

## СТАН ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОГО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ В ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

**Л. М. Петренко,**  
провідний науковий співробітник  
лабораторії дистанційного професійного  
навчання Інституту професійно-технічної  
освіти НАПН України,  
доктор педагогічних наук,  
старший науковий співробітник

Питання впровадження дистанційного професійного навчання сьогодні активно вивчається всіма ланками професійно-технічної освіти. Дотепер в нормативно-правових документах та науковій літературі дистанційне навчання розглядається як «індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій» [1]. Під дистанційним професійним навчанням будемо розуміти процес формування професійної компетентності, необхідної для виконання певної роботи чи групи робіт, що може здійснюватися у професійно-технічних навчальних закладах (шляхом індивідуального чи курсового навчання на виробництві, у сфері послуг), який відбувається за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційних технологій.

Для з'ясування стану організаційно-педагогічного забезпечення дистанційного професійного навчання нами було проведено опитування педагогів професійно-технічних навчальних закладів, у якому взяли участь майже 3500 респондентів. Найактивнішими були педагоги м. Києва (454 особи), Львівської (395 осіб), Сумської (386 осіб), Луганської (323 особи), Черкаської (298 осіб) та Одеської (266 осіб) областей (рис. 1).

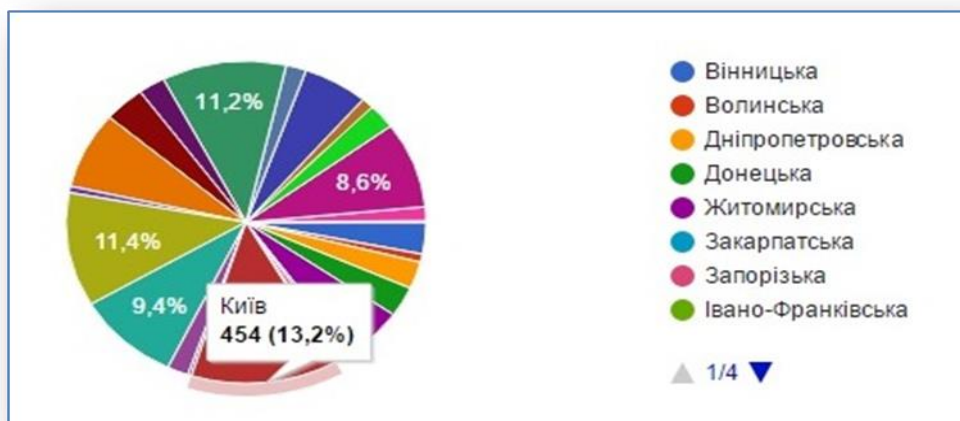


Рис. 1. Розподіл учасників анкетування за областями

За профілями професійно-технічних навчальних закладів, найширше були представлені ПТНЗ, які готують фахівців будівельної галузі - 1408 педагогів; ПТНЗ, які готують фахівців галузі торгівлі та громадського харчування - 1285 педагогів; ПТНЗ транспортного профілю - 1044 педагогів; ПТНЗ, які готують фахівців сільськогосподарського напрямку - 1040 педагогів тощо. Половина закладів, які взяли участь в анкетуванні, мають два і більше профілів.

За типом підготовки, переважала кількість педагогів, які викладають предмети професійно-практичної підготовки (38,4%), далі - професійно-теоретичної - (26,2%), суспільно-гуманітарної - (16,7%), природничо-математичної - (12,2%), загальнотехнічної - (3,4%) та фізичної підготовки - (3,1%). В опитуванні взяли участь педагогічні працівники, які мають різні кваліфікаційні категорії (найбільше вищої - 24,7%), педагогічні звання (найбільше без звання (57,9%) та стаж педагогічної діяльності (найбільша кількість - понад 20 років (34,5%), що також підтверджує репрезентативність вибірки дослідження.

За підсумками проведеного опитування нами було виявлено, що лише 6,6% педагогів професійно-технічних навчальних закладів систематично використовують дистанційне навчання чи його елементи в своїй педагогічній практиці. Ще 28,8% усіх респондентів має позитивний досвід використання дистанційного навчання або його елементів, а 28,3% педагогів вважають дистанційне професійне навчання перспективним. Одержані дані уможливають висновок, що на сьогодні дистанційне професійне навчання в професійно-технічних навчальних закладах запроваджується за ініціативою окремих педагогів. Проведений SPOT-аналіз (проблемно-резервний аналіз технологій дистанційного навчання кваліфікованих робітників) дав змогу виявити проблеми повільного використання цієї форми організації професійної підготовки. Серед

