

ISSN 2223-5752

# Науковий вісник

ІНСТИТУТУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ.  
ПРОФЕСІЙНА ПЕДАГОГІКА

№ 07'2014

---

**Заснований**

*07 квітня 2011 року*

**Засновник**

*Інститут професійно-технічної  
освіти НАПН України*

**Головний редактор**

*Валентина Радкевич*

**Видається 2 рази на рік**

**Зареєстровано** *Міністерством  
юстиції України*

**Свідоцтво про державну**

**реєстрацію** *друкованого засобу  
масової інформації  
серія KB № 17626-6476P*

**Рекомендовано до друку**

*Вченою радою Інституту  
професійно-технічної освіти  
НАПН України  
(протокол № 6 від 25.09.2014 р.)*

**Рецензування статей** здійснено  
членами редакційної колегії

**Адреса редакції:**

*03045, м. Київ,  
Чапаєвське шосе, 98-а  
Інститут професійно-технічної освіти  
НАПН України  
тел/факс (044) 259-45-53,  
252-71-75  
E-mail: [ipto\\_info@ukr.net](mailto:ipto_info@ukr.net)*



Науковий збірник входить до переліку фахових наукових видань України (наказ МОН України № 1411 від 10.10.2013).

Включено до наукометричної бази даних Ulrich's Periodicals Directory (від 25.08.2014).

Статті реферуються у Національній бібліотеці України імені В. І. Вернадського, бібліотеці імені В.О. Сухомлинського, Національній парламентській бібліотеці України, Харківській державній науковій бібліотеці імені В. Г. Короленка, Львівській національній науковій бібліотеці України імені В. Стефаника, Одеській Національній науковій бібліотеці імені М. Горького.

© **Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2014**

**УДК 377(082)**  
**ББК 74.56я43**  
**Н 34**

У збірнику розглядаються теоретичні та методичні основи розвитку професійно-технічної освіти; окреслено напрями модернізації змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників; висвітлено вітчизняні та зарубіжні аспекти розвитку професійної освіти і навчання. Проаналізовано сучасний стан створення і використання електронних підручників для системи ПТО, визначено перспективи розвитку професійної та інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів.

Для науковців, науково-педагогічних і педагогічних працівників ВНЗ, ПТНЗ, структурних навчальних підрозділів підприємств, інститутів післядипломної педагогічної освіти, наукових, навчально-методичних центрів ПТО, аспірантів, докторантів.

**Голова редакційної колегії**

**Валентина Радкевич,**

доктор педагогічних наук, професор,  
член-кореспондент НАПН України,  
директор Інституту професійно-технічної освіти  
НАПН України

#### **Редакційна колегія**

**Марина Артюшина** (доктор педагогічних наук, доцент, заступник директора з науково-експериментальної роботи ІПТО НАПН України), **Андрій Гуржій** (доктор технічних наук, професор, віце-президент НАПН України, дійсний член НАПН України), **Олександр Діденко** (доктор педагогічних наук, професор, заступник директора з наукової роботи ІПТО НАПН України, заступник голови редакційної колегії), **Галина Єльнікова** (доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Валентина Лозовецька** (доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Неля Ничкало** (доктор педагогічних наук, професор, академік-секретар Відділення професійної освіти і освіти дорослих НАПН України, дійсний член НАПН України), **Валерій Орлов** (доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Людмила Пуховська** (доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Ганна Романова** (доктор педагогічних наук, професор, завідувач лабораторії ІПТО НАПН України (відповідальний секретар), **Василь Савченко** (доктор економічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Валентина Свистун** (доктор педагогічних наук, доцент, завідувач лабораторії ІПТО НАПН України), **Любов Карташова** (доктор педагогічних наук, професор, завідувач лабораторії ІПТО НАПН України), **Василь Ягулов** (доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України).

#### **Міжнародна редакційна колегія**

**Казимір Денек** (доктор (габілітований), професор (звичайний), член Комітету Наук Педагогічних Польської Академії наук, м. Познань), **Мартіна Лубіова** (доктор юриспруденції, доктор у галузі статистики, заступник директора Інституту прогнозування Академії наук Словаччини), **Георгій Рудик** (доктор педагогічних наук, професор, директор Центру сучасної педагогіки «Навчання без кордонів», Канада), **Аркадій Шкляр** (доктор педагогічних наук, професор, ректор Республіканського інституту професійної освіти Республіки Білорусь, віце-президент Білоруської Академії освіти).

Літературний редактор

Лідія Гуменна

Н 34

**Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка** : зб. наук. праць : Вип. 7 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 96 с. – Бібліогр. в кінці ст.

Усі права автор передає «Науковому віснику Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка»

**ISSN 2223-5752**  
**ISBN 978-966-8618-46-9**

© Інститут професійно-технічної освіти  
НАПН України, 2014  
© ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014

**Розділ I**

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

*Валентина Радкевич*

РИНОК ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ Й ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ..... 5

*Дмитро Закатнов*

СТАНОВЛЕННЯ ДЕФІНІЦІЙ «ПРОФЕСІОНАЛЬНА КАРЬЄРА» І «КОНСУЛЬТУВАННЯ  
ДЛЯ КАРЬЄРИ» В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕСІОНАЛЬНОГО САМОПРЕДЕЛЕННЯ УЧАЩЕЙСЯ  
МОЛОДЕЖИ ..... 13

*Василь Ягупов*

МОДУЛЬНО-КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ  
КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ БУДІВЕЛЬНОЇ ТА МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗЕЙ ..... 19

**Розділ II**

**МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ  
КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

*Юрій Кравець*

ЗМІСТОВІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ.....27

*Ганна Лук'яненко*

ЗМІСТ ПРОФЕСІЇ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ..... 34

*Василь Савченко*

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ РОБІТНИКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ ..... 39

**Розділ III**

**ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

*Олександр Діденко*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ПІДРУЧНИКІВ У СИСТЕМУ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ..... 46

*Valentyna Shvets*

THE TRANSFORMATION OF THE DIDACTIC PRINCIPLES IN THE INFORMATION SOCIETY ..... 53

*Володимир Юрженко*

ФОРМУВАННЯ КОНТЕНТУ ЕЛЕКТРОННИХ ПІДРУЧНИКІВ ДЛЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-  
ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ..... 58

## *Зміст*

---

### **Розділ IV ПЕДАГОГ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ**

*Світлана Алексєєва*

МОДЕЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ  
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ..... 65

*Микола Вовковінський*

СТРУКТУРА ПЕДАГОГІЧНОЇ ТЕХНІКИ ВИКЛАДАЧА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО  
НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ..... 70

*Олександр Радкевич*

ПРАВОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ  
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЩОДО ЮРИСДИКЦІЙНОЇ ФОРМИ ЗАХИСТУ АВТОРСЬКОГО ПРАВА..... 76

### **Розділ V ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ**

*Андрій Ворначев*

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ: РОЗВИТОК, СТРУКТУРА, МЕТА .....81

*Андрій Селецький*

ПЕРЕДУМОВИ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ТРУДОВИХ РЕЗЕРВІВ У СИСТЕМУ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В СЕРЕДИНІ ХХ СТ. .... 87

Вимоги до авторів ..... 93

Contents..... 94

## РОЗДІЛ I

### ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

УДК:331:330.341.1(477)

#### РИНОК ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ Й ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

**Валентина Радкевич,**

*доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України,*

*директор Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
економічна результативність, інноваційний трудовий потенціал, інновації: продуктивні, технологічні, екологічні, соціальні, організаційні; інвестиції, інноваційний ринок праці.

#### Реферат

У статті важливе значення надається реформуванню ринку праці, який розглядається як система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у їх найманні.

З'ясовано, що в Україні рівень безробіття економічно активного населення віком 15–70 років становить – 9,0%, а працездатного віку – 9,4%. Це пояснюється тим, що в Україні продовжує зберігатися індустріальна структура зайнятості, котра ускладнює перехід до інноваційної моделі економіки.

Перехід до глобальної економіки з низьким рівнем забруднення атмосфери і, навпаки, швидкий розвиток сектора відновлювальної енергетики, впровадження енергоефективних технологій потребуватиме створення «зелених» робочих місць, а отже, працівників, здатних забезпечити ефективне енергоспоживання в будівництві, промисловості, на транспорті, у сфері послуг тощо. Відповідно, інноваційні процеси в галузях національної економіки зумовлюють необхідність функціонування спеціалізованих ринків, зокрема ринку інноваційної праці, ринку інновацій та ринку нових товарів і послуг, вироблених на основі інноваційних технологій. Наразі існують продуктивні, технологічні, екологічні, соціальні, організаційні тощо інновації. Виняткове значення надається екологічним інноваціям, пов'язаним з більш раціональним використанням матеріалів, модифікацією виробничих процесів. У цьому контексті інноваційний потенціал підприємств передбачає наявність різного роду ресурсів, необхідних їм для виконання інноваційних завдань та підвищення трудового потенціалу робітників.

На думку автора, інноваційний трудовий потенціал (ресурси) доцільно розглядати як економічну категорію, що відображає потенціал здатності населення країни до інноваційної праці, який суспільство має у своєму розпорядженні на певний момент часу. Зважаючи на те, що Україна володіє значним інноваційним трудовим потенціалом, то перетворення його у людський капітал (тобто капіталізація трудового потенціалу) зумовлює необхідність залучення значних інвестицій.

**Вступ.** У забезпеченні адекватності цілям інноваційного розвитку національної економіки важливе значення надається реформуванню ринку праці, який розглядається як система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у їх найманні.

Зауважимо, що в Україні середньомісячна кількість економічно активного населення віком 15–70 років у першому кварталі 2014 р. становила 20,2 млн осіб, та економічною діяльністю були зайняті лише 18,4 млн осіб. Решта громадян (1,8 млн осіб) не мали роботи, однак активно її шукали як самостійно, так і за допомогою державної служби зайнятості. Відповідно, рівень зайнятості населення складає: віком 15–70 років – 57,5%, а працездатного віку – 65,2%. Рівень безробіття економічно активного населення віком 15–70 років складає – 9,0%, а працездатного віку – 9,4% [20].

Це пояснюється тим, що в Україні продовжує зберігатися індустріальна структура зайнятості, що ускладнює перехід до інноваційної моделі економіки, а отже, призводить до зниження рівня мотивації роботодавців до створення нових робочих місць і працевлаштування безробітних, збільшення випадків приховування вакансій, аби не звітувати про них у місцевих центрах зайнятості, поширення неформальної зайнятості, зокрема тимчасової й прихованих трудових відносин, «тінізації» доходів значної частини громадян країни, послаблення соціального захисту працівників, зростання освітньо-кваліфікаційних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили, скорочення частки працівників, які підвищили кваліфікацію, омолоділи додатковими трудовими навичками.

Окрім того, уповільнення темпів розвитку окремих галузей економіки призводить до зменшення кількості вільних робочих місць, передбачених для працевлаштування осіб з професійною освітою, а отже, й на політиці зайнятості громадян країни в цілому. На кінець квітня 2014 р. нараховувалося 50,1 тис. вільних робочих місць, заявлених роботодавцями у державній

службі зайнятості, що на 29,9 тис. менше, ніж у 2013 р. У той же час потреба в працівниках на ринку праці на 1 червня 2014 р. становила 48,7 тис. осіб (69,9% до відповідного періоду 2013 р.). Зокрема, за професійними групами потреба була у законодавцях, вищих державних службовцях, керівниках, менеджерах – 3,6 тис. осіб, професіоналах – 6,5 тис. осіб, фахівцях – 4,8 тис. осіб, технічних службовцях – 1,9 тис. осіб, працівниках сфери торгівлі та послуг – 6,5 тис. осіб, кваліфікованих робітниках з інструментом – 9,8 тис. осіб, кваліфікованих робітниках сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – 0,9 тис. осіб, робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 7,2 тис. осіб, робітниках з найпростіших професій – 7,4 тис. осіб [14].

Причинами зменшення потреби у працівниках є спад економічної динаміки, якого найбільше зафіксовано у хімічній, текстильній, деревообробній, фармацевтичній промисловості, в металургії та машинобудуванні. Зокрема, станом на 1 липня 2014 р., порівняно з відповідним періодом 2013 р., випуск продукції зменшився у: добувній промисловості й розробленні кар'єрів – на 2,2%; текстильній промисловості – на 5,2%; виробництві харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів – на 1,2%; виробництві коксу та продуктів нафтопереробки – на 2,5%; металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів, крім машин і устаткування – на 8,7%; виробництві, передачі та розподілі електроенергії – на 0,4%; хімічній промисловості – на 14,1%; будівництві інженерних споруд – на 7,4%, машинобудуванні – на 18,0%; деревообробній промисловості – на 4,0% [4].

**Виклад основного матеріалу.** У вирішенні цих проблем важливе значення мають положення Закону України «Про зайнятість населення», зокрема щодо запровадження додаткових стимулів для роботодавців у створенні нових робочих місць, розширення доступу до професійного навчання та підвищення кваліфікації для працівників, сприяння підвищенню конкурентоспроможності громадян віком понад 45 років у спосіб надання ваучера для перепідготовки за професіями і спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності, працевлаштування молоді й інших уразливих категорій населення, а також самозайнятості населення, що, зрештою, сприятиме поліпшенню загальної соціально-економічної ситуації в країні. У цьому Законі термін «зайнятість» представлено як незаборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у промисловій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які ведуть господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованого на їхній власності, у тому числі безоплатно [15].

У галузях економіки в різних співвідношеннях існує вільно обрана, неповна, повна і продуктивна зайнятість. Про це свідчать статистичні дані Міністерства соціальної політики України: нині повний робочий день працюють менше 10 млн українців. Від 2012 р. цей показник зменшився на 4% [10]. Упродовж січня–червня 2014 р. статус зареєстрованого безробітного в державній службі зайнятості отримали 937,8 тис. осіб,

що на 1,1 тис. більше, ніж у відповідний період 2013 р. Із загальної кількості безробітних більше половини становлять жінки. Крім того, для багатьох молодих спеціалістів без практичного досвіду стало складно працевлаштуватися за спеціальністю. В Україні працює не за спеціальністю кожен другий представник найпростіших професій та понад 95% населення, яке здобуває освіту в галузі сільського господарства, лісництва та рибальства [12]. Це вплинуло на зростання рівня міграції кваліфікованої робочої сили. Так, згідно зі статистичними даними щодо міграційного руху населення, у січні–червні 2014 року до наявних 6,56 млн мігрантів додалося ще понад 218 тис. осіб [3].

З огляду на необхідність мінімізації негативних наслідків загострення проблем розвитку ринку праці та політики зайнятості, Урядом запропоновано такі напрями вирішення проблемних питань: створення умов для реструктуризації зайнятості в напрямі збільшення частки зайнятих у сфері послуг, стимулювання розвитку інноваційних форм зайнятості; стимулювання попиту на робочу силу; розширення сфери застосування праці шляхом створення робочих місць завдяки реалізації інвестиційних проектів у різних сферах економіки; забезпечення можливостей пільгового кредитування підприємств малого та середнього бізнесу за умов створення нових робочих місць із гідними умовами найму та оплати праці; надання особам з числа безробітних консультацій щодо організації та провадження підприємницької діяльності; здійснення інвентаризації існуючих робочих місць; розроблення методичних підходів до оцінки вартості створення робочих місць за видами економічної діяльності та в різних регіонах; поліпшення інформаційного забезпечення аналізу стану ринку праці України; сприяння розвитку державно-приватного партнерства у сфері освіти, розроблення механізмів залучення інвестицій бізнесу в розвиток професійно-технічної та вищої освіти; залучення роботодавців до участі у підготовці навчальних програм, узгодженні освітніх і професійних стандартів на основі створення галузевих рад; розвиток системи освіти упродовж життя [5].

У розвитку державної політики зайнятості важливу роль відіграє Програма сприяння зайнятості населення та створення нових робочих місць на період до 2017 року. Метою Програми є розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, збільшення їхніх доходів шляхом: створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; збереження й розвитку трудового потенціалу; підвищення ролі заінтересованих у перетвореннях на ринку праці учасників соціального діалогу (об'єднання організацій роботодавців та професійні спілки) [16]. Відповідно до цього актуалізується співпраця сторін соціального діалогу щодо детинізації відносин на ринку праці, забезпечення дотримання прав і гарантій працівників.

Не менш значущими для ринку праці є результати прогнозування структури зайнятості населення України за видами економічної діяльності, згідно з якими до 2017 р. передбачається деяке зростання частки зайнятих у всіх секторах економіки, окрім сільського господарства та промисловості. Тобто зберігатиметься

значна частка зайнятих у матеріальному виробництві, в невиробничій сфері найчисельнішою залишатиметься сфера торгівлі. Окрім того, передбачається деяке зниження попиту (на 1,7%) на малокваліфіковану працю і, навпаки, зростання зайнятих у сфері торгівлі (на 3,02%), частки професіоналів (на 1,52%) керівників, менеджерів (на 0,75%).

Відповідно, відбуватиметься зростання зайнятості населення у сфері інформаційно-комунікаційних технологій. Сьогодні індустрія інформаційних технологій безпосередньо забезпечує роботою понад 9 млн висококваліфікованих працівників у більше, ніж 4 тис. компаній в усьому світі [18]. Близько 33% працівників, зайнятих в індустрії інформаційних технологій України, задіяні у створенні, продажі та обслуговуванні програмних продуктів, призначених як для замовників за кордоном, так і для корпоративних користувачів у межах країни [1].

Зміна у формах організації праці позначається на поширенні самозайнятості, часткової зайнятості, виникненні різних проявів дистанційних форм зайнятості та створенні віртуальних підприємств. При цьому специфіка функціонування віртуальних підприємств дає змогу розміщувати електронні робочі місця в глобальній мережі Інтернет для надання послуг, а також виробництва та реалізації продукції. Створення віртуальних (електронних) робочих місць найбільш поширене в європейських країнах. Наприклад, італійська компанія Telekom дає можливість працівникам семи довідкових бюро працювати вдома, забезпечивши їх персональними комп'ютерами, модемами, факсами, телефонами. У Великобританії постійно працюючих вдома налічується майже 4 млн осіб, а тих, хто працює вдома, як мінімум, 3 дні на тиждень – понад 20% [18].

Водночас результати аналізу потреб у професійних кваліфікаціях в Європі до 2020 р. свідчать, що, наприклад, для 27-ми країн Європейського Союзу, у тому числі Норвегії й Швейцарії, можливості для працевлаштування будуть включати приблизно 80 млн робочих місць, з яких майже 7 млн мають складати нові робочі місця. Більшість змін у зайнятості стосуватиметься професій, які потребуватимуть високої кваліфікації. Водночас упродовж наступних 10 років у світі необхідно буде створити ще понад 600 млн робочих місць, для того, щоб зберегти зайнятість населення хоча б на нинішньому рівні. При цьому професії, які передбачають середню кваліфікацію, будуть складати половину всіх робочих місць, а частка малокваліфікованих професій скоротиться з 21% до 15% [9].

Перехід до глобальної економіки з низьким рівнем забруднення атмосфери і, навпаки, швидкий розвиток сектора відновлювальної енергетики, впровадження енергоефективних технологій потребуватиме створення «зелених» робочих місць, а отже, працівників, здатних забезпечити ефективне енергоспоживання в будівництві, промисловості, на транспорті, у сфері послуг тощо. Тільки в країнах Європейського Союзу до 2020 р. передбачається створити 3 млн «зелених» робочих місць.

Це свідчить про посилення реформаційних змін у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятості населення та її подальше орієнтування на інноваційну модель розвитку національної економіки.

Відповідно, інноваційні процеси в галузях національної економіки зумовлюють необхідність функціонування спеціалізованих ринків, зокрема ринку інноваційної праці, ринку інновацій та ринку нових товарів і послуг, вироблених на основі інноваційних технологій.

Інноваційною, згідно із Законом України «Про інноваційну діяльність», є діяльність, спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок, і зумовлює випуск нових конкурентоспроможних товарів та послуг [6]. За такого підходу інноваційна діяльність постає як специфічний вид техніко-економічної діяльності підприємств, логічним підсумком якої є інновації. У цьому ж Законі інновації визначаються як новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери.

Окрім того, це результат розроблення та впровадження нової або вдосконаленої технології в галузях економіки, в управлінні, в комерційній, маркетинговій діяльності або соціальній сфері, який під час застосування дає можливість отримати комплексний ефект (економічний, соціальний, екологічний, науково-технічний тощо) [7]. Неодмінними властивостями інновацій є науково-технічна новизна, виробнича придатність, здатність задовольняти ринковий попит, приносити прибуток виробникам, соціально-економічна результативність. За цих умов посилюється вагомість знань, які перетворюються на головний фактор виробництва та динамізують інноваційний розвиток економіки.

Існують продуктові, технологічні, екологічні, соціальні, організаційні тощо інновації [22]. Зокрема, продуктові інновації – являють собою процес відновлення збутового потенціалу підприємств, що забезпечує збільшення обсягів одержаних прибутків, підвищення престижу, створення нових робочих місць тощо. Технологічні інновації – це процес відновлення виробничого потенціалу, спрямованого на підвищення продуктивності праці, економію ресурсів, збільшення обсягів прибутку виробника, удосконалення заходів щодо захисту навколишнього середовища тощо. Роль технологічних інновацій в сучасних умовах є значною, з огляду на великі обсяги інвестицій, необхідних для створення та комерціалізації наукоємних технологій шостого технологічного укладу.

Виняткове значення надається екологічним інноваціям, пов'язаним з більш раціональним використанням матеріалів, модифікацією виробничих процесів, зменшенням викидів і відходів на всіх стадіях руху сировини та матеріалів по всьому виробничому циклу.

Важливим компонентом інноваційної економіки є організаційні інновації, які охоплюють нові підходи до ведення бізнесу, створення оригінальних бізнес-моделей, інтеграцію постачально-збутових мереж, використання інтелектуальних активів та креативності [11].

Відповідно, застосування соціальних інновацій сприяє вдосконаленню соціальної сфери, розширенню можливостей на ринку праці, мобілізації персоналу, розвитку нових форм співробітництва на підприємстві та з іншими підприємствами.

Із викладеного можна дійти висновку, що ринок інновацій – це ринок розвитку, на відміну від інших товарних ринків, які відзначаються лише зростанням або скороченням виготовлення продукції, надання послуг. У сучасній економіці ринок інновацій виконує такі важливі функції:

**відтворення:** завдяки комерціалізації та впровадженню інноваційних продуктів і процесів можливе розширене відтворення виробництва на якісно новій основі, по-перше, за рахунок збільшення доданої вартості; по-друге, за рахунок модернізації або радикального оновлення технологій; по-третє, за рахунок розвитку компетентностей, збагачення людського капіталу, який брав участь в інноваційних процесах;

**інвестування:** ринковий попит на інновації є вагомим індикатором при виборі перспективних напрямів інвестування в інноваційній сфері і тим самим спрямовує приток ресурсів, зокрема людських, в інноваційні види діяльності;

**регулювання:** ринковий механізм відокремлює життєздатні інновації від тих, що не відповідають попиту, та визначає попит на інноваційну працю;

**економізація:** ринок передбачає скорочення витрат часу, людських та матеріальних ресурсів, внаслідок відкидання неефективних пропозицій;

**соціалізація:** завдяки ринку інновацій зростає роль інноваційних працівників у прогресі суспільства, поширюються зв'язки між усіма учасниками інноваційних процесів, розбудовується інноваційна інфраструктура, скорочуються витрати на доведення інновацій до кінцевих споживачів;

**стимулювання:** прибуток від інноваційної діяльності є неодмінною умовою комерціалізації її результатів, отже, ринок стимулює до підвищення інноваційної активності працівників і підприємств, найскорішої реалізації інновацій з найменшими затратами [13].

Провідним фактором створення інновацій є праця зайнятих в інноваційних процесах людей. Інноваційна праця за своїм змістом є творчою, інтелектуальною діяльністю людини, включеною до інноваційних процесів та спрямованою на одержання якісно нового продукту і позитивного соціально-економічного ефекту від його впровадження.

Подібно до трактувань суті інновацій інноваційна праця також має різні тлумачення. Під інноваційною розуміють працю, що бере участь в інноваційному процесі, в усіх його стадіях і втілюється не просто у нових результатах, а в інноваціях [8]. Інноваційна праця спрямована на створення нових продуктів, послуг, проектів та інших матеріальних і духовних благ. Вона здатна не лише трансформувати навколишній світ, а й змінювати самих працівників, утверджуючи їхню нову соціальну роль в інноваційній економіці та суспільстві. У взаємозв'язку та взаємозумовленості з ринком інновацій формується ринок інноваційної праці.

Ринок інноваційної праці є специфічною формою розвитку інноваційних людських ресурсів, іманентною ринковій економіці. Ринковими регуляторами розвитку інноваційних людських ресурсів є попит, пропозиція, ціноутворення, конкурентність тощо. Проте формування цих явищ має істотні особливості, що впливають зі специфіки основних суб'єктів, об'єктів ринку інноваційної праці та характеру їх взаємодії.

Зокрема, попит і пропозиція на ринку праці визначають, з одного боку, суспільну потребу всіх сфер економіки в працівниках, а з іншого – контингент працездатного населення певної професії і кваліфікації, що пропонує власну робочу силу роботодавцю. Співвідношення попиту і пропозиції за професіями і кваліфікацією характеризує навантаження на одне вільне робоче місце, що значною мірою виявляє конкурентні переваги ринку праці, оскільки свідчить про реальність працевлаштування на даному робочому місці з певною професією і кваліфікацією. Варто зауважити, що навантаження розраховується за розділами класифікації професій (керівники, службовці, професіонали, фахівці, робітники окремих професій та ін.), оскільки кожне конкретне робоче місце вимагає працівників відповідної професії та кваліфікації, то й рівень навантаження коливається залежно від спроможності працівників задовольнити потреби ринку праці [2].

Особливим на ринку інноваційної праці є попит. З одного боку, попит виявляють інноваційні підприємства, цільовим призначенням яких є створення нових товарів та послуг на основі використання трудових ресурсів. З іншого боку, попит на ринку інноваційної праці уособлюють працівники інноваційного типу, які претендують на відповідні робочі місця. У свою чергу, пропозиція на ринку інноваційної праці також двовекторна: з одного боку, вона сформована пропозицією інноваційних робочих місць, з іншого – пропозицією послуг інноваційної праці [13]. Варто зауважити, що роботодавці пред'являють попит не тільки на незайняту робочу силу, а й на працюючих, тобто найманих працівників, пропонуючи їм більш вигідні умови. Водночас наймані працівники під впливом конкурентної боротьби за престижні робочі місця постійно знаходяться під загрозою звільнення. Намагаючись зберегти власне робоче місце, вони систематично прагнуть до підвищення кваліфікації та продуктивності праці; їхня робота залежить від рівня особистої конкурентоспроможності.

Таким чином, конкуренція на ринку праці (з позиції попиту) – це відносини суперництва між роботодавцями щодо володіння та розпорядження робочою силою працівників певного професійно-кваліфікаційного рівня за умов відповідної оплати їхньої праці. Конкуренція на ринку праці (з позиції пропозиції) – це, у свою чергу, відносини суперництва між найманими працівниками з приводу збереження за собою робочого місця, що відповідає їхнім вимогам до рівня оплати праці та можливостей професійної реалізації. Конкурентні відносини між роботодавцями стимулюють їх збільшувати заробітну плату, покращувати умови праці, задовольняти соціальні потреби працюючих. Конкуренція між працівниками є стимулом для підвищення кваліфікації, фізичного, інтелектуального та духовного розвитку, тобто досягнення вищого рівня власної конкурентоспроможності [2].

Від балансу інноваційних підприємств та працівників на ринку інноваційної праці значною мірою залежить його ефективне функціонування та розвиток. Отже, інноваційні працівники не лише пропонують свої трудові послуги, а й висувають високі вимоги до власного робочого місця. Їх вирізняють такі професійно важливі якості: високий професіоналізм, новаторство, превалювання моральних цінностей, значний



ступінь свободи й незалежності, самоорганізація та самодостатність, відповідальність, спрямованість на втілення в практику своїх інноваційних ідей.

У цьому контексті інноваційний потенціал підприємств передбачає наявність різного роду ресурсів, необхідних їм для виконання інноваційних завдань. Насамперед, підприємства мають бути забезпечені матеріальними, фінансовими, кадровими, інтелектуальними, науково-технічними, інформаційними ресурсами. За відсутності хоча б одного з них, виконання поставлених інноваційних завдань стає неможливим.

