існують різні підходи до визначення сутності управління. Найбільш поширеними з них є системний і процесний. Суть системного підходу полягає в тому, що будь-яка система розглядається як складовий елемент (частина) системи більш високого порядку. Елементи (частини) системи, в свою чергу, розчленовуються на складові нижчого порядку. При цьому цілісність системи – не проста сукупність її структурних елементів, а саме така, в якій вони взаємодіють між собою, межують, породжують один одного. Процесний підхід розглядає управління як безперервний процес щодо досягнення певних цілей, що стоять перед системою, причому не як дискретну одночасну дію, а як безперервну серію взаємозалежних дій. Отже, управління може бути представлено як інформаційний процес з “жорстко” фіксованою структурою операцій: обробка та зберігання інформації, вироблення керуючого рішення, передача керуючого впливу на об’єкт, контроль виконання, аналіз результатів прийнятого рішення.

Відповідно до Закону України від 4,02.1998 р. № № 74/98-ВР «Про Національну програму інформатизації» *інформаційна технологія* – цілеспрямована організована сукупність інформаційних процесів з використанням засобів обчислювальної техніки, що забезпечують високу швидкість обробки даних, швидкий пошук інформації, розосередження даних, доступ до джерел інформації незалежно від місця їх розташування.

Мета інформаційної технології – виробництво інформації для її аналізу і прийняття власником інформації рішення. Інформаційні технології тісно пов’язані з інформаційними системами, які є для неї основним середовищем. Ураховуючи наведені вище визначення, змоделюємо інформаційний процес для організації інформаційно-аналітичної роботи в ПТНЗ.

На відділ інформаційно-аналітичного забезпечення покладається функція створення системи інформаційно-аналітичного забезпечення ПТНЗ, координація аналітичної роботи в методичних комісіях і об’єднання результатів в рамках єдиного інформаційного

простору ПТНЗ (дослідження за запитами директора і його заступників, пошуку оптимальних ресурсів інформації та знань, моніторинг масової інформації, навчання співробітників користуванню ресурсами тощо). Ефективність роботи зі збору інформації забезпечує організаційна структура системи. Основу її складають відповідальні за інформаційно-аналітичну роботу в методичних секціях (децентралізована горизонтальна структура), які спільно з відділом інформаційно-аналітичного забезпечення (централізована вертикальна структура) забезпечують збирання і аналіз зовнішнього середовища для всіх рівнів управління.

Проблеми при збиранні інформації та інформаційно-аналітичному забезпеченні ПТНЗ: заставити викладачів (в межах методичних комісій) займатися інформаційною роботою, заставити ділитися інформацією, представити інформацію у вигляді, придатному для використання колегами, адміністрацією.

З метою оптимізації доступу до інформації, що циркулює в навчальному закладі, створюється внутрішній портал, призначений для реалізації задач: інформаційного забезпечення керівництва і співробітників ПТНЗ; спрощення пошуку інформації; взаємодії співробітників при розв'язанні задач навчання, виховання і розвитку учнів; оптимізації інформаційних потоків, що надходять з мережі Інтернет.

Необхідною умовою реалізації портального рішення – наявність у ПТНЗ єдиного інформаційного простору, без якого неможливе ефективне використання інформаційного ресурсу ПТНЗ для прийняття управлінських рішень.

Єдиний інформаційний простір – складова інформаційної інфраструктури, призначене для збирання, зберігання, обробки і забезпечення регламентованого технологією доступу до необхідної інформації в режимі реального часу за єдиними правилами подання і обробки інформації.

Зведення структурованих і неструктурованих даних є першим і найважливішим кроком до об'єднання системи інформаційного забезпечення і побудови системи інформаційної аналітики ПТНЗ. Створення і розвиток системи інформаційної аналітики ПТНЗ передбачає поділ системи на два взаємодоповнюючі компоненти: платформа, що виконує функції роботи з даними, і надбудова, що забезпечує переведення цих даних в інформацію, що сприймається людиною, і знання, що використовуються для прийняття рішення.

Особливу увагу слід приділити захисту інформації. Захист інформації – постійний процес, що здійснюється в рамках політики

інформаційної безпеки і містить комплекс організаційних, програмних і технічних заходів, зокрема, регламентація і облік виділення ресурсів мережі, навчання співробітників; антивірусна обробка автоматизованого робочого місця викладача, система імен користувачів, легалізація програмного забезпечення користувачів, легалізація носіїв інформації, система паролів; мінімізація і контроль пристроїв твердого копіювання, мінімізація пристроїв знімних носіїв інформації, контроль доступу до приміщення серверної зали.

Висновок. Координована робота відділу інформаційно-аналітичного забезпечення, методичних служб, бібліотеки, фінансово-економічного відділу, відділу кадрів й інших підрозділів ПТНЗ є запорукою ефективного управління.

*Григор'єва Валентина*

## **УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ПТНЗ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ І МИСТЕЦТВО**

Сьогодні поняття «управління» трактується та широко використовується у декількох аспектах, серед яких – ті, що зазначені нами у назві тезисно представлених до розгляду матеріалів. Наша позиція полягає у визнанні і першого, і другого розуміння, коли йдеться про здійснення керівником управлінської діяльності в особливих, суб'єкт-суб'єктно зорієнтованих педагогічних системах.

Ефективне управління такими системами обов'язково пов'язане з креативними властивостями суб'єкта, креативним процесом і креативним результатом. Успішне керівництво є функцією трьох змінних: *керівника, підлеглих, ситуації*. Досягнення наперед передбачуваної мети управління потребує чіткої і адекватної технології. Реалізація технологічного алгоритму вимагає від суб'єкта майстерності, творчих здібностей, професійної культури (загальної, мовленнєвої, комунікативної, невербальної), що, безумовно, має вихід у сферу мистецтва. Якщо до цих зовнішніх характеристик додати ще й розвинену естетичність як критерій істинності педагогічних новацій, спостережливість і багату уяву, без яких не може бути повноцінною управлінська діяльність керівника ПТНЗ, то отримаємо переконливі докази наявності спільного між управлінням і мистецтвом.

Основною цінністю управління є людина, її розвиток і становлення як суб'єкта, особистості, індивіда. Тому керівник має сповідувати принцип гуманності, загальнолюдські цінності (висока моральність, чуйність, уважність, повага, толерантність, альтруїзм). За такої умови еволюція службових відносин буде відбуватися від

формальних до переважно особистісних. Співробітники, які об'єктивно є самим складним і важким предметом управління, перетворюються на партнерів.

Гуманістичний підхід, враховуючи інтереси людини, дозволяє організувати роботу і управління людьми таким чином, щоб кожний міг працювати з максимальною віддачею і отримувати задоволення як від змісту своєї діяльності, так і від відносин в колективі, розвивати і удосконалювати себе, гармонійно поєднуючи раціональні й емоційно-естетичні структури свого «Я».

Де творчість і творення є метою управлінської діяльності керівника навчального закладу, там панує мистецтво. Наука ж домінує там, де мета концентрується навколо дослідження, пізнання і знань. Місія і талант управлінця полягають у природному, а отже, гармонійному поєднанні цих особливих сфер, які, маючи одне коріння, на якомусь етапі розвитку цивілізації розійшлися, щоб у майбутньому, збагаченими і оновленими, знову злитися й виявитися в акме розвитку культури.

*Гуменний Олександр*

## **ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДИРЕКТОРА ПТНЗ**

Оскільки поняття «інформаційна культура директора ПТНЗ» не відображено в науковій літературі та мало вживається в педагогічній термінології, то пошук критеріїв інформаційної культури рівнозначний операціоналізації [2, с. 7] цього поняття. При розгляді результатів професійної діяльності допускаємо, що інформаційна культура проявляється в ефективності способів отримання й забезпечення якості кінцевого продукту діяльності. Продуктивність управлінської діяльності передбачає наявність сформованої, обґрунтованої стратегії розвитку професійно-технічного освітнього закладу; духовної, моральної атмосфери, взаємоповаги і здорової психологічної атмосфери учнівського колективу; високого рівня прояву демократичних і гуманістичних традицій, тенденцій функціонування освітнього закладу у розвитку творчої особистості учнів ПТНЗ; авторитету директора, вмілої організації ним своєї праці і праці всього колективу [1, с. 78]. Першою визначеною нами ознакою інформаційної культури є *ефективність управлінської діяльності* директора ПТНЗ.

Розглянемо тестовий метод оцінювання ефективності управлінської діяльності директора.

*Ефективність управлінської діяльності директора ПТНЗ:*

1. Координація роботи із заступниками директора, що забезпечує спільну допомогу педагогам і ріст професійної майстерності заступників директора:

<b>1</b>	задовільна
<b>2</b>	ефективна
<b>3</b>	високоєфективна

2. Виконання наказів, зауважень, вказівок і рекомендацій, пов'язаних з роботою педагогів:

<b>1</b>	виконуються частково
<b>2</b>	виконуються
<b>3</b>	виконуються творчо

3. Активність директора ПТНЗ у впровадженні ІКТ в навчально-виховну роботу:

<b>1</b>	ІКТ не впроваджено
<b>2</b>	на початковій стадії впровадження
<b>3</b>	ІКТ впроваджено

4. Уміння директора ПТНЗ використовувати ІКТ у методичній роботі з педагогічним колективом:

<b>1</b>	не використовується
<b>2</b>	використовується частково
<b>3</b>	ІКТ використовується

5. Уміння керівника ПТНЗ самостійно і систематично знаходити потрібну інформацію в Інтернеті і використовувати її в роботі:

<b>1</b>	знає можливості і ресурси мережі Інтернет	
<b>2</b>	уміє, використовує систематично	
<b>3</b>	уміє, використовує систематично і креативно	

6. Співвідношення обов'язків керівної роботи, згідно наказу по освітньому закладу, між директором та заступниками директора:

- Вивчення стану викладання навчальних предметів;

<b>1</b>	<40%	частково
<b>3</b>	40÷50%	ефективно
<b>2</b>	>50%	не ефективно

- Вивчення стану виховної роботи:

<b>1</b>	<40%	частково
<b>3</b>	40÷50%	ефективно
<b>2</b>	>50%	не ефективно

- Вивчення професійної підготовки учнів:

<b>1</b>	<40%	частково
<b>3</b>	40÷50%	ефективно
<b>2</b>	>50%	не ефективно

7. Роль директора у якості підготовки і проведенні педагогічних рад:

<b>1</b>	готують і проводять заступники директора. Директор контролює
<b>2</b>	готують члени комісії. Директор контролює і проводить
<b>3</b>	директор організовує і проводить

8. Керівництво учнівським колективом:

- комплексне планування виховною роботою в ПТНЗ, координація всіх виховних міроприємств – це обов'язки:

<b>2</b>	заступника директора з виховної роботи
<b>1</b>	заступника директора з навчальної роботи
<b>3</b>	директора ПТНЗ

- робота з трудового, морального, естетичного і фізичного виховання всіх учнів ПТНЗ – це обов'язки:

<b>2</b>	заступника директора з виховної роботи
<b>1</b>	заступника директора з навчальної роботи
<b>3</b>	директора ПТНЗ

- дієвість особистого спілкування із окремими учнями в офіційній і неофіційній обстановці, робота з проблемними учнями ПТНЗ:

<b>2</b>	це обов'язки заступника директора з виховної роботи
<b>1</b>	це обов'язки заступника директора з навчальної роботи
<b>3</b>	це обов'язки директора ПТНЗ

- робота з талановитою молоддю по розвитку їх наукових, технічних і художніх здібностей – це обов'язки:

<b>1</b>	заступника директора з виховної роботи
<b>2</b>	заступника директора з навчальної роботи
<b>3</b>	директора ПТНЗ

9. Забезпечення необхідних умов для успішного навчально-виховного процесу у ПТНЗ:

- використання ІКТ в управлінні навчальним закладом і навчальним процесом:

<b>1</b>	Директор використовує ІКТ, впроваджує досвід педагогів-новаторів по використанню нових інформаційних технологій у навчальному процесі ПТНЗ
<b>2</b>	
<b>3</b>	
<b>1</b>	Директор використовує ІКТ в управлінні ПТНЗ, розробляє

2	навчальні плани підвищення кваліфікації, враховуючи різні рівні комп'ютерної підготовки і мети слухачів і підвищенні інформаційної культури
3	
1	Директор використовує ІКТ як в управлінні, так і в навчальному процесі ПТНЗ
2	
3	
1	Директор проводить методологічні, організаційно-методичні, інноваційні семінари і конференції, відкриті уроки із використанням засобів телекомунікацій із наступним впровадженням засобів телекомунікацій у навчальний процес
2	
3	

- формування необхідного психологічного мікроклімату і умов праці педагогів та навчання учнів:

1	Директор забезпечує ПТНЗ необхідним обладнанням, навчальними посібниками, кабінетами і підручниками на паперових носіях та електронними підручниками
2	
3	
1	Директор своєчасно складає плани роботи та чіткий поділ обов'язків
2	
3	
1	Директор турбується про охорону життя і здоров'я учнів, їх харчування, медичне обслуговування, дотримання норм техніки безпеки
2	
3	
1	Директор чітко регламентує роботу всіх працівників ПТНЗ, обмежує кількість нарад, зібрань, звітів, чергувань
2	
3	

- рівень культури керівництва, стилю роботи і особистих якостей директора ПТНЗ:

1	Принциповість, добросовісність і відповідальність під час виконання службових обов'язків
2	
3	
1	Особиста культура, загальноосвітня і професійна підготовка, розвиток рівня інформаційної культури у між курсовий період
2	
3	
1	Вміння організувати колектив, спільну діяльність керівників ПТНЗ і громадських організацій для професійної підготовки учнів до рівня конкурентоздатного робітника
2	
3	
1	Особиста педагогічна майстерність, – прагнення поділитись

2	знаннями і вміннями ефективного використання засобів комунікації в навчальному процесі, сформованістю аналітичних,
3	прогностичних і проектних умінь оцінювати якість цифрових освітніх ресурсів та ефективність їх використання у навчальному процесі

10. Рівень співпраці директора ПТНЗ із науково-дослідними інститутами НАПН:

0	виконує всі розпорядження вищого керівництва ПТО
1	виконує розпорядження вищого керівництва ПТО, відряджає педагогів ПТНЗ на наради, семінари наукового інституту НАПН України
2	виконує розпорядження вищого керівництва ПТО, відвідує наради, семінари наукового інституту НАПН України
3	виконує розпорядження вищого керівництва ПТО, організовує експериментальний майданчик наукового інституту НАПН України.

### Література

1. Кричевский В.Ю. Профессиональная деятельность директора общеобразовательной школы как объект междисциплинарного исследования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / В.Ю. Кричевский. – СПб., 1993 – 136 с.
2. Новий тлумачний словник української мови : [у 3 т.] / [укл. В. Яременко, О. Сліпушко]. – К. : Вид во Аконіт, 2003. – Т. 2 : К П. – 927 с.

*Заболотна Марина*

## РОЗВИТОК МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ

Кожен педагог прагне бути Майстром, професіоналом своєї справи. Це – мета, до якої він прямує все життя, усвідомлюючи, що немає межі досконалості, тому що компетентність педагогічного працівника набуває в останні роки все більшу актуальність у зв'язку з тим, що постійно трансформується соціальний досвід, реконструюється сфера освітніх послуг. «Педагогічні працівники, – йдеться в Державній національній програмі «Освіта», – мають стати основною рушійною силою відродження та створення якісно нової національної системи освіти».

Методична освіта викладача спеціальних дисциплін та майстра



виробничого навчання ПТНЗ передбачає інтеграцію всіх видів підготовки. Завдяки такій інтеграції педагогів професійного навчання формується система методичних знань, навичок і вмінь (методична компетентність), що дає змогу орієнтуватися в різних педагогічних ситуаціях, приймати обґрунтовані рішення, пов'язані з навчальними проблемами.

Аналізуючи різні думки щодо визначення понять «компетентність» і «компетенція», під компетенцією розуміють нормативну вимогу до підготовки фахівця, а під компетентністю – вже сформовані його особистісно-професійні якості й досвід з діяльності в певній сфері.

Отже, компетентність виступає особистісною характеристикою людини, що відображає рівень професіоналізму, а компетенція – сукупністю вимог до людини з боку його діяльності.

Реалізація нового підходу до розвитку методичної компетентності як провідного структурного компонента професійно-педагогічної компетентності передбачає розв'язання певних завдань. Сучасний зміст методичної роботи визначається виходячи з основних завдань системи ПТО: підготовка педагога професійного навчання як суб'єкта професійної діяльності, соціального життя, суб'єкта особистісної самореалізації, самоактуалізації й самоорганізації. З огляду на це, розвиток методичної компетентності педагогічних працівників закладів ПТО необхідно розглядати не тільки як процес накопичення знань, а, насамперед, як процес поглибленого проникнення в сутність сучасних педагогічних і виробничих технологій. Така переорієнтація методичної роботи визначає необхідність нової якості формованих в її процесі професійно-особистісних характеристик, професійної самоорганізації, ключових компетенцій і педагогічної творчості сучасного викладача професійної підготовки та майстра виробничого навчання.

Проблема розвитку методичної компетентності педагога професійного навчання тісно пов'язана з проблемами більш загального характеру – розвитком професійно-педагогічної культури, методологічної компетентності, науково-дослідних умінь і навичок тощо.

У сучасній науковій літературі знайшов відображення загальнотеоретичний фундамент вивчення проблеми професійної компетентності і компетенції. Професійно-важливі якості педагога ПТНЗ досліджувалися А.М. Алексюком, В.П. Беспалько, В.В. Безруковою, І.Б. Васильєвою, Є.Ф. Зеєром, О.А. Макаренко, Н.Г. Ничкало, Л.З. Тархан, Ю.І. Торбою, Л.І. Шевчук, О.І. Щербак;

психолого-педагогічні основи формування компетентності педагога закладів ПТО розглянуті в працях С.Я. Батишева, А.П. Біляєвої, О.А. Дубасенюк, Е.Ф. Зеєра, Н.В. Кузьміної, О.Е. Коваленко, А.В. Хуторського; розвиток методичної компетентності (С.У. Гончаренко, В.О. Радкевич, О.Е. Коваленко); розвиток професійної компетентності педагогів у системі методичної роботи на рівні навчального закладу (В.В. Олійник, М.І. Кравцов, В.С. Пікельна, М.М. Поташник, Л.Л. Сушенцева, Т.І. Сущенко, О.О. Юртаєва); розвиток професійної компетентності педагогів під час курсової підготовки (С.Я. Батишев, Г.Г. Браже, В.І. Бондар, І.М. Ващенко, А.О. Вербицький, І.П. Жерносек, Б.Б. Ісправніков, С.В. Крисюк, В.І. Кучинський, В.М. Максимова, В.І. Маслов, М.М. Нечаєв, А.С. Нікуліна, В.О. Скакун, В.Г. Ушаков, В.А. Юрасов); розвиток професійної компетентності у самоосвітній роботі (У.А. Архіпова, В.А. Козаков, Я.Л. Коломінський та інші науковці).