них респонденти вказали на: недостатню забезпеченість професійно-технічних навчальних закладів технікою та ліцензійним програмним продуктом для організації дистанційного навчання; не всі викладачі володіють ІТ; необхідність спеціальної підготовки при розробленні дистанційних курсів; відсутність або труднощі доступу до інтернету для окремих категорій учнів (соціально незахищених, малозабезпечених, багатодітних, учнів-сиріт тощо); недостатню готовність педагогів та учнів до сприйняття нових дистанційних технологій; відсутність методики дистанційного викладання; низький рівень комп'ютерної грамотності учнів та викладачів, що ускладнює впровадження технологій дистанційного навчання; складнощі в проходженні практики; необхідність спеціальної підготовки викладачів до створення тестів, можливості швидкого пошуку інформації (водночас, відсутність знань про те, як правильно та ефективно її шукати); інтеграція теоретичного та виробничого навчання в умовах дистанційного навчання (побудова навчального процесу з урахуванням необхідності формування практичних навичок); самостійна робота учня (потребує високої самоорганізації та мотивації для ефективного розподілу власного часу); мобільність та гнучкість (підготовка учнів до правильного розподілу своїх можливостей).

Слід зазначити, що індивідуалізований процес «набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини», тобто дистанційне професійне навчання це не тільки процес, але й навчально-пізнавальна діяльність (з однієї сторони, відбувається процес навчання під віддаленим керівництвом педагога, а з іншого – пізнавальна діяльність учня/студента, який набуває знання, уміння навички). Л. Столяренко зазначає: «Кожна діяльність характеризується за її предметом. Здається, що предметом навчальної діяльності є узагальнений досвід знань, диференційований на окремі науки. Парадокс навчальної діяльності полягає в тому, що, засвоюючи самі знання, людина нічого в цих знаннях не змінює. Предметом змін в навчальній діяльності є сам суб'єкт, здійснюючий цю діяльність» [4, с. 69].

Отже, результатом навчальної діяльності є одержання суб'єктивно нового (для кожної конкретної особистості) результату – професійної компетентності, кваліфікації, професійної освіти, конкурентного кваліфікованого робітника. Такі види діяльності О. Новіковим віднесені до продуктивної, і тому виникає необхідність її організації, тобто застосування методології. При цьому під методологією він пропонує розуміти «учіння про організацію діяльності» (діяльність – цілеспрямована активність людини) [2]. **Помилка! Джерело посилання не знайдено.**, с. 6]. Відповідно до цього тлумачення автор використовує поняття «організація» в двох значеннях: як внутрішню упорядкованість, узгодженість більш чи менш диференційованих і автономних частин цілого, що зумовлено його будовою; та як сукупність процесів або дій, які ведуть до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого [2, с. 7].

У дослідженні ми будемо дотримуватись цих положень, тобто під поняттям «організація» будемо розуміти процес (друге значення) і результат (перше значення). Отже, дистанційне професійне навчання є цілеспрямованим процесом, викликаним соціальним замовленням суспільства, потребою особистості в професійному зростанні, самовдосконаленні. Водночас організація є однією із технологічних функцій управління. Під організацією діяльності розуміється упорядкованість «її в цілісну систему з чітко визначеними характеристиками, логічною структурою і процесом її реалізації» [2, с. 10]. Логічна структура діяльності складається з таких компонентів: суб'єкт, об'єкт, предмет, форми, засоби, методи діяльності, її результат. По відношенню до окресленої структури існують такі характеристики діяльності: властивості, принципи, умови, норми.

Дистанційне професійне навчання є процесом реалізації інноваційної діяльності, яка спрямована як на об'єктивно, так і суб'єктивно новий (для конкретної особистості) результат. Тому цей процес доцільно розглядати як повний завершений цикл продуктивної діяльності, який має бути реалізованим у «певній часовій послідовності за фазами, стадіями і етапами (часова структура організації діяльності)» [2, с. 8].