У визначенні поняття «інноваційний потенціал працівників» треба враховувати сутнісну характеристику трудового потенціалу. Поняття «трудова потенціал» увійшло в економічний обіг у зв'язку з умовами постіндустріального розвитку та змінами в системі використання якісних трудових ресурсів. Результати аналізу праць з проблем трудового потенціалу свідчать, що дослідники неоднозначно підходять до його трактування, надаючи змісту цього поняття такі смисли:

сукупність працездатного населення з певною професійно-кваліфікаційною підготовкою; трудових можливостей, що сформовані та формуються у певних виробничих відносинах і умовах відтворення та в разі відповідності сучасним технологіям можуть бути ефективно використані у виробничій діяльності [19];

заснована на професійних знаннях, практичних навичках, особистих та психофізіологічних характеристиках працівників здатність персоналу реалізувати цілі підприємства при належному матеріально-технічному, інформаційному та організаційному забезпеченні процесу праці [17];

здатність населення до активної трудової та інноваційної діяльності тощо [21].

Узагальнюючи дані визначення, Т.В. Синиця пропонує доповнити зміст поняття «трудова потенціал» сукупністю можливостей працівників (особистих, професійних, ділових, психофізіологічних), що формують здатність персоналу підприємств здійснювати трудову, інноваційну діяльність із урахуванням вимог сучасних виробничих технологій [19].

У сучасних умовах формуються нові підходи до визначення змісту поняття «трудова потенціал». Вони, насамперед, враховують відповідність вимог техніки й технологій здібностям і можливостям працівників,

що вкрай важливо в умовах інноваційної професійної діяльності. На думку автора, трудовий потенціал (ресурси) доцільно розглядати як економічну категорію, що відображає потенціал здатності населення країни до інноваційної праці, який суспільство має у своєму розпорядженні на певний момент часу.

Концептуальною основою відтворення трудового потенціалу є інтегрований підхід, згідно з яким уможливаються процеси формування та розвитку трудової активності й інноваційного потенціалу працівників підприємств, їх розумових й інтелектуальних здібностей тощо. У цих процесах важливу роль відіграють елементи суспільного відтворення – інноваційні досягнення в освіті, науці, техніці, економіці тощо.

**Висновок.** Отже, у відтворенні трудового потенціалу необхідним є: здійснення аналізу зайнятості, у тому числі продуктивної, а також трудової міграції, удосконалення системи показників, що визначають попит, пропозицію і кон'юнктуру ринку інноваційної праці; вивчення впливу діючих систем оплати праці на розвиток ринку праці; дослідження результатів і наслідків функціонування ринку праці; дослідження економічної активності й територіальної мобільності працівників тощо. За цих умов ринок трудового потенціалу розглядається як відносини між суб'єктами інноваційної праці в процесі трудової діяльності з метою задоволення потреб працівників, підприємств, галузей економіки й суспільства в цілому.

Зважаючи на те, що Україна володіє значним трудовим потенціалом, то перетворення його у людський капітал (тобто капіталізація трудового потенціалу) зумовлює необхідність залучення значних інвестицій. Йдеться про фінансові ресурси для створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад щодо збереження, відтворення та розвитку трудового потенціалу. Це дасть змогу поліпшити природну базу формування ринку трудового потенціалу; модернізувати освітню базу; підвищити рівень зайнятості населення, їхніх трудових доходів; знизити ризики втрати здоров'я і життя працівників підприємств; вдосконалити процедуру захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудова відносин. Одним із можливих механізмів стимулювання цих процесів є ефективна взаємодія держави і бізнесу, запровадження інноваційних систем управління розвитком персоналу підприємств.

#### Література

1. Гук Н.А. Вплив сектора телекомунікацій на забезпечення приросту зайнятості: українські проблеми на тлі світових тенденцій [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2011\\_3/15.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_3/15.pdf). – мова укр.
2. Добренко О.О. Проблеми формування конкурентних переваг професійного ринку праці // О.О. Добренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 1 (152). – С. 200–203.
3. Економіка України за січень–травень 2014 р. [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/ekonomika-ukrayini-za-sichen-traven-2014-roku/>. – мова укр.
4. Економіка України за січень–червень 2014 р. [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/ekonomika-ukrayini-za-sichen-cherven-2014-roku/>. – мова укр.
5. Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/docs/poslannia2013.pdf>. – мова укр.
6. Закон України «Про інноваційну діяльність» [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – мова укр.
7. Інноваційна діяльність: стимул та перешкоди: монографія / І.Л. Петрова, Т.І. Шпильова, Н.П. Сисоліна // За наук. ред. проф. Петрової І.Л. – К.: Дорадо. – 2010. – С. 27.
8. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. // Зб. наук. ред. д.е.н., проф. М.В. Семикіної. – Черкаси: МАКЛУТ. – 2012. – С. 35–36.
9. Кваліфіцирована робоча сила – основа для інтенсивного, устійливого и сбалансованного

экономического роста: международное бюро труда. – Женева: МОТ. – 2010. – 70 с.

10. *Коваль Л.* Як боротися з тіньовим ринком праці // Уряд. кур'єр. – 2013. – № 64. – С. 4.

11. *Мусіна Л.А.* Екологічні та соціальні інновації в сучасній інноваційній економіці початку XXI століття / Л.А. Мусіна // Регіональна інноваційна стратегія та сталий економічний розвиток. – К.: Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України. – 2012. – С. 22–26.

12. *Огай М.* Освітні траєкторії та їх вплив на професійну мобільність / М. Огай, Н. Романчук // Україна: аспекти праці, 2014. – № 5. – С. 20–27.

13. *Петрова І.* Ринок інноваційної праці: тенденції реформування в Україні / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–8.

14. Потреба роботодавців у працівниках за професійними групами у 2014 році [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/gr/sz\\_br/sz\\_br\\_u/pppg\\_u\\_2014.html](http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/gr/sz_br/sz_br_u/pppg_u_2014.html). – мова укр.

15. Праця України у 2013 році: статистичний збірник / Державна статистична служба України. – К.: ТОВ «Консультант», 2014. – 336 с.

16. Програма сприяння зайнятості населення та стимулювання створених нових робочих місць на період до 2017 року [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>. – мова укр.

17. *Радько С.Г.* Формирование механизма устойчивого функционирования предприятия на основе эффективных методов управления трудовым потенциалом: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством» / С.Г. Радько. – Москва, 2007. – 35 с.

18. Сандугей В. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на розвиток українського ринку праці / В. Сандугей // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 1. – С. 29–35.

19. *Синиця Т.В.* Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства: автореф. дис. канд. экон. наук 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Т.В. Синиця. – Харків. – 2004. – 20 с.

20. Соціально-економічне становище України за січень–липень 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/socialno-ekonomichne-stanovishe-ukrayini-za-sichen/>. – мова укр.

21. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів: проект [електронний ресурс] – Режим доступу: [http://kno.rada.gov.ua/komoavituk/publish/article?\\_id+47920](http://kno.rada.gov.ua/komoavituk/publish/article?_id+47920). (дата звернення 25.03.2012). – мова укр.

22. *Тидд Д., Бессант Д., Павитт К.* Managing innovation, 2001. – р. 3.

## Реферат

Рынок инновационного труда и  
трудового потенциала в Украине

Валентина Радкевич,

*доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент НАПН Украины,  
директор Института профессионально-технического образования НАПН Украины***КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

экономическая результативность, инновационный трудовой потенциал, инновации: продуктовые, технологические, экологические, социальные, организационные; инвестиции, инновационный рынок труда.

В статье важное значение придается реформированию рынка труда, который рассматривается как система правовых, социально-трудоу, экономических и организационных отношений, возникающих в сфере удовлетворения потребности работников в занятости, а работодателей – в их найме.

Выяснено, что в Украине уровень безработицы экономически активного населения в возрасте 15–70 лет составляет – 9,0%, а трудоспособного возраста – 9,4%. Это объясняется тем, что в Украине продолжает сохраняться индустриальная структура занятости, которая затрудняет переход к инновационной модели экономики.

Переход к глобальной экономике с низким уровнем загрязнения атмосферы и, наоборот, быстрое развитие сектора возобновляемой энергетики, внедрение энергоэффективных технологий потребует создания «зеленых» рабочих мест, а значит, работников, способных обеспечить эффективное энергопотребление в строительстве, промышленности, на транспорте, в сфере услуг и т.п. Соответственно, инновационные процессы в отраслях национальной экономики обуславливают необходимость функционирования специализированных рынков, в частности рынка инновационного труда, рынка инноваций и рынка новых товаров и услуг, произведенных на основе инновационных технологий. Сейчас существуют продуктовые, технологические, экологические, социальные, организационные и т.п. инновации. Исключительное значение придается экологическим инновациям, связанным с более рациональным использованием материалов, модификацией производственных процессов. В этом контексте инновационный потенциал предприятий предполагает наличие различного рода ресурсов, необходимых им для выполнения инновационных задач и повышения трудового потенциала работников.

По мнению автора, инновационный трудовой потенциал (ресурсы) целесообразно рассматривать как экономическую категорию, отражающую потенциал способности населения страны к инновационной работе, которым общество располагает на определенный момент времени. Учитывая, что Украина обладает значительным инновационным трудовым потенциалом, то превращение его в человеческий капитал (т.е. капитализация трудового потенциала) обуславливает необходимость привлечения значительных инвестиций.

**Abstract****Innovative labour and workforce market in Ukraine**

Valentyna Radkevych,

*D. Sc. in Pedagogy,**professor, corresponding member of Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine,**Director of the Institute of Vocational Education and Training of the**National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine***KEY WORDS:**

economic resulting, innovative labour potential, food, technological, ecological, social, organisational innovations, investments, innovative labour market.

The reforming of labour market is highly emphasized in the article. The market is considered like the system of legal, socio-labour, economic and organizational relations in the field of employees' and employers' needs. It is noticed that in Ukraine the unemployment rate for economically active population (aged 15-70) is 9,0% and for efficient age – 9,4%. It is explained that the industrial structure of employment is going to be saved in Ukraine and it constraints the transfer to innovative model of economy. Transfer to global economy with low pollution rate and vice-versa the rapid development of renewal energy sector, implementation of energy-efficient technologies will need creation of «green» working places and employees able to ensure the efficient use of energy in the building, industrial, transport and service sectors etc. In accordance, the innovative processes in the economic sectors cause the need in specialized markets, in particular the market of innovative labour, the market of innovations and market of goods and services produced on the basis of innovative technologies. At present, there are innovations in foods, technologies, ecology, social and organizational fields etc. The ecology innovations for smarter use of stock, modification of industrial processes are exceptionally valued. In this context the innovative potential of enterprises foresees the availability of various resources needed to complete the innovative tasks and raise the potential of workforce. According to the author's opinion the innovative labour potential (resources) are advisable to be considered like economic category that reflects the potential of ability for the population of the country to innovative labour. The potential is meant the one the population has for the certain moment. Taking into account that Ukraine has great innovative labour potential, thus its transforming into the human capital (namely, capitalization the workforce) causes the need to involve the key investments.

## References

1. *Huk N.A.* Vplyv sektora telekomunikatsiy na zabezpechennya pryrostu zaynyatosti: ukrayins'ki problemy na tli svitovykh tendentsiy [elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Sots\\_Gum/inek/2011\\_3/15.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Sots_Gum/inek/2011_3/15.pdf). – mova ukr.
2. *Dobrenko O.O.* Problemy formuvannya konkurentnykh perevah profesiynoho rynku pratsi // O.O. Dobrenko // Formuvannya rynkovykh vidnosyn v Ukraini. – 2014. – # 1 (152). – S. 200–203.
3. *Ekonomika Ukrainy za sichen'–traven' 2014 r.* [elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://ukurier.gov.ua/uk/artistsles/ekonomika-ukrayini-za-sichen-traven-2014-roku/>. – mova ukr.
4. *Ekonomika Ukrainy za sichen'–cherven' 2014 r.* [elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://ukurier.gov.ua/uk/artistsles/ekonomika-ukrayini-za-sichen-cherven-2014-roku/>. – mova ukr.
5. *Shchorichne Poslannya Prezidenta Ukrainy do Verkhovnoyi Rady* [elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.president.gov.ua/dotss/poslannia2013.pdf>. – mova ukr.
6. *Zakon Ukrainy «Pro innovatsiyu diyal'nist'»* [elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – mova ukr.
7. *Innovatsiyna diyal'nist': stymul ta pereshkody: monohrafiya* / I.L. Petrova, T.I. Shpyl'ova, N.P. Sysolina // *Za nauk. red. prof. Petrovoyi I.L.* – K.: Dorado. – 2010. – S. 27.
8. *Innovatsiyna pratsya: diahnozyka problem, vazheli aktyvizatsiyi: monohrafiya* / M.V. Semykina, S.R. Pasyeka ta in. // *Zb. nauk. red. d.e.n., prof. M.V. Semykinoyi.* – Cherkasy: MAK LUT. – 2012. – S. 35–36.
9. *Kvalyfytsyrovannaya rabochaya syla – osnova dlya yntensyvnoho, ustoychyvoho y sbalansyrovannoho ekonomycheskoho rosta: mezhdunarodnoe byuro truda.* – Zheneva: MOT. – 2010. – 70 s.
10. *Koval' L.* Yak borotysya z tin'ovym rynkom pratsi // *Uryad. kur'yer.* – 2013. – # 64. – S. 4.
11. *Musina L.A.* Ekolohichni ta sotsial'ni innovatsiyi v suchasniy innovatsiyniy ekonomitsi pochatku KhKhI stolittya / L.A. Musina // *Rehional'na innovatsiyna stratehiya ta stalyy ekonomichnyy rozvytok.* – K.: Derzhavne ahentstvo z pytan' nauky, innovatsiy ta informatyzatsiyi Ukrainy. – 2012. – S. 22–26.
12. *Ohay M.* Osvitni trayektoriyi ta yikh vplyv na profesiynu mobil'nist' / M. Ohay, N. Romanchuk // *Ukrayina: aspekty pratsi.* 2014. – # 5. – S. 20–27.
13. *Petrova I.* Rynok innovatsiynoi pratsi: tendentsiyi reformuvannya v Ukraini / I. Petrova // *Ukrayina: aspektu pratsi.* – 2013. – # 5. – S. 3–8.
14. *Potreba robotodavtsiv u pratsivnykakh za profesiynymy hrupamy u 2014 rotsi* [elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: [http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/rp/sz\\_br/sz\\_br\\_u/pppg\\_u\\_2014.html](http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/rp/sz_br/sz_br_u/pppg_u_2014.html). – mova ukr.
15. *Pratsya Ukrainy u 2013 rotsi: statystychnyy zbirnyk / Derzhavna statystychna sluzhba Ukrainy.* – K.: TOV «Konsul'tant», 2014. – 336 s.
16. *Prohrama spryannya zaynyatosti naselennya ta stymulyvannya stvorenykh novykh robochykh mist' na period do 2017 roku* [elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>. – mova ukr.
17. *Rad'ko S.H.* Formyrovanye mekhanizma ustoychyvoho funktsyonyrovannya predpryyatyya na osnove efektyvnykh metodov upravlenyya trudovym potentsyalom: avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk: 08.00.05. «Экономика y upravlenye narodnym khozyaystvom» / S.H. Rad'ko. – Moskva, 2007. – 35 s.
18. *Sanduhey V.* Vplyv informatsiyno-komunikatsiynykh tekhnolohiy na rozvytok ukrayins'koho rynku pratsi / V. Sanduhey // *Ukrayina: aspekty pratsi.* – 2014. – # 1. – S. 29–35.
19. *Synytsya T.V.* Formuvannya ta vykorystannya trudovoho potentsialu promyslovoho pidpryyemstva: avtoref. dys. kand. ekon. nauk 08.09.01 «Demohrafiya, ekonomika pratsi, sotsial'na ekonomika i polityka» / T.V. Synytsya. – Kharkiv. – 2004. – 20 s.
20. *Sotsial'no-ekonomichne stanovyshe Ukrainy za sichen'–lypen' 2014 r.* [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://ukurier.gov.ua/uk/artistsles/sotsialno-ekonomichne-stanovishe-ukrayini-za-sichen/>. – mova ukr.
21. *Stratehiya innovatsiynoho rozvytku Ukrainy na 2010–2020 roky v umovakh hlobalizatsiynykh vyklykiv: proekt* [elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu: [http://kno.rada.gov.ua/komoavituk/publish/artistsle?\\_id+47920](http://kno.rada.gov.ua/komoavituk/publish/artistsle?_id+47920). (data zvernennya 25.03.2012). – mova ukr.
22. *Tydd D., Bessant D., Pavytt K.* Managing innovation, 2001. – R. 3.

## СТАНОВЛЕНИЕ ДЕФИНИЦИЙ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА» И «КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ДЛЯ КАРЬЕРЫ» В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

Дмитрий Закатнов,

кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник,  
заведующий лабораторией профессиональной ориентации и воспитания  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональная карьера, консультирование для карьеры, профессиональное самоопределение.

### Реферат

Перед человеком постоянно возникают проблемы, которые требуют от него определения отношения к профессиям, анализа и рефлексии собственных профессиональных достижений, коррекции профессиональных планов, принятия решения о выборе или смене профессии, решения других профессионально обусловленных вопросов, которые охватывают понятие «профессиональное самоопределение». Эффективное решение указанных проблем предполагает создание системы психолого-педагогического сопровождения процесса профессионального самоопределения. В экономически развитых странах данная помощь оказывается в рамках системы мероприятий, которая характеризуется как «консультирование для карьеры». Консультирование для карьеры сегодня можно определить как систему психолого-педагогической деятельности, направленной на формирование у молодого человека адаптационных способностей и навыков, позволяющих ему, с учётом конкуренции на рынке труда, эффективно использовать свой личностный и профессиональный потенциал. Дефиниции «профессиональная карьера» и «консультирование для карьеры» являются относительно новыми для отечественной педагогики. Вместе с тем сравнительный анализ понятий «профессиональная карьера» и «профессиональное самоопределение» позволяет считать их близкими, поскольку в их основе лежит развитие «Я-концепции» личности. Таким образом, можно считать, что средством подготовки учащейся молодежи к профессиональному самоопределению можно рассматривать не профессиональную ориентацию, а более широкий комплекс психолого-педагогических мероприятий, которые в зарубежной педагогике определяются как «консультирование для карьеры».

**Введение.** Для отечественной педагогики актуальной является разработка психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения учащейся молодежи. С его помощью в процессе до-профессиональной и профессиональной подготовки можно вооружить молодого человека системой знаний, умений и навыков, которые позволят ему самостоятельно и ответственно принимать решения относительно своей будущей профессиональной деятельности, в том числе – при определении перспектив образовательно-профессиональной траектории.

Профессиональное самоопределение традиционно рассматривается как этап, приблизительно совпадающий с окончанием средней школы, при этом исследователями акцентируется внимание как на необходимости этого выбора, так и неготовности значительной части старшеклассников осуществить такой выбор и полностью отвечать за него. Проблема выбора актуальна и для поступающих в профессиональные учебные заведения, которые часто при этом исходят из критериев, фактически не имеющих отношения к будущей профессии (доступность, близость к месту проживания и т. п.), а планирование профессиональной траектории откладывается ими до окончания обучения.

С точки зрения поиска путей и средств эффективного решения проблемы профессионального самоопределения учащейся молодежи для отечественной педагогической науки значительный интерес представляют специфические теоретические знания и практическая деятельность, которые за рубежом получили название «консультирование для карьеры» («career counseling»).

Такое консультирование, возникшее в середине прошлого века в США, сегодня является развитой системой психолого-педагогической деятельности, направленной на формирование у молодого человека адаптационных способностей и навыков, позволяющих ему, с учётом конкуренции на рынке труда, эффективно использовать свой личностный и профессиональный потенциал. В условиях рыночной экономики в Украине подготовка к выбору и развитию профессиональной карьеры в контексте проблемы профессионального самоопределения учащейся молодежи является актуальной социально-педагогической проблемой.

**Анализ исследований и публикаций.** В работах зарубежных исследователей проблемы подготовки молодого поколения к профессиональному самоопределению термины «карьера» и «консультирование для карьеры» используются со второй половины прошлого века (Н. Джисберг, Д. Голланд, Д. Сьюпер, С. Хансен). Сегодня в ряде стран, прежде всего в США, консультирование для карьеры является разветвленной системой государственных и негосударственных структур, которые обеспечивают психолого-педагогическую поддержку при выборе профессионального и жизненного пути разными категориями населения, прежде всего учащейся молодежи.

В отечественной психолого-педагогической литературе термином «карьера» начали оперировать с 90-х годов XX в. При этом подготовка учащейся молодежи к выбору профессиональной карьеры рассматривалась сквозь призму концепта «профессиональное самоопределение» (Е. Климов, Н. Пряжников, Б. Федоришин, С. Чистякова, И. Чечель и др.). Только на рубеже XXI в. появи-

лись работы, раскрывающие некоторые аспекты психолого-педагогических проблем, связанных с подготовкой учащихся общеобразовательных и профессиональных учебных заведений к выбору и реализации профессиональной карьеры (А. Деркач, А. Маркова, О. Москаленко, П. Сорокин, Е. Толгурова и др.). Вместе с тем данная проблематика в работах исследователей из постсоветских стран освещена недостаточно.

**Целью данной статьи** является теоретический анализ становления дефиниций «профессиональная карьера» и «консультирование для карьеры» в контексте проблемы профессионального самоопределения учащейся молодежи.

**Изложение основного материала.** До середины 50-х годов XX в. в США при подготовке молодежи к профессиональному самоопределению использовался комплекс психолого-педагогических мероприятий, который определялся как «профессиональное руководство» («vocational guidance»). Он предполагал предоставление определенного спектра профориентационных услуг по сопоставлению результатов различных тестов для определения профессиональных способностей с имеющимися возможностями, конкретными вакансиями для определенного человека на рынке труда. Предоставление таких услуг осуществлялось как кратковременное, часто однократное мероприятие, направленное на решение актуализированной потребности молодого человека в выборе профессии, рода занятий, определения направления и места дальнейшего обучения. При этом профессиональное руководство имело своей целью обеспечение функционирования экономической структуры общества, руководствуясь более ее интересами, нежели индивидуальными потребностями, предпочтениями и ценностными ориентациями трудоустроивающейся молодежи [8].

В 1951 г. Дональд Сьюпер предложил внести изменения в определение профессионального руководства, которое на тот момент трактовалось как процесс помощи индивиду в выборе профессии, подготовке к ней, входу в неё и достижению прогресса в ней [14]. Он предложил рассматривать профессиональное руководство как процесс помощи индивиду в развитии и принятии интегрированной и адекватной картины самого себя и своей роли в мире работы, помощи в проверке и соотношении этой картины с реальностью и, далее, воплощения её в реальность, результатом которой должно стать удовлетворение личности и общества [там же, с. 89], т. е. автор рассматривал как единое целое мир работы и мир личных запросов и интересов человека.

Таким образом, профессиональное руководство стало в большей степени ориентироваться на работу с человеком в аспекте формирования его универсальных поведенческих навыков, обеспечивающих достаточно гармоничное прохождение возможных кризисных моментов или периодов принятия ответственных решений относительно своей профессиональной деятельности, в том числе подготовки к ней.

В конце 60-х годов прошлого века термин «консультирование для карьеры» получил распространение наравне с термином «профессиональное руководство», что, в частности, позволило уточнить цели развития консультирования для осуществления карьеры. При этом отметим, что не существует единой точки зрения на данную проблему. Так, С. Хансен считал, что консультирование для карьеры должно:

отказаться от фокусирования только на проблемах выбора человеком профессии и поиска работы, а сосредоточиться на общих моделях его поведения в жизни;

помогать человеку осознать перспективы социализации в процессе реализации своей карьеры;

готовить человека к выбору стиля жизни;

отойти от работы с проблемой выбора профессии и акцентировать усилия на гораздо более обширной области – человеческой жизни в целом;

достичь ролевой интеграции в быстро меняющемся обществе;

помочь осознанно выйти за рамки гендерных жизненных и профессиональных стереотипов [10].

Изменения парадигмы профессионального руководства позволили расширить его границы и сформулировать следующие положения относительно консультирования для карьеры:

1. Консультирование для карьеры сосредоточено на помощи учащимся и взрослым в развитии навыков для принятия решений, а также осуществления жизненного выбора;

2. Поскольку все жизненные решения и планы являются выражением самоконцепции человека, то важно помочь ему достичь самопонимания перед вступлением в мир работы и считать этот процесс составной частью общей адаптации к миру. Информация о мире работы не должна ограничиваться только информацией о профессиональных требованиях и материальной компенсации, но и уделять внимание соотношению мира работы с устремлениями и ценностными предпочтениями человека;

3. Должна быть надлежащей забота о стиле жизни, ценностях, свободном времени, образовании и профессиональном продвижении, поскольку данные факторы взаимодействуют в процессе развития карьеры, формируя стиль жизни. При этом происходит реализация жизненных ценностей. Планирование карьеры должно осуществляться в постоянном соотношении с такими ценностями – настоящими и будущими.

4. Консультирование для карьеры сопряжено с большим спектром возможностей выбора, не ограничиваясь лишь узкопрофессиональными требованиями и интересами. Делая выбор профессии, человек беспокоится о сохранении целостности своей индивидуальности и о соответствии перспектив работы с личностными характеристиками и устремлениями.

5. Индивидуальные различия, уважение к которым является признаком свободного общества, равно как и уважение к индивидуальным талантам. Консультирование ищет и анализирует те возможности, где эти таланты могут быть раскрыты и развиты;

6. Гибкость в восприятии и управлении изменениями. Консультирование в области карьеры должно помогать людям создавать оптимальные планы, предусматривать многовариантность путей достижения целей, обеспечивать определённую гибкость при их постановке, снабдить соответствующей методологией для восприятия и эффективного функционирования в быстро меняющихся экономических условиях [8].

С 70-х годов в США начала активно развиваться теория и практика непрерывного образования. Консультирование для карьеры могло эффективно способствовать его реализации, поскольку образование рассматривалось как важная составляющая карьеры. Потому сформировалась новая концепция образования

в области карьеры, направленная на установление рационального соотношения между миром образования и миром работы. В 1974 г. принят закон об образовании в области карьеры, а при Департаменте образования США учреждено Бюро по образованию в области карьеры. Обновление содержания образования, в первую очередь школьного, было направлено на соотношение академических знаний как с миром работы, так и с процессом самоосознания и самореализации личности. Образование для карьеры подразумевало подготовку молодежи к постшкольной жизни путем выработки адаптационных навыков, которые позволяли бы приспосабливаться к изменениям общества таким образом, чтобы работа, в том числе неоплачиваемая, становилась значимой частью всего образа жизни.

Однако определение сущности дефиниции «карьера» все еще находится на этапе понятийного становления. Карьеру как последовательность локальных выборов взаимозависимых компонентов ролевой интеграции человека в сфере образования, профессиональной деятельности, семьи, досуга рассматривал уже упоминавшийся нами С. Хансен [10]. Понимание карьеры как процесса саморазвития человека через интеграцию ролей, окружений и событий было предложено Н. Джисбергом [9]. Как стиль жизни, включающий профессиональную деятельность и иные виды деятельности человека, в том числе во вне рабочее время, рассматривал карьеру С. МакДениэлз [8]. Чаще всего используется определение карьеры Д. Сьюпера, который определил её как цепь событий, последовательность занятий и жизненных ролей, которые в совокупности выражают общую направленность на саморазвитие, восприятие оплачиваемых и неоплачиваемых работ, которые выполняет человек, начиная с ранней юности и до пенсии; это также жизненные роли, соотносящиеся с работой как напрямую (учащийся, студент, работник, пенсионер), так и опосредовано (родитель, гражданин) [13].

Таким образом, карьера динамична, что и проявляется по мере ее развертывания. Важным моментом в современном понимании карьеры является то, что не только профессиональная жизнь составляет карьеру: в неё интегрируется пред-, после- и вне профессиональная жизнь человека.