У цій науковій літературі розглянуті деякі підходи до структури, аналізу і характеристиці соціокультурного середовища; виявлені проблеми післявузівської освіти; розкрито теоретичні положення щодо формування творчої особистості; обґрунтована структура професійно-педагогічної компетентності; охарактеризована психолого-педагогічна компетентність як сторона і умова розвитку педагогічної культури тощо.

Проте в переважній більшості виконаних до цього часу робіт йдеться в основному про вчителя або про професійну компетентність фахівців, що мають базову педагогічну освіту. Крім того, в наукових працях, присвячених аналізу професійно-педагогічної діяльності, методична компетентність як головна складова педагогічної майстерності лише називається, але в теоретичному плані не розглядається.

Аналіз літератури та практики дозволив конкретизувати деякі суперечності процесу розвитку методичної компетентності педагога професійного навчання, а саме між:

- рівнем розвиненості педагогічної науки, культури, соціальної сфери, виробництва і професійною кваліфікацією педагогів, особливо професійного навчання;

- наявністю інженерно-педагогічної освіти в педагогів і новими постійно зростаючими вимогами ринку праці до їх педагогічної діяльності;

- вимогами суспільства до психолого-педагогічної підготовленості педагогів системи ПТО та низьким рівнем їх методичної компетентності;

– вимогами сучасного інформаційного суспільства й невідповідністю педагогів до цілеспрямованого застосування в професійній діяльності сучасних інформаційних технологій навчання;

– швидкістю інноваційних виробничих перетворень і рівнем творчого використання наукових досягнень в діяльності педагогів системи ПТО;

– потребами педагогічної науки в об'єктивному осмисленні історичного досвіду розвитку професійної компетентності педагогів професійного навчання й досягнутим рівнем дослідженості проблеми і реальною педагогічною практикою.

Вирішення зазначених протиріч вимагає від викладачів спеціальних дисциплін та майстрів виробничого навчання переосмислення своєї Я-концепції, об'єктивно-адекватній переоцінки існуючих психолого-педагогічних знань, умінь і навичок. Адже сьогодні до педагога висуваються високі вимоги щодо його професійно важливих й особистісних якостей, відповідно він має бути не лише висококваліфікованим фахівцем під час викладання свого предмета, а й людиною високої культури.

Вищевикладене підтверджується і спостереженнями за станом освітньої практики:

по-перше, молоді педагоги професійного навчання не володіють необхідними психолого-педагогічними та методичними знаннями, вміннями і навичками;

по-друге, сьогодні всі викладачі спеціальних дисциплін та майстри виробничого навчання незалежно від стажу роботи відчують об'єктивну потребу в істотному відновленні своїх знань (незалежно від спеціалізації і навчального предмета). При цьому кожен другий викладач відчуває труднощі методичного характеру;

по-третє, багато педпрацівників не знайомі з технологією організації та проведення науково-методичної роботи, не готові професійно до неї, не володіють позицією педагога-експериментатора.

Таким чином, і освітня практика підтверджує розрив між існуючим рівнем методичної компетенції викладача-спецпредметника та майстра виробничого навчання ПТНЗ і запитами суспільства, соціальних груп у її вдосконаленні.

Оновлення змісту, форм і методів навчання, посилення ролі методичної роботи, яка забезпечує підвищення педагогічної майстерності, методичної компетентності й є суттєвим фактором досягнення ефективності навчання і виховання учнів.

Підвищення фахової майстерності педагогів ПТНЗ та установ ПТО, їх професійної компетентності може відбуватися шляхом

налагодження і подальшого удосконалення науково-методичної роботи в ПТНЗ та установах ПТО. А саме: формування професійної педагогічної культури; нарощування професійних і світоглядних знань; продукування нових педагогічних ідей, технологій; узагальнення та поширення перспективного педагогічного досвіду.

Навчально-методичний центр профтехосвіти у Донецькій області є установою освіти, що здійснює наукове, навчально-методичне та інше забезпечення діяльності професійно-технічної освіти у Донецькій області і працює над вирішенням науково-методичної проблеми *«Підтвердження ефективності професійного навчання шляхом оновлення змісту освіти та використання інноваційних технологій»*.

Реалізація концепції безперервної освіти і підвищення кваліфікації педагогічних працівників у міжкурсовий період вимагає від методичної служби систематичного, всебічного вивчення якості знань і вмінь педагогічних кадрів, аналізу зібраної інформації про ступінь компетентності і потребу педагогічних кадрів у конкретних знаннях і вміннях, розробки рекомендацій з удосконалення знань педагогів, доведення до педагогів інформації про науковий і передовий досвід.

Саме в міжкурсовий період переважає децентралізований підхід у фаховому зростанні кадрів, відбувається занурення педагогів у проблеми освітнього (навчальні заклади) та виробничого (підприємства, організації тощо) простору регіону.

Міжкурсовий період прийнято забезпечувати на основі залучення педагогічних працівників до роботи в чисельних методичних секціях, семінарах, майстер-класах, науково-практичних конференціях, школах передового досвіду, творчих звітах, творчих групах, реалізації міжгалузевих освітніх проектів, програм, масових заходах з педагогічними кадрами.

В області працює 26 обласних і 94 регіональних методичних секцій для керівників, викладачів і майстрів виробничого навчання, 8 шкіл перспективного педагогічного досвіду, 23 творчих групи. Проводиться кожний рік підсумкова науково-методична конференція. 2 крає ПТНЗ є експериментально-дослідницькою установою в межах експериментальних майданчиків МОНмолодьспорт України, 5 – в межах експериментальних майданчиків ПТО НАПН. На обласному рівні експериментальною діяльністю задіяні 9 ПТНЗ.

Обласні конкурси професійної майстерності – це одна з форм роботи з педагогічними працівниками, яка є засобом розвитку творчості педагогів, діагностування їх компетентності.

У процесі організації та проведення конкурсних змагань для учнів активізується творча діяльність викладачів та майстрів виробничого навчання.

Серед основних проблем та перспектив розвитку ПТО в Україні професор С.М. Ніколаєнко виділяє «удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників і тих, які залучаються до організації професійного навчання персоналу на виробництві, забезпечення обов'язкового їх стажування на сучасному виробництві» [11].

Підвищення кваліфікації для опанування новітніми технологіями виробництва (стажування) – індивідуальна форма підвищення кваліфікації для освоєння нового виду професійної діяльності, що організується з метою набуття практичних навичок з певного предмету і (або) професійних навичок з метою їх подальшого використання у навчально-виробничій і педагогічній діяльності та передбачає адаптацію набутих знань до вимог конкретного виду педагогічної або навчально-виробничої діяльності, конкретної посади, на основі новітніх досягнень науки, передових технологій виробництва.

Атестація педагогічних працівників професійного навчання – складова частина підвищення педагогічної кваліфікації. Вона передбачає підвищення професіоналізму, розвиток творчої активності, стимулювання діяльності, диференційоване оцінювання результатів педагогічної праці., а тому є розвитком методичної компетентності.

*Висновки.* Потреби сучасного суспільства у розвитку сфери професійного навчання висувають підвищені вимоги до методичної компетентності викладачів спеціальних дисциплін та майстрів виробничого навчання, створення необхідних психолого-педагогічних умов для навчання та виховання учнівської молоді, організації освітнього процесу відповідно до вимог державних стандартів, впровадження сучасних педагогічних і виробничих технологій, методик моніторингу тощо.

*Іщенко Ігор*

## **ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО УЧИЛИЩА ЯК ЦІЛІСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ СИСТЕМИ**

В умовах національно-культурного відродження, утвердження нових форм власності і становлення ринкових відносин суспільство відчуває гостру потребу у висококваліфікованих конкурентоспроможних фахівцях, з високим рівнем загальної і

професійної культури, які творчо мають вирішувати виробничі та соціально-культурні проблеми. Для цього необхідно реформувати систему діяльності професійно-технічної освіти, привести її у відповідність до сучасних умов і потреб [1, С. 15].

Важливим є оволодіння і творче застосування таких методів діяльності, за допомогою яких мінімальними затратами суспільної праці буде здобуто оптимальний, прогнозований кінцевий результат щодо розвитку професійно-технічної освіти. З огляду на те, що економічний поступ держави неможливий без позитивних змін, суттєвого значення набуває функціонування профтехучилищ. В Україні накопичено багатий позитивний досвід підготовки кваліфікованих робітників. Історико-педагогічні аспекти цієї важливої проблеми відображено в роботах В.М. Борисенка, І.В. Гавриш, О.П. Григоренка, О.М. Коханка, І.Л. Лікарчука, Н.В. Михайловської, В.Д. Мороза, Н.О. Падун, С.Г. Улюкаєва та інших дослідників [2, С. 39].

За весь період існування профтехшколи вона постійно реформувалася, однак зміни майже не торкнулися загальної діяльності.

Аналіз стану сучасних ПТНЗ показав, що їх розвиток підійшов до такого рубежу, який потребує нових підходів, нового змісту і стилю діяльності. Минулий досвід управління навчальним закладом профтехосвіти не дозволяє успішно вирішувати нові проблеми, які виникли у зв'язку з реформуванням аграрно-промислового комплексу. На цьому етапі можливості удосконалення процесу управління ПТНЗ шляхом його екстенсифікації практично вичерпані, а особливо як цілісної організаційно-педагогічної системи.

До останнього часу не розроблено науково обґрунтованих рекомендацій стосовно цілісної системи діяльності ПТУ умовах реформування ринку праці та економіки країни. Тому керівники училищ вимушені, виходячи з власного практичного досвіду та з урахуванням нових соціально-економічних умов, самі розробляти методіку організації діяльності навчального закладу.

Організаційно-педагогічні умови діяльності ПТНЗ розглядаються як цілісна система та сукупність дій і взаємодій, що забезпечують внесення прогресивних змін у загальне функціонування раніше організованої і діючої системи управління та досягнення максимально можливого корисного результату діяльності навчального закладу з урахуванням конкретних ситуацій виробництва. Ця сукупність дій та взаємодій характеризується рівнем прийняття рішень, який визначається наявністю певних

управлінських умінь і навичок у директора, його заступників, їх професійним досвідом управлінської діяльності, необхідною відповідальністю [3, С. 193].

Вихідними принципами, що становлять наукову основу діяльності училища, є системність, інтеграція, диференціація, модульність, проблемність, інтенсивність. Визначаємо п'ять напрямів діяльності адміністрації ПТНЗ: аналітичний, виховний, організаційно-педагогічний, громадський та самовдосконалення [4, С. 33].

Організаційні дії адміністрації трансформуються у створення нових педагогічних умов діяльності ПТУ або в уточнення, поліпшення, удосконалення наявних, що вносять корективи у навчально-виховний і навчально-виробничий процеси.

### **Література**

1. Мельніченко В.В. Роль контрактної системи в управлінні інженерно-педагогічним колективом / Мельніченко В.В. // Вересень. – 1998. – № 1-2. – С. 35–38.
2. Мельніченко В.В. Вивчення особливостей управління навчально-виховним процесом у ПТУ сільськогосподарського профілю / Мельніченко В.В. // Вересень. – 1999. – № 1. – С. 38–46.
3. Мельніченко В.В. Ефективність контрактної системи в управлінні професійно-технічним училищем / Мельніченко В.В. // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 1999. – № 2. – С. 192–196.
4. Мельніченко В.В. Модель системи управління ПТУ / Мельніченко В.В. // Професійно-технічна освіта. – 1999. – № 4. – С. 31–34.

*Капран Світлана*

## **МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОЇ ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПТНЗ ДО ЗДІЙСНЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Професійно-технічна освіта, щоб бути затребуваною, має, як ніхто інший, реагувати на нове в економіці, суспільстві, на досягнення науки і техніки, на вимоги ринку праці. Відповідно керівник ПТНЗ має бути висококваліфікованим, уміти працювати з меценатами і спонсорами, прогнозувати результати навчальної діяльності та коригувати її, здійснюючи аналіз ринку праці. Від керівника залежить створення в навчальному закладі оптимальних умов, а саме: мотиваційних, кадрових, матеріально-технічних, фінансово-економічних, науково-методичних, організаційних, інформаційних, нормативно-правових. Керівник сучасного ПТНЗ повинен чітко

визначати особисті й професійні цілі; ефективно управляти собою та підлеглими; забезпечити свій професійний ріст та особистісний розвиток; прагнути до інноваційної діяльності, дослідницької роботи, експериментування.

Однією з провідних компетентностей у професійній діяльності керівника ПТНЗ є його правова компетентність, оскільки її сформованість надає особистості можливість вільно орієнтуватись у правовому полі, приймати обґрунтовані життєві та професійні рішення і здійснювати їх відповідно до законодавчих норм. Правова компетентність керівника ПТНЗ – це високий ступінь володіння правом у конкретній професійно-педагогічній практичній діяльності, глибокі знання законів, на які він повинен спиратися, реалізуючи управлінську діяльність, розуміння принципів права учасників педагогічного процесу і способів правового регулювання їхніх відносин, ставлення до права як до невід’ємної складової професійної діяльності, здатність захищати і впроваджувати правові відносини в управлінській діяльності в суворій відповідності з правовими й розпорядчими принципами законності.

Отже, управлінська діяльність керівника навчального закладу має співвідноситись з глибоким знанням сучасного законодавства. У цих умовах значно актуалізується потреба в правовій підготовці керівних кадрів освіти, оскільки правові знання є складовою загальної культури людини.

Для підвищення кваліфікаційного рівня керівників ПТНЗ необхідний якісно новий підхід до питань вибору змісту правової підготовки, методів і методики навчання у системі післядипломної педагогічної освіти. І від того, наскільки правильно будуть визначені педагогічні методи навчання і здійснюватиметься підбір змісту навчального курсу, настільки кваліфіковано виконуватимуть свої фахові функції керівники ПТНЗ.

*Качаловський Петро*

**МАЙСТЕР ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ:  
ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗМІСТУ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В  
УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПТО**

Майстер виробничого навчання в системі ПТО є ключовою фігурою і за своїм статусом має бути віднесеним до еліти професійно-технічної освіти. Саме на ньому лежить відповідальність за формування не тільки конкурентоспроможного кваліфікованого робітника, але й громадянина незалежної України, що неодноразово



було підтверджено вітчизняною історією. Сьогодні, з великою повагою і шаную ми називаємо прізвища випускників системи профтехосвіти різних часів:

- *Сергій Корольов* (генеральний конструктор ракетобудування, Одеська будівельна професійна школа, 1924 р.);
- *Юрій Гагарін* (перший в світі космонавт, Люберецьке ремесляне училище № 10, 1953 р.);
- *Павло Попович* (перший український космонавт, Білоцерківське ремесляне училище, 1947 р.);
- *Валерій Пустовойтенко* (екс-прем'єр-міністр України, Одеське ремесляне училище № 9, 1963 р.);
- *Анатолій Кінах* (екс-прем'єр-міністр України, Ленінградське СПТУ № 6, 1972 р.);
- *Нурсултан Назарбаєв* (Президент республіки Казахстан, Дніпродзержинське ПТУ № 22);
- *Євгенія Мірошниченко* (українська співачка, народна артистка, Герой України, Харківське ремесляне училище);
- *Григорій Чапкіс* (український танцівник, народний артист, ремесляне училище №1 м. Києва);
- *Михайло Воронін* (український дизайнер, професійно технічна школа м. Києва);
- *Лев Паріхаладзе* (голова будівельної спілки «XXI вік», бізнесмен, СПТУ №8 м. Києва, 1986 р.);
- *Олександр Єгоров* (композитор, телеведучий, СПТУ №8 м. Києва, 1985 р.).

Таким чином, вся історична спадщина, традиції, велике напрацювання досвіду і здобутки ПТО є переконливим аргументом того, що розпочинати своє самостійне життя кожен має з опанування робітничої професії. Адже саме в процесі трудової діяльності молода людина розвивається, удосконалює самого себе, творить свою історію, а також новітню історію розвитку держави.

В сучасних умовах, коли відбуваються стрімкі зміни в різних сферах людської діяльності, для майстра виробничого навчання актуалізується, як основне, гасло: «Змінюйся!». Інноваційність, підвищення ефективності в навчальному процесі є запорукою успішного комплектування навчального закладу учнями та їх конкурентноспроможності на ринку праці. Але навчання буде ефективним тільки в тому випадку, якщо майстер, вчитель сам хоче вчитись, знає для чого це йому потрібно і точно розуміє, як використовувати одержані знання, навички і досвід.

Сьогодні ми змінюємо обличчя ПТО шляхом її реформування.

Тому нам необхідно сміливо впроваджувати інноваційні педагогічні технології у навчально-виховному процесі, щоб реалії і сьогодення були присутні на кожному уроці і занятті. Очевидним є те, що ефективність навчального процесу не завжди пов'язана з обсягом фінансових витрат, це часто питання бажання. Потребує зміни погляд на навчальний процес у ПТНЗ як в його стінах, так і на виробництві. Педагогічне сьогодення до майстра виробничого навчання висуває високі вимоги – він має володіти знаннями, уміннями, та навичками професійно-технічної діяльності, бути фахівцем високої кваліфікації, творчим, ініціативним виробничником. В той же час бути професіоналом у педагогічній діяльності, означає знання ефективних способів навчання учнів професії, вміння виховувати в учнів любов та повагу до своєї майбутньої професії, формулювати виробничі завдання, долати труднощі на шляху досягнення поставленої мети, нести відповідальність за результати своєї роботи. Якщо майстер виробничого навчання реалізовує виключно важливі завдання, і є головною фігурою навчально-виробничого процесу, то настав час переглянутисоціальні та професіональні умови його праці.

Ми розуміємо, що найкраще вчить власний досвід, що обговорювати інший досвід малоефективно. Але вивчати і знайомитись з досвідом інших корисно – принаймні, можна «зачепитись» за думку, запозичити механізм вирішення якоїсь проблеми. Головне – небайдужість.

*Ківшик Антоніна*

## **РОЗВИТОК УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗАСТУПНИКА ДИРЕКТОРА З НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОЇ РОБОТИ ПТНЗ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Реформування економіки України, посилення конкуренції на ринку праці, стійкий попит на працівників затребуваного роботодавцем рівня кваліфікації зумовлюють необхідність упровадження ефективних форм і методів професійної компетентності, ціннісних установок, життєвої стратегії щодо безперервного вдосконалення знань, умінь, навичок.

Професійно-технічний навчальний заклад сьогодні має бути готовим виконати будь-яке ринкове замовлення – від виховання та навчання фахівців до надання населенню елементарної освітньої послуги. Сучасні тенденції розвитку професійної освіти висувають нові вимоги не тільки до випускників, викладачів, майстрів виробничого навчання, а отже, й до керівництва ПТНЗ, зокрема,

заступника директора з навчально-виробничої роботи, як основного організатора навчально-виробничого процесу у навчальному закладі.