Якщо дистанційне професійне навчання розглядати з позицій його організаційно-педагогічного забезпечення, то логічно з'ясувати суть технологічної функції «організація», яка детально розкрита в контексті її реалізації в професійно-технічних навчальних закладах у наукових працях вітчизняного вченого В. Пікельної. Вона підкреслює, що суть організаційних питань полягає в: організаційних процесах; розчленуванні в часі і просторі необхідних заходів; поєднанні їх відповідною технологією; формуванням упорядкованою системою. Підсумовуючи, вона зазначає: «З організацією пов'язано упорядкування процесу, створення певних взаємозв'язків для приведення в дію управлінського рішення» [3, с. 59]. В практичній площині це теоретичне положення означає, що, поставивши за мету впровадження дистанційного професійного навчання в професійно-технічному навчальному закладі цей процес треба спланувати, а потім організувати, причому, за певною системою: а) основними напрямками впровадження дистанційного професійного навчання, прописаного в нормативних документах: системотехнічне забезпечення (апаратне, телекомунікаційне, програмне, інформаційне), фінансове забезпечення за рахунок коштів (державного бюджету; фізичних та юридичних осіб, що вносять плату за навчання; виконання господарчих договорів; отриманих грантів; добровільних внесків і пожертв; інших надходжень, що не заборонені чинним законодавством), науково-методичне забезпечення (навчальні плани, що розроблені на основі галузевих стандартів вищої освіти, навчальні програми; форми, методи, технологій дистанційного навчання) і кадрове забезпечення (підготовка педагогічного колективу до впровадження дистанційного професійного навчання); б) визначити відповідальних; в) розподілити в часі (термін виконання того чи іншого пункту заходів); г) надати нормативного і розпорядчого характеру – затвердити наказом по навчальному закладу.

Організаційно-педагогічне забезпечення дистанційного професійного навчання передбачає

використання низки відповідних організаційно-педагогічних методів управління, які науковці відносять до числа важливих складових механізму управління навчальним закладом. Так, В. Пикельна зазначає: «Вони охоплюють чисто організаційні форми управління, коли керівник, організовуючи діяльність у будь-якій ланці навчально-виховного процесу, вказує або інструктує за принципом «кому – коли – куди» або «де – хто – коли». Педагогічний аспект організаційних методів пов'язаний зі змістовним інструктажем, тобто відповідає на питання «як?». У спрощеному варіанті кожний педагог, співробітник після управлінського впливу має знати, куди він має йти, коли і що робити» [3, с. 59]. Саме тому, що змістова сторона діяльності кожного пов'язана з навчально-виховним процесом або поза нею, а в нашому дослідженні віддалена на відстані (дистанційна), ці методи отримали назву організаційно-педагогічних.

Перш ніж розглянути конкретні методи, які доцільно використовувати для організаційно-педагогічного забезпечення дистанційного професійного навчання в професійно-технічних навчальних закладах, розглянемо класифікацію організаційних методів управління. В теорії управління виокремлюють три групи:

перша – організаційні методи з максимально жорстким розподілом функцій між виконавцями (жорстке регламентування і ретельний контроль), спрямовані на підвищення індивідуальної відповідальності і дисциплінарних вимог у колективі (властиві адміністративному стилю управлінню);

друга – організаційні методи з менш жорстким управлінським впливом, відсутністю строгого регламентування в роботі (властиві демократичному стилю управління);

третья – організаційні методи, пов'язані з соціальними чинниками і соціально-психологічними методами управління [3, с. 98-99].

Кожна група організаційних методів має свої переваги і недоліки, але в будь-якому разі, при організації спочатку розроблення організаційно-педагогічного забезпечення дистанційного професійного навчання, а потім його впровадження в систему професійної підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічному навчальному закладі, доречно використовувати методи з кожної переліченої групи. «Ефективність кожного з них в різних виробничих ситуаціях різна», – підкреслює В. Пикельна [3, с. 99].

Таким чином, можна зробити висновок. Не зважаючи на те, що майже третина педагогів професійно-технічних навчальних закладів вважають перспективним дистанційне професійне навчання для професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, організаційно-педагогічне забезпечення для цього практично відсутнє. Однією з причин такого стану, на нашу думку, є невизначеність місця і ролі професійно-технічних навчальних закладів у регіоні, в підпорядкування яких вони передані у зв'язку з децентралізацією влади; недостатній рівень усвідомлення ефективності цієї форми навчання управлінським персоналом, унаслідок чого на місцях не приймаються необхідні управлінські рішення. Стримуючим чинником також є стан матеріально-технічного забезпечення. Однак, управління цим процесом (реалізація всіх технологічних функцій) є найважливішою умовою результативного впровадження дистанційного професійного навчання в професійно-технічному навчальному закладі.

#### Література

1. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про дистанційне навчання»: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://osvita.ua/legislation/Dist\\_osv/2999/](http://osvita.ua/legislation/Dist_osv/2999/)
2. Новиков А. М. Методология: [монографія] / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – М.: СИНТЕГ. – 663 с
3. Пикельная В. С. Теоретические основы управления (школоведческий аспект): Метод. Пособие / Валерия Семеновна Пикельная. – М.: Высш. шк., 1990. – 175 с.
4. Столяренко Л. Д. Педагогическая психология / Людмила Дмитриевна Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2000. – 544 с. (Серия «Учебники и учебные пособия»)