В свете анализа современных трактовок дефиниции «карьера» можно понять, что входит в сферу интересов консультирования для карьеры. Консультирование для карьеры как системный подход к организации подачи и усвоения информации и обучения с целью улучшения развития карьеры индивида и управления ею рассматривал Э. Герр. Он указывал, что это является главным компонентом образования для карьеры, набором различных технологий и услуг, созданных для помощи индивиду понять самого себя и планировать действия на основе этого самопонимания, познать свои возможности в мире работы, образования и свободного времени [11]. Консультирование для карьеры как системный подход, помогающий индивиду ассимилировать и интегрировать знание и опыт, относящиеся к таким областям: самопонимание; понимание мира работы и тех факторов, которые влияют на его динамику; понимание роли свободного времени в своей жизни; учет множества факторов при планировании своей карьеры; осознание необходимости самореали-

зации в работе и в использовании свободного времени, определили С. МакДениэлз и Н. Гризберз [12].

Зарубежные исследователи профессиональной карьеры предпочитают максимально расширять толкование сущности понятия «карьера», определяя его как разделенный на определенные промежутки, связанный с работой жизненный путь человека, как последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение своей жизни и т. п. Во многих исследованиях, посвященных проблематике профессиональной карьеры, приводится ее общее определение, а основное же внимание авторы уделяют соподчиненным понятиям (мотивация к карьере, специализация в карьере, субъективный карьерный успех).

В зарубежных психолого-педагогических исследованиях термином «карьера» оперируют уже несколько десятилетий, а на постсоветском пространстве понятия «карьера» и «профессиональная карьера» стали предметом исследования психологов и педагогов только в середине 1990-х годов. Многообразность категории «карьера» проявляется в том, что карьера выступает объектом исследований различных научных направлений и школ: ее изучали социологи, политологи, специалисты в области экономики, труда и менеджмента. Однако в указанных исследованиях не шла речь о карьере как о процессе профессионально-личностного развития.

В отличие от зарубежных исследований проблем карьеры, в работах отечественных авторов более детально раскрывается психологическое содержание понятия «карьера». Так, А. Бодалев и Л. Рудкевич в качестве психологического наполнения данного термина приводят следующие его составляющие:

характер целей, которые ставит человек, включаясь в один из видов деятельности, значимых для государства, гражданином которого он выступает, и важных для общества, членом которого он является;

система мотивов, побуждающих человека выполнять деятельность, в большей или меньшей степени полезную для государства и общества, а также стоящая за этими мотивами система ценностей;

степень актуализации в процессе деятельности способностей человека, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма [1].

Карьеру не только как продвижение по должностным ступенькам, но и как процесс реализации человеком себя, своих возможностей рассматривал И. Ладанов. Он считал, что высокий уровень профессионализма является важным, но не единственным показателем успешного профессионального и личностного развития, сопряженного с эффективным карьерным продвижением [4]. Карьеру как процесс реализации человеком самого себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности, достижения личностного «акме» определял Е. Могилевкин [5]. Как процесс самореализации человека в условиях профессиональной деятельности охарактеризовала профессиональную карьеру И. Лотова [6, с. 16]. В широком смысле карьера определяется как общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой), которая характеризуется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик и форм социальной активности личности. Таким образом, профессиональная карьера обязательно сопровождается личностно-профессиональным развитием, а высокий

уровень профессионализма является важным фактором успешного профессионального и личностного развития.

В последнее время наметилась новая тенденция в исследованиях по проблеме профессиональной карьеры: теперь стали говорить о развитии карьеры, т. е. решения по выбору карьеры представляют собой серию «микрорешений», через которые индивид на разных этапах своей жизни формирует свою карьеру. В этих микрорешениях выражена субъективная составляющая карьеры, которая отражает представления человека о себе и своем месте в мире профессии: его Я-концепцию, т. е. тот смысл, который человек хочет реализовать. Итак, стремление к карьере, реализация своего представления о ней являются частью жизненного пути личности [2].

Следует отметить, что на взаимосвязь развития профессиональной карьеры и становления «Я-концепции» личности указывал еще Д. Сьюпер [13]. Построение карьеры как процесс профессионального самоопределения, представляющий собой постоянно чередующиеся выборы и имеющий в качестве своей основы «Я-концепцию» личности как относительно целостное образование, постепенно изменяющееся по мере взросления человека, рассматривал Н. Пряжников [7]. Анализ работ А. Деркача, В. Игнагова, О. Москаленко и других исследователей позволяет сделать вывод, что при рассмотрении профессионального самоопределения в тесной взаимосвязи с жизненным и личностным самоопределением, понятия «карьера» и «профессиональное самоопределение» являются рядоположными.

Таким образом, можно считать, что средством подготовки учащихся к профессиональному самоопределению следует рассматривать не только профессиональную ориентацию, но и более широкий комплекс психолого-педагогических мероприятий, которые в американской и западноевропейской педагогике определяются как «консультирование для карьеры».

В настоящее время в украинской и российской педагогической науке толкование сущности консультирования для карьеры (консультирование по вопросам карьеры) на-

ходится на этапе понятийного становления. Оно рассматривается как вид психологической помощи, сосредоточенной на отдельных функциях, таких как планирование карьеры, принятие карьерных решений, корректировка карьеры с целью дальнейшего продвижения и повышения эффективности трудовой деятельности. Эта помощь может осуществляться в форме индивидуальной, групповой или цикловой (в рамках специальных программ) работы, а также в любых сочетаниях указанных форм. Такого рода помощь строится на интенсивном использовании методик профессиональной оценки, профпросвещения и учета тенденций на рынке труда, а также методик целенаправленного информирования клиентов о личных качествах, необходимых для конкретной работы [3]. Консультирование для карьеры имеет значительный потенциал для развития в нашей стране, поскольку включает аспекты, относящиеся к осмыслению человеком своего места в мире работы и в мире вообще. Прежде всего это связано с жизненным и профессиональным самоопределением личности, изменением роли и места профессионального труда в жизни человека, с изменениями его отношения к работе и возможностям карьеры.

**Выводы.** Сказанное позволяет сделать следующие выводы: в настоящее время используется расширенное понимание профессиональной карьеры, которая охватывает различные аспекты жизни человека; консультирование для карьеры помогает человеку принимать решения в вопросах выбора профессии, путей подготовке к ней, поиска и смены работы, планирования этапов развития профессиональной жизни, согласования и результативности профессиональной карьеры с другими аспектами жизни. Зарубежный опыт свидетельствует о том, что консультирование для карьеры способствует смягчению социальной напряженности в обществе, облегчает и делает более эффективным процесс адаптации человека к нестабильной ситуации на рынке труда, обеспечивает социальную, профессиональную, территориальную мобильность трудовых ресурсов.

#### Литература

1. Бодалев А. А. О содержательном наполнении понятия карьера и ее вариантах / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич // Как становятся великими или выдающимися? – М.: Квант, 1997. – С. 53–57.
2. Кирт Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения: автореф. дис. ... канд. психол. наук / Н. Л. Кирт. – М., 2000. – 21 с.
3. Консультирование по вопросам карьеры (КВК) // Психол. энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc\\_psychology](http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_psychology).
4. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – М.: УЦ «Перспектива», 1997. – 288 с.
5. Могилевкин Е. А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих: дис. ... канд. психол. наук / Е. А. Могилевкин. – М., 1998. – 146 с.
6. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности: учеб. пособие / под общ. ред. А. А. Деркача / О. В. Москаленко. – М.: Изд-во РАГС, 2007. – 352 с.
7. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М.: Изд-во «Ин-т практ. психологии»; Воронеж: НПО «МОДЕК», 1996. – 256 с.
8. Соколова А. С. «Консультирование для карьеры» как вид образования взрослых в США: дис. ... канд. пед. наук / А. С. Соколова. – М., 1998. – 232 с.
9. Gysbers N. C. Implementing a Whole School Approach to Guidance Through a Comprehensive Guidance System / N. C. Gysbers // Asian Journal of Counselling. – 2000. – № 7. – p. 5–17.
10. Hansen S. Integrative Life Planning: A Holistic Approach / S. Hansen // Journal of Employment Counseling. – 2011. – Vol. 48, № 4. – P. 167–169.
11. Herr E. Career Development and its Practice: A Historical Perspective / E. Herr // Career Development Quarterly. – 2001. – Vol. 43, № 3. – P. 196–211.
12. McDaniels C. Counseling for Career Development: Theories, Resources and Practice / C. McDaniels, N. C. Gysbers. – San Francisco: Jossey-Bass, 1992.
13. Super D. E. Career Education and the Meanings of Work: monographs on Career Education / D. E. Super. – Washington, DC: U. S. Office of Education, 1976. – 56 p.
14. Super D. E. Vocational Adjustment: Implementing a Selfconcept / D. E. Super // The Vocational Guidance Journal. – 1951. – Vol. 30, Issue 2. – p. 88–92.



Реферат

Становлення дефініцій «професійна кар'єра» і «консультування для кар'єри» в контексті професійного самовизначення молоді, яка навчається

Дмитро Закатнов

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник,  
завідувач лабораторії професійної орієнтації і виховання  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
професійна кар'єра, кон-  
сультування для кар'єри,  
професійне самовизна-  
чення.

Перед людиною постійно виникають проблеми, які потребують від неї визначення ставлення до професій, аналізу й рефлексії власних професійних досягнень, корекції професійних планів, ухвалення рішення щодо вибору або зміни професії, розв'язання інших професійно зумовлених питань, які охоплюють поняття «професійне самовизначення». Ефективне розв'язання зазначених проблем потребує створення системи психолого-педагогічного супроводу процесу професійного самовизначення особистості. В економічно розвинених країнах дана допомога надається у навчальних закладах в рамках системи заходів, що характеризуються як «консультування для кар'єри». Консультування для кар'єри можна визначити як систему психолого-педагогічної діяльності, спрямованої на формування у молоді людини адаптаційних здатностей і навичок, що дають йому змогу, з урахуванням конкуренції на ринку праці, ефективно використати свій особистісний і професійний потенціал. Дефініції «професійна кар'єра» й «консультування для кар'єри» є відносно новими для вітчизняної педагогіки. Проте порівняльний аналіз понять «професійна кар'єра» й «професійне самовизначення» дає підставу вважати їх близькими, оскільки в їхній основі лежить розвиток «Я-концепції» особистості. Таким чином, можна вважати, що засобом підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення можна розглядати не професійну орієнтацію, а більш широкий комплекс психолого-педагогічних заходів, які в зарубіжній педагогіці визначається як «консультування для кар'єри».

Abstract

Formation of definitions «professional career» and «career consulting» in a context of concerning young students' professional self-determination

Dmytro Zakatnov,

Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow,  
Head of the Laboratory for career guidance and training,  
Institute of Vocational Education under the National Academy of  
Pedagogical Sciences of Ukraine

**KEY WORDS:**  
professional career, career  
consulting, professional  
self-determination.

A human always faces problems connected with determining his attitude to professions, analysis and reflection of the own professional progress, correction in professional plans, taking decisions about choosing or changing a profession, solving other professionally specified questions that cover the notion «professional self-determination». Efficient solution of the aforementioned problems assumes creation of a system for psycho-pedagogical support as to the professional self-determination process. In developed countries this assistance finds itself in a framework of measures system which is characterized as «career consulting». Nowadays career consulting can be defined as a system of psycho-pedagogical activity directed at cultivating in a young person adaptation abilities and skills that enable him to efficiently use his personal and professional potential taking into account competition at a labor market. Definitions «professional career» and «career consulting» are considerably new for our native pedagogy. At the same time comparative analysis of the notions «professional career» and «professional self-determination» makes consider them to be similar as their basis is made up of a person's «self-concept» advance. Thus we believe that a means for preparing young students to professional self-determination is considered to be not a professional orientation but a broader complex of psycho-pedagogical measures that in foreign pedagogy are defined as «career consulting».

References

1. Bodalev A. A. O soderzhatelnom napolnenii poniatiya kariera i ee variantakh (About factual filling of a notion 'career' and its variants) // Kak stanoviat'sya velikimi ili vydaishchimis'ya? – Moscow, 1997. – p. 53–57.

2. Kirt N. L. Dinamika predstavleniy o professionalnoi kariere psikhologov obrazovaniya v processe professionalnogo samoopredeleniya (Dynamics of ideas about educational psychologists' professional career in the process of professional self-determination: synopsis).

---

Avtoreferat dysertatsii kandydata psykholoichnykh nauk, Moscow, 2000, 21 p.

3. Konsultirovanie po voprosam kariery (KVK) (Career questions consulting) // Psikholoicheskaiya entsiklopediya [Electronic source], [http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc\\_psychology](http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_psychology).

4. *Ladanov I. D.* Psikhologiya upravleniya rynochnymi strukturami: Preobrazuiushchee liderstvo (Psychology of market structure management: Reforming leadership). – Moscow, 1997. – 288 p.

5. *Mogilevkin E. A.* Lichnostnye faktory professionalnoi kariery gosudarstvennykh sluzhashchikh (Personality factors of a professional career for civil servants: Dissertation): Dis. kandidata psikhol. nauk. – Moscow, 1998, 146 p.

6. *Moskalenko O. V.* Akmeologiya professionalnoi kariery lichnosti: uchebnoe posobie (Acmeology of a professional career: teaching aid). Moscow, 2007. – 352 p.

7. *Priazhnikov N. S.* Professionalnoe i lichnostnoe samoopredelenie (Professional and personality self-determination). – Moscow, 1996. – 256 p.

8. *Sokolova A. S.* «Konsultirovanie dlia kariery» kak vid obrazovaniya vzroslykh v SShA («Career consulting»

as sort of education for adults in the USA: Dissertation). Dis. kandidata ped.nauk. – Moscow, 1998. – 232 p.

9. *Gysbers N. C.* Implementing a Whole School Approach to Guidance Through a Comprehensive Guidance System / N. C. Gysbers // Asian Journal of Counselling. – 2000. – № 7. – p. 5–17.

10. *Hansen S.* Integrative Life Planning: A Holistic Approach / S. Hansen // Journal of Employment Counseling. – 2011. – Vol. 48, № 4. – P. 167–169.

11. *Herr E.* Career Development and its Practice: A Historical Perspective / E. Herr // Career Development Quarterly. – 2001. – Vol. 43, № 3. – P. 196–211.

12. *McDaniels C.* Counseling for Career Development: Theories, Resources and Practice / C. McDaniels, N. C. Gysbers. – San Francisco: Jossey-Bass, 1992.

13. *Super D. E.* Career Education and the Meanings of Work: monographs on Career Education / D. E. Super. – Washington, DC: U. S. Office of Education, 1976. – 56 p.

14. *Super D. E.* Vocational Adjustment: Implementing a Selfconcept / D. E. Super // The Vocational Guidance Journal. – 1951. – Vol. 30, Issue 2. – p. 88–92.

**МОДУЛЬНО-КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ БУДІВЕЛЬНОЇ ТА МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗЕЙ****Василь Ягупов,***доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

модульно-компетентнісний підхід, педагогічні правила, професійна компетентність, спеціальна компетентність, модуль, модульне навчання, принципи.

**Реферат**

У статті обґрунтовано педагогічні правила реалізації модульно-компетентнісного підходу в професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівної галузей промисловості, показано взаємозв'язок і взаємозумовленість принципів модульного й компетентнісного підходів. Підкреслено, що ці педагогічні правила мають міжпредметний, інтегральний, динамічний, різновекторний, багатофункціональний і водночас суб'єктний характер.

Проаналізовано й визначено педагогічні правила реалізації модульно-компетентнісного підходу до професійної підготовки майбутніх кваліфікованих працівників будівельної та машинобудівної галузей промисловості, сукупність їхніх однорідних вимог перетворюється на відповідні принципи: ціннісно-мотиваційного наповнення майбутньої спеціальності, практико- і суб'єктно-орієнтованої спрямованості професійної підготовки майбутнього спеціаліста; конкретності й водночас універсальності змісту його професійної підготовки; моделювання і стандартизації професійної підготовки майбутнього спеціаліста; забезпечення об'єктивного діагностування її результатів; модульності, виділення зі змісту навчання окремих елементів; динамічності; дієвості й оперативності знань і їхньої системності; гнучкості; усвідомленої перспективи; різнобічності методичного консультування; паритетності; комплексних, інтегральних і часткових дидактичних цілей; реалізації зворотного зв'язку; забезпечення єдності професійних знань та вмінь; оптимальної передачі інформації й методичного матеріалу; цільового призначення інформаційного матеріалу; опори на помилки.

**Вступ.** Для цілеспрямованого впровадження модульно-компетентнісного підходу в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівної галузей промисловості необхідно конкретизувати його вимоги, які мають надпредметний, міжпредметний, інтегральний, динамічний, різновекторний, багатофункціональний і водночас суб'єктний характер. Ці вимоги мають назву «педагогічні правила» чи «принципи модульно-компетентнісного підходу», які тісно пов'язані із загальнодидактичними.

У педагогіці є досить багато досліджень з проблем модульного та компетентнісного підходів в освіті, які, попри певні суперечності та неузгодження, доповнюють один одного і демонструють перспективи їх використання в системі безперервної професійної освіти. Зокрема, основи модульного навчання закладено в працях Б. Ф. Скіннера. Ці основи були теоретично обґрунтовані в роботах Дж. Рассела, Б. і М. Гольдшміда (дати можливість учням працювати в зручному темпі, обирати зручний для кожного спосіб навчання), К. Курха (допомогти учням визначити свої сильні і слабкі сторони, дати можливість тренуватися самим, використовуючи коригуючі моделі), Р. Оуенса (інтегрувати різні форми й методи навчання учнів).

Їхні послідовники розвивали теоретичні та методичні аспекти модульного навчання. У радянську педагогіку модульне навчання проникло наприкінці 80-х рр. XX ст. завдяки працям П. Юцявичене та її учнів і послідовників. Так, В. Закорюкін, В. Панченко та інші пропонували гнучко компонувати зміст навчання із

сформованих одиниць навчального матеріалу; Й. Прокопенко і М. Чошанов, як і П. Юцявичене, вважали, що за допомогою модульного навчання можна забезпечити високий рівень підготовленості учнів до професійної діяльності; В. Гаркунов, В. Карпов, Т. Усанова, П. Юцявичене пропонували використовувати міжпредметні модулі в системі професійно-технічної освіти; М. Катханов, М. Анденко – встановити міждисциплінарні зв'язки між навчальними дисциплінами та вирішити проблему взаємодії між спеціальними кафедрами вищої школи; М. Миронова, В. Пасвянскене, М. Тересявичене – систематизувати знання і вміння з навчальної дисципліни; Н. Лаврентьева обґрунтувала педагогічні основи розроблення і впровадження модульної технології у вищій школі тощо.

Модульну технологію у вітчизняній системі освіти представили у своїх дослідженнях А. Алексюк, І. Богданова, О. Гуменюк, І. Мороз, Л. Романишина, П. Сікорський, А. Фурман, Н. Шиян та багато інших учених. Організацію модульної підготовки працівників відповідно до вимог ринку праці, модульну систему професійного навчання та організаційно-педагогічні аспекти модульного навчання професій, педагогічну технологію модульного навчання професії учнів ПТНЗ в Україні досліджують: С. Заславська, Г. Костюченко, Ю. Максименко, Г. Матвеев, О. Микуляк, М. Матвеев, А. Нікуліна, Д. Паньков, р. Шацька [1–4], В. Ягупов [7].

Наступним популярним підходом наприкінці XX ст. виявився компетентнісний підхід, основні теоретичні та методологічні основи якого стали об'єктом і предметом дослідження багатьох науковців. Зокрема,

найбільш істотні у сфері цього підходу такі дослідження: вдосконалення системи професійної освіти на основі його застосування (В. Бездухов, В. Болотов, Г. Єльнікова, В. Луговий, А. Маркова, О. Овчарук, В. Серіков, О. Тубельський, В. Ягупов та ін.); визначення основних видів компетентності (Г. Селевко, А. Хурторський, Т. Шамова й ін.); обґрунтування поняття «професійна компетентність» як складного багатовимірного педагогічного феномена, який використовується для демонстрації формування конкретного фахівця як суб'єкта професійної діяльності (В. Бездухов, М. Волошин, А. Маркова, С. Мішина, П. Третьяков, С. Шишов та ін.); формування професійної компетентності у майбутніх фахівців, у тому числі в системі ПТО (Г. Данилова, А. Дубасенюк, В. Єрмаков, Т. Мазецько, В. Міщенко, Н. Ничкало, В. Радкевич, В. Свистун, В. Семиченко, Т. Сорочан, Л. Хоружа, Л. Шевчук, О. Юртаєва, В. Ягупов та ін.).

Незважаючи на таку широку тематику досліджень, нині у професійній педагогіці має місце неоднозначне розуміння й трактування змісту і смислового поля модульного та компетентнісного підходів у професійній освіті, які істотно доповнюють один одного.

При обґрунтуванні модульно-компетентнісного підходу до безперервної професійної освіти необхідно звернути увагу на значні зміни, які зазнала національна система професійно-технічної освіти (далі – ПТО) на початку ХХІ століття. Насамперед необхідно чітко визначити основні педагогічні умови реалізації компетентнісного підходу в процесі професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, оскільки обґрунтування державних стандартів професійної підготовки здійснено на його провідних ідеях і принципах, що перегукуються з принципами модульного підходу.

**Принцип ціннісно-мотиваційного наповнення майбутньої спеціальності** для випускників системи ПТО є вихідним принципом компетентнісного підходу. Необхідність цього принципу зумовлена кількома причинами, серед яких основною є актуалізація ціннісно-мотиваційної сфери майбутнього фахівця у процесі професійної підготовки. Цей принцип має «стартовий» характер, оскільки спонукає учнів використовувати свої внутрішні механізми оволодіння професійною компетентністю і секретами професійної майстерності, наповнює смислом їхню навчальну діяльність, допомагає ставати суб'єктами навчальної та майбутньої професійної діяльності. Педагогічні правила даного принципу такі: поступове введення учнів у світ професії, прищеплення їм мотивів і цінностей майбутньої професійної діяльності в будівельній і машинобудівній галузях промисловості; цілеспрямоване стимулювання активної навчальної діяльності учнів до опанування майбутнім фахом; формування професійної етики у майбутніх фахівців, що має стати кінцевим результатом реалізації цього принципу.

**Принцип суб'єктно-орієнтованої спрямованості підготовки майбутнього фахівця** є логічним смисловим продовженням попереднього принципу. Універсальною, головною метою ПТО є формування суб'єкта професійної діяльності. Для реалізації цього принципу необхідно дотримуватися таких педагогічних правил: рефлексивності, що забезпечує спрямованість суб'єктів освітнього процесу – педагогічних

працівників і учнів – на оперативну об'єктивну оцінку ходу й результатів своєї діяльності; актуалізації механізмів суб'єктної адаптації педагогічних працівників і учнів до навчального та професійного середовища й стимулювання їхньої суб'єктної поведінки і діяльності в навчальному процесі; педагогічне забезпечення особистісного включення учня в навчальну діяльність як її суб'єкта; створення гуманістичного й професійно-орієнтованого освітнього середовища – «педагогіки професійної співпраці», що характеризується партнерською позицією педагогічного працівника з учнем; зміни ролі педагогічного працівника із всезнаючого на старшого, досвідченого товариша, професіонала своєї справи.

**Принцип практико-орієнтованої спрямованості професійної підготовки майбутнього фахівця** теж важливий, оскільки в компетентнісному підході однією з головних цілей професійної підготовки повинно бути не тільки і не стільки формування в учнів значного обсягу професійних знань, умінь, навичок, здатностей та досвіду, скільки формування суб'єктної готовності й практичної здатності актуалізувати професійні знання, уміння, навички, здатності та досвід у майбутній професійній діяльності і раціонально використовувати їх у процесі реалізації своїх компетенцій.

Основні педагогічні правила цього принципу: забезпечення єдності теоретичної і практичної підготовки майбутніх фахівців будівельної та машинобудівної промисловості професійної; вирішення різноманітних професійно-орієнтованих завдань, що характерні для будівельної та машинобудівної промисловості; цілеспрямоване формування практичного мислення у суб'єкта професійної діяльності в будівельній і машинобудівній промисловості; формування професійно важливих якостей майбутніх фахівців будівельної та машинобудівної промисловості.

**Принцип конкретності й водночас універсальності змісту професійної підготовки майбутнього фахівця**, який повинен мати дидактично адаптований професійний досвід вирішення світоглядних, пізнавальних, моральних, соціальних і головне – професійних проблем майбутніх фахівців будівельної та машинобудівної промисловості. Основні педагогічні правила цього принципу: зміст професійної підготовки майбутнього фахівця треба орієнтувати на модель спеціаліста, в якій передбачено основні складові його професійної компетентності, а також враховано вимоги компетентнісного підходу до професійної підготовки майбутніх фахівців; цілеспрямоване формування професійної компетентності фахівців будівельної та машинобудівної промисловості; цілеспрямоване формування спеціальної компетентності конкретного фахівця будівельної або машинобудівної промисловості.

**Принцип моделювання**, який дає змогу створити модель спеціаліста на основі компетенцій конкретного фахівця будівельної та машинобудівної промисловості, а також обґрунтувати модель його професійної компетентності та її формування.

Основні педагогічні правила реалізації цього принципу: чітке визначення інваріантної структури професійної компетентності конкретного фахівця будівельної або машинобудівної промисловості, що складається із системи компонентів; забезпечення

змістовного зв'язку між професійною компетентністю і компетенціями конкретного фахівця будівельної або машинобудівної промисловості; чітке визначення варіативної структури професійної компетентності конкретного фахівця будівельної чи машинобудівної промисловості – змісту й структури спеціальної компетентності.

**Принцип стандартизації професійної підготовки майбутнього фахівця** реалізується за допомогою державного освітнього стандарту. Результатом професійної підготовки має бути формування професійної компетентності фахівця, що включає оволодіння ним професійними знаннями, уміннями, навичками, здібностями, професійно важливими якостями і позитивне ставлення до майбутньої фахової діяльності. Професійна підготовка може бути структурована як системна характеристика, що складається з різних компонентів, які дослідники визначають по-різному, але які можна уніфікувати. Основні педагогічні правила реалізації цього принципу такі:

1. Чітко визначити універсальну змістовну структуру професійної компетентності майбутніх фахівців будівельної або машинобудівної промисловості, що може мати такий склад: ціннісно-мотиваційний і особистісне ставлення майбутнього спеціаліста до професійної діяльності; професійні знання, які дають уявлення про те, з одного боку – ЩО необхідно робити як фахівцю будівельної або машинобудівної промисловості (теоретичні знання), а з іншого – ЯК це робити (практичні знання); здатність до практичної реалізації цих знань у професійній діяльності, фаховій поведінці та спілкуванні як суб'єкта професійної діяльності (практична підготовленість); готовність до актуалізації цих знань, умінь, навичок і здатностей, свого особистісного й професійного потенціалу у професійній діяльності, а також у поведінці та спілкуванні; професійно важливі якості; професійна суб'єктність, тобто самодетермінація, саморегуляція, саморефлексія, самоконтроль і самооцінка професійної діяльності, своєї поведінки, спілкування в суспільстві, у професійному середовищі.

2. Чітко визначити універсальну функціональну структуру професійної компетентності майбутніх фахівців будівельної або машинобудівної промисловості, яка може мати такий склад: ціннісно-мотиваційна функція спеціаліста щодо професійної діяльності; когнітивна функція спеціаліста відносно професійної діяльності; операційно-діяльнісна функція спеціаліста щодо професійної діяльності; технологічна функція спеціаліста у професійній діяльності; професійно важливі якості; суб'єктна функція спеціаліста.

**Принцип забезпечення об'єктивного діагностування результатів професійної підготовки випускника.** Для об'єктивного діагностування сформованості професійної компетентності необхідні не предметні, а системні, професійно-орієнтовані критерії, що дають змогу оцінити професійну підготовленість випускника як суб'єкта професійної діяльності в будівельній або машинобудівній промисловості. Для цього ми пропонуємо орієнтуватися на універсальну структуру професійної компетентності майбутніх фахівців і діагностувати сформованість кожного компонента. Відповідно ми пропонуємо такі критерії: ціннісно-

мотиваційний; когнітивний; операційно-діяльнісний; технологічний, індивідуально-психологічний (професійно важливі якості); суб'єктний. Це мінімальна кількість критеріїв, які, залежно від спеціальності і спеціалізації конкретного випускника, можуть уточнюватися, доповнюватися чи змінюватися (наприклад, комунікативними, емоційно-вольовими).