Вимоги до управління навчальним закладом в умовах інтеграції вітчизняної освіти в європейський освітній простір кожного року зростають.

У зв'язку з цим особливості пріоритетних завдань ПТО є: підготовка висококваліфікованих працівників, конкурентоспроможних на сучасному ринку праці. Тому основним критерієм ефективності діяльності ПТНЗ є успішне включення підготовлених фахівців у професійну діяльність.

Щоб відповідати сучасним вимогам підготовки молодого робітника, заступнику директора з НВР ПТНЗ необхідно вдосконалювати власну управлінську компетентність.

Компетентісний підхід означає переорієнтацію з процесу на результат у діяльнісному вимірі. Результат розглядається з позицій затребуваності в суспільстві, забезпечення спроможності особистості самостійно діяти, вирішувати життєві та професійні ситуації [2, с. 159].

Компетентність керівника ПТНЗ за аналогією може розглядатися як єдність психологічної, теоретичної і практичної готовності до управлінської діяльності відповідно до конкретних вимог і завдань. Формування компетентності заступника директора з НВР відбувається шляхом набуття інтегративної цілісності необхідних знань і вмінь, що виявляються у спроможності створити певний тип освітньої практики у своєму навчальному закладі.

Компетентність – це система теоретико-методологічних, технологічних умінь, які об'єктивно необхідні особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків, а також відповідні моральні і психологічні якості. Такою системою може бути певна структура, яка відображає основні напрями, види та форми діяльності. Наявність структури адекватно відповідає змісту діяльності особистості, функціям, які вона виконує, дає змогу відповідним чином систематизувати теоретичні положення і практичні вміння, що в цілому створить базову основу моделі посадової компетентності [1, с. 63–66].

До психологічних особливостей особистості й професійної діяльності заступника директора, які визначають рівень його професійної компетентності, входить: вміння створити ефективну управлінську команду; здатність бачити перспективи розвитку своєї діяльності й самому їх визначати; швидке реагування на зміну ситуації; самостійність і винахідливість у прийнятті управлінських

рішень; установку на розвиток організації; творчу активність і здатність до нововведень; рішучість і динамічність у своїх вчинках і думках.

Компетентність є інтегрованою професійною якістю заступника директора з НВР, поєднанням його досвіду, знань, умінь і навичок. Компетенція не зводиться ні до знань, ні до умінь. Мати компетенцію означає опанувати вміння, бути здатним виявити в конкретній ситуації здобуті знання й досвід. Саме цей всеохоплюючий та інтегративний характер робить складним формування компетенції.

Отже, професіоналізм управлінської діяльності заступника директора з навчально-виробничої роботи ПТНЗ – це сукупність компетенцій, які формуються й дають суб'єкту змогу професійно виконувати управлінську діяльність у сучасних соціально-економічних умовах з урахуванням особливостей об'єкта управління, пов'язаних із вирішенням педагогічних завдань [2].

Сутність професіоналізму управлінської діяльності заступника директора з НВР виявляється в таких компетенціях: *функціональна; соціально-педагогічна; соціально-економічна; інноваційна; фасилітативна.*

Таким чином, структура і зміст професіоналізму заступника директора можна подати у вигляді сукупності компетенцій, які виявляються в уміннях і поєднують у собі 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; створення умов для здійснення інноваційної діяльності; створення конкурентоспроможного освітнього середовища.

Оскільки в сучасних умовах кардинальних змін, що характерні для ринкових відносин, досить актуальною 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. Маслов В. Наукові засади визначення змісту підвищення кваліфікації та підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів / В. Маслов // Післядипломна освіта в Україні. – 2002. – № 2. – С. 63–66.

2. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія / Т. М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.

## **ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ФАХІВЦІВ РЕСТОРАННОГО СЕРВІСУ ЗА МОДУЛЬНИМИ ТЕХНОЛОГІЯМИ**

За останні роки в Україні суттєво змінилась структура ринкової економіки, форми власності багатьох підприємств, з'явився ефективний власник, який гостро усвідомлює проблему нестачі кваліфікованих робітників. На засіданні Європейської ради у березні 2000 р. в Лісабоні пріоритетним напрямом розвитку економіки було офіційно визнано освіту [1].

Реалізація цього напрямку прямолінійно залежить від розширення функції та модернізації системи професійної освіти. Сьогодні в Україні розроблена та затверджена Національна рамка кваліфікацій (НРК), що базується на Європейській системі кваліфікацій. Однак підготовка кадрів за визначеними рівнями кваліфікації, їх визнання в країнах Європи, забезпечення навчання впродовж життя вимагають перегляду змісту Державних стандартів ПТО. Працівниками Департаменту ПТО МОНмолодьспорту України, Інституту ПТО НАПН України, Інституту інноваційних технологій та змісту освіти МОНмолодьспорту України розроблені методичні рекомендації щодо розроблення Державного стандарту професійно-технічної освіти України з конкретної професії.

В основних положеннях цих методичних рекомендацій зазначено, що рівні кваліфікації випускника визначаються відповідно Національної та галузевої рамок кваліфікацій; освітньо-кваліфікаційна характеристика (ОКХ) випускника розробляється з урахуванням випереджувального підходу до динамічних техніко-технологічних змін у галузях виробництва та сфери послуг, а також визначає професійні та ключові компетентності випускника у визначеній сфері професійної діяльності за рівнями кваліфікації.

Професійні компетентності описуються як результат набуття робітником компетенцій, які дають йому змогу виконувати трудові функції, швидко адаптовуватися до змін у професійній діяльності; ключові компетентності – загальні здібності й уміння (психологічні, когнітивні, соціально-особистісні, інформаційні, комунікативні), що дають змогу особі розуміти ситуацію, досягати успіху в особистому і професійному житті, набувати соціальної самостійності та забезпечують ефективну професійну й міжособистісну взаємодію [2].

Оновлення Державних стандартів ПТО України з конкретної професії вимагає змін навчальних технологій. Навчання сьогодні слід

розглядати як допомогу в організації й раціональному, ефективному здійсненні активної, самостійної та результативної пізнавальної діяльності. У зв'язку із цим педагоги відчують потребу в надійних педагогічних технологіях, здатних зробити освіту гнучкою, комбінованою, проблемною, спрямованою на активізацію й підвищення якості навчання.

Вирішення цих завдань можливе при застосуванні у освітньому процесі модульно-компетентнісного підходу, що розуміється як комплексний підхід до модульної побудови змісту навчання з конкретної професії, зорієнтований на результати навчання – набуття особою необхідних компетенцій для виконання трудової діяльності. Навчальний модуль – це логічно завершена складова ДСПТО, що базується на окремій одиниці професійного стандарту, містить навчальний матеріал, необхідний для досягнення професійних і ключових компетентностей та належить до певного рівня кваліфікації. Засвоєння навчального модуля може підтверджуватися відповідним документом (сертифікат, посвідчення, свідоцтво) [2].

Розглянемо особливості розроблення навчальних модулів для формування ключових компетентностей фахівців ресторанного сервісу на прикладі професії «Офіціант».

Для розроблення навчальної програми формування ключових компетентностей фахівців ресторанного сервісу за модульними технологіями необхідно: 1) виявити у професійному стандарті або ОКХ певні ключові компетенції і відповідно до них сформувані комплексну ключову компетентність відповідного рівня кваліфікації; 2) сформовану комплексну ключову компетентність відповідного рівня кваліфікації конкретизувати у компетенції, що розкривають завдання навчання кожної операції, «перевести» їх у теми, що сприятимуть формуванню визначеної ключової компетенції; 3) для кожної компетенції визначити сукупність прийомів і, відповідно до них, обрати методи навчання.

Опис структури модулів ключових компетентностей іде паралельно із модулями формування професійних компетентностей та відповідає 2, 3 та 4-му кваліфікаційним рівням відповідно до НРК. Точно сформульована компетентність визначає напрям вивчення кожного модуля й, відповідно, відбір змісту навчального матеріалу.

Особливість цієї структури полягає в тому, що вона дає не описову, а конструктивну схему, яка визначає результат навчання.

Модулі розробляються таким чином, що їх зміст формує навички, які необхідні для життя, у них дотримується баланс між одержанням знань та їх застосуванням на практиці. Цими ключовими

навичками для фахівців ресторанного сервісу є комунікативний, психологічний та соціальний блоки компетентностей.

Впровадження у навчальний процес модулів формування ключових компетентностей фахівців ресторанного сервісу забезпечить розвиток рефлексивної культури випускника, створить умови для самооцінки, самоаналізу, для зіставлення своїх результатів з результатами інших; забезпечить мотивацію учнів, навички самостійної роботи, що, в кінцевому результаті, впливає на розвиток творчих здібностей та компетентностей, які набуває та/або здатна продемонструвати особа після завершення навчання.

### **Література**

1. Декларация Европейской Комиссии и министров профессионального образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе, принятая на заседании 29-30 ноября 2002 года в Копенгагене (Копенгагенская декларация) [http://www.rusmagistr.ru/page\\_0002/page\\_0026/page\\_0043/](http://www.rusmagistr.ru/page_0002/page_0026/page_0043/)

2. Методичні рекомендації щодо розроблення Державного стандарту професійно-технічної освіти України з конкретної професії (затверджені наказом МОНмолодьспорту України № 522 від 26.04.2012 р.).

3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23 листопада 2011 р. № 1341.

*Козак Андрій*

## **ПІДГОТОВКА КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ СФЕРИ ПОСЛУГ У ВПУ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА**

Підготовка кваліфікованих робітників для сфери послуг у ВПУ відбувається в умовах складних соціально-економічних перетворень. Сучасне суспільство вимагає таких фахівців, які мають відповідні професійно важливі якості і психологічно готові працювати в умовах ринкових відносин.

Вбачаючи проблему впливу професійної освіти на становлення особистості, дослідники (Л. Петровська, В. Дружиннік) звертають увагу на те, що людина входить до професійного життя нерідко абсолютно неінформованою про можливості свого інтелекту, труднощі у спілкуванні, внутрішні конфлікти тощо. Майбутні працівники сфери послуг – кухарі, офіціанти, бармени,

адміністратори, майстри ресторанного обслуговування – повинні отримати у ВПУ такі знання і вміння, які допоможуть їм стати професіоналами обраної професії. Адже всім відомо, що конкурентоспроможний фахівець той, який крім фахових вмінь володіє високою культурою поведінки та вмінням знаходити вихід з будь-якої ситуації.

Аналіз стану професійної підготовки кваліфікованих робітників сфери послуг до роботи в умовах ринку свідчить про те, що проблема формування психологічної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності вимагає присутності психолога й організації психологічної підтримки у ВПУ.

Соціально-психологічний клімат залежить від стилю керівництва. В своїй діяльності керівник навчального закладу опирається на найбільш активних, свідомих і авторитетних членів колективу. В Бурштинському ВПУ торгівлі та ресторанного сервісу сформований високопрофесійний колектив. Проте найбільш впливовими на підготовку майбутніх фахівців є майстри виробничого навчання, які своїм прикладом (проведення майстер-класів, організація виставок власної продукції, участь у виставках технічної творчості) привчають своїх вихованців до продуктивної діяльності у певній галузі. Досягнення цього має на увазі адекватний розвиток різносторонніх особистісних якостей, здібностей. У ВПУ торгівлі та ресторанного сервісу ведеться робота з обдарованими учнями. Обдарованість не виявляється шаблонно. У кожного учня є свій стиль психічного розвитку. Розвиток обдарованості розглядається в контексті роботи. Тому учні залучаються до різних форм професійної діяльності: участі у конкурсах фахової майстерності, проведення методичних професійних тижнів, святкування Дня міста, виставок технічної творчості. Так як навчальний заклад входить в Асоціацію кулінарів України, учні-майбутні працівники ресторанного бізнесу беруть участь у Всеукраїнських та Міжнародних конкурсах з кулінарного мистецтва. Результати участі – щорічно отримані призові місця та відповідні нагороди, що свідчить про рівень відповідної фахової підготовки.

Підготовка кваліфікованого робітника в умовах ринку праці залежить від ряду факторів. Серед них:

– економічне становище: навчальний заклад вивчає потребу певних фахівців на регіональному ринку праці. Для цього у ВПУ створено інформаційно-аналітичний центр, діяльність якого пов'язана із моніторингом освітніх послуг, відповідно до якого здійснюється набір абітурієнтів;



– науково-технічний процес: вивчаються технологічні зміни, які відбуваються в галузі сфери послуг. Щоб зберегти конкурентоздатність, ВПУ повинно йти в ногу з тими технологіями, від яких залежить діяльність його випускника. Розширення інфраструктури закладів торгівлі та підприємств готельно-ресторанного господарства вимагає відповідних технологічних знань;

– партнерські зв'язки з іншими навчальними закладами, роботодавцями та громадськими організаціями.

Міжособистісні стосунки між педагогічними працівниками і учнями складаються в реальних умовах життя та діяльності людей у процесі їх взаємодії. На тому, як розвиваються стосунки, суттєво позначаються різноманітні об'єктивні чинники, які визначають успішність таких контактів чи ускладнюють їхнє формування. Комфортні виробничі умови, забезпеченість потрібними засобами праці, чітка організація роботи створюють сприятливі для взаємодії людей умови. Важливий вплив на ефективність такої взаємодії має психологічний чинник ставлення один до одного, психологічна та практична готовність до співпраці, індивідуально-психологічні особливості людей та ін.

Таким чином, фахівець сфери послуг у ВПУ повинен отримати не тільки фахові знання, а й ряд професійно важливих якостей та компетентностей, пов'язаних із соціально-психологічними властивостями людини.

**Козолуп Ігор**

## **ІННОВАЦІЙНІ ЦЕНТРИ – НОВА ФОРМА РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ СУМЩИНИ**

Сучасний ринок праці демонструє дисбаланс у підготовці працівників робітничих професій та управлінців середньої ланки з вищою освітою. Тенденція, яка на цей час набула значного розмаху, загрожує розвитку економіки, як області, так і держави в цілому, негативно впливає на самореалізацію молоді, фактично робить неможливим працевлаштування за спеціальністю. Дані центрів зайнятості свідчать: при перенасиченості ринку праці фахівців з вищою освітою є нестача висококваліфікованих робітників. На цей час на кожне вакантне місце юриста, бухгалтера, економіста претендують по кілька десятків осіб, а виробництва відчувають гостру нестачу у токарях-напівавтоматниках (102), фрезерувальниках (понад 50), свердловальниках (28), слюсарів-ремонтників (17), тощо.

Крім нестачі робітничих кадрів, актуальним є питання якості

підготовки робітників. Внаслідок обмеженості фінансування ПТО, обладнання, на якому проводиться навчання, застаріло. Статистика свідчить: в ПТНЗ в навчальному процесі використовується лише 20% сучасного обладнання та механізмів, 35% – з терміном експлуатації понад 10 років, а 45% – аж понад 20 років.

Професійно-технічна освіти Сумської області налічує 29 навчальних закладів, які проводять підготовку робітничих кадрів за різними напрямками. У зв'язку з обмеженістю фінансування, неможливо в короткі терміни створити необхідні умови для якісної підготовки робітників в усіх закладах. Відповідно до Державної цільової програми розвитку ПТО на 2011-2015 роки, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів, в Сумській області була розроблена та затверджена депутатами обласної ради регіональна цільова програма. За результатами реалізації цієї програми передбачається створити 7 інноваційних центрів за такими напрямками: будівництво; сільське господарство; металообробна галузь; харчова промисловість; деревообробна галузь; легка промисловість та сфера послуг; хімічна промисловість. Напрями, за якими створюються центри відповідають специфіці розвитку економіки області. До фінансування регіональної цільової програми залучаються кошти Державного бюджету – 20,2 млн. грн., обласного бюджету – близько 70 млн. грн., власні кошти ПТНЗ, на базі яких створюватимуться інноваційні центри – понад 23 млн. грн.

На базі інноваційних центрів заплановано:

- підготувати з використанням інноваційних методів навчання понад 24 тис. осіб кваліфікованих робітників;
- придбати 21 навчально-комп'ютерний комплекс та забезпечити їх програмним продуктом;
- забезпечити 100% інформатизацію навчально-виховного процесу в закладах професійно-технічної освіти;
- створити в ПТНЗ 12 електронних бібліотек, з'єднавши їх в єдину інформаційну мережу;
- оновити педагогічні колективи центрів із впровадженням інноваційних технологій молодими педагогічними кадрами;
- обладнати в гуртожитках ПТНЗ 145 кімнат для проживання учнів з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;
- збільшити рівень працевлаштування випускників до 86% від загальної кількості випускників.

З метою об'єктивного визначення закладів, на базі яких створюватимуться інноваційні центри, наказом управління освіти і

науки Сумської обласної державної адміністрації було створено комісію та визначено критерії, за якими відбувається конкурсний відбір. Від правильності вибору навчального закладу для створення інноваційного центру, визначення потенціалу педагогічного колективу залежить ефективність створення інноваційного центру.

Перший інноваційний центр за напрямом «Будівництво» створюється на базі Міжрегіонального центру ПТО інноваційних технологій м. Суми, який став переможцем в конкурсі та має значний досвід соціального партнерства як з місцевими підприємствами, так і з всесвітньовідомими виробниками, зокрема компанія «Хенкель». Навчальний заклад має високі показники використання інноваційних технологій у навчанні, випускники закладу затребувані на підприємствах області. В закладі постійно вивчають потребу ринку праці та відкривають підготовку за новими, актуальними на ринку праці, професіями. Так, у 2011 р. в закладі розпочато підготовку за професіями «монтажник металопластикових конструкцій» та «монтажник систем утеплення будівель».

Відкриття інноваційних центрів дозволить ефективно використати фінансовий ресурс, сконцентрувавши його на базі 7 навчальних закладів, які стануть базою не тільки для підготовки робітничих кадрів, а й будуть надавати методичну допомогу іншим навчальним закладам. Також, на базі інноваційних центрів, буде створено сучасну матеріально-технічну базу, запроваджуватимуться нові технології, що надасть змогу уникнути невідповідності підготовки робітника і вимогам роботодавця. Це дозволить забезпечити економіку кваліфікованими робітниками, сприятиме підняттю престижу ПТО та робітничих професій.

*Ланова Лариса*

## **ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА, ПЕРЕПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ РОБІТНИКІВ АВТОГОСПОДАРСТВ**

Проблема реорганізації освітнього процесу в закладах професійної освіти постала з переходом України до ступеневої системи підготовки кваліфікованих робітників. Реформа освіти вимагає пошуку принципово нових теоретичних рішень, розробки психолого-педагогічного забезпечення інтеграційних процесів у професійній підготовці. Зазначена проблема може розглядатися в контексті різних видів підготовки кваліфікованих робітників автогосподарств у системі підвищення кваліфікації професійної освіти

необхідністю створення спеціальної структури процесу зі зміною характеру професійної підготовки, реалізацією принципу наступності в процесі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, забезпеченням взаємозв'язку дисциплін, оптимальними навчальними планами і освітньо-професійними програмами, що можливе за умови реалізації інноваційних технологій.

Для підготовки кваліфікованих робітників автогосподарств у системі підвищення кваліфікації професійної освіти необхідно створити спеціальну структуру процесу зі зміною характеру професійної підготовки, реалізацією принципу наступності в навчальному процесі, забезпеченням взаємозв'язку дисциплін, оптимальними навчальними планами і освітньо-професійними програмами, що можливе за умови реалізації інноваційних технологій навчання. Для підготовки кваліфікованих робітників автогосподарств у системі підвищення кваліфікації професійної освіти необхідно створити спеціальну структуру зі зміною характеру професійної підготовки, реалізацією принципу наступності в процесі підвищення кваліфікації робітників автогосподарств в умовах виробництва, забезпеченням взаємозв'язку професійної підготовки, планами і освітньо-професійними програмами, що можливе за умови реалізації інноваційних технологій. Професійна освіта та підвищення кваліфікації робітників автогосподарств в умовах виробництва суттєво відрізняються у поставлених цілях, серед яких можна виокремити об'єктивні і суб'єктивні цілі [1]. До об'єктивних цілей професійної освіти належать: опанування професійних знань, підвищення кваліфікації - опанування професійних знань, підготовка до творчої роботи, практичне опанування методів, засобів і форм, специфічних для даної та споріднених спеціальностей, формування світогляду з урахуванням специфіки даної професії. Суб'єктивні цілі професійної освіти полягають у розвитку мислення та пізнавальних здібностей робітників, розвитку культурних потреб, мотивації, пізнавальних інтересів, а також у формуванні навичок самоосвіти. Для підвищення кваліфікації робітників характерним є розвиток спеціальних здібностей, важливих для професійної діяльності, розвиток потреб і мотивів, пов'язаних із професією, формування навичок удосконалення професійної кваліфікації шляхом самоосвіти. Очевидно, що цілі професійної освіти охоплюють більш широке коло питань і вимагають тісного взаємозв'язку із загальноосвітніми цілями. Як зазначає Н. Ничкало, ПТО є органічною складовою неперервної освіти та специфічною освітньо-виховною підсистемою, яка водночас виступає як самостійна педагогічна система [2].

Надзвичайно цікавим є погляд на систему підвищення кваліфікації робітників в умовах виробництва І. Козловської і М. Пайкуш, виражений у філософському трактуванні категорії розвитку та законі заперечення заперечення [3]: кожний черговий ступінь чи рівень професійної освіти до деякої міри повинен заперечувати попередній. Перш за все для освоєння кожного ступеня підвищення кваліфікації у змісті освіти формується не лише система необхідних знань і вмінь, але й численні допоміжні «каркаси», на основі яких ця система зводиться і розвивається. Коли ж на виході з рівня робітник опанував заплановану систему знань, умінь та цінностей, усі ці фактологічні знання продовжують тягнутися за ним на черговий кваліфікаційний рівень, створюючи, образно кажучи, «хвіст», що заважає гнучко і мобільно рухатися далі. Зі зростанням кількості рівнів, які проходить конкретна особа, ці додаткові, непотрібні знання накопичуються та ускладнюють процес не лише загального, але й професійного розвитку особистості. І. Козловська образно порівнює процес підвищення кваліфікації із зведенням будинку. Очевидно, що на час завершення будівництва все необхідне в процесі будівництва (підйомні крани, інструменти, різноманітні машини та механізми) повністю вивозиться з будівельного майданчика і залишається результат процесу діяльності – будівля. В освіті необхідно проводити ґрунтовні дидактичні дослідження для виявлення і розмежування істинного, результуючого знання та проміжного, допоміжного, яке виконувало роль власне тих машин і будівельних механізмів. Здійснений аналіз свідчить, що проблема підвищення кваліфікації робітників в умовах виробництва є предметом активних досліджень багатьох педагогів, однак не отримала ще однозначного трактування та конкретизації за окремими аспектами. Концептуальні засади підвищення кваліфікації робітників в умовах виробництва, на нашу думку, полягають у такому: створення загального системного підходу до формування професійної компетентності кваліфікованих робітників різних кваліфікаційних рівнів з урахування потреб виробництва у кваліфікованих робітниках зазначених рівнів; обґрунтування інтеграційного перетворення традиційного змісту освіти, встановлення взаємозв'язків та узгодження програм викладання дисциплін різних щаблів неперервної освіти, структурна перебудова технологічного забезпечення засвоєння знань, комплексне використання інноваційних технологій навчання, перенесення акцентів на інтенсивні, активні, індивідуальні форми та методи підвищення кваліфікації; створення комплексу навчально-методичного забезпечення як робітників, так і інженерів підприємств,

наставників.

Наведені положення лише окреслюють проблему підвищення кваліфікації робітників автогосподарств та потребують ретельного і глибокого аналізу. До подальших напрямів дослідження проблеми ми відносимо конкретизацію викладених положень у підготовці кваліфікованих робітників автогосподарств різних рівнів кваліфікації.

### **Література**

1. Оконь, В. Введение в общую дидактику / В. Оконь. – М. : Высш. шк., 1990. –382 с.
2. Ничкало, Н. Г. Професійно-технічній освіті – державну політику та науково-педагогічне забезпечення / Н.Г. Ничкало // Нові технології навчання : наук.-метод. зб.– Вип. 15. – К. : ІСДО, 1995. – С. 9–18.
3. Козловська, І.М. Формування професійної майстерності майбутнього вчителя як єдність інтегративного та диференційованого підходів в умовах ступеневої освіти / І.М. Козловська, М.А. Пайкуш. – Режим доступу : <http://studentam.net.ua/content/view/7839/97/>.

**Лизогуб Анатолій**

## **ЯКІСНА ГРОМАДЯНСЬКО-ПРАВОВА ОСВІТА УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ ЗАГАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ**

Важливою особливістю формування загальної культури сучасної учнівської молоді є те, що її розвиток відбувається у перехідний період, коли в державі йдуть реформаційні процеси у різних сферах суспільного, політичного й економічного життя. Значною мірою впливають на цей процес і кроки, пов'язані з переорієнтацією українського суспільства на систему європейських цінностей, в тому числі й європейської громадянсько-правової культури.

На рівень громадянсько-правової культури молоді впливає також багато інших чинників. Окрім вже зазначених соціально-політичних й економічних реформ, це – питання національної безпеки, державного суверенітету і незалежності, тощо. Безперечно, від своєчасних та комплексних дій держави щодо забезпечення умов підвищення рівня громадянсько-правової культури молоді залежатимуть результати трансформаційних державотворчих процесів.

Якщо ж рівень громадянсько-правової культури молоді буде

достатньо низьким, а заходи щодо його підвищення не проводимуться, зокрема й шляхом освітніх заходів, можуть виникнути підстави для громадянських і правових деформацій – свідомого ігнорування і зневажливого ставлення молоді особи до громадянських прав і обов'язків. Своєчасні заходи сприятимуть унеможливленню зазначених деформацій, забезпечать толерантне ставлення молодих людей до процесів становлення громадянсько-правової культури у суспільстві перехідного періоду. Водночас слід розробляти рішучі заходи щодо попередження в молодіжному середовищі екстремізму, расизму, ксенофобії й інших ганебних явищ – крайніх форм вияву нетолерантності й ігнорування права зі злочинною метою, тобто які є антиподами громадянсько-правової культури. В таких умовах треба докладати всіх зусиль до підвищення рівня громадянсько-правової культури, впроваджувати активні форми протидії правовому нігілізму, пропагувати утвердження верховенства права як ефективного інструменту.

Якісна громадянсько-правова освіта є необхідним і невід'ємним елементом формування загальної культури учнівської молоді. Саме в процесі навчання учнів громадянсько-правова освіта й громадянсько-правове виховання через думки й почуття, оцінки й уявлення, знання й переконання мають на них постійний вплив, сприяють формуванню їхньої громадянсько-правової культури. В процесі навчання молода людина отримує необхідну громадянсько-правову освіту через спеціальні програми, в тому числі й через навчальні, а також за рахунок самостійної праці й власного життєвого досвіду. Тут слід відзначити, що самовдосконаленню має передувати повноцінне й адекватне засвоєння необхідних і достатніх громадянсько-правових знань з навчального процесу.

Враховуючи, що громадянсько-правова освіта є елементом громадянсько-правової культури, розвиток останньої безпосередньо залежить від того як така освіта проводилась на різних рівнях навчального процесу. Ми переконані, що запровадження безперервної громадянсько-правової освіти в нашій державі, що охоплює якісною громадянсько-правовою освітою дошкільні, середні та вищі навчальні заклади є на часі. Таким чином, можна говорити про громадянсько-правову освіту як про єдину загальнодержавну систему вивчення громадянських прав і обов'язків, що охоплює не лише учнівську молодь, а й усі верстви населення через так званий громадянсько-правовий всеобуч. В процесі такого всеобучу передбачається надання громадянам і молоді, зокрема, необхідних знань про основи держави і права, виховання у них поваги до права і законодавства на якісно

новому рівні, що, відповідно, сприятиме формуванню високого рівня їх громадянсько-правової, а отже і загальної культури.

*Луговська Еліна*

## **КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТЕХНІКІВ-МЕХАНІКІВ АГРОПРОМИСЛОВОГО ВИРОБНИЦТВА**

В українському суспільстві нині ведеться гостра дискусія щодо визначення кваліфікаційних вимог до підготовки технічних кадрів, до формування у них професійної та фахової компетентності на світовому рівні. В зв'язку з цим, виникає потреба в оцінюванні рівня фахової компетентності майбутніх фахівців, яка служить основним критерієм визначення стану готовності до майбутньої фахової діяльності.

Особливо гостро нині стоїть питання якісної фахової підготовки фахівців аграрного профілю, оскільки від їхнього рівня професіоналізму залежить економічне благополуччя України та конкурентоспроможність експортованої агропромислової продукції на світовому ринку.

Сучасна аграрна освіта забезпечує підготовку кваліфікованих фахівців, але цього недостатньо, оскільки необхідно готувати не просто фахівця, а професіонала і суб'єкта фахової діяльності, здатного виконувати фахові функції на високому рівні, адаптуватися до швидких темпів науково-технічного прогресу та виробництва, уміти постійно поповнювати і використовувати свої фахові знання, уміння та навички, тобто бути фахово-компетентним.

Наше дослідження сконцентроване на проблемі фахової підготовки техніків-механіків у вищих аграрних навчальних закладах (ВАНЗ), формуванні їх фахової компетентності, визначенні критеріїв і показників діагностики рівня сформованості фахової компетентності.

Аналіз складових компонентів професійної компетентності фахівців аграрної галузі здійснювали науковці Л. Вікторова, З. Грищук (фахівців аграрного профілю), А. Гордієнко (інженера-електромеханіка), Д. Костюк (техніків-електриків), Л. Щербатюк (інженера-механіка), Л. Шовкун (викладачів вищих аграрних навчальних закладів) та ін.

Проблему визначення критеріїв оцінювання професійної компетентності майбутніх техніків-механіків досліджували І. Блозва, В. Манько, В. Рябець, М. Хоменко та ін. Однак питання щодо визначення критеріїв оцінки фахової компетентності техніків-



механіків практично не досліджене в сучасній педагогічній літературі. У психолого-педагогічній літературі поняття фахова компетентність практично не досліджується. Аналіз праць сучасних науковців показав, що термін фахова компетентність фахівців в переважній більшості розглядається як складова професійної компетентності (Л. Щербатюк); складова системи групової дієвості організації (А. Чемерис); складова управлінської компетентності (В. Свистун).

На нашу думку, фахова компетентність техника-механіка – це здатність фахівця володіти фаховими знаннями, уміннями та навичками, творчо вирішувати професійні проблеми, кваліфіковано виконувати усі види професійної діяльності, володіти високим рівнем мотивації, самоосвіти та саморозвитку.

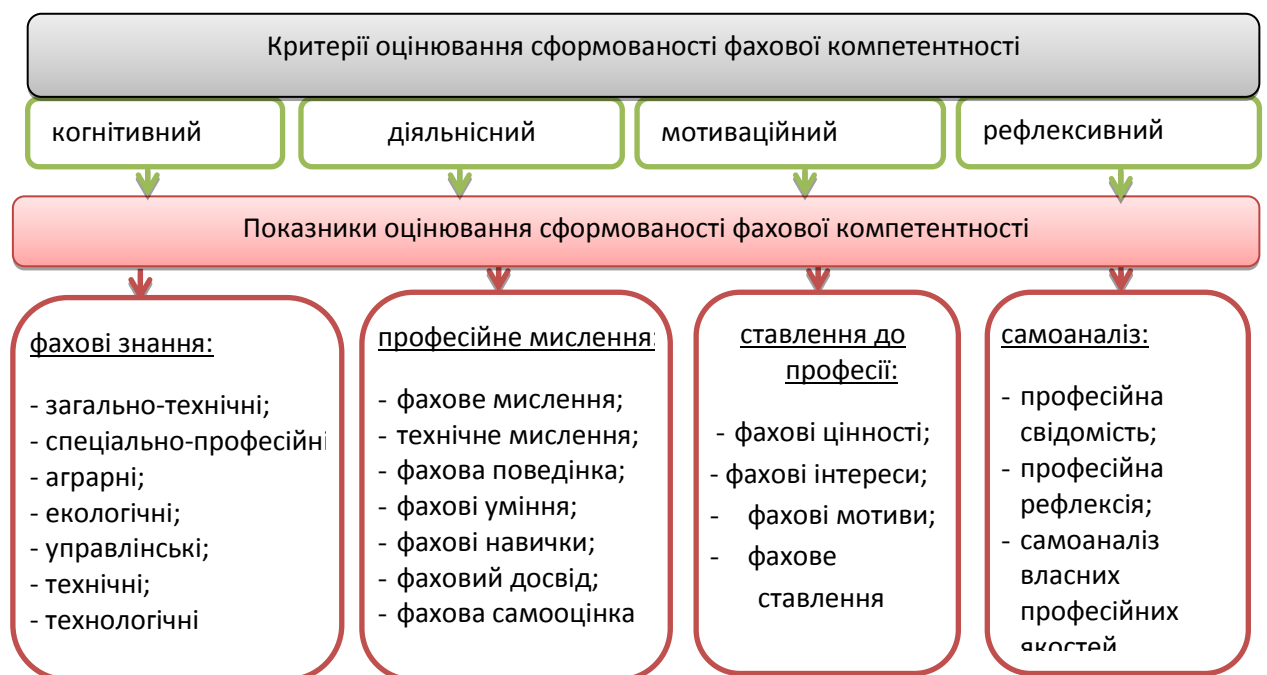


Рис. 1. Критерії та показники оцінювання сформованості фахової компетентності техніків-механіків агропромислового виробництва

У науковій та психолого-педагогічній літературі термін «критерій» трактується як основна (об'єктивна) ознака для визначення, оцінки, класифікації будь-чого. Існують різні підходи до класифікації критеріїв оцінки, в залежності від конкретних цілей, які стоять перед дослідженням, наприклад якісні й кількісні, об'єктивні й суб'єктивні, орієнтовані на оцінку результату або процесу виконання діяльності. Нами пропонується така класифікація критеріїв оцінки фахової компетентності:

- зовнішні (об'єктивні) критерії, які відображають ефективність

виконання фахової діяльності;

- специфічні зовнішні (об'єктивні) критерії, які відбивають загальний рівень фахової компетентності окремого співробітника й всієї організації в цілому;

- внутрішні (суб'єктивні), критерії оцінки фахової діяльності.

При поглибленому аналізі професійно-кваліфікаційних вимог до техніка-механіка агропромислового виробництва та різних підходів сучасних науковців щодо визначення критеріїв оцінювання фахової компетентності майбутніх фахівців, ми пропонуємо такі критерії та показники оцінювання стану сформованості фахової компетентності техніків-механіків агропромислового виробництва (рис. 1):

Запропоновані критерії та показники оцінювання рівня сформованості фахової компетентності майбутніх техніків-механіків агропромислового виробництва відображають специфіку процесу формування фахової компетентності і дозволяють регулювати цей процес впродовж усієї фахової підготовки майбутніх техніків-механіків.

*Лук'яненко Ганна*

## **МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Мережа ПТНЗ певного регіону тісно пов'язана з особливостями його економічного спрямування. У профтехосвіті практично створений регіональний освітній простір, який розуміють як середовище, де склався певний ринок праці, що впливає на формування контингенту учнів ПТНЗ, змісту підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Взаємозв'язок ринку праці та ринку освітніх послуг, зокрема в професійній освіті і навчанні, обумовлює необхідність впровадження інноваційної діяльності у навчально-виробничий процес ПТНЗ.

Завданнями інноваційної діяльності навчальних закладів є оновлення змісту та активізація форм і методів методичної роботи як адміністрації, так і педагогічного колективу щодо адаптації учнів до умов регіональної ринкової економіки, надання їм індивідуальної допомоги у вирішенні навчальних, соціально-психологічних і професійних проблем шляхом реалізації відповідних функцій педагогічного менеджменту. Функції педагогічного менеджменту, якими мають оволодіти педагогічні працівники ПТНЗ, такі: діагностична, спрямована на виявлення соціальної спрямованості особистості учня через вивчення його загальних і спеціальних

здібностей, стану фізичного та морального здоров'я, ступеня професійної спрямованості та впливу мікросередовища, характеру групової взаємодії; організаторська, призначена для здійснення соціально вагомої діяльності педагогічних працівників, організації дозвілля, позааудиторного відкритого соціально-економічного середовища, включення в нього учня як його активного суб'єкта; координаційно-посередницька, спрямована на координацію зусиль культурних, духовних, спортивних, медичних, правових закладів, суспільних і благодійних організацій, державних і приватних промислових підприємств та кооперативів, колективів педагогів та учнів для спільного рішення проблем соціального та професійного становлення підлітків; профілактична, що полягає у використанні усіх соціально-правових, юридичних, психолого-педагогічних механізмів попередження і подолання негативних явищ антипедагогічного впливу та забезпечення соціального захисту учнів; комунікативна, що передбачає встановлення ділових та особистісних контактів педагогів і майстрів виробничого навчання з учнями, їх батьками на принципах взаємоповаги, довіри та співробітництва; інноваційно-прогностична, спрямована на прогнозування розвитку особистості учня, вироблення індивідуальних рекомендацій, що стосуються їхньої професійної діяльності, можливостей подальшого навчання у вузах, розроблення проектів спільної пошукової, виробничої, комерційної та творчої діяльності; конфліктно-захисна, націлена на попередження та конструктивне розв'язання конфліктів у колективах учнів, виробничих бригадах, родинях тощо. Забезпечення економіки кваліфікованими кадрами й збалансування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки можливо досягти лише об'єднавши і скоординувавши зусилля представників освітньої галузі та роботодавців за підтримки органів виконавчої влади.