Ці принципи компетентнісного підходу розвиваються, доповнюються і конкретизуються принципами модульного підходу, до яких, на думку П. Юцявичене, належать такі: модульності; виділення зі змісту навчання відокремлених елементів; динамічності; дієвості й оперативності знань та їхніх систем; гнучкості; усвідомленої перспективи; різнобічності методичного консультування; паритетності [6]. М. Чошанов же виділяє такі принципи модульного навчання: модульність, системність, мотивація, проблемність, когнітивна візуалізація, опора на помилки, економія навчального часу [5].

Згідно з **принципом модульності**, навчання має будуватися за окремими модулями, що охоплюють зміст, організаційні форми, методи, засоби навчання і навчальної діяльності учнів. Він реалізується шляхом автономної побудови навчального матеріалу, за допомогою так званих автономних порцій, якими мають оволодіти учні. Відповідно до цього принципу, навчання будуватиметься за окремими функціональними вузлами – модулями, призначеними для досягнення конкретних дидактичних цілей чи в руслі компетентнісного підходу – практичних умінь і здатностей. Для реалізації цього принципу треба виконувати такі педагогічні правила: навчальний матеріал конструювати так, щоб він забезпечував досягнення кожним учнем поставлених перед ним дидактичних цілей, а саме повноту навчального матеріалу; навчальний матеріал має бути представлений настільки закінченим блоком, щоб можна було конструювати єдиний зміст навчання з окремих модулів, які відповідали б комплексній дидактичній меті, тобто забезпечувалася відносна самостійність елементів навчального матеріалу; треба інтегрувати різні види, методи, форми й засоби навчання учнів відповідно до змісту та складності навчального матеріалу, оснащеності навчально-матеріальної бази ПТНЗ, які забезпечують досягнення поставленої дидактичної мети.

**Принципи структуризації та проблемності змісту навчання** передбачають визначення ієрархії дидактичних цілей у процесі опанування модулями, послідовність і цілісність викладу навчального матеріалу в модулях, проблемність його змісту, логічну завершеність й автономність модулів та їх наочність. Проблемність і структуризація взаємозумовлені, оскільки в основі структуризації має бути навчальна проблема. Для реалізації цих принципів необхідно дотримуватися таких педагогічних правил: чітко сформулювати комплексну дидактичну мету модульної програми; визначити інтегровану дидактичну мету та виокремити в ній структуру часткових цілей; досягнення часткових цілей повинно повністю забезпечуватися навчальним матеріалом кожного елемента; сукупність часткових цілей складає одну інтегровану мету; побудувати блок-схему модульної програми з урахуванням наступної ієрархії цілей: комплексна дидактична мета реалізується всією модульною програмою; вона об'єднує інтегрова-

ні дидактичні цілі, реалізацію кожної з яких забезпечує конкретний модуль, а часткові цілі, що входять в інтегровану дидактичну мету, реалізуються окремими навчальними елементами модулів; скласти перелік професійних знань, навичок і вмінь, а по змозі – й здатностей, який формує кожен модуль; підготувати тезаурус навчальної дисципліни й забезпечити її однакову знакову символіку; проаналізувати зміст кожного модуля і формувати готовність учнів до їх вивчення шляхом використання раніше набутих знань, умінь, навичок і здатностей; наочно представити логічну структуру модуля блок-схемою, графом чи генеалогічним деревом з подальшою нумерацією елементів, щоб учень бачив «траскторію вивчення навчальної дисципліни» за допомогою модулів; взяти за основу структури модуля структуру його навчальних елементів плюс додатковий елемент, призначений для розкриття інтегральної мети й часткових дидактичних цілей модуля; представити зміст основних навчальних елементів у теоретичному і практичному блоках модуля; теоретичний блок містить навчальний матеріал у концентрованій формі й завершується резюме – узагальненням змісту модуля в зручному для запам'ятовування вигляді, наприклад у формі опорного конспекту; практичний блок містить типові задачі, необхідні для відпрацювання нових понять і вмінь, та алгоритми їх рішення, прикладні задачі й альтернативні шляхи їх вирішення, тестові завдання різного рівня складності, довідкові дані, комплект завдань для підвищення рейтингу, список рекомендованої літератури; візуалізація навчального матеріалу; зміст модуля має відповідати вимогам послідовності, цілісності, компактності та автономності.

**Принцип усвідомленої перспективи** спрямований на те, щоб учні розуміли й усвідомлювали свої близькі, середні й віддалені перспективи навчання у процесі набуття професійної освіти. Цей принцип орієнтований на стимулювання активної навчальної діяльності учнів на основі усвідомлення ними ієрархії цілей набуття професійної освіти. Для реалізації вимог цього принципу треба дотримуватися таких педагогічних правил: кожному учневі спочатку потрібно представляти всю модульну програму, розроблену на тривалий етап навчання – курс, рік або за весь період навчання; допомогти учневі розуміти та усвідомити комплексну дидактичну мету модульної програми, яку він має сприйняти як особисто значущий і очікуваний результат; чітко сформулювати програму навчальних дій учня щодо досягнення ієрархії цілей навчання у процесі набуття професійної освіти; конкретно описати інтегровані цілі навчання на початку кожного модуля як результати навчальної діяльності; необхідно точно вказати часткові цілі навчання на початку кожного елемента як результати навчальної діяльності учня.

**Принцип варіативності** спрямований на забезпечення диференціації змісту навчання, а також створення учням умов для індивідуального темпу просування по різних варіантах модульної програми: повного, скороченого та поглибленого. Зміст цього принципу трансформується в принцип адаптивності, наповнюючись новим змістом, – коли модуль забезпечує не тільки рівневу диференціацію, а й профільну, тобто професійно-прикладну спрямованість навчальних елементів модулів. Більш того, вкажемо на ще одну грань

цього принципу, в якій відображається різноманіття дидактичних форм і методів. Для реалізації вимог цього принципу необхідно дотримувати таких педагогічних правил: спроектувати зміст модуля з урахуванням наступності відповідних рівнів освіти; визначити область професійно-прикладних проблем, вирішення яких відбувається в межах даної навчальної дисципліни, і відібрати зміст для модулів, спрямованих на забезпечення профільної диференціації; диференціювати зміст модулів за обсягом, залежно від спеціальності та спеціалізації (повний, скорочений, ознайомчий курси); диференціювати зміст модулів за рівнем складності комплектів завдань, що входять у модуль.

**Принцип динамічності** забезпечує учневі вільний вибір для подальшого вивчення змісту певного модуля чи його окремого елемента. Цей принцип передбачає постійне оновлення змісту модуля. Одним із шляхів дотримання вимог даного принципу може бути така побудова навчального матеріалу, складові змінної частини якого могли б бути досить незалежними одна від одної і давали змогу змінювати, доповнювати й розвивати навчальний матеріал як кожного модуля, так і його окремих елементів. Педагогічні правила, які висуває цей принцип: забезпечити таку побудову навчального матеріалу з навчальної дисципліни, змінні частини якої могли б бути достатньо незалежними одна від одної і давали б змогу швидко змінювати, доповнювати й розвивати навчальний матеріал кожного розділу; комплектуючи елементи різних модулів, можна було б створювати нові модулі; модуль має бути представлений у такій формі, щоб його елементи можна було легко замінити іншими складниками.

**Принцип діяльності** є одним з важливих, оскільки дотримання його вимог стимулює діяльну поведінку учнів у процесі опанування змістом модулів, передбачає прояв ініціативності, винахідливості й самостійності в навчальній діяльності. Основні педагогічні правила цього принципу: зміст модуля та методика його вивчення мають стимулювати навчальну діяльність учня; методика вивчення модуля має стимулювати суб'єкту поведінку учня у навчальній діяльності; формувати в учнів культуру навчальної діяльності та сприяти її розвитку.

Цей принцип тісно пов'язаний з **принципом гнучкості**, який ґрунтується на тому, що модульні програми, модулі й навчальні елементи можуть легко адаптуватися до індивідуальних потреб учнів. У зазначених умовах йдеться не тільки про змістову, а й про методичну адаптацію. Смісл такого підходу полягає в забезпеченні гнучкості побудови індивідуалізованого змісту навчання і простоти вибору учнями більш зручних для себе шляхів та індивідуальних темпів засвоєння навчального матеріалу. Цей принцип є одним із визначальних і, на нашу думку, найскладнішим для реалізації у процесі модульно-компетентнісного навчання, оскільки задоволення його вимог сприяє реалізації вимог інших принципів. Виділяють змістовну (можливість диференціації та інтеграції змісту навчання) і структурну (динамічність та мобільність структури модульної програми й модуля до можливості проектування гнучкого розкладу навчальних занять) гнучкість. Реалізація цього принципу вимагає дотримання таких педагогічних правил: при індивідуалізації

змісту навчання необхідна вихідна діагностика знань, яка має бути організована так, щоб за її результатами можна було легко побудувати індивідуалізовану структуру конкретного модуля; для індивідуалізації змісту навчання необхідний аналіз навчальних потреб учня (-ів) та його навчальних здібностей і здатностей; гнучкість управління навчальним процесом, що передбачає варіативність методів та засобів навчання, гнучкість системи контролю й оцінювання, індивідуалізацію навчально-пізнавальної діяльності учнів; побудувати модульну програму і, відповідно, модулі таким чином, щоб легко забезпечувалася можливість пристосування змісту навчання і шляхів його засвоєння до індивідуальних потреб учнів; сприяти індивідуальному темпу засвоєння учнями змісту модуля (-ів); забезпечити індивідуалізацію технологій, методик, форм та засобів навчання за допомогою методичної частини модуля; потрібний індивідуальний контроль і самоконтроль після досягнення визначеної мети навчання.

**Принцип різнобічності методичного консультування** вимагає від педагогів професіоналізму у педагогічній діяльності щодо організації навчальної діяльності учнів, а від учнів – уміння вчитися. Відповідно, це передбачає активне їхнє співробітництво, цілеспрямовану методичну допомогу педагогів учням. Водночас на успішність навчальної діяльності учнів впливає безліч чинників, насамперед відповідність змісту навчання їхнім можливостям. Але в процесі їхньої навчальної діяльності виникає багато труднощів, зокрема, через несформованість навчальної компетентності, невміння вибирати оптимальні шляхи засвоєння навчального матеріалу, нерозвиненість навичок і вмінь до самостійного пізнання та самоосвіти. Існують проблеми й у професійно-педагогічній діяльності педагогів, наприклад, через брак педагогічної майстерності, невміння застосовувати сучасні методи, технології, форми та засоби навчання, організації навчальної діяльності учнів. Шляхи вирішення цих проблем містяться в педагогічних правилах реалізації принципу різнобічності методичного консультування: навчальний матеріал у модулях має бути методично обґрунтованим, містити методичні рекомендації, конкретні методи, форми й засоби, що полегшують засвоєння навчальної інформації; мають бути запропоновані різні, в тому числі альтернативні, методи, форми та засоби засвоєння змісту модуля, які учень може вільно вибирати, або, спираючись на них та на особистісний досвід, створювати власну методіку навчальної діяльності; необхідно здійснювати також систематичне методичне консультування педагога щодо організації процесу навчання й надання консультативної допомоги учням.

**Принцип паритетності** призначений забезпечувати рівноправні, партнерські взаємини педагогів й учнів у навчальному процесі, сприяти переходові від суб'єкт-об'єктних до суб'єкт-суб'єктних взаємин. Реалізація цього принципу здебільшого залежить від рівня підготовленості як педагогічних працівників, так і учнів до суб'єктної поведінки. Останнім часом у педагогічній теорії та практиці приділяється особлива увага активізації учнів у навчальній діяльності, розвитку управління та його перетворенню на самоуправління в навчальній діяльності. Необхідно зосередити увагу на створенні базисних умов для реалізації суб'єкт-

суб'єктної взаємодії у процесі навчання. Таким базисом може бути рівень підготовленості учнів, оскільки від них насамперед залежить характер управління та самоуправління в навчальній діяльності. Але про які реальні відносини може йти мова, коли, як це буває за традиційного навчання, основною метою більшості занять педагоги ставлять надання учням якомога більшого обсягу інформації? Іншими словами, під час навчальних занять педагогічні працівники найчастіше роблять «інформаційні ін'єкції» учням, забуваючи про необхідність реалізації інших функцій – виховної, розвивальної тощо. Ефективним навчально-виробничий процес буде за умови, якщо сам учень максимально активний, а педагог реалізує насамперед консультативно-координаційну функцію на основі індивідуального та диференційованого підходів до кожного учня. Але для цього необхідно забезпечити учня сучасними засобами навчання, серед яких провідним є модульне навчання. Використовуючи такий інформаційний засіб, учень зможе самостійно засвоювати новий навчальний матеріал, а від педагога потребуватиме насамперед методичної допомоги. Принцип паритетності передбачає дотримання таких педагогічних правил: модульна програма забезпечує можливість самостійного засвоєння знань учнями навчального матеріалу; звільнення педагога від виконання суто інформаційної функції і створення умови для реалізації консультативно-координаційної функції; методика вивчення модулів покликана створювати сприятливі умови для спільного вибору педагогом і учнем оптимального шляху навчання; методика вивчення модулів має забезпечувати сприятливі умови для створення і підтримання суб'єкт-суб'єктних взаємин між педагогічними працівниками та учнями.

**Принцип цільового призначення інформаційного матеріалу** полягає в тому, що зміст банку інформації в модулях, в тому числі можливі методи оволодіння матеріалом, конструюється із комплексних, інтегральних і часткових дидактичних цілей. Модулі при цьому будуть модулями пізнавального типу. У процесі досягнення окреслених цілей створюються модулі операційного типу, які, в свою чергу, можуть бути рецептно-операційними для вивчення окремої навчальної дисципліни, або модулі системно-діяльнісного типу для застосування системи знань у ході навчального процесу. Як свідчить аналіз наукової літератури та втілення модульного навчання у практику, ці основні підходи у різних педагогічних системах мають свої особливості.

Тісно пов'язаний з цим принципом **принцип поєднання комплексних, інтегральних і часткових дидактичних цілей**, які складають таксономію (ієрархію) цілей модульної програми. Комплексна дидактична мета реалізується всією модульною програмою. Вона охоплює й об'єднує інтегральні дидактичні цілі, реалізація кожної з яких забезпечує конкретний модуль, тобто цілі вивчення модулів у сукупності складають комплексну мету модульної програми. Педагогічні правила реалізації цього принципу: чітко сформулювати комплексну дидактичну мету реалізації всієї модульної програми; визначити зміст кожної інтегральної дидактичної мети та сформулювати часткові цілі для її досягнення; конкретно визначити інтегровану дидактичну мету та виокремити в ній структуру часткових цілей; досягнення часткових цілей має повніс-

то забезпечуватися навчальним матеріалом кожного модуля; сукупність часткових цілей складає одну інтегровану дидактичну мету, зміст якої має становити один модуль.

**Принцип реалізації зворотного зв'язку** вимагає, щоб процес засвоєння знань був керованим і була можливість його коригувати й контролювати. Для реалізації цього принципу треба скористатися процедурами: розробити методичне забезпечення контролю засвоєння змісту навчання, тобто скласти перелік знань, умінь, навичок, а по змозі – й здатностей з кожного модуля; підготувати систему завдань і вправ, в яку доцільно включити типові, проблемні (нестандартні, творчі) й діагностичні (службові – засобом контролю і аналізу засвоєння навчального змісту) завдання та диференціювати їх за складністю; блок завдань має сприяти оцінюванню набутих знань, умінь, навичок і здатностей; розробити еталони відповідей до всіх завдань, а типових – алгоритми рішення або орієнтовну основу дій; розробити блок контролю (поточний контроль – наприкінці кожного навчального елемента, рубіжний – наприкінці модуля); поточний контроль може здійснюватися у формі самоконтролю за наявними в модулі дидактичними тестами та завданнями; створити фонд оцінних засобів, які включають типові завдання, контрольні роботи, тести й методи контролю.

**Принцип забезпечення єдності професійних знань і умінь.** У системі ПТО є проблема щодо забезпечення єдності професійних знань та вмінь, яка негативно впливає на рівень їх професійної підготовки як фахівців. У зв'язку з цим важливе не тільки опанування теоретичних, а й формування практичних умінь і навичок, тобто навчати основним навичкам і вмінням майбутньої професійної діяльності. Основні педагогічні правила реалізації цього принципу: стимулювання творчого ставлення учнів до навчальної діяльності; формування системи професійних знань з різних навчальних дисциплін; цілі вивчення навчальних дисциплін треба формулювати в термінах розумової та практичної діяльності; міжпредметна побудова змісту модулів за логікою розумової й практичної діяльності майбутнього фахівця; творче використання активних методів навчання, які стимулюють формування практичного мислення майбутнього фахівця.

**Принцип оптимальної передачі інформації і методичного матеріалу** передбачає представлення матеріалу модуля у зручній для учня формі, яка забезпечує успішне його засвоєння в конкретних умовах організації навчального процесу, а також самостійно. У модульному навчанні створенню умов (у тому числі вибору методів навчання) приділяється особливе значення, оскільки передбачається, що основним способом засвоєння є самостійна робота учнів за модульною програмою з додатковою літературою та обладнанням.

**Принцип опори на помилки** спрямований на систематичне створення у процесі професійного навчання проблемних ситуацій, які передбачають пошук учнями помилок. Головне призначення цього принципу – формування критичного, практичного мислення як фахівця.

Основні педагогічні правила цього принципу: створення ситуацій на навчальних заняттях, особливо на практичних, які передбачають пошук учнями помилок; стимулювання творчого мислення й активності учнів на навчальних заняттях; розробка таких дидактичних матеріалів та засобів, які стимулюють мисленеві процеси учнів на заняттях і в процесі самостійної роботи; цілеспрямоване формування узагальнених діагностичних умінь: встановлення факту дефекту, відхилення від норми; виявлення ділянки порушення; визначення причини появи відхилення, дефекту; вибір способу усунення дефекту; ліквідація дефекту; перевірка.

**Висновок.** Принципи модульно-компетентнісного підходу істотно змінюють роль і функції педагогів ПТО, оскільки на перший план виходять їхні виховна й розвивальна функції: головним стає не навчальна дисципліна, яку вони викладають, а особистість учня і його навчальна, соціальна й професійна компетентність, які формуються в процесі професійної підготовки; не навчальна дисципліна формує професійну компетентність майбутнього фахівця, а зміст і характер навчальної діяльності її формує.

Щойно викладені принципи взаємопов'язані та взаємозумовлені. Їх треба дотримуватися у процесі обґрунтування державних стандартів ПТО, формування навчальних програм та їх реалізації, а також у процесі контролю дієвості програм.

#### Література

1. Микуляк О. П. Модульна система професійного навчання: навч.-метод. посіб. / О. П. Микуляк, Г. П. Матвеев, М. П. Костюченко. – Донецьк: Юго-Восток ЛТД, 2002. – 246 с.
2. Паньков Д. В. Організаційно-педагогічні аспекти модульного навчання професій учнів ПТНЗ: рекомендації для педагогічних працівників ПТНЗ / Д. В. Паньков. – Донецьк: ДПО ІПП, 2001. – 55 с.
3. Паньков Д. В. Організація модульної підготовки працівників у відповідності з вимогами ринку праці / Д. В. Паньков // Проблеми інж.-пед. освіти. – 2003. – №5. – С. 260–266.
4. Педагогічна технологія модульного навчання професії: монографія / С.О. Заславська, М. П. Костюченко, Ю. Б. Максименко та ін. – Донецьк: ДПО ІПП, 2001. – 344 с.
5. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: методическое пособие / М. А. Чошанов. – М.: Народ. образование, 1996. – 160 с.
6. Юцявичене П. А. Теоретические основы модульного обучения: Дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 / П. А. Юцявичене. – Вильнюс, 1990. – 420 с.
7. Ягунов В. В. Модульно-компетентностный подход к профессиональной подготовке будущих квалифицированных работников / В.В. Ягунов // Нові технології навчання: [зб. наук. праць / гол. ред. О. А. Удод]. – К., 2014. – Вип. 81. – С. 198–206.



**Реферат****Модульно-компетентностный подход к профессиональной подготовке будущих квалифицированных работников строительной и машиностроительной отраслей промышленности****Василий Ягупов,***доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины***КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

модульно-компетентностный подход, педагогические правила, профессиональная компетентность, специальная компетентность, модуль, модульное обучение, принцип.

В статье обоснованы педагогические правила реализации модульно-компетентностного подхода в профессиональной подготовке будущих квалифицированных работников строительной и машиностроительной отраслей промышленности, показаны взаимосвязь и взаимодополнение принципов модульного и компетентностного подходов. Подчеркнуто, что эти педагогические правила имеют межпредметный, интегральный, динамический, разновекторный, многофункциональный и одновременно субъектный характер.

Проанализированы и определены педагогические правила реализации модульно-компетентностного подхода к профессиональной подготовке будущих квалифицированных работников строительной и машиностроительной отраслей промышленности, совокупность однородных требований которых превращается в соответствующие принципы: ценностно-мотивационного наполнения будущей специальности; практико- и субъектно-ориентированной направленности профессиональной подготовки будущего специалиста; конкретности и одновременно универсальности содержания его профессиональной подготовки; моделирования и стандартизации профессиональной подготовки будущего специалиста; обеспечения объективного диагностирования её результатов; модульности; выделения из содержания обучения обособленных элементов; динамичности; действенности и оперативности знаний и их системности; гибкости; осознанной перспективы; разносторонности методического консультирования; паритетности; комплексных, интегральных и частных дидактических целей; реализации обратной связи; обеспечение единства профессиональных знаний и умений; оптимальной передачи информации и методического материала; целевого предназначения информационного материала; опоры на ошибки.

Дается анализ каждого принципа и формулируются его педагогические требования.

**Abstract****Modular-competence approach to the professional training of the would-be skilled workers in the construction and machine building industry spheres****Vasyl Yagupov,***D. Sc. in Pedagogy,  
professor, Leading scientific research fellow  
of the Professional Technical Education Institute,  
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine***KEY WORDS:**

modular-competence approach, pedagogical rules, professional competence, special competence, module, modular learning, principle

The article proposes pedagogical rules of implementation of the modular-competence approach in the professional training of the would-be skilled workers in the construction and machine building industry spheres. It shows interrelation and mutual complementation of the modular and competence approaches principles. It highlights that these pedagogical rules have intersubjectal, integral, dynamic, multivectoral, multifunctional and, simultaneously, subjective nature.

It analyzes and defines pedagogical rules of implementation of the modular-competence approach to the professional training of the would-be skilled workers in the construction and machine building industry spheres as a combination of homogeneous demands which transform into the following principles: evaluative and motivational filling of the future specialty; practical and subjective orientation of the would-be specialist's professional training; concreteness and, simultaneously, multilateral orientation of its professional training; modeling and standardization of the would-be specialist's professional training; providing objective support for the diagnosis of its outcome; modularity; highlighting outstanding elements in the learning content; dynamism; effectiveness and timeliness of the knowledge and its ability to function as a system; flexibility; conscious perspective; versatility of the methodical consultation; parity; complex, integral and single goals; implementation of the feedback; providing unity for the professional knowledge and skills; optimal transmission of the information and resource materials; target orientation of the informational material; support based on mistakes. The article analyzes each principle and presents its pedagogical demands.

---

**References**

1. *Mykuliak O. P.* Modulna systema profesiinoho navchannia (Module system of vocational education). – Donetsk, 2002. – 246 p.
2. *Pankov D. V.* Orhanizatsiino-pedahohichni aspekty modulnoho navchannia profesii uchniv PTNZ (Organizational and pedagogical aspects of modular training for vocational schools students). – Donetsk, 2001. – 55 p.
3. *Pankov D.V.* Orhanizatsiya modulnoi pidhotovky pratsivnykiv u vidpovidnosti z vymohamy rynku pratsi (Organization of modular training for workers according to labor market requirements) // Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity. – 2003. – Issue 5. – P. 160–166.
4. *Zaslavsk S. O., Kostyuchenko M. P., Maksymenko Yu. B.* Pedahohichna tekhnolohiya modulnoho navchannia profesii (Pedagogical technology of occupation modular training). – Donetsk, 2001. – 344 p.
5. *Choshanov M. A.* Gibkaia tekhnolohiya problemno-modulnogo obucheniya (Flexible technology of problem-modular training). – Moscow, 1996. – 160 p.
6. *Yutsiavychene P. A.* Teoreticheskie osnovy modulnogo obucheniya: dys. (Theoretical foundations of modular training: dis.). – Vilnius, 1990. – 420 p.
7. *Yagupov V. V.* Modulno-kompetentnosnyi podkhod k professionalnoi podgotovke budushchikh kvalifitsirovannykh rabotnikov (Modular-competence approach to vocational training of future skilled workers) // Novi tekhnolohii navchannia. – Kyiv, 2014. – Issue 81. – P. 198–206.

## РОЗДІЛ II

МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

УДК 377.3:006

## ЗМІСТОВІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ

Юрій Кравець,

*науковий співробітник лабораторії змісту професійної освіти і навчання  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
професійна підготовка,  
професійний стандарт,  
Державний стандарт професійно-технічної освіти,  
професії, навчання, результати навчання.**Реферат**

У статті розглянуто деякі актуальні проблеми сучасного стану професійної підготовки кадрів, які істотно впливають на якість трудових ресурсів та вимагають консолідації всіх зацікавлених сторін. Ситуація, яка склалася в нашій країні у зв'язку із трансформацією соціально-економічних відносин, необхідністю переходу до ринкової економіки, призводить до суперечності між реальними потребами ринку праці й функціонуючою на дещо застарілих засадах системою професійної освіти. Питання підготовки в Україні кваліфікованої робочої сили в системі професійної освіти і навчання, підвищення престижу професій робітників є не просто питанням якості трудових ресурсів для забезпечення інноваційного, постіндустріального розвитку держави, а стає досить значущим для забезпечення національної безпеки країни. Тому вона потребує особливої уваги та першочерговості вирішення. І, як показує досвід, це потрібно робити лише спільними зусиллями державних органів, бізнесу та суспільства, використовуючи міжнародний досвід і враховуючи національну специфіку.

**Вступ.** В умовах соціально-економічних перетворень у нашому суспільстві, у зв'язку з курсом України на євроінтеграцію, модернізація системи професійно-технічної освіти (далі – ПТО) є одним із нагальних стратегічних завдань нашої держави, запорукою її економічної безпеки. Цілком закономірно, що система ПТО має орієнтуватися на європейські стандарти підготовки кваліфікованих робітників, набуваючи нових властивостей, які зможуть забезпечити ефективне виконання всіх її функцій, адже саме майбутнє України значною мірою залежить насамперед від якості підготовки трудових ресурсів.

З переходом до ринкової економіки система професійної підготовки кадрів постала перед складним завданням – у відносно стислі терміни адаптуватися до вимог ринку праці, причому в ситуації, коли сам ринок ще тільки формується і його становлення в повному обсязі не завершено. Система професійної освіти, як і раніше, все ще не готова до ефективного та якісного функціонування в ринкових умовах. Посилюється невдоволення роботодавців рівнем підготовки випускників професійних навчальних закладів, структурною невідповідністю запитів на працівників зі сторони підприємств та пропозицією фахівців, підготовлених у сфері освіти: дисбаланс спостерігається як за видами спеціальностей, так і за рівнями освіти. Роботодавці нарікають на відсутність у випускників навчальних закладів практичних навичок, а для них ця проблема обертається втратами продуктивності, конкурентоспроможності та прибутковості бізнесу, зростанням витрат на адаптацію працівників до конкретних виробничих вимог, а часто – на перекваліфікацію робочої сили.

**Мета статті** – розкрити змістові аспекти розвитку системи професійної підготовки робітничих кадрів для ринку праці в сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасні тенденції розвитку професійної освіти характеризуються жорсткими вимогами ринку до якості продуктивної праці. Рівень професіоналізму працівника, його соціально-культурний статус повинні оптимально відповідати як інтересам особи, так і кадровим потребам дрібних, середніх і великих підприємств. Виникають нові форми власності, розвивається недержавний сектор економіки. Відбувається інтеграція країни у світову економічну систему. Ринкова економіка торкнулась практично всіх сфер життя країни, саме вона визначає характер функціонування підприємств в умовах жорсткої конкуренції. А це веде до зростання потреб у кваліфікованих, конкурентоспроможних кадрах робітників та спеціалістів, які відповідали б вимогам міжнародних стандартів щодо якості праці. Збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки, підвищення якості підготовки кваліфікованих фахівців забезпечить їхнє подальше працевлаштування.