Як приклад можна навести діяльність державного навчального закладу «Хмельницький Центр ПТО торгівлі та харчових технологій», який функціонує вже понад 70 років, та здійснює підготовку кваліфікованих робітників сфери торгівлі та харчування. Економіка Хмельниччини в основному орієнтована на аграрний сектор та сферу обслуговування, останнім часом спостерігається потужний розвиток туристичної галузі, торгівлі, громадського харчування.

У навчальному закладі розпочато дослідно-експериментальну роботу з розроблення моделі управління інноваційною діяльністю, яка схематично наведена на рисунку. Вона передбачає: обґрунтування, розроблення та впровадження принципів інноваційного педагогічного

менеджменту в діяльність керівництва ПТНЗ; обґрунтування, розроблення та впровадження інноваційних методів підвищення професійної компетенції педагогічних працівників; адаптація учнів та випускників ПТНЗ до умов ринку праці.

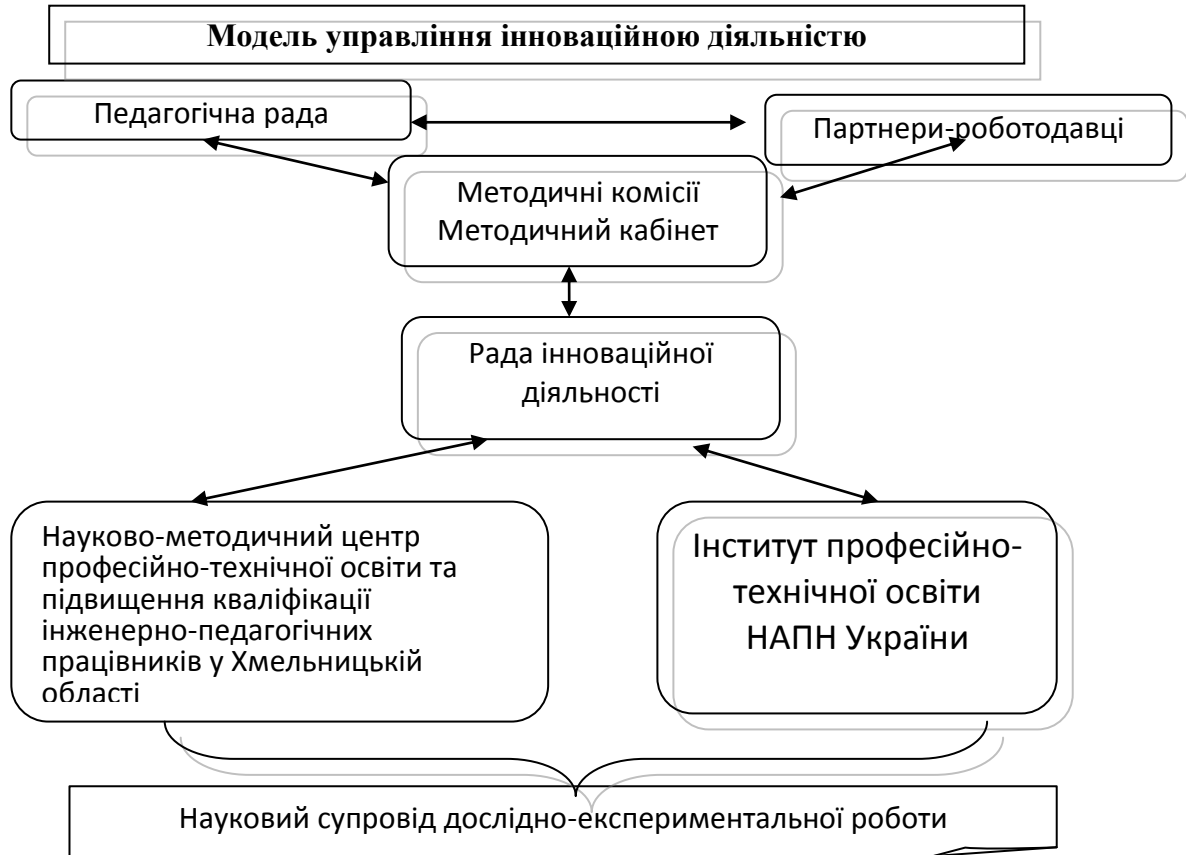


Рис. 1. Управління дослідно-експериментальною роботою щодо здійснення інноваційної діяльності

Завдання дослідно-експериментальної роботи полягають у:

- підвищенні кваліфікації педагогічних працівників навчального закладу шляхом вивчення сучасного змісту професійної діяльності кваліфікованих робітників ресторанного бізнесу та торгівлі;
- аналізі, узагальненні, відборі та включенні в навчальний процес прогресивних виробничих технологій, що застосовуються на підприємствах ресторанного господарства та торгівлі;
- здійсненні аналізу педагогічної літератури з метою опрацювання новітніх педагогічних технологій;
- розробленні навчально-методичних комплексів на основі науково-обґрунтованих методик.

Управління інноваційною діяльністю здійснюється Радою, яка тісно пов'язана з педагогічною радою Центру та, перш за все, з

підприємствами-базами практик і роботодавцями регіону. Співпраця з науковими установами забезпечує надійне обґрунтування моделі управління інноваційною діяльністю та плідну роботу соціально-економічного механізму в управлінні навчально-виховним і виробничим процесом.

З метою зосередження та координації зусиль керівних і інженерно-педагогічних працівників на конструюванні та моделюванні особистісних професійних якостей учнів, пов'язаних з реалізацією їхніх самостійних соціальних і професійних потреб, методичний кабінет Центру накопичує та систематизує реальні виробничі та життєві ситуації. Використання їх під час початку дозволяє учням як успішно пристосуватися до специфіки навчально-виховного і навчально-виробничого процесів, так і сформувати й закріпити стійку професійну спрямованість майбутнього кваліфікованого робітника, розвинути його інтерес до майбутньої професійної діяльності, допомогти психологічно адаптуватись у період виробничої практики в першому трудовому колективі, визначити професійні та життєві плани та перспективи в ринкових умовах. У навчальному закладі були започатковані інші інноваційні структурні підрозділи: лабораторія дослідження регіонального ринку професій; кабінет інформаційно-телекомунікаційних технологій в обслуговуванні; кабінет планування кар'єри. Стосовно учнівського колективу інноваційна діяльність спрямовується за напрямками: формування широких професійних компетенцій майбутніх кваліфікованих робітників та отримання практичних навичок в плануванні власної професійної та ділової кар'єри.

Результати дослідно-експериментальної діяльності довели доцільність її широкого впровадження в інших навчальних закладах регіону.

*Майборода Людмила*

## **ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНА КУЛЬТУРА МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ – ІННОВАЦІЙНА СКЛАДОВА СУЧАСНОГО ПТНЗ**

Нині інформаційна культура переходить до складових загальної культури особистої якості людини. Як відмічають науковці Р.С. Гуревич і М.Ю. Кадемія [1, с. 17]: «Рівень інформаційної культури людини, як правило, визначається не тільки засвоєними нею знаннями та вміннями в галузі інформаційних процесів і комп'ютерних дисциплін, а також спроможністю існувати і в

інформаційному суспільстві». Натомість складовою професійної компетентності особистості фахівця стає інформаційно-технологічна культура.

Одним із головних завдань сучасної ПТО є формування у суб'єктів освітньої діяльності вмінь і навичок жити в інформаційному суспільстві, невід'ємним атрибутом якого є стрімкий розвиток і проникнення в життя людини інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), зокрема телекомунікаційних.

Інформаційні і телекомунікаційні технології (ІТКТ) створені не для освітніх потреб, але необхідність їх використання в початковому процесі є незаперечним фактом [1, с. 17]. Також, безперечним є той факт, що інтеграція ІТКТ у навчальний процес закладів ПТО сприяє оптимізації педагогічної системи. Відповідно це призводить до зміни змісту ПТО, матеріально-технічного забезпечення професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ), методів і прийомів навчання, способів розробки дидактичних матеріалів, наочних засобів навчання, комплексно-методичного забезпечення навчальних дисциплін, професійної компетентності педагога професійного навчання. Тому, використання сучасних інформаційно-телекомунікаційних технологій є актуальним для всіх учасників навчального процесу, від учня до адміністрації.

Питання використання інформаційно-комунікаційних технологій в освітньому процесі висвітлено у дослідженнях В. Бикова, Ю. Дорошенко, М. Жалдака, В. Ключка, Ж. Меншикової, Н. Морзе, С. Сивоєвої та ін. Використання засобів ІТКТ в навчальних закладах розглянуто у роботах О. Безпалова, Р. Гуревича, І. Дровнікової, М. Кадемії, А. Сіцінського, С. Федорової та ін. Аналіз праць вищезазначених авторів вказує на те, що впровадження ІКТ в навчальний процес значно підвищує його якість.

Зауважимо, що розвиток інформаційно-технологічної культури майбутніх кваліфікованих робітників значною мірою залежить від рівня готовності педагога професійного навчання до застосування у навчально-виробничому процесі інформаційно-телекомунікаційних технологій. А, готовність педагога, відповідно, залежить від керівника ПТНЗ. Причому, готовність до застосування ІТКТ слід розглядати як професійно-особистісну якість педагогічного працівника [2, с. 365].

Педагог має інтегруватись до сучасних умов, використовувати комп'ютерні, інформаційні і комунікаційні (телекомунікаційні) технології, мультимедійні засоби навчання, адаптувати до навчального процесу існуючі можливості інформаційних джерел, насамперед, мережі Інтернет, тим самим постійно підвищувати свою

інформаційно-технологічну культуру і професійну компетентність. Р.С. Гуревич відмічає, що «з кожним днем стає все більш очевидним, що люди, які не вміють адаптуватись до подібних умов, більш того, вести активне життя, складають шар маргіналів» [1, с. 25]. Сьогодні педагог професійного навчання з високим рівнем професійної компетентності ресурс мережі Інтернет розглядає не просто як зручну можливість соціального користування (спілкування, обміну повідомленнями, музикою, фільмами), а як цілком потужний альтернативний засіб своєчасного отримання інформації щодо новітніх досягнень науки і техніки в галузі виробництва, тим самим своєчасно оновлюючи комплексно-методичне забезпечення навчальної дисципліни.

В сучасній педагогічній науці визначений перелік основних знань і вмінь, якими має володіти педагог у галузі ІТКТ [2, с. 365]:

- знати структуру та принципи роботи засобів комп'ютерної техніки, інформаційної і телекомунікаційних технологій;

- знати можливості та галузі використання інформаційних технологій, автоматичних навчальних систем, автоматичних систем управління та їх вплив на різноманітні сфери професійної діяльності, перспективи подальшого розвитку;

- знати принципи побудови та функціонування ІТКТ різних класів, знатися на автоматичних навчальних системах та методиці створення автоматизованих навчальних курсів;

- володіти методологією розробки та розв'язання задач за допомогою комп'ютерних технологій;

- уміти кваліфіковано застосовувати прикладні програми широкого та спеціального призначення;

- володіти навичками роботи з програмами автоматизованої підготовки документів, системами машинної графіки, редактором текстів, базами даних, електронними таблицями.

На нашу думку, при забезпеченні всіх суб'єктів навчального процесу використання інформаційно-телекомунікаційних технологій сприяє розвитку фахівців з високим рівнем інформаційно-технологічної культури.

### **Література**

1. Гуревич Р.С. Інформаційно-телекомунікаційні технології в навчальному процесі та наукових дослідженнях: навч. посіб. для студ. пед. ВНЗ і слухачів інс-в післядипломної освіти / Р.С. Гуревич, М.Ю. Кадемія. – К.: «Освіта України». – 2006. – 390 с.
2. Гуревич Р.С. Інформаційно-телекомунікаційні технології в

*Новиков В'ячеслав*

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ КЛАСТЕР – ІННОВАЦІЙНА МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО ПТНЗ «ГЛУХІВСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ»**

Забезпечення підготовки висококваліфікованої робочої сили можливо досягти тільки через реформування системи ПТО, зокрема, впровадженням новітніх технологій в теорію і практику управління ПТНЗ. Все це має відповідати не лише державній політиці в означеній галузі, а й сприяти прогнозуванню розвитку ринкової економіки та потреб регіону. Але досягти сьогодні зазначених вище завдань дуже важко без підтримки держави, а тим більше регіону. Тому ДПТНЗ «Глухівський професійний ліцей» ставить задачу: через інноваційну модель – соціально-економічний кластер – забезпечити розвиток навчального закладу в економічному і соціальному напрямках.

Метою цієї діяльності є розробка соціально-економічної стратегії розвитку кластерної структури ПТНЗ як елемента регіональної економіки на прикладі формування деревообробного кластера в ДПТНЗ «Глухівський професійний ліцей».

Відповідно до цієї мети визначені основні завдання:

- визначити основні поняття і категорії, що характеризують сферу кластерної політики регіонального рівня;
- розробити економічні й організаційно-управлінські стратегії та механізми формування та проведення кластерної політики у навчальному закладі та соціально-економічній системі регіону;
- проаналізувати форми і методи соціального партнерства, що використовуються у розвитку деревообробної галузі в регіоні;
- розробити стратегії реалізації кластерної політики на прикладі деревообробного кластера ДПТНЗ «Глухівський професійний ліцей»;
- розробити модель соціально-економічного партнерства органів місцевої влади, бізнесу, наукових структур, навчального закладу в розвитку кластерної політики у сфері виробництва товарів деревообробної галузі.

При вирішенні зазначених завдань очікуються такі результати роботи ПТНЗ у такому форматі:

1. Забезпечення регіону висококваліфікованими робітничими кадрами лісової та деревообробної промисловості.



2. Розвиток соціального партнерства, залучення роботодавців до участі в підготовці, перепідготовці робітничих кадрів.

3. Популяризація робітничих професій лісової та деревообробної промисловості.

4. Отримання додаткових позабюджетних коштів, які сприятимуть подальшому розвитку навчально-матеріальної бази навчального закладу, подоланню дисбалансу ринку освітніх послуг та ринку праці.

5. Підвищення конкурентоспроможності економіки регіону за рахунок зростання обсягів виробництва, частки інноваційної продукції та продуктивності праці учасників кластеру, збільшення обсягів прямих інвестицій в економіку регіону, інтенсивний розвиток навчального закладу та підприємств деревообробної галузі, підвищення відсотка локалізації виробництва конкурентоспроможної продукції на території області.

6. Соціальна складова – забезпечення дитячих стаціонарних відділень, лікувально-профілактичних закладів та дошкільних навчальних закладів області сучасними та якісними дитячими меблями, що відповідають віковим параметрам дітей та гігієнічним вимогам, шляхом використання промислового та навчального потенціалу області.

*Петренко Лариса*

## **МОДЕЛЬ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКІВ ПТНЗ**

Інформаційно-аналітична компетентність (далі – ІАК) має безпосередній вплив на організацію мислення і визначає ефективність його існуючого стандарту як в управлінській, так і інноваційній діяльності керівника ПТНЗ. Основоположним у тлумаченні сутності поняття «інформаційно-аналітична компетентність керівника ПТНЗ» є взаємодія та інтеграція її компонентів: теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань (когнітивний компонент), комунікативних умінь і навичок з уміннями і навичками здійснювати аналіз та синтез (функціональний компонент), спрямованість і мотивація з особистісними якостями (особистісно-ціннісний компонент). Це зумовлює розроблення її моделі як об'єкта високого рівня складності на принципово новій технології – методології інваріантного моделювання.

Назву «інваріантне моделювання» (ІМ) дана методологія

отримала в результаті побудови основних її положень із системних інваріант, придатних для опису об'єктів довільної фізичної форми. ІМ – як системна методологія містить базові закони єдності, що розповсюджуються на об'єкти, явища і процеси, незалежно від їх якісного різновиду. На методологічному рівні (практико-технологічний аспект) ІМ є метатеоретичним системологічним інструментом, що дозволяє розробляти, аналізувати системні моделі складних об'єктів, прогнозувати їх поведінку, давати системне уявлення про ці моделі. Крім цього ІМ призначено для побудови та аналізу системних моделей складних різноякісних об'єктів, до яких відноситься ІАК.

В основу розробки ІМ як системного методу покладено принцип системності, який визначає зміст будь-якого системного підходу. Сутність принципу системності в теорії гіперкомплексних динамічних систем (ГДС) визначається як S-принцип: будь-який об'єкт, процес та явище розглядається як система. Цим самим зумовлено формування і розвиток нового системного стереотипу мислення – системного погляду на світ.

В своїх наукових працях О. Малюта під ГДС розуміє сукупність системних інваріант, що в символічній формі має вигляд:

#### **ВИЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ**

$$S \ominus \sum_{i=0 \dots 5}^i \bigcirc = S_1 + S_2 + S_3 + S_4 + S_5$$

система існує тільки тоді, коли реалізовані всі 5 рівнів

$$S_1 \Leftrightarrow S_2 \Leftrightarrow S_3 \Leftrightarrow S_4 \Leftrightarrow S_5$$

Рівні породжуються від основи до вершини піраміди в такій послідовності: елементи → зв'язки → структури → цілісність → ієрархічність [1].

Згідно з умовами теорії ГДС, всі поняття і символіка, що в ній використовується, мають метатеоретичний характер і тому знак суми позначає «сукупність». Слід зазначити, що метод ІМ, поєднуючи в собі більшість з названих достоїнств відомих методів, залишає широке поле для прояву авторської індивідуальності. Його застосування передбачає встановлення певної межі для творчості, вимагаючи описувати будь-яку систему з позицій певного набору головних характеристик, без зазначення яких не може обійтись жодна система. Набір цих характеристик О. Малюта розглядає як інваріант, тобто «властивість або набір властивостей, без визначення яких система як самостійний об'єкт існувати не може в принципі». Під «системною

інваріантою» він розуміє таку універсальну системну характеристику, яка обов'язково має бути в будь-якому об'єкті, процесі або явищі що розглядаються як система, незалежно від якісного різновиду. Конкретні значення цих інваріант для різних систем можуть бути різними, в чому і проявляється їх індивідуальність.

Універсальними характеристиками ГДС визначено:  $S$  – позначення системи;  $S_1$  – гіперкомплексність (наявність у складних системах різнорідних елементів з урахуванням їх властивостей);  $S_2$  – динамічність (здатність елементів ГДС до взаємодії, а також реалізація міжсистемної взаємодії);  $S_3$  – структурність (механізм і послідовність реалізації взаємозв'язків);  $S_4$  – цілісність (властивість, яка притаманна сукупності внутрішньоструктурованих елементів у цілому, але не кожному окремому елементу, що її складають);  $S_5$  – ієрархічність (наявність сукупності внутрішньосистемних рівнів, та їх властивостей, закономірностей їх утворення й існування). Поняття «ієрархічність», де *hieros* – свячений і *arhē* – влада (грец.), введено в ІМ як характеристика вкладеності. Вкладеність утворюється тоді, коли є цілісність і вказує на завершеність у побудові системи, яка може існувати в стані стаціонарності (динамічній або статичній) [1].