У сучасній системі професійної освіти та на національному ринку праці спостерігається дисбаланс трьох факторів – попиту, потреби й пропозиції. Нинішній стан ринку праці характеризується невідповідністю попиту і пропозиції робітничих кадрів. Відбувається старіння фаховості наявної робочої сили. Не досягнуто раціональної структури зайнятості та відповідності ринку освітніх послуг потребам економіки. Низька ціна робочої сили обмежує можливості відтворення й продуктивного розвитку трудових ресурсів. Система професійної освіти у своїй діяльності

орієнтується не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг у його примітивному розумінні: масштаби і профіль підготовки кадрів повинні відповідати потребам населення в освітніх послугах.

В Україні ще не здійснювався науково обгрунтований прогноз щодо ринку праці з урахуванням тенденцій розвитку економіки, не визначені на державному рівні пріоритети розвитку економіки. Цим зумовлені перекося у формуванні трудових ресурсів держави, діяльності кадрів промислового сектора економіки та системи їх професійно-технічної підготовки. Соціальне партнерство на постійній основі як на державному і регіональному рівнях, так і на рівні навчальних закладів потребує негайного вирішення. Співробітництво між тими, хто готує кадри, і тими, хто їх використовує, не має постійної основи, воно ситуативне, локальне, разове.

Останнім часом проводиться велика робота щодо врегулювання питань розвитку трудового потенціалу. Зокрема, прийнято чимало важливих нормативно-правових актів, а саме: Закони України «Про професійний розвиток працівників», «Про зайнятість населення», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»; постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки», «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» та ін. Однак законодавчі документи є лише інструментом для створення чітких механізмів системи професійної підготовки. Розглянемо проблеми найголовніших складових такої системи.

Професійний стандарт (кваліфікаційна характеристика професії). В Україні на даний час професійна підготовка здійснюється відповідно до кваліфікаційних характеристик (далі – КХ) професій, що включені до Державного класифікатора ДК 003-2010 [1]. Ці професії розподілені за Довідниками кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі – ДКХП) – збірниками описів професій, у яких систематизовано види економічної діяльності. Якщо простежити походження й розвиток ДКХП, то вони практично є копією Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника, остання редакція якого була затверджена ще у 1985 р. за часів Радянського Союзу. Тобто кваліфікаційні характеристики були просто перекладені на українську мову та залишилися майже без змін. Наведемо приклади робіт, що містить кваліфікаційна характеристика професії «Штукатур»: виготовляння вручну та прибивання дранкових щитів, очеретяного плетива та поштучної драні. Прибивання ізоляційних матеріалів та металевих сіток. Приготування вручну сухих сумішей (гарцювання) за заданим складом. Завантажування бункера-живильника матеріалами під час пневматичного подавання гіпсу або цементу. Набивання цвяхів та обплітання їх дротом. Насікання поверхонь вручну. Пробивання гнізд вручну з установлюванням пробок. Проціджування та перемішування розчинів. Транспортування матеріалів у межах робочої зони [3].

І такі вимоги до вмій формують кваліфікацію 2-го розряду випускника навчального закладу в 2014 році! З цього приводу постає багато питань: чи потрібен нині такий фахівець на ринку праці; чому роботодавці (а це лише їхня компетенція) не внесли відповідні змі-

ни до КХ; чи буде задоволений випускник навчального закладу таким рівнем кваліфікації; чи буде задоволена держава використанням вкладених коштів на таку професійну підготовку та ін. Усе це свідчить про те, що кваліфікаційні характеристики застаріли і їх потрібно замінити сучасними професійними стандартами, основаними на компетентнісному підході. А для цього необхідно створити дієвий механізм, який має визначити чітку структуру розроблення та впровадження професійних стандартів на державному рівні.

Перші спроби такої важливої роботи вже зроблені за ініціативи ЗАТ «Систем Кепітал Менеджмент» (далі – СКМ) у рамках спільної діяльності з Федерацією роботодавців України, Міністерством освіти і науки України та Британською радою. У 2011 р. стартував проект, у якому група СКМ ініціювала розробку сучасних професійних стандартів – «паспортів професій». Упродовж 2011–2012 рр. такі професійні стандарти були розроблені для майбутніх металургів, енергетиків і журналістів за 8-ма спеціальностями. Але це лише початок роботи, яку необхідно продовжувати в тісній співпраці з усіма заінтересованими сторонами.

Освітні стандарти. Кваліфікаційні характеристики професій (професійні стандарти) є основою розроблення освітніх стандартів. Такі стандарти почали розробляти в Україні відповідно до постанови Кабінету Міністрів від 17 серпня 2002 № 1135 «Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти». Для системи ПТО це було важливим етапом розвитку, оскільки даний документ спрямований на проведення єдиної державної політики у сфері професійно-технічної освіти; забезпечення в усіх регіонах і в різних галузях економіки еквівалентності професійно-технічної освіти й визнання кваліфікації та документів про професійно-технічну освіту; розвитку єдиного освітнього простору в Україні; забезпечення належної підготовки робітничих кадрів, висококваліфікованих робітників (молодших спеціалістів) шляхом регламентації вимог до ефективності професійно-технічної освіти та вдосконалення системи контролю за діяльністю професійно-технічних навчальних закладів; створення нормативної бази для функціонування ступеневої професійно-технічної освіти в системі багаторівневої освіти громадян; усунення відмінностей у змісті підготовки конкурентоспроможних на ринку праці кваліфікованих робітників та у термінології, що використовується у професійно-технічній освіті [8].

Однак з моменту прийняття цього документа вимоги до системи професійної підготовки зазнали значних змін, яка потребує оновлення і законодавства. На перше місце виходить якість підготовки, яка визначається кінцевим результатом навчання, а не змістом. На жаль, регламентований зміст чинних стандартів має багато недоліків, що негативно впливає на формування необхідних знань, умінь та навичок. Для прикладу наведемо деякі теми з освітнього стандарту уже згаданої професії «Штукатур»: предмет «Основи правових знань» – Прокуратура. Правосуддя. Конституційний Суд України. Здійснення правосуддя в Україні винятково судами. Система судів в Україні. Основні засади судочинства. Статус суддів, їх незалежність та недоторканість. Вища рада юстиції. Конституційний Суд

України – єдиний орган конституційної юрисдикції в Україні. Склад Конституційного Суду України. Порядок призначення та строк повноважень його суддів. Повноваження Конституційного Суду України; предмет «Електротехніка» – Електричні кола змінного струму. Вироблення синусоїдального струму і його характеристики. Діючі та середні значення змінних е.р.с., струму, напруги. Основні елементи кола синусоїдального струму. Кола змінного струму з послідовним з'єднанням активних, індуктивних і ємнісних опорів. Кола змінного струму з паралельним з'єднанням активних, індуктивних і ємнісних опорів [2].

Непотрібно робити глибокий аналіз цього переліку, щоб визначити доцільність такого навчального матеріалу для підготовки кваліфікованого штукатура, бо в ньому зовсім не йдеться про цю професію.

Система оцінювання. Ще однією важливою проблемою підготовки робітничих кадрів є 12-ти бальна система оцінювання результатів навчання. По-перше, згідно з чинною нормативно-правовою базою, випускник навчального закладу має право на отримання документа про присвоєння кваліфікації при отриманні не менше 4-х балів, тобто засвоївши лише третину навчального матеріалу. У критеріях кваліфікаційної атестації вказано, що учень (слухач) має обмежений обсяг знань та вмінь, кваліфікація присвоюється, але потребує подальшого вдосконалення через досвід роботи. По-друге, до складу державної атестаційної комісії входять представники навчального закладу, який здійснює підготовку, а це є підставою необ'єктивного оцінювання. По-третє, головою державної атестаційної комісії є представник роботодавців, який підписує протокол, встановлюючи відповідний рівень кваліфікації, але не несе зовсім ніякої відповідальності за відповідність набутих знань, умінь та навичок вимогам ринку праці. То про яку якість підготовки може бути мова!

Для часткового вирішення цих проблем у 2012 р. Міністерством освіти і науки України спільно з Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України були розроблені й затверджені Методичні рекомендації щодо розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу. У цих рекомендаціях об'єктами ДСПТО є результати навчання учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів, система формування компетентностей та критерії оцінювання навчальних результатів, які визначаються показниками «знає – не знає; вміє – не вміє». Однак створення таких Стандартів, знову ж таки, вимагає розроблення професійних стандартів або істотного перегляду чинних кваліфікаційних характеристик, які ґрунтувалися б на компетентнісному підході, та внесення змін до нормативно-правових документів щодо оцінювання результатів навчання.

Професії навчання. Наступна проблема стосується самих професій. У багатьох господарських галузях виникла диспропорція між попитом і пропозицією не тільки в кількісному співвідношенні вакансій та претендентів на них, а й між реально затребуваними професіями, компетентностями та фахівцями, які ними володіють. Суперечності між потребами сучасного виробництва та сфери обслуговування в робітниках, які володіють широким набором компетентностей,

та практикою підготовки робітників за вузькою спеціалізацією, а також інші чинники зумовлюють необхідність модернізації нормативних документів щодо видів економічної діяльності, посадових інструкцій, професій.

Як відомо, Державний класифікатор професій ДК 003:2010 містить майже 9000 професійних назв робіт, з них понад 2500 професій, відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11 вересня 2007 р. №1117 «Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах», належать до професій навчання [8]. Очевидно, професійну освіту неможливо надавати за всіма професіями, та й умови, засоби, зміст, рівні складності різних видів професійної діяльності дуже різняться. Потрібен науково обґрунтований відбір навчальних професій за певними ознаками, критеріями, їх класифікацією й установленими рівнями кваліфікацій. Результатом повинен стати перелік навчальних професій, на основі якого визначаються форми підготовки фахівців. Це може бути короткострокова підготовка на підприємствах, навчання у професійних навчальних закладах або вузах. На перелік навчальних професій впливає також поширеність професій, протипоказання робіт з важкими й шкідливими умовами праці, а також вікові обмеження. Відбір переліку навчальних професій для професійної освіти завжди буде актуальним. І, звичайно, цей перелік повинен мати науково обґрунтоване угруповання й бути нечисленим. Для порівняння, Німеччина має в своєму переліку близько 350 державно визнаних професій, який щорічно оновлюється [4].

Недоліком зазначеного Державного переліку є те, що він практично дублює професії Державного класифікатора, які в переважній більшості є вузькопрофільними, а крім того, значна їх частина втратила актуальність на ринку праці. Одним із ефективних і дієвих способів усунення цієї проблеми є інтеграція професій. Дослідження, проведені вченими в області підготовки робітників за інтегрованими професіями, показують, що основним недоліком у розвитку системи навчання є вузька спеціалізація випускників ПТНЗ. Однак в умовах сучасного виробництва конкурентоспроможні лише професійно мобільні робітники, які володіють кількома професіями, різносторонніми знаннями, вміннями й навичками, а також мають відповідний рівень кваліфікації. Досвід показує, що підготовка робітників за інтегрованими професіями є як економічно, так і соціально та педагогічно рентабельнішою, ніж монопрофесійна підготовка, оскільки вона дає змогу значно ефективніше вирішити соціально-економічні, виробничо-технічні й дидактичні завдання [9]. Тому для реформування професійно-технічної освіти дуже важливо постійно проводити моніторинг ринку праці з метою визначення актуальних професій та компетентностей, вивчення тенденцій розвитку сучасних професійних потреб, передбачення попиту на нові професії, визначення динаміки загребуваності компетентних фахівців у відповідних галузях, формування більш керованого ринку праці.

Престиж робітничих професій. На жаль, у нашому суспільстві сформувався негативний стереотип щодо робітника. Це зумовлено тим, що впродовж останніх

десятиліть значно знизився і без того вже давно не високий авторитет людини праці. У переважній більшості молодь сьогодні намагається обрати те, що забезпечить їй гарні умови праці й високу заробітну плату. У випускників шкіл і, значною мірою, їхніх батьків, немає бажання пов'язувати майбутнє з виробництвом, яке не може задовольнити їхніх запитів. Як свідчить практика, через півроку після працевлаштування кількість працевлаштованих випускників зменшується з понад 80% до 62–74%, а за три роки цей показник знижується до 25–30%. Тому питання престижу робітничої професії є не лише проблемою освіти, це проблема системна, і вирішувати її необхідно спільними зусиллями центральних органів виконавчої влади, підприємств, організацій, об'єднань роботодавців, профспілок та ЗМІ.

Посилює кризовий стан ще й орієнтація молоді на «модні» професії вищої освіти, переважно економічного та юридичного напрямів. За даними Держкомстату, у 2009/10 н. р. в середньому по Україні з розрахунку на 10 тис. населення у ВНЗ I–IV рівнів акредитації навчалось майже 570 студентів, а в навчальних закладах професійно-технічної освіти – всього 92 учні. Тобто на одну особу з професійно-технічною освітою припадало шість осіб з вищою освітою. У деяких регіонах цей показник можна вважати катастрофічним для розвитку їхньої економіки. Приміром, у Харкові на 1 учня ПТНЗ припадало 15 студентів ВНЗ, у Києві – 30 студентів ВНЗ. При цьому ні ринок праці, ні рівень технологій не вимагали таких диспропорцій у підготовці кадрів. Більше того, сфера виробництва потребувала і потребує саме висококваліфікованих робітників. Не можна обійти й таку причину дисбалансу на ринку праці, як вплив особистісних факторів, зокрема: низький рівень поінформованості абітурієнтів, студентів та випускників шкіл про стан і динаміку ринку праці та попит на конкретні спеціальності; вибір «престижних» спеціальностей без врахування реальних можливостей працевлаштування по закінченні навчання [10]. Потребує також відновлення й удосконалення система профорієнтаційної роботи, підвищення її ефективності як на рівні держави, так і на рівні роботодавців. На жаль, підприємства та організації майже не займаються профорієнтаційною роботою у загальноосвітніх школах. Питанням профорієнтації учнів загальноосвітніх шкіл майже не приділяють уваги й ЗМІ: не практикуються виступи керівників підприємств на радіо, телебаченні, у пресі, не популяризуються робітничі професії та економічні досягнення у цій сфері.

Важливим фактором при виборі майбутньої трудової діяльності є й сама назва професії. Чи можуть бути престижними та привабливими такі професії, як: «Черговий по поверху», «Жилувальник м'яса та субпродуктів», «Розмітник хлестів», «Готувач фаршу» тощо.

Державне замовлення на підготовку кадрів. Традиційно вважається, що ПТНЗ здійснюють підготовку кваліфікованих робітників за державним замовленням, а випускники мають гарантоване працевлаштування [6]. На жаль, в Україні й досі не підготовлена нова методика науково обґрунтованого прогнозування ринку праці з урахуванням програм розвитку галузей економіки та не запропоновано нового адекватного

механізму визначення потреб щодо підготовки кваліфікованих робітників за державним замовленням. Державне замовлення здебільшого розуміється як підготовка кадрів за державні кошти, а це дедалі більше віддаляє професійно-технічну освіту від економіки та перетворює її, так би мовити, на державну інституцію соціальної опіки молоді. Це значною мірою провокує утворення такого дисбалансу освітніх послуг, який не відповідає потребам ринку праці й вимогам економіки. У результаті, за одними професіями фіксується укомплектованість підприємств на рівні 19%, водночас, за іншими – навантаження на одне вільне робоче місце складає до 100%.

Усе це підтверджує факт, що існуюча система формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників та порядок їх працевлаштування є хибними, призводять до незаконного й неефективного використання сотень мільйонів гривень з державного бюджету на те, що не дає бажаного кінцевого результату. Тому необхідно терміново створювати чіткий механізм взаємодії центральних і регіональних органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, навчальних закладів при формуванні державного замовлення на підготовку робітничих кадрів з метою недопущення необґрунтованих витрат на підготовку незатребуваних кваліфікованих робітників та запобігання збільшення кількості безробітних на ринку праці. Механізм має бути максимально спрямований на збалансування ринку праці із пропозицією освітніх послуг в Україні, на задоволення потреб як особистості, так і вимог роботодавців.

Соціальне партнерство. Курс України на євроінтеграцію зобов'язує до переорієнтації не тільки економіки країни, а й усієї системи підготовки професійних кадрів. Розв'язання завдань, окреслених Копенгагенською декларацією, передбачає насамперед підвищення престижу робітничих професій, реформування системи професійно-технічної освіти та процесу навчання. Звичайно, такі широкомасштабні, багатоспектрні питання потребують великої кропіткої роботи із залученням можливостей держави, бізнесу й громадських організацій. Соціальне партнерство має стати базисом реформування системи професійної освіти і навчання, важливою умовою та засобом модернізації підготовки виробничого персоналу. Для цього насамперед потрібно розробити і запровадити правові та економічні засади стимулювання роботодавців й інвесторів до участі у розвитку закладів професійної освіти та якісному відновленні трудових ресурсів держави, що має базуватися на взаємному інтересі й відповідальності.

Спроби вирішити цю проблему вже робилися, проте в основу були покладені адміністративні принципи, що в ринкових умовах не дало очікуваних результатів. Зокрема, чинне законодавство (ст. 29 Закону України «Про професійно-технічну освіту») зобов'язує підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, надавати учням ПТНЗ оплачувані робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження виробничого навчання чи виробничої практики, безоплатно передавати приміщення, споруди, обладнання, техніку, інструменти, матеріали, енергоносії або фінансувати витрати на ці потреби в ПТНЗ [5]. При цьому для роботодавців не передбачається жодних га-

рантій щодо кількості і якості підготовки робітничих кадрів за їх замовленням, а також щодо ефективності використання вкладених ними фінансових та матеріальних ресурсів. У результаті, це спричинило виникнення деякого конфлікту у взаємовідносинах між роботодавцями й навчальними закладами, особливо у питаннях організації виробничої практики учнів ПТНЗ на підприємствах. Саме тому роботодавці, центральні органи виконавчої влади, які зайняті питаннями економіки, не поспішають включатися у вирішення проблем професійно-технічної освіти. Ситуацію потрібно виправляти комплексно, маючи на меті докорінно змінити існуючу систему формування державного замовлення на підготовку кадрів та працевлаштування випускників ПТНЗ, враховуючи при цьому інтереси всіх соціальних партнерів.

**Висновок.** Створення механізму взаємодії ринку праці та освітньої галузі – політичне і загальнонаціональне завдання, мета якого полягає у формуванні системи забезпечення стійкого розвитку професійної освіти і навчання; виробленні цілісного світогляду, високої якості освіти, що відповідає викликам ХХІ ст., соціальним і економічним потребам розвитку країни, освітнім потребам особи, суспільства, держави та враховує прогнози розвитку ринку праці і євроінтеграції.

#### Література

1. Державний класифікатор «Класифікатор професій ДК 003:2010». – К., 2010 р.
2. Державний стандарт професійно-технічної освіти для підготовки (підвищення кваліфікації) робітників із професії «Штукатур» 2–6 розрядів. – К., 2006 р.
3. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Вип. 64 «Будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи. Будівництво метрополітенів, тунелів та підземних споруд спеціального призначення». – УкрНДЦ «Екобуд», 2001.
4. Закон Німеччини «Про професійне навчання» від 23 березня 2005 р. Електронний ресурс. – Режим доступу: [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de).
5. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. № 103:/ 95-ВР // Вісник профтехосвіти. – 1998. – № 3. – С. 1–32.
6. Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців,

Головною проблемою підготовки робітничих кадрів в Україні є практична відсутність ефективної системи формування трудового потенціалу на центральному та регіональних рівнях, невизначеність функцій і повноважень владної вертикалі щодо професійної освіти на етапі адміністративної реформи. Потребує кардинальних змін модель управління процесами формування робітничих ресурсів. Останнім часом дедалі частіше висувуються пропозиції щодо об'єднання спільних зусиль усіх соціальних партнерів у вирішенні проблеми відтворення трудового потенціалу високої професійної кваліфікації в нашій державі: центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців, наукових установ, навчальних закладів, профспілок, громадських організацій.

На сучасному етапі розвитку економіки функції управління відтворенням робітничого потенціалу розподілені між Міністерством освіти і науки, Міністерством соціальної політики, Міністерством економіки, Міністерством фінансів, іншими центральними та регіональними органами державної виконавчої влади, що унеможливило реалізацію цілісного, системного підходу у зазначеній справі. Тому необхідно створити відповідний орган, який би на законодавчому рівні міг координувати взаємодію всіх учасників процесу, як це здійснюється в багатьох розвинених країнах світу.

наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів». – К., 2012.

7. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 вересня 2007 р. № 1117 «Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах». – К., 2007.

8. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 р. № 1135 «Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти», – К., 2002.

9. Професійне навчання кваліфікованих робітників у країнах Європейського Союзу: навч.-метод. посіб. / А. О. Ворначев, Ю. І. Кравець. – К.: Пед. думка, 2012.

10. Професійно-технічна освіта України у 1991–2011 роках (перелік головних подій розвитку, проблемні питання, інформаційно-аналітичні, статистичні матеріали). – К., 2011.

## Реферат

Содержательные аспекты профессиональной  
подготовки рабочих кадров

Юрий Кравець,

*научный сотрудник лаборатории  
содержания профессионального образования и обучения  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины,*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**  
профессиональ-  
ная подготовка,  
профессиональный стан-  
дарт, Государственный  
стандарт профессио-  
нально-технического  
образования, профессии,  
обучение, результаты  
обучения.

В статье рассмотрены некоторые актуальные проблемы современного состояния профессиональной подготовки кадров, которые существенно влияют на качество трудовых ресурсов и для своего решения требуют консолидации усилий всех заинтересованных сторон. Ситуация, которая сложилась в нашей стране в связи с трансформацией социально-экономических отношений, необходимостью перехода к рыночной экономике, ведет к возникновению противоречий между реальными потребностями рынка труда и функционирующей на несколько устаревших основаниях системой профессионального образования. Вопросы подготовки в Украине квалифицированной рабочей силы в системе профессионального образования и обучения, повышение престижа профессий рабочих являются не просто вопросами качества трудовых ресурсов для обеспечения инновационного постиндустриального развития государства, а становятся достаточно значимым для обеспечения национальной безопасности страны. Поэтому они требуют самого пристального внимания и первоочередности решения. И, как показывает опыт, это нужно делать только совместными усилиями государственных органов, бизнеса и общества, используя международный опыт и учитывая национальную специфику.

## Abstract

## Problem aspects of labor vocational training

Yuriy Kravets,

*Research fellow of the Laboratory for vocational education and training content  
Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine,  
Head of the Center of modern professions and training technologies*

**KEY WORDS:**  
training, professional  
standards, the State  
standard of vocational  
training, occupation  
training, learning  
outcomes.

The article reveals some of the urgent problems of the current state of vocational training for labors, who significantly affect the quality of human resources and require consolidation of all interested parties. The situation prevailing in our country due to transformation of social and economic relations and necessity for transition to a market economy leads to a contradiction between the real needs of the labor market and the outdated principles of the vocational education system. The question concerning qualified labor training in the system of vocational education and growth of occupations' prestige in Ukraine is not simply a question of workforce quality that guarantees innovative and postindustrial development of the state but becomes quite important for national security of the country. Therefore, they need special attention and solution priority. And, as experience shows, it should be done only by joint efforts of government agencies, business, and society applying international experience and taking into account national specificity.

## References

1. Derzhavnyi klasyfikator «Klasyfikator profesiy DK 003:2010» (State glossary «Glossary of occupations DK 003:2010»). – Kyiv, 2010.
2. Derzhavnyi standart profesiino-tekhnichnoi osvity dlia pidhotovky (pidvyschennia kvalifikatsii) robitynykiv iz profesii «Shtukatur» 2-6 rozriadiv (Vocational education state standard for training (refresher training) of the 2-6 class workers involved in occupation «Plasterer»). – Kyiv, 2006.
3. Dovidnyk kvalifikatsiynykh kharakterystyk profesiy pratsyvnnykiv, vypusk 64 «Budivelni, montazhni ta remontno-budivelni roboty. Budivnytstvo metropoliteniv, tuneliv ta pidzemnykh sporud spetsialnoho pruznachennia» (Reference book of job descriptions), Issue 64 «Construction, assembling, and repair-and-construction work. Construction of underground railways, tunnels, and special purpose facilities»). UkrNDC «Ekobud», 2001.
4. Zakon Nimechchyny «Pro profesiine navchannia» (Law of Germany «About vocational training»), 23rd of March, 2005. [Electronic source], www.gesetze-im-internet.de.
5. Zakon Ukrainy «Pro profesiino-tekhnichnu osvitu» vid 10.02.1998 № 103:/95-VR (Law of Ukraine «About vocational education» dated 10.02.1998 № 103:/95-VR) // Visnyk proftekhosvity, 1998, Issue 3, P. 1–32.
6. Zakon Ukrainy «Pro formuvannia ta rozmishchennia derzhavnoho zamovlennia na pidhotovku fakhivtsiv, naukovykh, naukovo-pedahohichnykh ta robitynychykh kadriv, pidvishchennia kvalifikatsii ta perepidhotovku kadriv» (Law of Ukraine «About formation and placing



---

of the state order as to training of experts, scientific brainpower, scientific and educational personnel, and labor, personnel professional development and retraining»). – Kyiv, 2012.

7. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 11 veresnia 2007, №1117 «Pro zatverdzhennia Derzhavnoho pereliku profesii z pidgotovky kvalifikovanykh robitnykiv u profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh» (Regulation by the Cabinet of Ministers dated 11th September, 2007, №1117 «About approval of the State list of occupations on skilled workers training at vocational schools»). Kyiv, 2007.

8. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17 serpnia 2002, №1135 «Pro zatverdzhennia Derzhavnoho standartu profesiino-technichnoi osvity» (Regulation

by the Cabinet of Ministers dated 17th August, 2002, №1135 «About approval of the State *vocational education standard*»). Kyiv, 2002.

9. Vornachev A. O., Kravets Yu. I. Profesiine navchannia kvalifikovanykh robitnykiv u krainakh Evropeiskoho soiuzu: navchalno-metodychnyi posibnyk (Vocational training for skilled workers in EU countries: educational supply). – Kyiv, 2012.

10. Profesiino-tekhnichna osvita Ukrainy u 1991–2011 rokakh (perelik holovnykh podiy rozvytku, problemni pytannia, informatsiino-analitychni, statystychni materialy (Ukraine's vocational education in 1991–2011 (list of main development events, problem questions, information analysis and statistical materials)). – Kyiv, 2011.

УДК 377.011.33

## ЗМІСТ ПРОФЕСІЇ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

Ганна Лук'яненко,

кандидат педагогічних наук,

завідувач лабораторії професійного навчання на виробництві

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

## КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професіоналізм, зміст професії, зміст професійної підготовки, термін навчання.

## Реферат

Професіоналізм як властивість особистості характеризується сукупністю певних особливостей людини-професіонала, які забезпечують відповідний якісно-кількісний рівень професійної діяльності. Професіоналізм особистості розглядаємо як цілеспрямовану ефективну соціалізацію в умовах некерованої ринкової економіки. Професіоналізм як процес має стадії формування, становлення, розвитку. Стадія допрофесіоналізму включає період навчання, професійної адаптації на конкретному виробництві, робочому місці. Провідним фактором у визначенні часу навчання є зміст професії. Зміст професії складається під впливом багатьох факторів, таких як розвиток техніки, технології, матеріалів тощо. Нормативно зміст професії зазначений у довідниках кваліфікаційних характеристик професій працівників різних галузей економіки. Як явище динамічне, зміст професії зумовлює й зміни часу навчання. За сучасних умов постійної зміни змісту професій, появи нових та укрупнення «традиційних» професій, посилення вимог роботодавців до трудових обов'язків робітників значно збільшується тривалість стадії допрофесіоналізму, що зумовлює суперечність між бажаним та реальним часом набуття професіоналізму. Розв'язання даної проблеми полягає у визначенні й урахуванні певних організаційно-педагогічних умов організації професійної освіти і навчання виробничого персоналу.