Використання зазначених вище універсальних характеристик ГДС дозволяє зробити абстрактний опис об'єкту – ІАК та керівників ПТНЗ отримати його модель, яка представлена на рис. 1. В розробленні зазначеної моделі ми виходили з того, що будь-який об'єкт має нескінчену множину ( $\infty$ ) складових. Здійснений аналіз компонентів досліджуваного об'єкту (ІАК різних фахівців) дозволив нам синтезувати ті компоненти, які в моделі представлені як елементи першого рівня ієрархії –  $S_1$ . Ці елементи мають поступово розвиватись у керівників, оскільки «кожна наступна системна інваріанта реалізується тоді і тільки тоді, коли повністю реалізовані всі попередні» [1]. Наступною системною інваріантою ( $S_2$ ) є поява взаємодії між елементами, що виражається в умінні комплексно застосовувати отримані знання на практиці і сформованості когнітивного, функціонального та особистісно-ціннісного компоненту на другому ієрархічному рівні. Таким чином утворюється стійка структура ІАК, що засвідчує про перехід до системної інваріанти  $S_3$ . Взаємодія всіх компонентів у структурі ІАК керівників ПТНЗ вказує на цілісність об'єкту –  $S_4$  та стаціонарність (постійний, незмінний) системи. Ці чотири рівні утворюють рівнозначну піраміду (рис. 1) за якою здійснюється оцінювання рівня складності (якості, що з'являється внаслідок взаємодії елементів) системи:  $S_1$  – 20 % (0,2) – засвоєння різнорідних елементів, кожний з яких існує окремо;  $S_2$  –

40 % (0,4) – використання елементів в їх взаємодії між собою;  $S_3$  – 60 % (0,6) – утворення стійкої мисленнєвої структури;  $S_4$  – 80% (0,8) – отримання цілісності теоретичних і технологічних інформаційно-аналітичних знань і вмінь;  $S_5$  – 100 % (1,0) – досягнення ієрархічності [1].

Однак у такому незмінному стані система не може довго існувати, оскільки весь час вона піддається впливу зовнішніх і внутрішніх чинників. У керівника виникає необхідність приймати рішення адекватні ситуації (розв'язувати «завдання адекватності – ЗА»). Розв'язання цих завдань (підняти вище вершини піраміди) можливе за рахунок внутрішніх можливостей системи (вдосконалення структурних компонентів – когнітивного, функціонального, особистісно-ціннісного, зміцнення зв'язків між ними) або збільшити базис (основу піраміди), тобто вийти на ієрархічний рівень  $S_5$  (вийти за межі існуючої системи). Це означає, що необхідно сформувати в себе, наприклад, такі компоненти як поведінковий, рефлексивний тощо, тобто постійно розвивати ІАК, як інструмент розв'язання завдань адекватності [1].

Отже, ІМ є тим самим методом, який за ступенем складності дозволяє розв'язувати ЗА, що обґрунтовано в наукових працях і доведено практикою діяльності. Функціонування ПТНЗ в кризових умовах вимагає від керівника постійного розвитку ІАК з акцентуванням уваги на опануванні операції синтезу. Адже розвиток саме синтезуючих умінь – шлях до творчого підходу в управлінні, генерації ідей.

### Література

1. Малюта А.Н. Гиперкомплексные динамические системы / А.Н. Малюта. – Львов: Высшая школа, 1989. – 120 с.

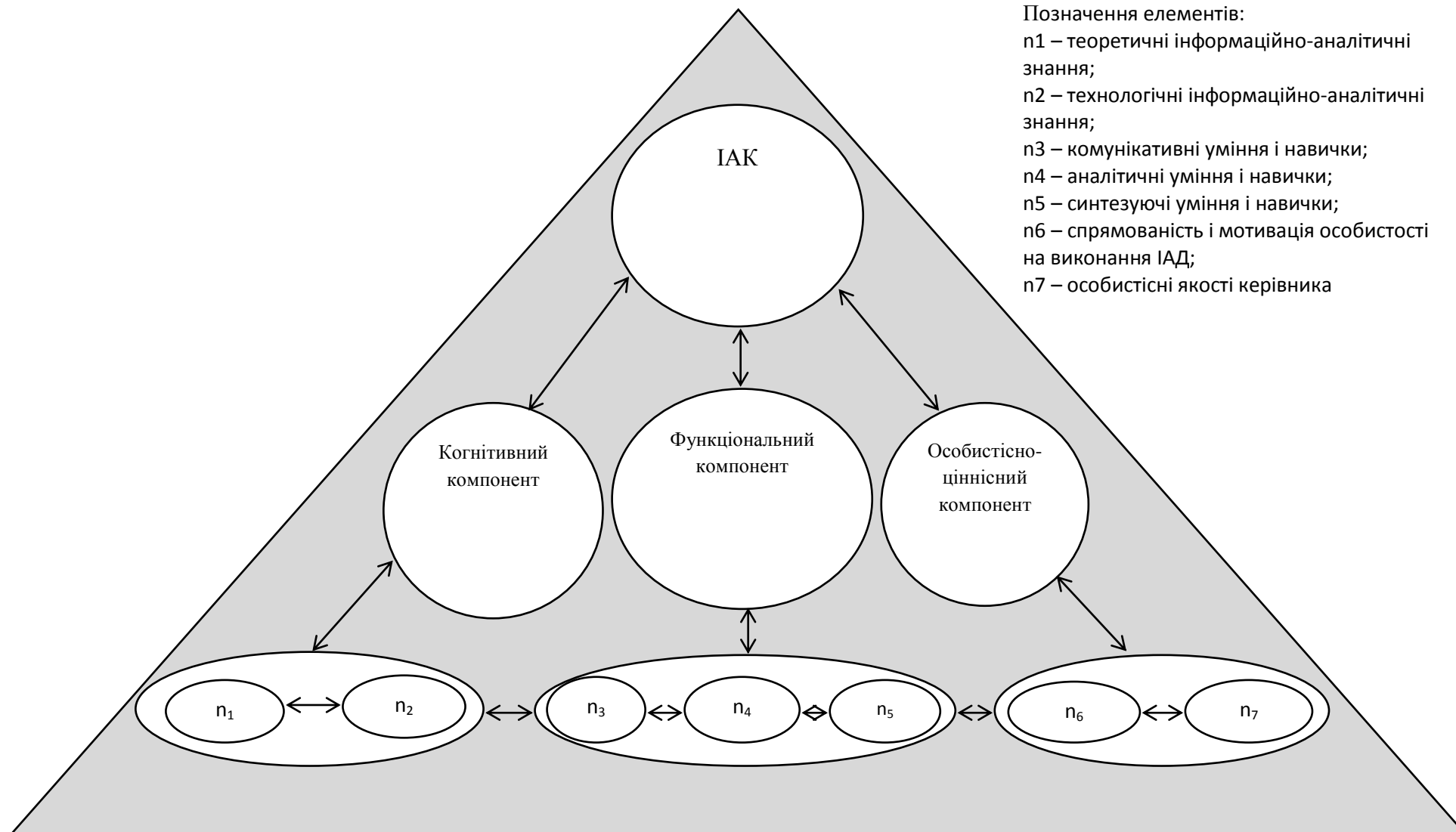


Рис. 1. Модель інформаційно-аналітичної компетентності керівників ПТНЗ

## **ОРГАНІЗАЦІЙНІ УМОВИ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ МАРКЕТИНГУ У ПТНЗ**

Забезпечення ефективної діяльності закладів професійно-технічної освіти в умовах стрімких змін, які відбуваються в ринковому середовищі, потребує своєчасного реагування на виклики сьогодення.

Важливого значення набуває здатність навчального закладу гнучко реагувати на зміни попиту на ринку праці, створювати необхідні умови для формування професійної компетентності, соціально активної, творчої особистості.

Аналіз практичних завдань, які необхідно вирішувати ПТНЗ зумовив перегляд структури управління у Роменському ВПУ. Для цього на базі училища створено експериментальний педагогічний майданчик з теми «Організаційно-педагогічні умови вдосконалення управлінської діяльності у вищому професійному училищі». У процесі науково-експериментальної роботи було розроблено структурно-функціональну модель управління у багатопрофільному ВПУ, яка передбачає створення відділень за галузевим направленням професій, введення нових посад, зокрема завідувачів відділеннями, завідувачів виробничою практикою. Поява нових структурних підрозділів в системі управління училищем, оновлення функціональних обов'язків працівників, приведення їх у відповідність з цілями і завданнями навчального закладу дало змогу реалізувати переваги спеціалізації відділень за напрямками підготовки, підвищити ефективність навчально-виробничого процесу.

Виокремлення профільних відділень та введення до управлінської структури посад завідувача відділенням, завідувача виробничою практикою дозволяє своєчасно реагувати на вимоги роботодавців щодо опрацювання учнями нових виробничих технологій, постійно здійснювати оновлення змісту навчання, підвищувати професійну майстерність педпрацівників та якість професійно-практичної підготовки учнів. Тісна співпраця з чисельними підприємствами-замовниками кадрів є складовою формування цілісної системи соціального партнерства, яка дозволяє прогнозувати потреби регіонального ринку праці у кваліфікованих кадрах, створювати умови для професійного визначення молоді, забезпечувати можливості для їх наступного працевлаштування.

Налагодження системи моніторингу, головною метою якого є збирання, оцінювання і аналіз якісних показників освіти, сприяє

досягненню поставленої мети в опануванні вимог державних стандартів ПТО й коригування стратегії розвитку навчального закладу за соціальними, педагогічними, економічними та іншими показниками.

Апробація нової структурно-функціональної моделі організації управлінської діяльності у Роменському ВПУ, яке є багатопрофільним навчальним закладом, та реалізація стратегічного плану розвитку училища виявила необхідність і створила умови формування маркетингової служби, яка повинна здійснювати комплексно-системний аналіз повного циклу підготовки робітничих кадрів для потреб регіону, планування й організацію працевлаштування випускників, моніторинг закріплення молодих робітників протягом перших років роботи.

Метою діяльності структурного підрозділу з маркетингу є надання вичерпної інформації адміністрації навчального закладу для прийняття управлінських рішень, спрямованих на підвищення якості організації профорієнтаційної роботи, навчально-виробничого процесу, забезпечення випускників першим робочим місцем.

Основними цілями і завданнями маркетингової служби у ПТНЗ є:

- моніторинг ринку праці та ринку освітніх послуг;
- визначення вимог роботодавців до рівня кваліфікації робочої сили;
- сегментація ринку освітніх послуг і ринку праці відповідно до цілей і ресурсів ПТНЗ;
- здійснення стратегічного планування діяльності навчального закладу;
- взаємодія з зацікавленими соціальними системами через механізми соціального партнерства;
- розробка комплексу профорієнтаційних заходів та забезпечення їх реалізації;
- формування позитивного іміджу навчального закладу;
- створення інформаційної бази навчального закладу;
- створення баз даних щодо роботодавців, учнівської молоді, наявних вакансій, випускників ПТНЗ тощо;
- аналіз ефективності господарської діяльності та шляхів її підвищення.

Отже, маркетингова служба повинна стати невід'ємною складовою структури управління в умовах перетворення професійних навчальних закладів у суб'єкти ринкової економіки. Ефективне її функціонування дозволить оптимізувати підготовку робітничих кадрів

за галузевим спрямуванням, досягти відповідності їх кваліфікації вимогам замовників кадрів, забезпечити працевлаштування та соціальну адаптацію молоді.

*Проценко Наталія*

## **ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ПТО**

Децентралізація у системі ПТО своїм кінцевим результатом передбачає створення оптимальних умов для кожного ПТНЗ щодо надання якісних освітніх послуг та максимальної корисності для економічного потенціалу регіону. Згідно основних положень, принципів децентралізації керівник ПТНЗ отримує «певну свободу» на прийняття управлінських рішень, але в межах законодавства. Як показує практичний досвід, децентралізація не зменшує чи збільшує відповідальність керівника навчального закладу. Проте змушує його до оперативного реагування на проблемні ситуації, самостійного пошуку аргументованих рішень. Сьогодні керівник, маючи обмежений фінансовий ресурс, вимушений виважено та ефективно використовувати бюджетні кошти. Однією із проблем для керівника ПТНЗ, як юридичної особи публічного права, є виконання 57 статті Закону України «Про освіту» у частині підвищення кваліфікації педагогічних працівників (не рідше одного разу на п'ять років). В чому ж проблема?

Педагогічною діяльністю у ПТНЗ та установах ПТО можуть займатися особи, які мають відповідну професійну освіту та професійно-педагогічну підготовку; фахівці виробництва, сфери послуг, які мають вищу освіту і в подальшому здобувають відповідну психолого-педагогічну підготовку [3], тобто педагогічний працівник ПТНЗ повинен мати певний *освітньо-кваліфікаційний рівень*: кваліфікований робітник, молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр; та професійно-педагогічну або психолого-педагогічну підготовку. Згідно Закону України «Про освіту» (стаття 56) педагогічні працівники зобов'язані *постійно підвищувати професійний рівень*, педагогічну майстерність, загальну культуру. Крім того, «Типовим положенням про атестацію педагогічних працівників» передбачена обов'язкова атестація педагогічних працівників, яка спрямована на всебічне комплексне оцінювання їх педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його *кваліфікації*. А умовою чергової атестації педагогічних працівників є обов'язкове



проходження не рідше одного разу на п'ять років *підвищення кваліфікації* на засадах вільного вибору форм навчання, програм і навчальних закладів [4]. Даним положенням не передбачено особливого документа (державного зразка) про підвищення кваліфікації та вимоги до навчального закладу, який здійснюватиме підвищення кваліфікації.

Зважаючи на те, що в Україні діє тарифна система оплати праці, посадовий оклад педагогічного працівника ПТНЗ залежить лише від його освітньо-кваліфікаційного рівня та кваліфікаційної категорії, яка присвоюється за результатами атестації або встановленого тарифного розряду (наприклад для майстрів виробничого навчання). Тому педагогічні працівники ПТНЗ для проходження атестації (збереження або підвищення свого фінансового статусу) змушені «підвищувати кваліфікацію» у так званій післядипломній період, у системі післядипломної освіти. Стаття 10 Закону України «Про освіту» дає чітке визначення змісту післядипломної освіти: це спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом *поглиблення, розширення і оновлення її професійних знань, умінь і навичок* або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду. Форми, терміни і зміст навчання, методичної та науково-дослідної діяльності визначаються закладами післядипломної освіти за погодженням із замовником [1]. Цим же законом (48 стаття) передбачені і навчальні заклади післядипломної освіти: академії, інститути (центри) підвищення кваліфікації, перепідготовки, вдосконалення, навчально-курсів комбінати; підрозділи вищих навчальних закладів (філіали, факультети, відділення та інші); ПТНЗ; науково-методичні центри ПТО [1]. Тобто, педагогічні працівники ПТНЗ можуть обрати для свого підвищення кваліфікації навчальний заклад (згідно вище означеного переліку), який у своїй статутній діяльності має освітні послуги, ліцензії на певну діяльність, спеціалізовані кафедри, має фаховий педагогічний потенціал, сучасний матеріально-технічний ресурс. Логічний висновок: від закладів післядипломної освіти педагогічному працівнику ПТНЗ потрібен документ про закінчення певного курсу (диплом або свідоцтво, сертифікат, навіть довідку), щоб пройти чергову атестацію.

Але ось тут і виникають проблеми для керівників ПТНЗ. Законом гарантовано підвищення кваліфікації педагогічних працівників державних ПТНЗ та установ ПТО за рахунок коштів Державного бюджету України [3]. Але державне замовлення на такий вид діяльності мають лише 3-4 навчальні заклади на всю Україну.

Викладачі професійно-теоретичної підготовки, майстри виробничого навчання ПТНЗ кожної області поставлені не в рівні умови з іншими педагогічними категоріями: педагогічні працівники загальноосвітніх закладів, ВНЗ I-II рівнів акредитації можуть проходити безкоштовну післядипломну освіту в межах області, за різними доступними формами, при денній формі використовувати вихідні дні для родинного спілкування; а профтехосвітяни вимушені на 3-4 тижні від'їжджати на безкоштовні курси за сотні кілометрів, витратити значні кошти на харчування, проживання, проїзд. Більшу частину цих витрат зобов'язаний відшкодувати навчальний заклад, проте більше 20 років дана стаття витрат із держбюджету не фінансується. Тож «безкоштовні курси» для педпрацівників змушують керівників ПТНЗ суттєво зменшити витрати спецкоштів на оновлення матеріально-технічної бази закладу, упровадження сучасних педагогічних та виробничих технологій, ремонтні роботи, створення комфортних умов для всіх учасників навчального процесу.

На нашу думку, реалізація принципів децентралізації управління ПТО, дала реальний шанс керівникам ПТНЗ, педагогічним працівникам всіх категорій реалізувати свої права та зобов'язання за оптимальних фінансових умов. Враховуючи наявну законодавчу базу, мережу навчальних закладів на території області, які відносяться до закладів післядипломної освіти, педагогічні працівники ПТНЗ мають право самостійно вибирати форму, зміст та терміни підвищення кваліфікації (крім того за свій кошт). Якщо навіть навчальний заклад буде відшкодувати дані витрати – це буде набагато дешевше, ніж відрядження на «безкоштовні курси» підвищення кваліфікації за межі області.

Таким чином, використання регіонального потенціалу навчальних закладів післядипломної освіти для організації підвищення кваліфікації педпрацівників ПТНЗ дасть можливість створення єдиного регіонального освітнього середовища, наскрізності освітніх програм, наступності у навчанні, прискореного вивчення та поширення кращого педагогічного досвіду. З'являється можливість варіативності та мобільності у виборі форм, змісту, навчального закладу з урахуванням потреб, запитів педагогічних працівників з різним освітньо-кваліфікаційним рівнем.

### **Література**

1. Закон України «Про освіту» № 1060-XII із змінами від 11.06.2008 р.
2. Закон України «Про вищу освіту» №2984 –III із змінами від

19.06.2010 р.

3. Закон України «Про професійно-технічну освіту» №103/98-ВР від 10.02.1998 р.

4. «Типове положення про атестацію педагогічних працівників», Наказ Міністерства світи і науки, молоді та спорту N 1473 ( z0014-12 ) від 20.12.2011 р.

5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про ліцензування діяльності з надання освітніх послуг» від 8 серпня 2007 р. N 1019.

*Ростока Марина*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДРУЧНИКА**

Нині в системі професійно-технічної освіти підручникотворення є найактуальнішим напрямом, що має на меті активізацію створення нового покоління підручників для ПТНЗ, відповідно до вимог Державних стандартів ПТО.

Підручник являє собою головне джерело знань з конкретної навчальної дисципліни і призначений для самостійного засвоєння знань учнями. Словники, як сучасні, так і більш ранні, трактують слово «підручник» досить просто й одноманітно: «Підручник – книга для навчання чому-небудь» [1]. Щодо електронного підручника (ЕП), то це основне навчальне електронне видання, яке створене на високому науковому і методичному рівні [2]. Нині це одна із потужних складових інформаційного навчального середовища профтехосвіти.

Підручник, в класичному розумінні, це книга для учнів або студентів, в якій систематично викладається матеріал з певної галузі знань на сучасному рівні досягнень науки і культури [3]. Отже, підручник як електронний, так і друкований, мають спільні ознаки, а саме: навчальний матеріал викладається з певної галузі знань; цей матеріал висвітлений на сучасному рівні досягнень науки і культури; матеріал в підручниках викладається систематично, тобто являє собою завершений твір, що складається з багатьох елементів, що мають смислові відносини і зв'язки між собою, які забезпечують цілісність підручника.

Серед найважливіших функцій, яким повинен бути підпорядкований професійний підручник, можна виокремити: *управління процесом засвоєння змісту освіти* (дидактико-методологічний зміст програми навчання); *інформаційна* (відбиває сутність навчального засобу як носія змісту освіти, що викладений за допомогою друкованого слова, ілюстрацій, динамічних ефектів, відео,

анімацій тощо); *систематизаційна* (викликає до життя кінцевий результат навчання – необхідність цілісного засвоєння навчального матеріалу); *трансформування* (перенос теоретичних знань, наукових методів, характеристик професійної діяльності у навчальну книгу (друковану, електронну) з метою найкращого засвоєння); *стимулювання* (урахування психологічних і педагогічних закономірностей засвоєння знань, застосування різних прийомів стимулювання та організації мислення учнів); *координаційна* (дає змогу встановити взаємозв'язки з іншими джерелами та засобами інформаційно-предметного забезпечення (провідна роль підручника у формуванні особистості майбутнього кваліфікованого робітника); *закріплення матеріалу та самоконтроль* (сприяє раціональній організації навчальної діяльності, самостійне оволодіння знаннями та вміннями); *раціоналізація* (заощадження та оптимізація часу учня і викладача); *самоосвіта* (забезпечення умов для ознайомлення учнів з усіма можливими джерелами і засобами для самостійного оволодіння знаннями і вміннями); *виховна* (передбачає формування в учнів наукового світогляду, творчого мислення, екологічної культури, дбайливого ставлення до професійних знань та формування емоційно-мотиваційної сфери навчання).

Поняття змісту професійного підручника, особливо електронного, є частиною освіти, це інтегрована система знань, умінь, навичок, яка забезпечує формування професійної компетентності майбутніх робітників. Зміст електронного підручника може розробляти лише досвідчений педагог-предметник, педагог-новатор, не один рік присвятивши викладанню свого предмету у ПТНЗ.

Ранжирування навчального матеріалу відбувається за ступенем складності сприйняття та подання, що обумовлює етапи роботи над створенням підручника: виділення основи – ядра навчального матеріалу; виокремлення додаткових моментів при вивченні навчального матеріалу; встановлення зв'язків між темами навчального курсу, визначення практичних різнорівневих багатоваріантних завдань з кожної теми; формування ілюстративного банку даних для забезпечення наочності навчального матеріалу стосовно наведених понять, формулювань, явищ, подій тощо: графіки, діаграми, презентації, демонстрації, анімації та відеофрагменти; підведення концепції побудови інноваційного підручника під наявне чи запропоноване програмне забезпечення за допомогою системного адміністратора, програміста.

При складанні дидактичних комп'ютерно-орієнтованих сценаріїв педагогічних програмних засобів навчального призначення є

сенс звернути увагу на вислів Г.І. Щукіної: «Пізнавальний інтерес в педагогічній практиці розглядають часто як засіб активізації пізнавальної діяльності учнів, ефективний інструмент вчителя, що дозволяє йому зробити процес навчання привабливим, виділити в навчанні ті аспекти, які можуть привернути до себе мимоволі увагу учнів змусять активізувати їх мислення, хвилюватися, переживати» [4]. Таким чином, саме дидактичний сценарій електронного підручника дає покадровий розподіл змісту навчального матеріалу і його процесуального подання (все що відображається на екрані монітора для змістовної демонстрації учневі) в межах програмних структур різного рівня і призначення. Взагалі програмні структури різних рівнів являють собою компоненти мультимедійних технологій: гіпертекст, динамічні ефекти, звук, графічні побудови тощо. Використання мультимедіа спрямовано на активізацію зорового і емоційного запам'ятовування та розвитку пізнавального інтересу. Тим самим підвищується мотивація учня до навчання. У професійному підручнику – мотиваційні компоненти створюють ще і опорні сигнали щодо формування професійної компетентності майбутнього кваліфікованого робітника.

Звернемо увагу на підготовку програмних ресурсів та якісне забезпечення функціонування електронного підручника. Тут дії відбуваються безпосередньо із залученням певних фахівців: постановника курсу, програміста, програміста-дизайнера, психолога. Ця робота починається зі створення основних шаблонів кадрів майбутнього електронного підручника, вони різняться в залежності від призначення кадру: розмістити в ньому пізнавальний матеріал, підкріпити його малюнком, анімацією, графіком тощо. Інший вид має шаблон кадру для завдань, тестів. Після створення основних шаблонів кадрів процес програмування спрощується, стає більш цілеспрямованим.

Одним із важливих етапів, який завершує формування електронного підручника є *апробація*. Важливо, щоб з ним могли попрацювати викладачі-предметники, для використання якими (в тому числі) в навчально-виробничому процесі ПТНЗ він і розроблявся. Спочатку процес апробації відбувається на практичних семінарах, потім – на курсах підвищення кваліфікації відповідного профілю викладачів чи майстрів виробничого навчання в інститутах підвищення кваліфікації. Думка досвідчених людей про електронний підручник професійного спрямування, їх зауваження вкрай важливі для розробників, їх враховують, на їх основі вносять в курс коригування. І все-таки потім обов'язково інноваційний продукт

навчального призначення необхідно апробувати в умовах реального навчально-виробничого процесу ПТНЗ. Під час апробації виявляються окремі непомічені розробниками помилки, некоректність, незручності в експлуатації тощо.

Після висновків апробації проводиться коригування програм електронного підручника (сценарної лінії підручника, його структури, неточностей і помилок у відповідях при роботі із завданнями тощо).

Завершує роботу зі створення електронного підручника підготовка методичного посібника для користувача (викладача, майстра виробничого навчання, учня). Він може містити такі матеріали: зміст окремих програмних модулів; завдання, тести, запропоновані після вивчення кожної теми; зразкове тематичне планування з вказівкою місця використання даного електронного підручника; інструкцію для роботи з електронним ресурсом; необхідну конфігурацію комп'ютера для інсталяції чи мережевого розміщення електронного підручника. Посібник може бути записано на електронному носії, опубліковано в Інтернеті або подано у друкованому форматі.

Отже, інноваційно відмітні особливості електронних професійних підручників для системи ПТО дозволяють зробити висновок про те, що вони є потужним, ефективним засобом навчання професії. Їх використання дозволяє переконливо і на більш високому рівні реалізувати основні принципи дидактики. Тому при створенні підручників нового покоління для профтехосвіти необхідно спиратися на сучасні електронні технології, до яких відносяться: анімація, багаторівневі і багатоваріантні завдання, гіпертекст тощо, ті, що забезпечують адаптивність змістовної частини електронних підручників в умовах формування професійної компетентності майбутнього кваліфікованого робітника в будь-якій галузі економіки країни.

### **Література**

1. Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. [Електронний ресурс] Електрон. дані. Режим доступу: Підручник-Вікіпедія. <http://uk.wikipedia.org/wiki/Підручник>

2. Сейтгульєв А. Д., И. А. Борозенец. Определение этапов концепции создания электронных учебников: [Електронний ресурс] Харьковський національний економічний університет, Харьков. Електрон. дані. –Режим доступу: [http://img.yandex.net-i-search-b-serp-item\\_mime-icon-pdf.png](http://img.yandex.net-i-search-b-serp-item_mime-icon-pdf.png)

3. Радянський енциклопедичний словник. – М.: "Радянська

енциклопедія". – 1985.

4. Щукина Г.И. Педагогические проблемы формирования познавательных интересов учащихся. / Щукина Г.И. – М.: Педагогика. – 1988. – 204 с.

*Савченко Ирина*

## **ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНА СИСТЕМА «ПРОФТЕХ» ЯК ІНСТРУМЕНТ МОНІТОРИНГУ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

Сьогодні в умовах формування ринкової економіки зростають вимоги до кваліфікації та компетентності управлінського персоналу професійно-технічного навчального закладу (ПТНЗ), діяльність якого все більше зорієнтована на результативно-цільову модель управління. Практика управління свідчить, що продуктивна робота з інформацією та уміння її ефективно використовувати – залог успіху діяльності адміністративного корпусу ПТНЗ та одна з головних умов конкурентоспроможності навчального закладу.

Аналіз досвіду країн з розвинутою ринковою економікою переконливо доводить, що діяльність у галузі управління професійною освітою нерозривно пов'язана з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), впровадженням автоматизованих систем управління, що в свою чергу вимагає підвищення рівня професійних знань і умінь управлінського персоналу щодо оволодіння ними.

Ознайомлення з досвідом роботи німецьких, французьких, турецьких професійних навчальних закладів дало можливість виявити високий рівень використання програмних управлінських продуктів керівниками цих установ, бездоганне володіння засобами ІКТ і англійською мовою, а також вміння здійснювати маркетингові та кон'юнктурні дослідження, що дозволяє формувати нове мислення педагогічного колективу, своєчасно будувати стратегію успіху, знайти своє місце в ринковій економіці, створювати бренд навчального закладу. Основний принцип роботи керівника – прийняття рішень тільки після всебічного, виваженого аналізу інформації.

У країнах Євросоюзу для оцінювання не тільки якості освіти, а і ефективності менеджменту навчальних закладів використовуються збалансовані системи індикаторів і показників, які дозволяють виміряти досягнуті результати, що сприяють отриманню керівниками позитивних результатів.

Необхідність розроблення проблем інформаційно-аналітичного

забезпечення в Україні як основи прийняття управлінських рішень директорами ПТНЗ, керівниками регіональних органів управління освітою, на наш погляд, також зумовлено потребою впровадження програмних продуктів, що дозволяє прискорити управлінські процеси завдяки автоматизації процесів моніторингу й документообігу, обміну даними і виконання ряду операцій з ними, потребою усунути недоліки дилетантських навичок роботи з інформацією, яка може трансформуватись не лише в знання, а й у продуктивні рішення.

Сьогодні під час становлення інформаційного суспільства, управління якістю в системі ПТО не уявляється без створення інформаційних моделей або використання автоматизованих інформаційно-аналітичних систем. Тому, згідно загальносистемного концепту досліджень щодо створення відкритого, достовірного, доступного інформаційного ресурсу, було розроблено вимоги, принципи дії, архітектуру, завдання і функції інформаційно-аналітичної системи для автоматизації процесів моніторингу за індикаторами ефективної діяльності ПТНЗ, яка є спеціалізованим інструментом збору, обробки, аналізу, зберігання та представлення інформації. В рамках проекту Європейського Союзу ТАСІС «Підвищення ефективності управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні в Україні» при підтримці департаменту ПТО Міністерства освіти і науки України, Академії педагогічних наук України було створено інформаційно-аналітичну систему (ІАС) «ПРОФТЕХ». Мета створення ІАС «ПРОФТЕХ» – надати управлінським структурам ПТО на національному, регіональному і місцевому рівнях такий автоматизований інструмент моніторингу, який дозволить одержувати своєчасну оперативну інформацію, необхідну для розробки і прийняття рішень, здійснювати оцінювання якості освіти.

Функціонально система є інструментом моніторингу результативності діяльності ПТНЗ і призначена для забезпечення інформаційних потреб органів управління ПТО та користувачів системи. Зазначене програмне забезпечення, було спроектовано й розміщено в мережі Інтернет як веб-ресурс (режим доступу: <http://www.proftechinfo.org.ua>), що дозволило працівникам регіональних інформаційно-аналітичних центрів ПТО (РІАЦ ПТО) вносити до неї показники навчальних закладів як безпосередньо в самій системі, так і імпортувати за допомогою офлайн-форми (файлом Excel). Дані в систему вводяться щорічно, часові ряди зберігаються й дозволяють відстежувати показники і індикатори у динаміці. Технічні можливості системи дозволяють не тільки при введенні показників



ПТНЗ розраховувати індикатори ефективної діяльності, а й отримувати завдяки конструктору звітів оперативну інформацію в візуальній, графічній формі відповідно до індивідуальних потреб та запитів користувачів. Завдяки консолідації даних в системі, кожен індикатор має можливість бути представленим і проаналізованим як на рівні ПТНЗ, так і на загальнодержавному та регіональному рівнях.

Підсумуємо основні результати роботи в цьому напрямі: створено інфраструктуру, яка складається з введених в дію 6 РІАЦ ПТО в пілотних областях України (Автономній Республіці Крим, Дніпропетровській, Львівській, Харківській, Черкаській областях і м. Київ) в структурі навчально-методичних центрів ПТО та лабораторії «Всеукраїнській інформаційно-аналітичний центр ПТО» (ВІАЦ ПТО) Інституту професійно-технічної освіти НАПН України; розроблено концептуальні і нормативно-правові підходи щодо функціонування РІАЦ і ВІАЦ ПТО та інструментарій моніторингового дослідження ефективної діяльності ПТНЗ (групи індикаторів: працевлаштування, педагогічні кадри, фінансування, МТБ, навчально-методичне забезпечення, результативність навчання, доступність ПТО); спроектовано автоматизовану інформаційно-аналітичну систему «ПРОФТЕХ», призначену для 3 рівнів управління ПТО; здійснено науково-методичний супровід процесу моніторингу на основі індикаторів ефективної діяльності ПТНЗ; налагоджені відносини з інформаційними партнерами, які повинні бути взаємовигідними й мати зворотний зв'язок; проведено навчання персоналу центрів; реалізовано апробацію індикаторів і ІАС «ПРОФТЕХ» у 286 училищах 6 регіонів за наказом департаменту ПТО МОН України (введено показники училищ за 2 роки, проведено розрахунок індикаторів і рейтингових показників у різних інформаційних розрізах, у тому числі й у галузевому); здійснено аналіз отриманих даних та розпочато роботу над створенням інформаційного ресурсу.

Проміжні результати роботи дозволили кожному з 286 керівників пілотних ПТНЗ, завдяки розміщенню ІАС «ПРОФТЕХ» в Інтернеті, одержати оперативний сучасний інструмент моніторингу якості освітніх послуг, який знаходиться постійно під рукою для відстеження динаміки показників, індикаторів, рейтингових позицій навчального закладу не виходячи з кабінету й не піднімаючи великої купи папірців.

Апробація індикаторів ефективної діяльності ПТНЗ показала так само і ряд недоліків, до яких можна віднести: несвоєчасну подачу даних, завищені показники, помилки введення даних, невміння

працювати із сучасними програмними продуктами, консерватизм керівників ПТНЗ, тривалу психологічну адаптацію педагогічних працівників до нововведення; відкритість та доступність інформації, які вже не дозволяють приховати існуючі проблеми.

З боку директорів ПТНЗ були висловлені й критичні зауваження про те, що в деяких випадках інформація дублюється різними інстанціями, а підготовка педагогічних кадрів, відповідальних за заповнення офлайн-форми, надання даних в систему, вимагає продовження.

Враховуючи демократичні перетворення в суспільстві, на відміну від тих часів, коли інформація була закритим ресурсом, в ІАС «ПРОФТЕХ» реалізовано можливість бути доступною, відкритою системою за допомоги Інтернет всім користувачам (керівникам різних рівнів управління освітою, педагогічним працівникам, роботодавцям, абітурієнтам, їх батькам, іншим соціальним партнерам ПТНЗ). Проте, це накладає певну відповідальність на керівників за об'єктивність введених в систему даних. Враховуючи існуючий, стан системи ПТО, завищені показники можуть свідчити про поверхове ставлення до збору і представлення даних, або про бажання будь-якою ціною виглядати пристойно в рейтингах.

У 2009 р. після введення в систему даних всіх ПТНЗ пілотних регіонів за 2006-2007, 2007-2008 н. рр. було проведено аналіз отриманих результатів, у 2010 р. видано матеріали за результатами апробації нового програмного забезпечення, розроблено стратегію поширення ІСУ ПТО шляхом мультиплікації, які передано у МОНМС України. Використання інформаційно-аналітичної системи ІАС ПРОФТЕХ показало доцільність її застосування з метою підвищення продуктивності аналітичної роботи в процесі формування звітів про результати діяльності ПТНЗ.

*Самойленко Наталія*

## **МЕТОДИЧНА СЛУЖБА ЯК СУБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

Реформування освіти передбачає його демократизацію, посилення інтегративних процесів, зміцнення зв'язків із педагогічною наукою, виробництвом, що повною мірою відноситься до професійно-технічної освіти. У цих умовах зростає роль управління процесами, що відбуваються в навчальному закладі. Актуальною стає задача і вдосконалення управління методичної служби.

Сьогодні специфіка методичної служби обумовлена

забезпеченням ефективного функціонування і розвитку навчального закладу в умовах інновацій, що потребує нового підходу до структурування та функціонування методичної служби ПТНЗ. Проте, інновації, які впроваджуються у закладі, носять в основному локальний характер і ніяк не впливають на існуючу практику професійної освіти. Це, на наш погляд, пов'язано з тим, що відсутні зміни щодо підходів до управління процесами, які відбуваються; однобока спрямованість методичної служби (цільова аудиторія – педагогічні працівники) виключає з сфери її впливу адміністративно-управлінські кадри і структури, діяльність яких також потребує методичного забезпечення; поруч з науково обумовленою функціональністю методичної служби основна її функція визначається як функція обслуговування. Зважаючи на це, роль методичної служби повинна значно змінитися щодо управління процесами, які відбуваються в галузі професійно-технічної освіти, а також бути науково обумовленою як суб'єкт управління.

Аналіз наукової літератури дає підстави говорити про те, що сьогодні існують різні підходи до управління навчальними закладами, нові принципи, форми і методи управління, у яких головна увага звертається на особистість як ключовий ресурс, а також на підвищення ролі колективу в управлінні. Це обумовлює можливість змін в управлінні та визначенні нових підходів до спрямування діяльності методичної служби в умовах зовнішнього та внутрішнього освітнього середовища, визначення методів і механізмів функціонування в реалізації освітніх задач, розвитку професійних, інтелектуальних та інших якостей педагогів і адміністративно-управлінських кадрів ПТНЗ.