**Вступ.** Сучасні суспільно-економічні відносини зумовили зміну уявлень щодо понять «професійна праця», «професіонал», «професіоналізм». Перехід суспільно-економічної формації від постіндустріальної до інформаційної, бурхливий розвиток техніки та наукоємних технологій у галузі виробництва й послуг, поява нових форм організації праці та формування ринкових відносин в усіх економічних сферах, в тому числі у сфері працевлаштування, мають бути врахованими педагогічною наукою і практикою у питаннях підготовки кваліфікованого виробничого персоналу й розвитку його професіоналізму. Питанням професіоналізму значну увагу приділяють такі науковці: С. Дружилов, О. Журавльов, Н. Тализіна, Е. Климов, А. Маркова, Л. Мітіна, Ю. Поваренков, М. Пряжников, В. Гладкова, О. Коваленко, М. Лазарев, Ю. Нагірний, О. Романовський, Р. Шакуров, О. Щербаков та ін., визначаючи дане поняття як системне утворення, що можна розглядати як властивість, процес і як стан людини-професіонала. С. Дружилов, досліджуючи професіоналізм як властивість, характеризує його як сукупність стійких особливостей людини-професіонала, що забезпечують певний якісно-кількісний рівень професійної діяльності.

Професіоналізм як процес характеризується фазами (початок, протікання, закінчення) та стадіями (допрофесіоналізм, власне професіоналізм, суперпрофесіоналізм, післяпрофесіоналізм) [1, с. 5]. Під професіоналізмом особистості розуміють якісну характеристику суб'єкта праці, що відображає високий рівень професійно важливих та індивідуально-ділових якостей, акмеологічних інваріантів професіоналізму, високий рівень креативності, адекватний рівень домашньої, професійної мотиваційної спрямованості, ціннісні орієнтації, професійні інтереси [2]. Професіоналізм

особистості нерозривно пов'язаний з професійною діяльністю, що здійснюється в межах професії, а отже, відображає її зміст.

**Мета статті** – простежити взаємозв'язок між змістом професії, професійною діяльністю та професіоналізмом особистості.

**Виклад основного матеріалу.** Відомо багато визначень поняття «професія»: заняття, що вимагає спеціальної підготовки, потребує постійної практики і служить людині джерелом засобів для існування; група людей, які займаються однотипною діяльністю, всередині якої встановлюються певні зв'язки та норми поведінки; особлива форма соціальної організації працевдатних членів суспільства, об'єднаних спільним видом діяльності й професійною свідомістю тощо. У роботах Е. Климова, В. Макушина та інших науковців, які досліджують сферу праці, професія характеризується як необхідна для суспільства, соціально значуща діяльність, зумовлена поділом праці сфера застосування фізичних і духовних сил людини, яка є для неї джерелом матеріальних засобів для існування.

Аналіз визначень, наведених у Національному класифікаторі України «Класифікатор професій» [3], дав підставу охарактеризувати професію як сукупність видів робіт, трудових завдань та обов'язків у відповідній галузі господарства. Саме це визначення візьмемо за основу при розгляді взаємозв'язку змісту професії та професіоналізму як діяльності.

Як уже зазначалося, професіоналізм має певні стадії. На нашу думку, стадія допрофесіоналізму включає такі етапи:

здобуття професійних знань, умінь, навичок;  
формування професійного мислення, професійної комунікативності;

набуття професійного досвіду – опанування ефективними способами та методами професійної діяльності.

Здобуття професійних знань, умінь, навичок відбувається переважно в навчальних закладах, куди належать і структурні навчальні підрозділи підприємств, установ. Згідно з чинними нормативними документами, базою для формування змісту навчання є зміст професії.

Зміст професій, а відтак й професійної діяльності, формується у результаті розвитку суспільно-економічної сфери під впливом багатьох чинників: від географічних та економічних до техніко-технологічних. Нормативно він визначений у кваліфікаційних характеристиках професій, що об'єднані у відповідних довідниках, сформованих у середині минулого століття. Ці кваліфікаційні характеристики й досі є основою формування змісту підготовки кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти, в тому числі й навчання на виробництві.

Розрахована на систему планової економіки, професійно-технічна освіта радянських часів задовольняла вимоги виробництва до рівня кваліфікації та професіоналізму робітників. Якщо вважати строк опанування допрофесійною стадією професіоналізму як час на-

вчання у професійно-технічному навчальному закладі, то, за умови нечастих змін у змісті професії, робітнику можна було досить швидко стати професіоналом. Нормативні документи того часу встановлювали термін підготовки майбутніх кваліфікованих робітників – близько двох років, що й визначимо як орієнтовний строк становлення професіоналізму у колишній системі підготовки робітничих кадрів. При навчанні на виробництві цей строк був значно коротшим в силу своєї конкретизації та предметної спеціалізації.

Останнім часом бурхливий суспільно-економічний розвиток зумовив істотні зміни у змісті професій, появу нових видів трудової діяльності, що утворили нові професії або ж змінили зміст так званих «традиційних», тобто усталених, нормативно закріплених у відповідних документах. Особливо багато нових трудових операцій з'явилися у професіях сфери послуг як такої економічної галузі, де рівень рентабельності підприємства залежить від впровадження новацій, та яка найближча до споживача. Дослідження науковців Інституту професійно-технічної освіти НАПН України спільно з педагогічними працівниками певних професійно-технічних навчальних закладів сфери послуг довели наявність неабияких змін у змісті таких професій, як «Кравець», «Офіціант», «Кухар» тощо (табл. 1).

Таблиця 1

## Приклади змін у змісті професії «Офіціант» за пропозиціями роботодавців

Назва операції	Чинна кваліфікаційна характеристика		Пропозиції роботодавців	
	Уміння	Знання	Уміти	Знати
Обслуговування відвідувачів	Приймає замовлення безпосередньо від відвідувачів, виписує рахунок на бланку встановленої форми і розраховується готівкою.	Правила оформлення бланків замовлень, правила розрахунків.	Приймає замовлення та проводить розрахунки з відвідувачами через комп'ютерно-касову систему, персональний кишеньковий комп'ютер, спілкується з відвідувачами при потребі іноземною мовою.	Правила прийому замовлення та розрахунку з відвідувачами через комп'ютерно-касову систему, персональний кишеньковий комп'ютер, знати певну іноземну на розмовному рівні.

У таблиці наводяться деякі пропозиції роботодавців ресторанного бізнесу щодо доповнення кваліфікаційної характеристики професії «Офіціант» V розряду при описі обслуговування гостей закладу.

Інший приклад. Професія «Готувач молочних коктейлів» (напрямок «Ресторанний сервіс», код КП 5123, [3]) на сьогодні практично не має попиту на ринку праці у, так би мовити, «чистому вигляді». Фахівці торговельної галузі включили приготування молочних коктейлів до трудових операцій, які виконують продавці продовольчих товарів у кафетеріях, кафе та інших відділах обслуговування покупців у сучасних закладах торгівлі. Фахівці ресторанного бізнесу цю трудову операцію включають до сфери професійної діяльності барменів або офіціантів. Подібна ситуація й з професією «Готувач напоїв». Однак з появою в туристичних зонах великої кількості фреш-лотків (спеціалізованих торговельних точок з продажу натуральних плодівих соків, інших напоїв) ця професія

не тільки залишилася самостійною, а й набула нових компетенцій. Тут трансформувалися професійні компетенції із технологічних (компетенції щодо технології приготування напоїв) у технічні, операторські. Робітник-готувач напоїв на сьогодні має володіти не стільки технологією приготування напоїв, скільки умінням використовувати устаткування із виготовлення фреш-соків, фреш-коктейлів, працювати на торгових точках з реалізації фреш-напоїв. Отже, виникає суперечність між пропозиціями щодо включення компетентності з приготування напоїв до змісту професійної діяльності офіціантів та/або продавців і самостійності цього виду професійної роботи. Така ситуація свідчить про динаміку змісту професії, що ускладнює набуття професіоналізму та продовжує стадію допрофесіоналізму.

У виробничій сфері виникають інші проблеми. По-перше, на деяких великих підприємствах зберігається вузькопрофільність, що зумовлюється економічною доцільністю виробництва. Навчання виробничо-

го персоналу в структурних навчальних підрозділах підприємств орієнтується на конкретного роботодавця, конкретне робоче місце тощо. Корпорації, фірми розробляють власні професійні й освітні стандарти, оскільки унормований у системі професійно-технічної освіти зміст підготовки кваліфікованих робітників не задовольняє вимоги певного виробництва.

На нашу думку, корпоративні стандарти надто деталізовані, надто специфічні, інколи такі стандарти мають завищені вимоги до робітників й, з точки зору педагогічних працівників ПТНЗ, можуть використовуватися тільки для підвищення кваліфікації робітників, які вже мають певну професійну підготовку, принаймні третього рівня Національної рамки кваліфікацій. Згідно з такими обставинами, зміст нормативної кваліфікаційної характеристики професії й, відповідно, навчання має поглиблюватися з урахуванням вимог кожного конкретного виробництва, роботодавця, а отже, для досягнення професіоналізму у певній професії буде потрібен більш тривалий час.

По-друге, поява приватного роботодавця, а також підприємств, невеликих за чисельністю персоналу та обсягом виробництва, розвиток і поширення трудової міграції як у середині країни, так і за кордон, поява нових технологій, матеріалів, механізмів тощо зумовили доцільність поєднання окремих трудових операцій, що раніше не належали до однієї професії, в нову професію або укрупнення «традиційної». Так на сучасному ринку праці виникли інтегровані професії, зміст яких формуються під впливом передусім соціально-економічних факторів, як-от економія робочого часу, прагнення робітників до більш високої оплати праці за рахунок опанування професійними компетентностями щодо різних видів робіт, поява більших можливостей людини щодо працевлаштування тощо.

Спостерігаються різні типи інтеграції: внутрішньогалузева – об'єднання видів робіт однієї галузі, і міжгалузева – сукупність окремих професій, притаманних різним галузям. Внутрішньогалузева інтеграція видів робіт характеризується їх спільними функціональними характеристиками, або безперервною послідовністю виконання згідно з технологічним процесом. До прикладу: в будівельній галузі на підприємствах з виготовлення будівельних матеріалів і конструкцій спільні знання властивостей будівельних матеріалів та вимог охорони праці, уміння читати креслення, володіти певним інструментом тощо зумовлюють інтеграцію професійних видів робіт за спільністю функціональних характеристик будівельних матеріалів і технологій виготовлення конструкцій.

Організація й ефективне функціонування у готельному й ресторанному бізнесі невеликих закладів практично довели доцільність володіння однією людиною багатьма способами обслуговування гостей: індивідуальний, «у стіл», кейтерінг, за барною стійкою тощо, а також окремими технологіями приготування нескладних страв: холодних закусок, бутербродів, змішаних напоїв тощо. Подібність у технологіях приготування страв, напоїв, у техніці обслуговування гостей зумовила об'єднання окремих видів професійних робіт, притаманних професіям «Офіціант», «Бармен», «Буфетник», «Адміністратор залу» у нову інтегровану професію – «Майстер ресторанного обслуговування».

Принагідно зазначимо, що така професія користується попитом на ринку праці західних регіонів України, де останнім часом з'явилося багато невеликих підприємств ресторанного й готельного господарства.

Інший вид внутрішньогалузевої інтеграції базується на завершеності циклу певних підрядних робіт. Наприклад, опоряджувальні роботи в будівництві виконують штукатури, лицювальники, гіпсокартонники, маляри та інші робітники. Технологічна послідовність оформлення поверхонь будівель є прикладом виникнення іншого виду внутрішньогалузевої інтеграції видів професійних робіт у професію «Опоряджувальник будівельний», де практично поєднується зміст професії в цілому.

Міжгалузева інтеграція зумовлена поєднанням окремих професій або видів робіт, притаманних різним галузям, що найчастіше диктується виробничою необхідністю. У міжгалузевій інтеграції можуть об'єднуватися види робіт, що мають частково спільні функції, наприклад: виготовлення деталі за допомогою зварювальних робіт з подальшим обробленням її за допомогою слюсарних технологій. Крім того, трапляється поєднання видів робіт, що не мають жодних спільних функцій, але можуть бути необхідними за певних виробничих умов одному працівникові. Наприклад, проведення електромонтажних робіт у середині приміщення, офісу щодо заміни електричних дротів. У цьому разі потрібно визначити місце знаходження дроту (робота електрика), витягнути дріт, порушуючи, можливо, шар штукатурки (робота штукатурка), прокласти новий дріт (робота електрика), відновити штукатурку й оформлення поверхні (роботи штукатурка та маляр). За сучасних умов такі види робіт доцільно виконувати одній людині, а отже, складаються передумови створення нової професії фахівця з експлуатації внутрішніх комунікацій приміщень.

Як бачимо, зміст професійної діяльності в сучасних умовах є величиною динамічною, а отже, стадії й етапи становлення та розвитку професіоналізму особистості також набувають такого характеру.

На нашу думку, стадія допрофесіоналізму, що охоплює період навчання, професійної адаптації на конкретному робочому місці та виробництві в цілому, за сучасного перманентного оновлення змісту професії триватиме значно довше, отже, людина пізніше стає професіоналом. Така ситуація негативно впливає на ефективну соціалізацію в умовах некерованої ринкової економіки, коли вимоги роботодавців дуже відрізняються від унормованого змісту професійного навчання. Можливо, це є однією з причин соціальних негараздів, коли людина ще не встигає опанувати професію, а її зміст уже змінюється. Обсяг та тематична спрямованість цієї статті не дає змоги розглянути психологічні особливості сучасних учнів професійно-технічних навчальних закладів. Психолого-педагогічні проблеми підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у ситуації динаміки змісту професії будуть розглянуті в інших публікаціях.

Одним з провідних критеріїв професіоналізму є критерій професійної продуктивності, що включає такі показники, як кількість та стабільно надійна й висока якість праці та продукції, споживча вартість якої не нижча нормативного рівня [1, с. 5–6]. Досягнення

людиною професіоналізму можна вважати запорукою її матеріальної стабільності, постійної та ефективної загартованості на ринку праці, важливою умовою професійної мобільності. Отже, виникає суперечність між бажаним терміном оволодіння професією на рівні професіоналізму і реальним часом навчання, адаптації й досягнення високої результативності праці, що зумовлена об'єктивними причинами щодо змісту професії й суб'єктивними причинами щодо його опанування.

За таких умов постає проблема підготовки кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти, яка б забезпечила досить короткий термін опанування особистістю професійною кваліфікацією на рівні професіоналізму.

Аналіз публікацій, спостереження й опитування педагогічних працівників та учнів ПТНЗ дав змогу визначити деякі педагогічні умови організації навчального процесу з метою скорочення стадії допрофесіоналізму. По-перше, це – свідомий вибір учнями майбутньої професії; по-друге – усвідомлення учнями того, що зміст професійної діяльності постійно змінюється; по-третє – відповідна підготовленість педагогічних працівників навчальних закладів.

Особливо визначимо місце змісту професії у формуванні змісту підготовки кваліфікованих робітників. Як уже було сказано, нині зміст професії, унормований у кваліфікаційній характеристиці, є основою для розроблення освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника професійно-технічного навчального закладу. Оскільки зміст кваліфікаційних характеристик певної низки професій, а разом з ним й зміст освітньо-кваліфікаційних характеристик, сформувалися досить давно і не оновлювалися, спостерігається відставання рівня підготовки робітника від вимог виробництва. Запорукою розв'язання цієї проблеми є розроблення та впровадження нормативних документів, які б враховували наявний зміст професії при формуванні державних стандартів професійно-технічної освіти, частиною яких є освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника професійно-технічного навчального закладу. Педагогічний досвід автора та емпіричні експериментальні матеріали свідчать про недостатність виділення 20% навчального часу на «регіональний компонент» програми навчальних дисциплін, який має врахувати вимоги конкретного підприємства або регіонального ринку праці щодо підготовки кваліфікованого робітника за певною професією. При підготовці виробничого персоналу в структурних навчальних підрозділах підприємств специфіка формування змісту навчання полягає у врахуванні посадових обов'язків фахівців на конкретному робочому місці. Розроблення модульної структури Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій, орієнтація змісту професійної підготовки на результат, впровадження гнучких модульних технологій дадуть змогу максимально врахувати вимоги виробництва, роботодавців, ринку праці при підготовці кваліфікованого персоналу, що, в свою чергу, прискорить формування професіоналізму особистості.

**Висновок.** Професіоналізм як властивість особистості характеризується сукупністю певних особливостей професіонала, що забезпечують відповідний якісно-кількісний рівень його професійної діяльності. Професіоналізм особистості розглядаємо як механізм її ефективної соціалізації в умовах некерованої ринкової економіки. Професіоналізм як процес має стадії формування, становлення й розвитку. Стадія допрофесіоналізму включає період навчання, професійної адаптації на конкретному виробництві, робочому місці. Провідним фактором у визначенні строку навчання є зміст професії. Як явище динамічне, зміст професії зумовлює й зміни строку навчання. За сучасних умов постійної зміни змісту професій, появи нових та укрупнення «традиційних» професій, посилення вимог роботодавців до трудових обов'язків робітників значно збільшується час стадії допрофесіоналізму, що зумовлює суперечність між бажаним та реальним часом набуття професіоналізму. Шляхи розв'язання цієї суперечності полягають у визначенні та врахуванні певних організаційно-педагогічних умов організації професійної освіти і навчання виробничого персоналу.

#### Література

1. Дружиллов С. А. Обобщенный (интегральный) подход к обеспечению становления профессионализма человека [Электронный ресурс] / С. А. Дружиллов // Психол. исследования: [Электрон. науч. журнал]. – 2012. – № 1 (21). – Режим доступа: <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2012n1-21/621-druzhilov21.html>.
2. Ігнатюк О. А. Професіоналізм особистості як об'єкт вивчення: системний підхід [Електронний ресурс] / О. А. Ігнатюк // Вісник психології і педагогіки: зб. наук. праць. – 2012. – № 11. – Режим доступу: <http://www.psyh.kiev.ua/>
3. Національний класифікатор України // Класифікатор професій ДК 003:2005. – К.: Соцінформ, 2005. – 615 с.

## Реферат

## Содержание профессии как детерминанта профессионализма

Анна Лукьяненко,

кандидат педагогических наук, заведующий лабораторией  
профессионального обучения на производстве

Института профессионально-технического образования НАПН Украины

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**  
профессионализм, содержание профессии, содержание профессиональной подготовки, срок обучения.

Профессионализм как свойство личности характеризуется совокупностью определённых особенностей человека-профессионала, которые обеспечивают соответствующий качественно-количественный уровень профессиональной деятельности. Профессионализм личности рассматриваем как целенаправленную социализацию в условиях нестабильной рыночной экономики. Профессионализм как процесс имеет стадии формирования, становления, развития. Стадия допрофессионализма включает период обучения, профессиональной адаптации на конкретном производстве, рабочем месте. Ведущим фактором, определяющим продолжительность обучения, является содержание профессии. Как явление динамическое, содержание профессии обуславливает длительность обучения. В современных условиях постоянного изменения содержания профессий, появления новых и укрупнения «традиционных» профессий, усиления требований работодателей к трудовым обязанностям работников значительно увеличивается стадия допрофессионализма, а это становится причиной противоречий между желательным и реальным временем приобретения профессионализма. Решение этой проблемы предполагает определение и учет соответствующих организационно-педагогических условий обучения производственного персонала.

## Abstract

## Occupation content as professionalism determinant

Hanna Lukianenko,

Ph.D. in Pedagogy, Head of the Laboratory for vocational education and training content. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

**KEY WORDS:**  
professionalism, occupation content, vocational training content, training period.

Professionalism as a feature of an individual is characterized by the set of a professional's particular peculiarities that secure appropriate qualitative and quantitative level of professional activity. We consider an individual's professionalism to be purposeful effective socialization in terms of uncontrolled market economy. Professionalism as a process has such stages as formation, becoming and development. Pre-professionalism phase includes a period of training, professional adaptation at a specific manufacturing site and work place. The key factor in determining a period of learning is a content of profession. The content of profession shapes under influence of many factors such as development of engineering, technology, materials and so on. In terms of regulations occupation content is listed in references of qualification characteristics of workers' occupations for different branches of economy. As a dynamic phenomenon the occupation content stipulates changes in training period. Under present conditions of constant changes in occupations content, appearance of new and consolidation of «conventional» occupations, increased employers' requirements to workers job duties duration of pre-professionalism phase increases significantly hence prearranging contradiction between desired and actual period for gaining professionalism. The solution to this problem is to determine and take into account certain organizational and pedagogical conditions for organization of vocational education and manufacturing personnel training.

## References

1. Druzhilov S.A. Obobshchennyi (integralnyi) podkhod k obespecheniyu stanovleniya professionalizma cheloveka (Generalized (integral) approach to support for formation of a human's professionalism). Psikhologicheskie issledovaniya, 2012, Issue 1 (21). [Electronic source]. <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2012n1-21/621-druzhilov21.html>.
2. Ihnatiuk O.A. Profesionalizm osobystosti yak obiekt vyvchennia: systemnyi pidkhid (Individual's professionalism as an object of research: systemic approach) // Visnyk psykholohii i pedahohiky, 2012, Issue 11. [Electronic source]. <http://www.psyh.kiev.ua>.
3. Natsionalnyi klasyfikator Ukrainy. Klasyfikator profesii DK 003:2005 (State classifier of Ukraine. Occupations classifier DK 003:2005). – Kyiv, 2005. – 615 p.

**ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ  
РОБІТНИКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ****Василь Савченко,***доктор економічних наук, професор,**головний науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві**Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

робітник, професійна перепідготовка, підвищення кваліфікації, ринкова економіка, ефективність підвищення кваліфікації.

**Реферат**

У статті акцентовано увагу на тому, що в умовах нестабільної ринкової економіки важливого значення набувають організаційно-економічні аспекти навчання працівників на виробництві. Швидке старіння знань, умінь і навичок спонукає підприємства постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників, а це є одним із найважливіших факторів забезпечення його конкурентоспроможності на ринку, оновлення й зростання обсягів виробництва. Проте в Україні економічні кризи 1990–1999 та 2008–2009 рр. негативно позначилися на кількісних і якісних показниках професійного навчання й підвищення кваліфікації робітників на виробництві. З'ясовано, за яких умов доцільно здійснювати професійне навчання робітників у формі курсового та індивідуального навчання. Розкрито особливості розроблення навчальних планів і програм підприємствами на основі типових навчальних планів і програм для підготовки робітників за відповідними професіями з використанням, зокрема, модульної системи навчання. Визначені складові процесу управління професійним навчанням робітників на підприємстві, порядок розроблення річних та місячних планів. Обґрунтовано суть підвищення кваліфікації робітників, показана відмінність цієї форми навчання від підготовки працівників безпосередньо на виробництві, переваги підвищення кваліфікації перед первинною підготовкою. Показано, що підвищення кваліфікації робітників на виробництві здійснюється за такими формами: виробничо-технічні курси, стажування, курси цільового призначення та курси суміжних професій, школи передових прийомів і методів праці, курси бригадирів, гуртки й групи якості, інші форми підвищення кваліфікації, що визначаються підприємством. Розроблено систему показників, які характеризують ефективність підвищення кваліфікації робітників на виробництві. Сформульовано пропозиції щодо розроблення й запровадження дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання працівників до вдосконалення своїх знань, умінь і навичок.

**Вступ.** В умовах нестабільної ринкової економіки важливого значення набувають організаційно-економічні аспекти професійного навчання працівників на виробництві. Швидке старіння знань, умінь і навичок унаслідок запровадження високотехнологічного виробництва змушує підприємства постійно здійснювати навчання та підвищувати фаховий рівень своїх працівників. Для підприємств – це один з найважливіших факторів забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку, оновлення й зростання обсягів виробництва та підвищення якості наданих послуг. Проте в Україні навчання персоналу на підприємстві ще не перетворилося на один із чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної продукції, інтеграції держави у світове економічне співтовариство. Тому важливого значення набуває проблема розроблення дієвого організаційно-економічного механізму навчання кадрів на виробництві.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Останнім часом суті та обґрунтуванню рекомендацій щодо вдосконалення і підвищення результативності перепідготовки та поліпшення кваліфікації робітничих кадрів на виробництві присвячені роботи Н. Ничкало, В. Радкевич, А. Кибанова, М. Магури, А. Михайличенка, В. Анищенко та ін. Однак, як свідчать результати наших досліджень, багато істотних питань щодо професійного навчання та підвищення кваліфікації робітничих кадрів на виробництві ще й досі залишаються недостат-

ньо дослідженими. Особливо це стосується труднощів, пов'язаних із навчанням персоналу під час періодичних економічних та фінансових криз, невизначеністю системи показників економічної ефективності підвищення кваліфікації робітників на виробництві.

**Метою статті** є обґрунтування пропозицій щодо підвищення результативності навчання персоналу на виробництві в умовах нестабільного розвитку ринкової економіки, з'ясування результативності різних форм навчання працівників, вироблення системи показників економічної ефективності підвищення кваліфікації робітників.

**Виклад основного матеріалу.** На перепідготовку працівників в Україні у 2011 р. припадало 63,7% тих, хто опановував нові професії на виробництві [2, с. 83]. В умовах впровадження інновацій, нової техніки й технологій, появи нових і відмирання старих професій значення перепідготовки робітників буде збільшуватися, а первинної підготовки – поступово дещо зменшуватися.

Перепідготовка робітників здійснюється за таких обставин:

для навчання робітників, які вивільняються у зв'язку з репрофілюванням, реорганізацією виробництва тощо;

для розширення професійного профілю робітників, підготовки їх до роботи в умовах колективної форми організації праці;

у разі потреби змінити професію у зв'язку з відсутністю на ринку праці роботи, що відповідає фахові робітника;

у разі втрати робітником здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Перепідготовка робітників, як і первинна їх підготовка, проводиться на виробництві у формі курсового чи індивідуального навчання.

Розроблення й затвердження навчальних планів і програм для перепідготовки робітників здійснюється підприємством на основі типових навчальних планів і програм для підготовки робітників за відповідними професіями. При цьому допускається скорочення до 30% навчальних програм за рахунок матеріалу, вивченого раніше, з урахуванням фактичного рівня знань, умінь та навичок робітників. Перепідготовка робітників завершується кваліфікаційною атестацією.

Особи з вищою освітою, які з певних причин оволодівають на виробництві робітничими професіями, проходять перепідготовку на загальних підставах.

Одним із напрямів підвищення ефективності перепідготовки робітників є впровадження модульної системи професійного навчання. Професійне модульне навчання – це гнучка технологія професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації робітників, в основі якої лежить індивідуальний діяльнісний підхід до оволодіння модулями трудових навичок [3, с. 19].

Наявні навчальні програми недостатньо враховують специфіку підготовки, соціально-економічні, психологічні та вікові особливості дорослого населення. Навчання молоді на виробництві розраховане здебільшого на підготовку випускників шкіл. За таких умов навчання починається з нульового рівня професійних знань. Водночас підготовка за традиційною системою дорослого працівника, який має значний досвід практичної роботи, негативно позначається на сприйнятті ним навчального матеріалу з нової професії.

До переваг модульної системи при здійсненні перепідготовки належить можливість індивідуалізації процесу навчання кожного слухача на основі індивідуального плану перепідготовки. Це дає змогу робітникові, який уже має певний рівень підготовки і досвід роботи за наявною професією, після відповідного тестування починати навчатися новій професії з вивчення того матеріалу, яким він не володіє.

Перепідготовка робітників широко практикується в організаціях, що орієнтуються у своїй стратегії розвитку персоналу на власну робочу силу. Вона стосується не тільки вивільнюваних робітників, а й підготовки робітників до інтегрованих професій.

Управління перепідготовкою робітників в організації передбачає:

визначення обсягів перепідготовки робітників і чинників, що впливають на неї;

вибір форм і методів перепідготовки з урахуванням цілей виробництва з мінімізацією коштів на її проведення;

здійснення соціологічних досліджень серед вивільнюваних робітників та інших категорій персоналу, підбір раціонального поєднання попередньої і нової професії як умови вироблення робочої навчальної програми, вибору форм та методів навчання.

Визначаючи масштаби перепідготовки, необхідно враховувати очікувані обсяги випуску продукції й послуг, впровадження нових технологій, обладнання, форм господарювання та передбачувані у зв'язку з цим організаційно-технічні заходи щодо зміни чисельності робітників за професіями й рівнями кваліфікації.

Планування перепідготовки робітників має здійснюватися на основі балансового розрахунку додаткової потреби в робітниках у розрізі професій і джерел її забезпечення. Покриття додаткової потреби в робітниках треба проводити насамперед за рахунок перепідготовки працівників, які будуть вивільнені, з тих професій, за якими організації бракує кадрів.