Аналіз вивченої літератури дає підстави говорити про те, що проблеми методичної служби вивчалися дослідниками у різні періоди розвитку педагогічної науки. Зокрема, організаційно-методичні, управлінські аспекти розвитку професійної освіти висвітлювалися С.Я. Батишевим, С.У. Гончаренком, Н.Г. Ничкало, В.О. Радкевич; різні аспекти управлінської діяльності освітнього закладу розглядалися С.І. Архангельським, Ю.К. Бабанським, Н.Ф. Тализіною та ін.; особливості управління методичною роботою ПТНЗ присвячені дослідження В.А. Андрєєвої, П.І. Самойленко, Л.Л. Сушенцевої та ін. Проблему методичної служби як суб'єкту управління навчальною діяльністю закладу професійно-технічної освіти досліджувала російський вчений Є.Г. Ходаб. Отже, спираючись на основні положення її дослідження, ми працюємо над розробленням дієвої моделі методичної служби як суб'єкта управління навчальною

діяльністю ПТНЗ, яка буде спрямована, в першу чергу, на розширення управлінської компетентності методичної служби, на реалізацію технології управління методичної служби навчальної діяльності ПТНЗ.

*Циганок Оксана*

## **КУЛЬТУРА СПІЛКУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ПТНЗ**

Нові соціально-економічні умови вимагають від ПТО підготовки конкурентоспроможного, самостійного, ініціативного та мобільного на ринку праці фахівця, який здатний на практиці використовувати досягнення науково-технічного прогресу, швидко пристосовуватися до мінливих умов праці, володіти професійною майстерністю, мобільністю і компетентністю, а також поглиблювати опановані та набувати нові знання, вміння і навички.

Треба зауважити, що сучасна система підготовки кваліфікованого фахівця орієнтована виключно на розвиток професійних умінь і навичок. Поза увагою залишається формування загальної та професійної культури майбутніх робітників.

Сучасний педагог повинен виступати в ролі організатора всіх видів діяльності учня як компетентний консультант і помічник. Його професійні вміння повинні бути спрямовані не тільки на контроль знань та умінь учнів, а на розвиток висококультурної особистості.

Щоб досягнути успіху в професійній діяльності, учень повинен володіти певними якостями: комунікабельністю, уміти працювати в колективі, у різних ситуаціях, легко запобігати та вміти виходити з будь-яких конфліктних ситуацій, вміти самостійно працювати над розвитком особистої моральності, інтелекту, культурного рівня. А це можливо лише за умови високого рівня загальної та професійної культури, наявності розвиненості професійної комунікативної компетентності майбутнього фахівця.

Формування професійної культури поведінки сприяє досягненню професійного успіху і потребує особливої уваги при підготовці учнів. Професійна освіта створює умову для професійного становлення, розвитку і самореалізації особистості. Таким чином, серед чинників становлення професійної культури фахівця слід назвати культуру освітньої установи, де учень отримує теоретичні знання в обраній сфері професійної діяльності, і культуру організації, де проходить виробнича практика.

Отже, саме культура при підготовці висококваліфікованих

робітників в професійно-технічному навчальному закладі, повинна посідати не останнє місце. Тому, ми вважаємо, що організація експериментального педагогічного майданчика на базі Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів на тему «Формування комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу» допоможе розв'язанню проблем якості підготовки фахівців.

Наш центр готує фахівців сфери торгівлі, громадського харчування, сфери обслуговування та швейного виробництва. Всі ці професії пов'язані з особливостями спілкування, тому експериментальні дослідження з цієї проблеми є важливими.

Експеримент діє на базі центру з 2010 р. За період експериментальної роботи проведено опитування педагогів та учнів центру, проведені семінари науковцями на базі Дніпродзержинського центру підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, за результатами анкетування зроблені моніторингові дослідження.

Науковцями лабораторії управління ПТО та професійної орієнтації і виховання ІПТО НАПН України на основі результатів досліджень виявлено ряд проблемних питань, пов'язаних з загальною культурою розвитку суб'єктів навчально-виховного процесу, комунікативною культурою, як складовою професійної компетентності. Надані рекомендації щодо підвищення рівня загальної та комунікативної культури всіх суб'єктів навчально-виховного процесу. Вони активно використовуються у практиці нашої роботи.

Завдяки експериментальній роботі педагогічного майданчика, ми спостерігаємо, як проходить формування комунікативної культури, де учень навчається не тільки технологічно правильно виконувати операції, але за допомогою культурних умінь та навичок може оцінювати, аналізувати, прогнозувати наслідки своєї діяльності.

Така робота з науковцями дала можливість: поглибити культурологічну та культурознавчу насиченість змісту навчання і виховання; підняти культурний рівень педагогів та учнів; створити необхідну науково – методичну базу; поглибити знання педагогів центру з комунікативних, лінгвістичних, культурологічних умінь.

### **Література**

1. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.98 р. №103/98 – В.Р. // Законодавчі акти України з питань освіти. – К.: Парламентське видавництво, 2004. – С. 2-3.
2. Болгаріна В.С. Культура як засіб підвищення престижу навчального

закладу [Електронний ресурс]: теорія і методика професійної освіти / Болгаріна В. С. // Електронне наукове видання. – 2011. – № 2. – Режим доступу до журн.: <http://www.tmpe.gb7.ru/>

3. Кремень В.Г. Педагогічна освіта в контексті цивілізаційних змін / Теоретичні і методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, технології: зб. наук. праць / Кремень В.Г. – Харків: НТУ "ХПІ", 2007. – С. 3-8.

*Чернова Тетяна*

## **РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ПТНЗ**

В умовах розвитку вітчизняної інноваційної економіки посилюється увага до підвищення ефективності управління діяльністю підприємств, організацій, установ, у тому числі освітніх. Модернізація системи ПТО зумовлює необхідність в управлінських кадрах з високим рівнем професійної компетентності та кваліфікації, інформаційної культури, уміння застосовувати сучасні педагогічні, виробничі та управлінські технології в професійній діяльності. У зв'язку з цим важливого значення набуває пошук ефективних організаційно-методичних заходів, що значно розширюють можливості розвитку професійної компетентності керівника ПТНЗ у міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

Концептуальні положення щодо зорієнтованості педагогічних працівників ПТНЗ, зокрема їхніх керівників на розвиток професійного потенціалу, знайшли відображення у Державній програмі «Вчитель» (2002), Концепції розвитку післядипломної освіти (2006), Концепції розвитку національної інноваційної системи (2009), Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 роки (2011). У Концепції Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки (2010), зазначено, що важливою умовою забезпечення якості ПТО є удосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників, їх стажування на виробництві.

Однак досягнення необхідної якості професійної компетентності керівника ПТНЗ гальмується низьким рівнем його мотивації і формальним відношенням до підвищення кваліфікації, проходження стажування в умовах виробництва й ПТНЗ, що негативно позначається на успішному виконанні ним посадових обов'язків. Свідченням цього є низький рівень володіння нормативно-правовою базою щодо організації навчально-виробничого процесу (НВП),

уміння формувати управлінську команду та делегувати повноваження, здійснювати внутрішній контроль, організувати інструктивно-методичні наради, готувати розпорядчі документи, використовувати інформаційно-комунікаційні технології в управлінській діяльності тощо. Такий стан зумовлює необхідність створення у ПТНЗ умов для розвитку професійної компетентності заступника директора з НВР у міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

Зазначимо, що наукові основи управління розвитком освітою були предметом дослідження філософів В. Андрущенка, Б. Гершунського, І. Зязюна, В. Кременя та ін. Праці С. Батишева, А. Беляєвої, А. Хуторського, В. Лозовецької, В. Лугового, Н. Ничкало, В. Радкевич, О. Савченко, Л. Шевчук, В. Ягупова присвячені розкриттю компетентнісного підходу у професійній освіті. Предметом дослідження Г. Балла, І. Беха, Н. Кузьміної, А. Маркової, Л. Мітіної, О. Отич, С. Сисоєвої є концепції розвитку особистості педагога у процесі педагогічної підготовки та професійної діяльності. Проблеми використання сучасних технологій навчання присвячені праці І. Бендери, С. Гончаренка, Р. Гуревича, Г. Дутки, В. Манька, І. Старікова та ін. Особливості професійної освіти і навчання в зарубіжних країнах знайшли відображення в працях Н. Бідюк, Т. Десятова, Л. Пуховської та ін. Питанням управління розвитком педагогічного та виробничого персоналу присвячені праці Г. Єльнікової, В. Олійника, В. Савченка, В. Свистун, В. Скульської, А. Чміля та ін. Водночас поза увагою вчених залишилася проблема розвитку професійної компетентності керівника ПТНЗ у міжкурсовий період підвищення кваліфікації.

Науковий аналіз досліджуваної проблеми, стану підвищення кваліфікації керівника ПТНЗ дав змогу виявити суперечності між необхідністю:

- безперервного підвищення професійної компетентності керівника та відсутністю у ПТНЗ системи організаційно-методичних заходів, які б забезпечували цей процес у міжкурсовий період підвищення кваліфікації;

- забезпечення якості управління ПТНЗ та відсутністю технології поетапного оволодіння керівником основами освітнього менеджменту;

- здійснення управлінської діяльності керівником на основі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та недостатнім рівнем його інформаційної компетентності.

Подолати суперечності між фактичним рівнем професійної компетентності директора ПТНЗ і необхідними для сучасного

управління професійними компетентностями 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 має відбуватися з урахуванням 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.

*Чхайло Олена*

### **ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ПТНЗ**

Ефективність діяльності сучасних організацій обумовлена не лише технологіями організацій професійної діяльності, але і психологічними факторами. Саме вони у сприятливих умовах дають якісний імпульс розвитку організації, забезпечують її інтенсивне зростання, яке здійснюється насамперед на рівні зміни індивідуально-особистісних характеристик керівників цих організацій.

Одна із характерних особливостей діяльності організацій в умовах сьогодення полягає в тому, що ефективність діяльності, ріст і масштаби організаційних досягнень залежать від рівня самоактуалізації керівників організацій.

Особливості самоактуалізації особистості у сфері професійної діяльності відображено в наукових дослідженнях С. Воломєєва, Л. Коростильової, Л. Мітіної, Л. Ожигової, Н. Самоукіної та ін.

Вивчення літератури з психології свідчить, що особливості самоактуалізації керівників у професійно-управлінській діяльності розкрито у працях А. Деркача, В. Маркова, Л. Орбан-Лембрик, А. Реана та ін. Щодо формування самоактуалізації керівників освітніх організацій у професійно-управлінській діяльності, то з цього питання вивчалися лише окремі аспекти, а саме особистісний розвиток (О. Бондарчук), досягнення високого рівня професіоналізму (Н. Коломінський), формування психологічної готовності (Л. Карамушка).

Однак проблема самоактуалізації керівників освітніх організацій



у професійно-управлінській діяльності та психологічні умови її розвитку як цілісне психологічне утворення раніше не була досконало вивчена.

Зважаючи на це, ми ставимо за мету дослідити особливості самоактуалізації керівників освітніх організацій у професійно-управлінській діяльності та розкрити психологічні умови її розвитку.

Слід зазначити, що у психологічних дослідженнях, як вітчизняних, так і зарубіжних, не існує єдиного визначення самоактуалізації.

На основі систематизації та узагальнення зарубіжних та вітчизняних досліджень щодо сутності самоактуалізації особистості, нами було визначено самоактуалізацію особистості як цілісний, різнобічний, багатofакторний процес, у ході якого здійснюється реалізація й подальший розвиток особистісного потенціалу.

Сутність процесу самоактуалізації особистості полягає в здатності особистості внутрішньо приймати, усвідомлювати й оцінювати протиріччя і труднощі, здатності самостійно і продуктивно вирішувати їх відповідно до своїх найбільш загальних цілей, цінностей і моральних ідеалів.

Самоактуалізація особистості в професійній діяльності – це активне якісне перетворення людиною свого внутрішнього світу, яке відбувається в професійній діяльності. Самоактуалізація лежить в основі професійного розвитку як динамічного і безупинного процесу самопроекування. Потреба в самоактуалізації в професійній діяльності є фундаментальною складовою зрілої особистості, яка сприяє формуванню професійної зрілості тощо. Самоактуалізація в професійній діяльності пов'язана з певними цінностями особистості, з вирішенням особистісних протиріч, зі зміною мотиваційної сфери, з появою внутрішньої потреби у формуванні певної професійної стратегії, плануванні кар'єри. Самоактуалізація в професійній сфері також тісно пов'язана з питаннями соціального призначення, професійного зростання, використання права на творчість.

Самоактуалізація керівників освітніх організацій у професійно-управлінській діяльності – це процес реалізації особистісно-професійного потенціалу керівника з метою досягнення особистісної та професійно-управлінської зрілості.

**ОРГАНІЗАЦІЙНА МОДЕЛЬ ПАРТНЕРСТВА (БУДІВЕЛЬНИЙ  
РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР) МІЖРЕГІОНАЛЬНОГО ЦЕНТРУ ПТО  
ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ м. СУМИ З БІЗНЕС-  
СПІВТОВАРИСТВОМ**

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 співтовариства з бізнесовими структурами дозволить отримувати професійну підготовку, додаткову освіту з сучасних виробничих технологій, підвищувати професійну кваліфікацію, отримувати спеціалізацію за будівельними професіями.

Таким чином, є можливість такої співпраці з соціальними партнерами Міжрегіонального центру ПТО інноваційних технологій, у якому сконцентровані ресурси, необхідні для підготовки висококваліфікованих робітників, які користуються попитом на регіональному ринку праці.

З метою підвищення соціально-економічної ефективності підготовки фахівців у закладах ПТО 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 Міжрегіональний центр ПТО інноваційних технологій м. Суми працює в напрямі створення організаційної моделі партнерства з бізнес-співтовариством. Для цього у закладі створено комплекс умов, що забезпечують взаємозв'язок у підготовці майбутніх робітників навчального закладу та бізнесових структур; створюється будівельний навчально-практичний центр із впровадження інноваційних технологій; упроваджуються освітні програми у навчальний процес, враховуючи регіональний компонент, умови ринку праці та вимоги соціальних партнерів.

Організація діяльності відповідно до моделі партнерства надасть можливість, в першу чергу, ПТНЗ модернізувати матеріально-технічну базу навчально-виробничих майстерень і лабораторій, кабінетів спеціальних дисциплін за будівельними професіями, створити інформаційно-ресурсний центр як навчального, так і

виробничого призначення для навчальних закладів будівельного профілю, створити дієву консультативну раду соціальних партнерів щодо співпраці інженерно-педагогічних працівників системи ПТО області, керівниками громадських організацій і органів регіональної влади, науковими установами та роботодавцями, розширити спектр аспектів співпраці з бізнес-співтовариством, підвищити якість підготовки кваліфікованих робітників для будівельної галузі, а також забезпечити науково-методичний супровід підготовки робітничих кадрів для будівництва.

## **НАШІ АВТОРИ**

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

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

**Вайнтрауб Марк Абрамович** – докторант ІПТО НАПН України, кандидат педагогічних наук, м. Київ

**Величко Неля Олександрівна** – старший науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ІПТО» ІПТО НАПН України, кандидат педагогічних наук, м. Київ

**Волкова Тетяна Василівна** – завідувач лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ІПТО» ІПТО НАПН України, кандидат педагогічних наук, м. Київ

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

**Гуменний Олександр Дмитрович** – науковий співробітник лабораторії підручникотворення ІПТО НАПН України, м. Київ

**Сльникова Галина Василівна** – заступник директора з наукової роботи ІПТО НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ

**Заболотна Марина Миколаївна** – заступник директора навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Донецькій області

**Ищенко Ігор Миколайович** – директор ПТУ № 50 м. Карлівка Полтавської області

**Капран Світлана Богданівна** – молодший науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою ІПТО НАПН України, м. Київ

**Качаловський Петро Іванович** – директор Київського вищого професійного училища будівництва і архітектури, м. Київ

**Ківшик Антоніна** – заступник директора з навчально-виробничої роботи ПТУ № 50 м. Карлівка Полтавської області

**Кінзерська Світлана Григорівна** – науковий співробітник лабораторії змісту ІПТО НАПН України, м. Київ

**Козак Андрій Романович** – директор Бурштинського вищого професійного училища торгівлі та ресторанного сервісу Івано-

Франківської області, м. Бурштин

**Козолуп Ігор Федорович** – перший заступник начальника управління освіти і науки Сумської облдержадміністрації, м. Суми

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

**Ланова Лариса Михайлівна** – аспірантка ІПТО НАПН України, м. Київ

**Лизогуб Анатолій Григорович** – аспірант ІПТО НАПН України, м. Київ

**Луговська Еліна Михайлівна** – аспірантка ІПТО НАПН України, м. Київ

**Лук'яненко Ганна Іванівна** – старший науковий співробітник лабораторії змісту ІПТО НАПН України, м. Київ

**Майборода Людмила Анатоліївна** – науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ІПТО» ІПТО НАПН України, м. Київ

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

**Петренко Лариса Михайлівна** – докторант ІПТО НАПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник

**Помаран Павло Іванович** – директор Державного професійно-технічного навчального закладу «Роменське вище професійне училище», м. Ромни Сумської обл.

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

**Ростока Марина Львівна** – науковий співробітник лабораторії піжручникотворення ІПТО НАПН України, м. Київ

**Савченко Ірина Миколаївна** – науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ІПТО» ІПТО НАПН України, м. Київ

**Самойленко Наталія Юріївна** – методист навчально-методичного центру Сумської області, м. Суми

**Свистун Валентина Іванівна** – завідувач лабораторії управління професійно-технічною освітою ІПТО НАПН України, доктор педагогічних наук, доцент, м. Київ

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

**Чернова Тетяна Юріївна** – науковий співробітник лабораторії

управління професійно-технічної освіти ПТО НАПН України, м. Київ

**Чхайло Олена Миколаївна** – начальник відділу координації діяльності ВНЗ та закладів ПТО управління освіти і науки Сумської облдержадміністрації, м. Суми

**Штика Юрій Михайлович** – директор Міжрегіонального центру ПТО інноваційних технологій м. Суми

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

УДК 377.014.552:005.3(082)  
ББК 74. 56  
Д-39

**Децентралізація управління професійно-технічною освітою:  
теорія і практика**

**Тези доповідей науково-практичного семінару**

**17 травня 2012 р.**

Упорядник	В.І. Свистун
Відповідальний за друк	Т.Ю. Чернова
Дизайн .....	Л.А. Майборода
Комп'ютерна верстка.....	Т.Ю. Чернова

Підписано до друку 16.06. 2012 р.  
Формат А5. Папір офіс. Друк офс.  
Гарнітура Times Nev Roman.  
Тираж 100 прим.

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України  
03045, м.Київ, Чапаєвське шосе, 98