Служба персоналу, визначаючи обсяги перепідготовки, має враховувати не лише загальну кількість працівників, які будуть вивільнятися, а й їхній статевий та віковий склад. Необхідність такого прогнозування викликана тим, що чоловіки й жінки різних вікових груп неоднаково ставляться до можливої перепідготовки. Їхнє співвідношення серед вивільнюваних істотно впливає на питому вагу робітників, які погодяться пройти перепідготовку.

Обсяги перепідготовки залежать і від потреби працівників у розширенні свого професійного профілю та розвитку колективних форм організації праці. Поширення бригадної чи іншої колективної форми організації праці збільшує потребу в освоєнні робітниками суміжних та інших, близьких до перспектив виробництва професій.

На частку робітників, які погоджуються пройти перепідготовку, помітно впливає і можливість досягнення ними бажаного кваліфікаційного рівня, його відповідність складності виконуваним після закінчення навчання роботам. Зацікавленість працівників у проходженні перепідготовки певною мірою залежить від їхньої оцінки змін у змісті й умовах праці, розміру заробітної плати, соціального становища в колективі, ступеня задоволеності працею та професією, термінів виробничої адаптації, освоєння норм виробітку тощо.

Враховання отриманих даних дає змогу відповідній службі визначити потрібну чисельність робітників, які повинні будуть пройти перепідготовку. Дані про перепідготовку робітників входять до зведеного плану професійного навчання, що затверджується керівником організації.

Обсяги перепідготовки робітників за формами й методами навчання залежать від наявності в організації кваліфікованих педагогічних кадрів, навчально-виробничої бази, її фінансових можливостей. У разі неспроможності самостійно в повному обсязі здійснити перепідготовку робітників через відсутність достатньої кількості кваліфікованих педагогічних кадрів чи відповідної навчально-виробничої бази організації доцільно укласти договори на перепідготовку робітників із професійно-технічними навчальними закладами.

На підставі річних планів організації розробляють місячні плани перепідготовки робітників. Останні повинні мати цілеспрямований характер і бути зорієнтованими на певне робоче місце. У зв'язку з цим перепідготовці робітників має передувати робота з професійної переорієнтації персоналу. Це дає можливість робітникові зменшити ймовірність помилки при виборі нової професії.



Істотну допомогу в організації перепідготовки мають надавати соціологічні дослідження, що дають змогу отримати інформацію про вивільнюваних працівників за професіями, віковими й статевими групами. На основі цієї інформації можна сформулювати об'єктивні і суб'єктивні характеристики професійної спрямованості вивільнюваних робітників, які бажають розширити свій професійний профіль; розробити конкретні заходи щодо підвищення ефективності перепідготовки робітників.

Підвищення кваліфікації робітників відбувається за допомогою їхнього професійно-технічного навчання, що дає змогу розширювати й поглиблювати здобуті ними знання, уміння та навички на рівні нових вимог виробництва чи сфери послуг [1, с. 8]. Особливістю підвищення кваліфікації є те, що в цьому разі викладачі ведуть заняття з робітниками, а не з учнями, як у ПТУ чи під час первинної підготовки в організації. Слухачі системи підвищення кваліфікації мають певні знання, уміння та навички з обраної професії, тому вони критично ставляться до організації і змісту на-

вчального процесу, намагаються отримати насамперед ті нові знання, які їм потрібні на робочому місці.

Підвищення кваліфікації має певні переваги перед первинною підготовкою й перепідготовкою. Підвищення кваліфікації відбувається в більш короткі терміни, порівняно з первинною підготовкою чи перепідготовкою, що значно зручніше для працівників і коштує дешевше для роботодавця. У 2011 р. в Україні серед тих, хто пройшов навчання на виробництві, питома вага осіб, які підвищили свою кваліфікацію, становила 81,0% [2, с.81].

Підвищення вимог роботодавців до якості робочої сили зумовлює більш високі темпи зростання кількості працівників, які підвищуватимуть свою кваліфікацію, порівняно з тими, хто проходитиме навчання за новими професіями. Плануванню підвищення рівня кваліфікації робітників на підприємстві повинна передувати робота служби персоналу з аналізу ефективності використання робочої сили в структурних підрозділах за професіями та рівнями кваліфікації. Підвищення кваліфікації робітників на підприємстві здійснюється за наведеними на рис. 1 формами.

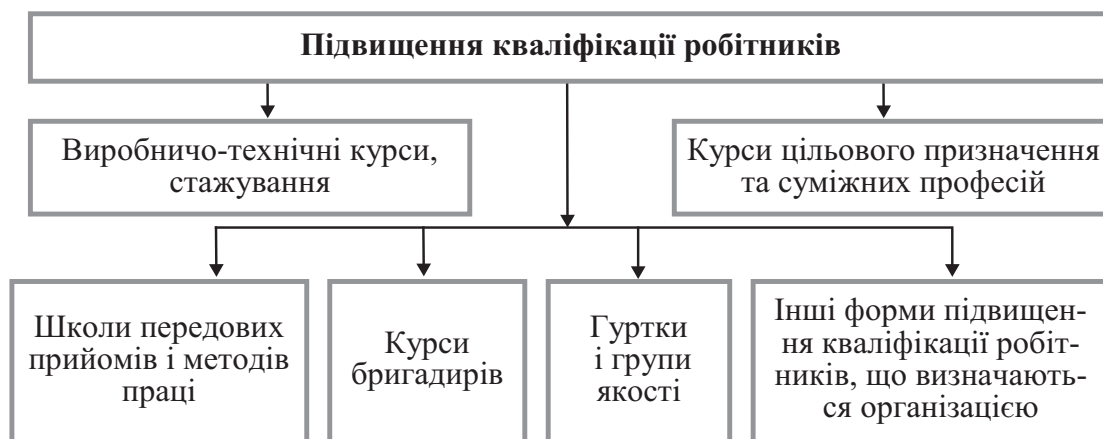


Рис.1. Форми підвищення кваліфікації робітників в організації

Виробничо-технічні курси проводять з метою підвищення рівня кваліфікації, поглиблення й розширення знань, умінь та навичок робітників за наявною у них професією до рівня, що відповідає щойно підвищеним вимогам виробництва. Успішне закінчення курсів є умовою для присвоєння вищого кваліфікаційного розряду (класу, категорії) та професійного зростання і покликане забезпечити матеріальне стимулювання робітників до підвищення кваліфікації та диференціацію рівня заробітної плати, залежно від кваліфікації.

Комплектування навчальної групи здійснюється з робітників однієї чи споріднених професій, близької кваліфікації та приблизно однакового загальноосвітнього рівня на основі заяв робітників і рекомендацій керівника підрозділу. Заняття на курсах проводяться з групами робітників чисельністю від 5 до 30 осіб або індивідуально. Робітники, які направляються на виробничо-технічні курси, повинні мати стаж роботи за професією в організації не менше одного року.

Тривалість навчання на виробничо-технічних курсах визначається навчальними планами і програмами й не повинна перевищувати одного року. Форми та методи організації й проведення теоретичного і виробничого навчання та форми підсумкового контролю ана-

логічні тим, що застосовуються в процесі підготовки й перепідготовки робітничих кадрів.

За професіями, пов'язаними з обслуговуванням складної техніки і технологій, організації, крім підвищення кваліфікації на виробничо-технічних курсах, можуть організовувати стажування робітників. Стажування відбувається на робочих місцях під керівництвом бригадира, майстра чи досвідченого висококваліфікованого робітника.

Курси цільового призначення організовуються для освоєння нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів та інформаційних технологій, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, аналізу технічної документації, ефективних методів організації праці, економіки, законодавчих і нормативно-правових актів тощо.

Основними навчально-методичними документами з планування курсів цільового призначення на виробництві є навчальна програма, графік (розклад) проведення занять.

Навчальна програма курсів цільового призначення розробляється підприємством відповідно до його

стратегії управління, мети й завдань підвищення кваліфікації робітників і може передбачати теоретичне та практичне навчання. Програма визначає перелік тем із зазначенням кількості годин, відведених на їх вивчення, зміст навчального матеріалу. Програма затверджується керівником підрозділу з професійного розвитку персоналу підприємства.

Комплектування навчальних груп здійснюється відповідно до тематичної спрямованості курсів цільового призначення. Тривалість навчання на курсах цільового призначення устанавлюється в обсязі не менше вісьми навчальних годин. Навчання на курсах цільового призначення закінчується підсумковим заняттям, якщо інше не передбачено нормативно-правовими актами. Робітникам після закінчення курсу навчання видаються посвідчення.

Тривалість і зміст підвищення кваліфікації визначаються робочими навчальними планами та програмами. При цьому періодичність навчання робітників на довгострокових курсах підвищення кваліфікації (більше 72 год.) встановлюється зазвичай не рідше одного разу в п'ять років.

Періодичність короткострокового підвищення кваліфікації робітників (менше 72 год.) устанавлюється організацією залежно від виробничої потреби. Але бажано, щоб ця періодичність була не рідше одного разу на рік. Досягнення такого стану на підприємстві свідчить про те, що воно трансформувалося в організацію, яка навчається.

За 1985–1999 рр. в Україні у 8,9 разу скоротилася чисельність робітників, які підвищували свій рівень кваліфікації. Це негативно позначилося на конкурентоспроможності підприємств на національному і світових ринках.

Пожвавлення, починаючи від 2000 р., в Україні виробництва сприяло стабілізації й незначному збільшенню обсягів підвищення кваліфікації робітників за видами економічної діяльності в 2000–2007 рр. Однак криза 2008–2009 рр. перервала цю позитивну динаміку і викликала помітне зниження аналізованого показника. У 2009 р. чисельність тих, хто підвищив кваліфікацію, зменшилась порівняно з 2007 р. на 180,8 тис. осіб, або на 16,9%.

Деяке збільшення цього показника відбулось у 2010–2011 рр. у зв'язку з початком виходу економіки України з економічної кризи, зростанням ВВП. Однак докризовий рівень 2007 р. так і не був досягнутий. Водночас питома вага робітників, які підвищили свою кваліфікацію, у загальній чисельності тих, хто підвищив кваліфікацію, має виражену тенденцію до зниження. Зокрема, робітники в 1995 р. становили більшу частину серед тих, хто підвищив свою кваліфікацію, а у 2011 р. цей показник дорівнював лише 36,7% [2, с. 91].

Зазначене зумовлено тим, що роботодавці при вирішенні питання про те, кого направити на підвищення кваліфікації, надають перевагу не робітникам, а керівникам, професіоналам та фахівцям. Такий підхід не сприяє підвищенню рівня професійної майстерності робітників.

Підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах до останнього часу переважно здійснювалося безпосередньо на виробництві, а не в навчальних за-

кладах. Однак ситуація з часом поступово змінювалася. Підвищення кваліфікації працівників підприємств в Україні за місцем навчання за 2002–2011 рр. характеризувалося тенденцією до зростання питомої ваги працівників, які підвищували кваліфікацію у навчальних закладах, до загальної облікової кількості працюючих. Так, вказаний показник збільшився з 42,0% в 2002 р. до 51,7% у 2011 р. При цьому частка працівників, які підвищили кваліфікацію у навчальних закладах, до загальної облікової кількості працюючих зростала навіть у період кризи 2008–2009 рр.

Це свідчить про те, що роботодавці за умов посилення конкуренції дедалі більше надають перевагу підвищенню кваліфікації персоналу в навчальних закладах, оскільки саме така форма підвищення кваліфікації забезпечує високу якість навчання, а отже, й більш високий рівень конкурентоспроможності робочої сили.

У країнах з розвинутою ринковою економікою періодичність підвищення кваліфікації персоналу становить один раз у три-п'ять років і є однією з умов виживання фірми в конкурентній боротьбі. В Україні лише деякі підприємства дотримуються таких правил. Так, усі працівники НКМЗ не менше одного разу в три роки в обов'язковому порядку проходять навчання на виробничо-технічних курсах з основної професії, а іноді й частіше [4, с. 35], в той час як на багатьох інших підприємствах періодичність підвищення кваліфікації робітників на виробничо-технічних курсах становить приблизно один раз у 25 років.

Навчання робітників другим (суміжним) професіям – це навчання осіб, які вже мають професію, з метою здобуття нової професії з початковим або більш високим рівнем кваліфікації [5, с. 17].

Якщо виходити із суті підвищення кваліфікації, коли підвищується розряд робітника (або професійна майстерність у межах розряду) за наявною в нього професією, то освоєння суміжних професій, здається, не має нічого спільного з підвищенням кваліфікації. Але тут має значення, що це за професією та з якою метою людина їх опановує [6, с. 193].

Якщо робітник навчається суміжних професій, що тісно пов'язані з основною, тобто вони стосуються комплексу взаємозв'язаних робіт, на виконанні яких починає спеціалізуватися робітник, то це можна розглядати як підвищення кваліфікації. Якщо вивчаються далекі одна від одної професії (другі, треті тощо) як умова мобільності робітника, передумова його працевлаштування на інше робоче місце, то це вже перепідготовка.

Школи передових прийомів і методів праці створюються з метою оволодіння робітниками прийомами й методами праці передовиків і новаторів виробництва, а також колективів, що досягли високих показників. Навчаються в цих школах зазвичай робітники однієї або суміжних професій. Підготовка в школах передбачає практичні заняття на робочому місці, що проводяться передовиками та новаторами виробництва, а також теоретичні заняття (консультації).

Навчальні програми для шкіл передових прийомів і методів праці розробляються й затверджуються організацією. Підготовка в цих школах проводиться з відривом від роботи та закінчується підсумковим заняттям.

Курси бригадирів створюються з метою підвищення рівня кваліфікації бригадирів з питань застосування прогресивних форм організації праці, підвищення ефективності виробництва і якості продукції, аналізу результатів роботи бригади, законодавства про працю, управління колективом, а також з інших питань. На курсах бригадирів здійснюється й підготовка резерву бригадирів. Направлення на ці курси з метою підготовки резерву бригадирів проводиться за рекомендацією керівників підрозділів із урахуванням думки ради бригади.

Для підвищення професійної майстерності робітників широко використовуються гуртки та групи якості, лекторії, виставки, систематичне навчання (самоосвіта) та інші форми підвищення кваліфікації. Так, гуртки й групи якості забезпечують безперервне «розвивальне» навчання, що тісно пов'язане з вирішенням практичних завдань щодо удосконалення техніки, технології, організації виробництва. Робітники набувають у гуртках і групах якості навичок творчого пошуку й активності.

Показниками, що характеризують ефективність підвищення кваліфікації в організації, мають бути: питома вага робітників, які підвищили свій рівень кваліфікації, в загальній кількості робітників; періодичність підвищення кваліфікації робітників на виробничо-технічних курсах; співвідношення тих, хто навчається за довгостроковими й короткостроковими формами під-

вищення кваліфікації; частка тих, хто підвищив розряд (категорію, клас), у загальній кількості робітників, які пройшли підвищення кваліфікації; питома вага витрат на підвищення кваліфікації робітників у загальній сумі витрат організації на професійне навчання робітників; зростання продуктивності праці; зниження відсотка браку, плинності кадрів тощо. Застосування запропонованої системи показників на практиці істотно підвищить результативність навчання працівників на виробництві.

**Висновок.** Ситуація у сфері перепідготовки і підвищення кваліфікації робітників на виробництві в Україні все ще залишається незадовільною. Для реалізації Державної програми активізації розвитку економіки на 2013–2014 рр. необхідно розробити та впровадити дієвий організаційно-економічний механізм стимулювання персоналу й роботодавців для посилення зацікавленості найманих працівників у безперервному вдосконаленні своїх знань, умінь та навичок. Підґрунтям для такого механізму мають стати новий Кодекс законів України про працю, Податковий кодекс України, Бюджетний кодекс України та інші законодавчі акти. Серед них особлива роль має бути відведена Закону України «Про професійний розвиток працівників». Однак він ще не повністю відображає стан й перспективи безперервного навчання персоналу, тому найближчим часом у нього варто внести зміни та доповнення.

#### Література

1. Положення про професійне навчання кадрів на виробництві. Затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.03.01 № 127/151 // Праця і зарплата. – 2001. – № 16. – С. 6–9.
2. Праця України у 2011 році: Стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К., 2012. – 343 с.
3. Анищенко В. М. Технология модульного профессионального обучения квалифицированных рабочих: международный опыт внедрения: учебно-метод. пособие / В. М. Анищенко; под ред. В. О. Радкевич. – К.: Институт проф.-тех. обучения НАПН Украины, 2012. – 176 с.
4. Панков В. А. Стратегия развития персонала (на примере ЗАО НКМЗ): учеб. пособие. – Краматорск: НКМЗ, 2005. – 50 с.
5. Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства. – М., 1988. – 29 с.
6. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / под ред. П. В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГА-ЭиУ, 2000. – 312 с.

## Реферат

**Профессиональная переподготовка и повышение  
квалификации рабочих на производстве****Василий Савченко,***доктор экономических наук, профессор,  
главный научный сотрудник лаборатории профессионального обучения на производстве  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины***КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**  
рабочий, профессиональная переподготовка, повышение квалификации, рыночная экономика, эффективность повышения квалификации.

В статье акцентировано внимание на том, что в условиях нестабильной рыночной экономики актуальное значение приобретают организационно-экономические аспекты обучения работников на производстве. Быстрое старение знаний, умений и навыков вынуждает предприятия постоянно повышать профессиональный уровень своих сотрудников, а это является одним из важнейших факторов обеспечения конкурентоспособности его на рынке, обновления и роста объемов производства. Однако в Украине экономические кризисы 1990–1999 гг. и 2008–2009 гг. негативно сказались на количественных и качественных показателях переподготовки и повышения квалификации рабочих на производстве. Выявлены причины, из-за которых целесообразно осуществлять переподготовку рабочих в форме курсового и индивидуального обучения. Раскрыты особенности разработки учебных планов и программ для подготовки рабочих предприятиями на основе типовых учебных планов и программ для подготовки рабочих по соответствующим профессиям с использованием, в частности, модульной системы обучения. Определены составляющие процесса управления переподготовкой рабочих на предприятии, порядок разработки годовых и месячных планов их переподготовки. Обоснована сущность повышения квалификации рабочих, раскрыто отличие этой формы обучения от первоначальной подготовки работников, преимущества повышения квалификации перед первичной подготовкой и переподготовкой. Показано, что повышение квалификации рабочих на производстве осуществляется по следующим формам: производственно-технические курсы, стажировка, курсы целевого назначения и курсы смежных профессий, школы передовых приемов и методов труда, бригадиров, кружки и группы качества, другие формы повышения квалификации, определяемые предприятием. Разработана система показателей, характеризующих эффективность повышения квалификации рабочих на производстве. Сформулированы предложения по разработке и внедрению действенного организационно-экономического механизма стимулирования работников к совершенствованию своих знаний, умений и навыков.

**Abstract****Vocational training and professional development  
of workers at manufacturing site****Vasyl Savchenko,***D.Sc. in Economics, Professor,  
Principal research fellow of the Laboratory for industry-based vocational training,  
Institute of Vocational Education under the NAPS of Ukraine***KEY WORDS:**  
worker, professional retraining, further training, market economy, improve efficiency qualifications.

The article keeps focus on conditions of unstable market economy where organizational and economic aspects of workers on-the-job training acquire great significance. In conditions of obsolete knowledge, skills and values, enterprise's capacity to constantly raise professional rate of its staff is one of the most important factors to be competitive at market and also to renovate and increase its production volumes. However, economic crises of the years 1990-1999 and 2008-2009 in Ukraine negatively resulted in quantitative and qualitative indicators concerning on-the-job retraining and workers' professional development.

It is clarified according to what conditions it is reasonable to carry out workers re-qualification in the form of course and individual training. Peculiarities of curriculum development for re-qualifying the workers by enterprises on basis of typical programs for workers training according to proper professions using in particular module training system are revealed. Constituents of workers on-the-job retraining management process, procedures as to working out yearly and monthly plans of workers re-qualification are determined. The essence of workers' professional development, difference of this training form from initial workers training, advantages of professional development over initial training and retraining are proved. It is shown that on-the-job professional development of workers is fulfilled according to the following forms: industrial engineering courses, internship, purpose-oriented courses and integrated occupations ones, schools of advanced ways and work methods, team leader courses, quality teams and groups, other forms of professional development determined by an organization. A system of indicators that characterize efficiency of on-the-job workers' professional development is worked out. Development and implementation of efficient organizational and economic mechanism for motivating the workers to improve their knowledge, skills and values are offered.

---

**References**

1. Polozhennia pro profesiine navchannia kadriv na vyrobnytstvi. Zatverdzheno nakazom Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy ta Ministerstva osvity i nauky Ukrainy vid 26.03.01 № 127/151 (Statute of on-the-job vocational training. Confirmed by the order of Ministry of labor and social policy of Ukraine and Ministry of education and science of Ukraine dated 26.03.01 # 127/151) // Pratsia i zarplata. – 2001. – Issue 16. – PP. 6–9.
2. Pratsia Ukrainy u 2011 rotsi: statystychnyi zbirnyk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy (Labor of Ukraine in 2011: Collected statistics / State department of statistics of Ukraine). – Kyiv, 2012. – 343 p.
3. *Anishenko V. M.* Tekhnologiya modulnogo professionalnogo obucheniya kvalifitsirovannykh rabochikh: mezhdunarodnyi opyt vnedreniya (Technology of module vocational training for qualified workers: international introduction experience). – Kyiv, 2012. – 176 p.
4. *Pankov V. A.* Strategiya razvitiya personala (Personnel development strategy). – Kramatorsk, 2005. – 50 p.
5. Tipovoe polozhenie o nepreryvnom professionalnom i ekonomicheskomo obuchenii kadrov narodnogo khoziaistva (Standard regulations of continuous vocational and economics training for national economy personnel). – Moscow, 1988. – 29 p.
6. *Maslov E. V.* Upravlenie personalom predpriyatiya (Enterprise personnel management). Moscow; Novosibirsk, 2000. – 312 p.

## РОЗДІЛ III

## ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

УДК 377:004 (075)

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННИХ ПІДРУЧНИКІВ У СИСТЕМУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**Олександр Діденко,***доктор педагогічних наук, професор,**заступник директора з наукової роботи Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

електронний підручник, професійно-технічна освіта, електронна бібліотека, електронний документ, учні професійно-технічних закладів навчання.

**Реферат**

У статті розкрито актуальність розробки та впровадження електронних підручників у систему професійно-технічної освіти, яка зумовлена потребами сьогодення та вимогами нормативно-правових документів, що регламентують професійно-технічну освіту. Для цього представлено узагальнення результатів аналізу сучасної науково-педагогічної і психологічної літератури щодо вимог до розробки електронних підручників та особливостей їх впровадження у систему професійно-технічної освіти. Результати аналізу публікацій з проблеми розробки та впровадження електронних підручників у систему освіти свідчать про те, що теоретичними й емпіричними дослідженнями охоплено широке коло питань у зазначеній сфері. Визначено суть поняття «електронний підручник», а також теоретичну основу для їх розробки – вчення про обсяг безпосередньої пам'яті та особливості центральної нервової системи. Представлено усталену класифікацію електронних підручників, а також вимоги до них, які ґрунтуються на сучасних досягненнях інформаційних технологій. Охарактеризовано також сильні й слабкі сторони електронних засобів навчання. Оскільки проблема забезпечення навчальних дисциплін у ПТНЗ підручниками нового покоління є однією з найважливіших у контексті впровадження сучасних педагогічних технологій у навчально-виробничий процес, визначено, що вони повинні відзначатися не тільки новими принципами структурування і відбору змісту, а й враховувати психологічні особливості сприйняття навчального матеріалу сучасною молоддю. Для цього стисло подано вікові та індивідуально-психологічні особливості учнівської молоді професійно-технічних закладів освіти, що їх повинні враховувати розробники електронних підручників. Водночас доведено, що при всіх перевагах електронних підручників їх не можна вважати універсальним новітнім інформаційно-навчальним засобом. Перспективами подальших досліджень є вивчення досвіду європейських країн з передовою системою освіти щодо розробки, впровадження та використання електронних посібників і підручників.

**Вступ.** Пошук шляхів вирішення проблеми розробки та впровадження електронних підручників у систему професійно-технічної освіти не втрачає своєї актуальності. Пояснюється це тим, що наукова розробка ефективної сучасної навчальної літератури для системи професійно-технічної освіти є своєрідним каменем спотикання для теоретиків, експериментаторів, практиків, реальних і потенційних авторів, оскільки для розв'язання цієї проблеми потрібні не лише глибокі фахові знання змісту й методики викладання навчальної дисципліни, професійної або наукової галузі, а й фундаментальні знання з дидактики, методики, психології (загальної, вікової, педагогічної), інформатики, методології науки [1, с. 7]. Для того, щоб електронний підручник щонайкраще відповідав сучасним вимогам, необхідно, щоб він поєднував не тільки функції підручника, а й учителя, довідково-інформаційного посібника і консультанта, тренажера і програми для контролю знань.

Що стосується професійно-технічної освіти, то актуальність розв'язання анонсованої проблеми пов'язана з вимогами постанови Кабінету Міністрів

України «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки» [2]. Документ передбачає впровадження у навчально-виробничий процес державних професійно-технічних навчальних закладів інформаційно-комунікаційних технологій шляхом утворення електронних бібліотек, оснащення комп'ютерними комплексами. Їх функціонування безпосередньо пов'язане з розробкою електронних (комп'ютерних) підручників, роботу над якими можна розглядати як спробу зробити серйозний крок до вирішення проблеми створення підручників нового покоління.

**Метою статті є** узагальнення результатів аналізу сучасної науково-педагогічної і психологічної літератури, у якій йдеться про вимоги до розроблення та впровадження електронних підручників у систему професійно-технічної освіти.

Результати аналізу публікацій з проблеми розроблення та впровадження електронних підручників у систему професійно-технічної освіти дають змогу зробити висновки про те, що питаннями створення і застосування електронних підручників цікавилися

В. Агеев, Л. Зайнутдінова, К. Притуляк та ін. Електронні мультимедійні підручники та енциклопедії були предметом наукового інтересу Є. Баликіної, С. Христочевського та ін. На основні вимоги до навчальних комп'ютерних програм у базовій середній освіті звертала увагу З. Савченко, а на особливості впровадження інформаційних технологій і засобів навчання – В. Биков і Ю. Жук. Водночас Д. Власов, Л. Кузіна, В. Монахов та ін. розробляли технологічні процедури створення електронного підручника. Проте й досі сферу розробки і впровадження електронних підручників у систему професійно-технічної освіти системно не досліджено.

**Виклад основного матеріалу.** Відомо, що підручники та навчальні посібники – основні джерела для навчальної діяльності учнів і студентів. На думку окремих учених, з якою можна погодитися, більшість навчальних книжок і передусім підручників в Україні за змістом, структурою, художнім оформленням та поліграфічним виконанням не відповідає сучасним суспільним потребам [1, с. 13]. За статистикою, майже кожен третій підручник, що потрапляє на ринок навчальної літератури, – низького рівня, оскільки містить смислові, фактичні, граматичні та інші помилки [3].

У той же час процеси інтеграції української системи освіти у європейський освітній простір ставлять перед навчальними закладами системи професійно-технічної освіти (далі – ПТО) проблему підвищення якості освітніх послуг, забезпечення належного рівня навчального процесу. При цьому трансформація змісту освіти не може оминати проблему навчальних програм і підручників, які мають ґрунтуватися на змісті освіти, розкривати й деталізувати його. Зміст підручників має відповідати чинним і передовим державним стандартам, а їх кількість – числу тих, хто навчається. А найголовніше – високі вимоги висуваються до якості підручників.

Результати моніторингу освітнього середовища системи ПТО дають змогу зробити висновок про те, що останнім часом розробці електронних навчальних посібників (підручників) приділяється значно більше уваги. Результати аналізу перших електронних навчальних посібників і підручників свідчать про те, що більшість з них були електронними копіями друкованих видань і, здебільшого, не враховували комп'ютерних можливостей подання матеріалу. Завдання сучасних електронних видань інші: це не заміна традиційних підручників, інших засобів навчання та навчальної літератури. Можливості електронних видань щодо подання необмеженої кількості текстової, ілюстративної інформації, застосування гіпертекстових, гіпермедійних структур загалом розширюють індивідуально-вибіркові функції самих електронних навчальних посібників та дають змогу якнайповніше забезпечувати систему дидактичних методів, способів, прийомів організації процесу навчання та самонавчання. При цьому електронні навчальні посібники як засоби навчання є відкритою і доступною системою для користувача, який обирає потрібну інформацію, самостійно визначає її структуру, форми подання, а також здійснює повнотекстовий пошук інформації з необхідними поясненнями, ілюстраціями за термінологічними

словниками, переліками понять тощо. Крім того, за допомогою електронних навчальних посібників можна оперативно шукати потрібну інформацію у спеціалізованих бібліотеках з комп'ютерними блоками даних, розширюючи обсяги інформаційного середовища і створюючи так звані інтегровані електронні засоби навчання, які поєднують функції та призначення комплексу різноманітних видів навчальної літератури (підручник, популярна навчальна література, навчальний словник, збірник задач та вправ тощо). При цьому усі вони будуть органічно взаємопов'язані й спрямовані на виконання загальних та спеціальних завдань освіти, повнішого задоволення інтересів і потреб користувачів – учасників процесу навчання, здобуття освіти або підвищення кваліфікаційного рівня.

Вивчення проблеми розробки та створення електронної навчальної літератури дає підставу зробити висновок про те, що нині, на жаль, немає українських стандартів для галузі електронних видань.

У Росії найбільш масштабну спробу визначення статусу електронного видання здійснив Федеральний державний Науково-технічний центр «Інформрегістр» (<http://www.inforeg.ru>). У цій установі розроблено Державний стандарт 7.83-2001 «Електронні видання. Основні види і вихідні відомості», що має статус міждержавного [4]. Цей документ є найдоступнішим українському користувачеві, хоча й заслуговує на критику через безліч визначень, які не відповідають реаліям.

Необхідно констатувати, що на сьогоднішній день того, щоб розробити електронний посібник або підручник, важливо вирішити проблему із самим визначенням поняття електронного підручника. Справа в тім, що за останнє десятиріччя у теорії та практиці педагогічної освіти широко почали широко застосовувати поняття «електронний курс», «електронне видання», «навчальний продукт», «педагогічний програмний засіб» (ППЗ), «електронний підручник» тощо. Увага до цих понять зумовлена завданнями інформатизації освіти, інтенсивним розвитком дистанційного навчання. Значені педагогічні поняття у сучасній літературі не набули однозначного тлумачення. Часто можна помітити синонімію термінів, коли один і той самий зміст виражають різні терміни.

Загальноприйнятого визначення поняття «електронний (комп'ютерний, мультимедійний) підручник» поки що немає ні в Україні, ні в Росії. Щодо російського досвіду, то варто зазначити, що Міністерство освіти Росії уже ввело 1 липня 2002 р. Держстандарт для електронних видань та інструкцію (додаток 2 до наказу Міносвіти Росії від 19 червня 1998 р. №1646), що є основним документом Міносвіти Росії, який містить визначення понять і правила технічної, навчально-методичної, ергономічної й змістовної експертизи навчальних електронних видань [6]. За цим документом, електронний підручник є електронною навчальною системою комплексного призначення, що забезпечує безперервність і повноту дидактичного циклу процесу навчання і дає можливість у діалоговому режимі, як правило, самостійно освоїти навчальний курс або його розділ за допомогою комп'ютера та побудований за модульним принципом із відкритою архітектурою. Водночас доводиться констатувати, що цей документ на сьогодні не має чинності.

Часто електронним підручником називають електронні версії (копії) звичайних (паперових) підручників. Це так звані підручники «дежавю». Інколи такі підручники мають спрощену гіпертекстову структуру (посилання на розділи, параграфи тощо). Створення вказаного підручника здебільшого зводиться до сканування наявного звичайного підручника і, в кращому разі, надання йому елементів гіпертексту.

У Положенні «Про електронні освітні ресурси», затверджену Наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України 01.10.2012 № 1060, зазначено, що електронний навчальний посібник – навчальне електронне видання, використання якого доповнює або частково замінює підручник, а електронний підручник – це електронне навчальне видання з систематизованим викладом дисципліни (її розділу, частини), що відповідає навчальній програмі [7]. Водночас у проекті цього документа пропонувалося визначити електронний підручник як основне самостійне електронне навчальне видання, що містить систематичний виклад навчальної дисципліни, розділу, окремої дидактичної одиниці, відповідає державному освітньому стандарту, робочій програмі дисципліни, авторській програмі та дає можливість у діалоговому режимі, самостійно або спільно з викладачем, освоїти навчальний матеріал за допомогою комп'ютера. Підкреслюється також, що електронний підручник створюється із застосуванням гіпертекстової технології, мультимедійних компонентів та об'єднаний єдиним програмним середовищем.

Що стосується тлумачень цього поняття науковцями, то треба зазначити, що на сьогодні таких тлумачень досить багато, тому наводимо окремі з них немає потреби. Лише зазначимо, що, на думку вчених, електронний підручник – не лише комплексна й цілісна дидактична, методична й інтерактивна програмна система, яка дає змогу викласти складні моменти навчального матеріалу з використанням багатого арсеналу різних форм подання інформації засобами мультимедіа. Це допомагає підвищити доступність навчання за рахунок зрозумілого, яскравого й наочного подання матеріалу. Процес навчання за таких умов відбувається більш успішно, тому що він заснований на безпосередньому спостереженні об'єктів і явищ.

Електронні підручники узагальнено поділяють на три типи: 1) відсканований і оцифрований варіант паперового підручника; 2) традиційний підручник з гіпертекстовими вставками; 3) спеціально розроблений електронний підручник. Одна з найбільш поширених класифікацій ґрунтується на цілях і завданнях навчальних систем або режимах використання електронного підручника з виділенням таких типів: ті, що ілюструють чи консультують, операційні середовища, тренажери, навчальний контроль. У конкретному електронному підручнику може бути поєднано кілька типів із зазначених режимів його використання.

Електронний підручник як навчальний засіб якісного нового типу може бути відкритою або частково відкритою програмною системою, тобто такою, яка дає змогу вносити зміни до змісту і структури підручника. Модифікація електронних підручників потрібна насамперед для адаптації його до конкретного навчального плану, врахування специфіки дисципліни, яка викладається в певному ПТНЗ, відповідно до можли-

востей матеріально-технічної бази, особистого досвіду викладача, сучасного стану науки, базового рівня підготовленості учнів, обсягу годин вивчення дисципліни тощо. При цьому, природно, має бути і обмеження від несанкціонованої зміни підручника, від того, щоб не було порушено закон «Про авторські і суміжні права». Для захисту електронного підручника від несанкціонованої зміни важливо передбачити пароль або систему паролів.

Варто зазначити, що електронний підручник повинен не просто повторювати друкарські видання і бути їх електронною версією, а максимально використовувати всі сучасні досягнення інформаційних технологій, зокрема:

електронний підручник повинен містити тільки мінімум текстової інформації у зв'язку з тим, що тривале читання тексту з екрану спричиняє значну втому і, як наслідок, зниження сприйняття й засвоєння матеріалу;

перевагою електронного підручника є можливість широкого використання різних кольорів, що істотно збільшує його ілюстративність. В електронному підручнику можна виділяти окремі слова або фрази кольором, фоном або іншим способом, що покращує наочність і дає змогу акцентувати увагу на головному;

електронні підручники можуть містити велику кількість ілюстративного матеріалу, що активізує розумову діяльність учня й забезпечує практичну наочність навчання. Використання відеофрагментів або анімації дає змогу передати необхідні процеси в динаміці. Ці компоненти визначають мультимедійний характер електронного підручника;

застосування аудіофрагментів в електронному підручнику дає змогу не тільки наблизити його до звичних способів надання інформації, а й поліпшити сприйняття нового матеріалу; при цьому в користувачів активізуються не тільки зорові, а й слухові центри головного мозку (за даними ЮНЕСКО, при аудіосприйнятті засвоюється тільки 12% інформації, при візуальному – 25%, а при аудіовізуальному – до 65% сприйнятої інформації);

електронний підручник містить гіперпосилання між елементами підручника і може мати посилання на інші електронні підручники та довідники, що забезпечується застосуванням різноманітних програмних засобів навігації. За таких умов електронний підручник створює можливість робити закладки в будь-якому місці, відображати список закладок, відсортувавши їх у будь-якому порядку. Сучасні програми засобу навігації визначають інтерактивність електронного підручника;

в електронному підручнику повинен бути список рекомендованої літератури, яку видано традиційним (друкарським) способом. Він може бути адаптований до конкретного навчального плану ПТНЗ, і тому в списку літератури можна передбачити вказівку наявної у бібліотеці кількості книг або інших видань. Список літератури можна доповнювати не тільки посиланнями на статті в журналах, збірниках матеріалів наукових конференцій та ін., але також й електронними публікаціями, які розміщені на серверах навчального закладу або в мережі Internet;

електронний підручник повинен містити і засоби контролю, оскільки контроль знань є однією з осно-



вних завдань навчання. Підручник повинен працювати в таких трьох режимах: навчання без контролю; навчання з проміжним контролем, при якому наприкінці кожного розділу (параграфу) учню пропонується відповісти на кілька запитань, що допомагають визначити ступінь засвоєння матеріалу; навчання з підсумковим тестовим контролем знань із виставленням оцінки.

Цікавий з точки зору того, які характеристики електронних підручників є найважливішими для учнів, «Проект майбутнього» провів у США анкетування близько 300 тис. студентів. Відповіді розподілилися так: можливість персоналізації книг додаванням коментарів і маркуванням тексту – 63%; самооцінювання – 62%; можливість самоосвіти – 46%; користування інформацією NASA і Google в реальному часі – 52%; користування, за потреби, он-лайн-репетитором – 53%; використання презентацій PowerPoint з електронних підручників – 55%; ігрові елементи в навчанні – 57%; застосування анімації і моделювання – 55%; наявність відео – 51%; можливість проводити відеоконференції – 30%; підкасти – 34%; створювати свої власні підкасти або відео – 48 % [5].

Незалежно від типу, при створенні електронного підручника важливо дотримуватися принципу квантування. Йдеться про те, що навчальний матеріал має бути поділений на розділи, які так само – на модульні кадри з текстовою складовою та візуалізацією. Кожен модуль повинен складатися з теоретичного блоку, контрольних запитань з теорії, вправ і тестів, контекстної довідки тощо. Між собою модулі мають бути пов'язані гіпертекстовими посиланнями, щоб учень за принципом розгалуження міг оперативно переходити від одного модуля до іншого. Доцільно, щоб електронний підручник містив і графічний та ілюстративний матеріал.

Проблема забезпечення навчальних дисциплін у ПТНЗ підручниками нового покоління є однією з найважливіших у контексті впровадження сучасних педагогічних технологій у навчально-виробничий процес. Вони повинні відзначатися не тільки новими принципами структурування і відбору змісту, а й враховувати психологічні особливості сприйняття навчального матеріалу сучасною молоддю.

Результати аналізу психолого-педагогічної літератури щодо вікових особливостей учнів ПТНЗ дають підставу зробити висновок про те, що часто юнаки та дівчата приходять навчатися у профтехучилища без особливого бажання вчитися, тому що примушує їх до цього тільки необхідність кудись влаштуватися і чогось навчитися. Ця та подібні обставини визначають ставлення новачків до навчання в профтехучилищі і їхній психічний стан у перший період перебування в ПТНЗ. Незадоволеність тим, що знову доводиться вчитися, невпевненість у своїх здібностях і успіхах, певна неприязнь або байдужість до майбутньої професії, сумніви в правильності вибору викликають настороженість і критичність до викладачів, спричиняють замкнутість й напруженість у відносинах з ними, боязнь поганих оцінок і неприємностей від батьків.

Водночас ставлення новачків до майстрів виробничого навчання і до занять у навчальних майстернях є значно кращим. Це можна пояснити тим, що, по-перше, заняття в майстернях – це не «чиста» теорія, а практич-

на робота, виготовлення тих чи інших предметів, які можна помацати руками і вважати результатами своєї праці. Підлітки та юнаки, як відомо, схильні до таких занять ще з дитинства. По-друге, майстер – це зразок того, ким вони мають стати після закінчення училища, у кого треба багато чого перейняти, щоб отримати професію, а спеціальність завжди знадобиться. До того ж важливим є те, що майстер частіше спілкується з учнями, піклується про них, тому він і стає для них ідеалом.

Усі ці нюанси ставлення новачків до навчання в училищі ставлять викладачів загальноосвітніх, загальнотехнічних і спеціальних навчальних предметів у досить складне становище. Треба зацікавити новачків предметом, вселити впевненість в успіхах, викликати радість пізнання, створити настрій задоволеності обраною професією і заняттями в училищі. Обов'язково потрібно забезпечити кожному успіх у вивченні перших тем навчального предмета. І хоча, як уже зазначалося, за час навчання в школі допитливість учнів дещо знизилася, викладачам ПТНЗ треба розвинути цю важливу психічну властивість новачків. Для цього в училищах є сприятливі умови. Зокрема, це новизна професії, навчальних предметів і матеріалів. Важливо також, що обстановка в новому для колишніх школярів навчальному середовищі також має сприяти розвитку допитливості. Підлітки і юнаки при цьому повинні відчувати цілком природну потребу в активній діяльності. Для цього в училищах передбачено різноманітність навчальної діяльності. Окрім цього, необхідність доводити всі знання до практичного оволодіння ними, до навичок і вмій, велика кількість наочних посібників та натуральних виробничих предметів, з якими учням треба практично працювати, створюють необхідні умови для прояву активності та самостійності у навчальній діяльності. Саме тому при розробці електронних підручників важливо враховувати вікові й індивідуально-психологічні властивості учнів ПТНЗ, зокрема їхнє прагнення до самостійності в усьому, в тому числі й до самостійного вивчення навчального матеріалу.

Окрім цього, необхідно виділити низку ергономічних вимог до організації інформації на екрані, а саме: інформація, подана на екрані, повинна бути зрозумілою, логічно пов'язаною, розподіленою на групи за змістом і функціональним призначенням; при поданні інформації на екрані варто уникати надлишкового кодування і невиправданих, ускладнених ідентифікованих скорочень; рекомендується мінімізувати на екрані використання термінів, які стосуються ЕОМ, замість термінів, звичних для користувача; не варто для подання інформації використовувати крайові зони екрана; на екрані повинна бути лише та інформація, яка потрібна користувачу на певний момент.

У зв'язку з масовою розробкою електронних підручників у навчальних закладах різних типів і рівнів акредитації, необхідно вказати на принципи, яких треба дотримуватися при їх створенні [8]:

принцип квантування, який передбачає поділ матеріалу на розділи, що складаються з модулів, мінімальних за обсягом, але достатніх за змістом;

принцип повноти – кожен модуль повинен мати такі компоненти: теоретичне ядро, контрольні запитання з теорії, приклади, завдання і вправи для самостійного опрацювання, контрольні запитання з усьо-

го модуля з відповідями, контрольна робота, довідка (Help), за потреби – історичний коментар;

принцип наочності – кожен модуль повинен складатися з колекції кадрів з мінімумом тексту і візуалізацією, що полегшує розуміння й запам'ятовування нових понять, тверджень і методів;

принцип навігації, що передбачає зв'язок кожного модуля гіпертекстовими посиланнями з іншими модулями таким чином, щоб у користувача був вибір переходу до будь-якого іншого модуля. Такий принцип не виключає, а навіть передбачає велику кількість рекомендованих переходів, що забезпечують послідовність вивчення курсу;

принцип керованості – учень або студент самостійно керує електронним підручником, він має можливість викликати на екран будь-яку кількість прикладів та пояснень, а також перевіряє себе, відповідаючи на контрольні запитання і виконуючи контрольну роботу заданого рівня складності;

принцип адаптації – електронний підручник повинен передбачати адаптацію до потреб конкретного користувача у процесі навчання, давати змогу варіювати глибину і складність навчального матеріалу, його прикладну спрямованість залежно від майбутньої спеціальності, потреб користувача генерувати додатковий ілюстративний матеріал, а також пропонувати графічні та геометричні інтерпретації необхідних понять;

принцип комп'ютерної підтримки, який передбачає, що у будь-який момент роботи учень або студент може отримати комп'ютерну підтримку, яка допомагає зосередитися на суті матеріалу, що вивчається на цей момент, розглянути більшу кількість прикладів і вирішити більше завдань. При цьому комп'ютер не тільки повинен виконувати громіздкі перетворення, різноманітні обчислення і графічні побудови, але і здійснювати математичні операції будь-якого рівня складності, якщо їх учень уже вивчив раніше, а також перевіряти отримані результати на будь-якому етапі, а не тільки на рівні відповіді;

принцип редагування – електронний підручник повинен бути виконаний у форматі, який дає змогу компонувати його в єдиний електронний комплекс, розширювати й доповнювати новими розділами і темами, а також формувати електронні бібліотеки з окремих дисциплін (наприклад, для кафедральних комп'ютерних класів) або особисті електронні бібліотеки учня чи студента (відповідно до спеціальності та курсу, на якому він навчається), викладача.

Водночас необхідно зазначити, що при всіх перевагах електронних підручників їх не можна вважати універсальним новітнім інформаційно-навчальним засобом. Основними методологічними причинами цього є те, що, по-перше, для користування електронними підручниками потрібно мати відповідну комп'ютерну техніку та програмне забезпечення. По-друге, отри-

мання інформації з електронного підручника є традиційним способом її подання користувачу для сприймання та усвідомлення і пов'язане з посиленням навантаження на роботу фізіологічних, фізичних, психологічних систем організму, зокрема зорових аналізаторів. З огляду на це для електронних підручників бажано передбачати чітко регламентований час щодо тривалості його використання. Це не завжди збігається з часом, необхідним для опрацювання програмних доз навчальної інформації навіть у межах одного заняття (уроку). По-третє, використовуючи електронні підручники, користувач, як правило, отримує «віртуальну інформацію» про необхідні явища і процеси, а у практичній діяльності він на 90 відсотків має справу з інформацією, яка отримується при безпосередньому спостереженні, при оперуванні реальними явищами і процесами. Подолати таку невідповідність можна, якщо у комплексі з електронним підручником буде використовуватись традиційне інформаційно-навчальне обладнання, яке є носієм дидактично-препарованої інформації про необхідні об'єкти та процеси.

**Висновки.** Узагальнюючи викладений матеріал, зазначимо, що теоретичною основою підручників нового покоління може бути вчення про обсяг безпосередньої пам'яті та особливості центральної нервової системи, що обмежують (визначають) засвоєння певної кількості навчальної інформації. Електронний підручник потрібний насамперед для самостійної роботи учнів, оскільки він полегшує розуміння навчального матеріалу за рахунок інших, ніж у друкованій навчальній літературі, способів подання матеріалу: індуктивний підхід, вплив на слухову та емоційну пам'ять. Електронний підручник передбачає адаптацію відповідно до потреб учня, рівня його підготовки, інтелектуальних можливостей. Крім того, він надає можливості для самоперевірки на всіх етапах роботи, виконує роль викладача, подаючи необмежену кількість роз'яснень, повторень, підказок тощо.

Електронний підручник потрібний для роботи на практичних заняттях: за його допомогою викладач може проводити заняття у формі самостійної роботи за комп'ютерами, залишаючи за собою роль керівника і консультанта. Викладач при цьому за допомогою комп'ютера може швидко й ефективно контролювати знання учнів та студентів, задавати зміст і рівень складності контрольного заходу. Власне, учні за допомогою електронного підручника можуть використовувати комп'ютерну підтримку для вирішення більшої кількості завдань, отримуючи більше часу для аналізу отриманих рішень і їхньої графічної інтерпретації.

Щодо перспектив подальших досліджень у цьому напрямі, то такими можна вважати вивчення досвіду європейських країн з передовою системою освіти із розробки, впровадження та використання електронних посібників і підручників.

#### Література

1. *Фурман А. В.* Теорія і практика розвивального підручника [Текст]: монографія / А. В. Фурман. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 288 с.
2. Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки [Електронний ресурс]: постанова Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011 р. № 495 // Комп'ютер.

інформ.-прав. система «Ліга». – Режим доступу: [www.liga.net](http://www.liga.net).

3. *Артёмов І. В.* Концептуальна модель розробки підручників нового покоління та їх впровадження у навчальний процес / Артёмов І. В. // Зб. наук. праць Закарпат. ДУ. Вип. 3 / М. І. Кляп, С. Г. Борзенко, Є.

А. Иванченко та ін. – Ужгород: Закарпат. ДУ, 2012. – С. 136–143.

4. ГОСТ 7.83-2001. Электронные издания: Основные виды и выходные сведения / Межгосударственный Совет по стандартизации, метрологии и сертификации. – Минск, 2001.

5. Полянський П. Про переваги і вразливі місця електронних підручників [Електронний ресурс] / П. Полянський // Osvita.ua. Вид-во «Плеяди». – Режим доступу: [http://osvita.ua/school/school\\_today/16840/](http://osvita.ua/school/school_today/16840/)

6. О создании Федерального экспертного совета по учебным электронным изданиям Министерства общего и профессионального образования Российской

Федерации [Электронный ресурс]: Приказ Минобрнауки РФ от 19.06.1998 N 1646 // Информ.-прав. портал «Bestpravо». – Режим доступа: <http://www.bestpravо.ru/rossijskoje/vg-instrukcii/s8w.htm>.

7. Про затвердження Положення про електронні освітні ресурси [Текст]: Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України 01.10.2012 № 1060. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12>.

8. Зимина О. В. Рекомендации по созданию электронного учебника / Зимина О. В., Кириллов А. И. – Академия XXI век [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.academiaxxi.ru/Packages.html>.

## Реферат

### Актуальные вопросы разработки и внедрения электронных учебников в систему профессионально-технического образования

Александр Диденко,

*доктор педагогических наук, профессор,*

*заместитель директора по научной работе Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

электронный учебник, профессионально-техническое образование, электронная библиотека, электронный документ, учащиеся профессионально-технических учебных заведений.

В статье раскрыта актуальность разработки и внедрения электронных учебников в систему профессионально-технического образования, которая обусловлена потребностями современности и требованиями нормативно-правовых документов, регламентирующих профессионально-техническое образование. Для этого представлено обобщение результатов анализа современной научно-педагогической и психологической литературы по вопросам требований к разработке электронных учебников и особенностей их внедрения в систему профессионально-технического образования. Результаты анализа публикаций свидетельствуют о том, что теоретическими и эмпирическими исследованиями охвачен широкий круг вопросов в указанной сфере. Определена сущность понятия «электронный учебник», а также раскрыта теоретическая основа для их разработки – учение об объеме непосредственной памяти и особенности центральной нервной системы. Представлена существующая классификация электронных учебников, а также требования к ним, основанные на современных достижениях информационных технологий. Раскрыты сильные и слабые стороны электронных средств обучения. Поскольку проблема обеспечения учебных дисциплин в ПТУ учебниками нового поколения является одной из важнейших в контексте внедрения современных педагогических технологий в учебно-производственный процесс, сделано вывод, что они должны отвечать не только новым принципам структурирования и отбора содержания, но и учитывать психологические особенности восприятия учебного материала современной молодежью. Для этого кратко представлены возрастные и индивидуально-психологические особенности учащейся молодежи профессионально-технических учебных заведений, которые нужно учитывать разработчикам электронных учебников. В то же время, при всех преимуществах электронных учебников, подтверждено, что их нельзя считать универсальным новейшим информационно-учебным средством. Перспективой дальнейших исследований является изучение опыта европейских стран с передовой системой образования по разработке, внедрению и использованию электронных пособий и учебников.

**Abstract****Current issues of development and introduction of electronic textbooks into vocational education system****Oleksandr Didenko,***D.Sc. in Pedagogy. Associate Professor. Deputy director of the Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine.***KEY WORDS:**

electronic textbook, vocational education, digital library, electronic document, vocational schools students.

The article deals with relevance of development and introduction of e-textbooks into vocational education system, which is stipulated by current needs and requirements of legal documents regulating vocational education. To reveal the aforementioned points a generalization of results of modern scientific, educational and psychological literature analysis as regards requirements to development of e-textbooks and peculiarities of their introduction into vocational education system is presented. The results of publications analysis on the issues studied suggest that theoretical and empirical investigations cover a range of issues in this area. The essence of the concept «electronic textbook» as well as a theoretical basis for its design – theory of immediate memory capacity and features of central nervous system is defined. The author presents an established classification of e-textbooks and their requirements based on achievements of modern information technology. Strengths and weaknesses of e-learning are also characterized. Since the problem of providing training courses at vocational schools with textbooks of new generation is among the most important ones in the context of modern educational technologies introduction into teaching and manufacturing process, it is determined that they should be characterized not only by new principles of structuring and selection of content, but also take into account psychological features as to modern perception of educational material by young people. For this brief material concerning vocational schools pupils' age and individual psychological characteristics that should be considered while developing e-textbooks is given. However, it is proved that in spite of all the benefits e-textbooks have, they should not be considered as a versatile new information and educational tool. Prospects for further research is to study experience of European countries with the best education system regarding development, implementation and use of electronic aids and textbooks.

**References**

1. *Furman A. V.* Teoriya i praktyka rozvyvalnoho pidruchnyka: monografiya (Theory and practice of developmental textbook: monography). Ternopil, 2004, 288 p.
2. Pro zatverdzhennia Derzhavnoi tsilovoi prohramy rozvytku profesiino-tekhnichnoi osvity na 2011-2015 roky: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 13.04.2011, № 495 (About ratification of the State focus program for vocational education development during 2011–2015: resolution of the Cabinet of ministers of Ukraine dated 13.04.2011, № 495). [Electronic source], [www.liga.net](http://www.liga.net).
3. *Artimov I. V.* Kontseptualna model rozrobky pidruchnykiv novoho pokolinnia ta ikh vprovadzhennia u navchalnyi protses (Conceptual model for development of a new generation textbooks and their implementation in educational process). Zbirnyk naukovykh prats ZakDU, Issue 3, Uzhhorod, 2012, P. 136–143.
4. GOST 7.83-2001. Elektronnye izdaniya: osnovnye vidy i vykhodnye svideniya (State Standard 7.83-2001. Electronic publications: main types and imprint). Minsk, 2001.
5. *Poliansky P.* Pro perevahy i vrazlyvi mistsia elektronnykh pidruchnykiv (Concerning advantages and disadvantages of electronic textbooks). [Electronic source], [http://osvita.ua/school/school\\_today/16840/](http://osvita.ua/school/school_today/16840/)
6. O sozdanii Federalnogo ekspertnogo soveta po uchebnym elektronnyim izdaniyam Ministerstva obshego i professionalnogo obrazovaniya Rossiiskoi Federatsii: Prikaz Minobrazovaniya RF ot 19.06.1998 N 1646 (Concerning creation of a federal advisory council on educational electronic publications of the Ministry of General and Professional Education of the Russian Federation: Order of the Russian Federation's Ministry of education dated 19.06.1998 N 1646). [Electronic source], <http://www.bestpravo.ru/rossijskoje/vg-instrukcii/s8w.htm>.
7. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro elektronni osviti resursy: Nakaz Ministerstva osvity I nauky, molodi ta sportu Ukrainy vid 01.10.2012 № 1060 (About approval of electronic educational resources: Order of Ministry of Education and Science, Youth and Sport of Ukraine dated 01.10.2012 № 1060). [Electronic source], <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12>.
8. *Zimina O. V.* Rekomendatsii po sozdaniyu elektronnoho uchebnika (Recommendations for creating an electronic textbook). [Electronic source], <http://www.academiaxxi.ru/Packages.html>.

## THE TRANSFORMATION OF THE DIDACTIC PRINCIPLES IN THE INFORMATION SOCIETY

**Valentyna Shvets,**

*Ph.D. in Chemical Sciences, Associate Professor;*

*Leading research fellow of the Laboratory for textbook creation for VET system.*

*Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

### KEY WORDS:

information society, post-industrialism, postmodernism, didactic principles, synergy, non-linear thinking.

### Abstract

Problem of bonds between laws of the information society development and didactic principles of the modern pedagogical process has been investigated in the article. The theoretical positions of the main theories of the information society have been considered. These theories are: the post-industrialist theory (D. Bell), the theory of the information way of the development (M. Castells), theory of the flexible specialization (C. Seybl), the theory of the postmodernism (J. Baudrillard). The questions of the appearance of the non-linear scientific thinking have been considered also. The didactic principles of the modern pedagogical process have been analyzed in the article. These principles are: the principle of the synergy; the principle of integration of science, education and production; the principle of scientific character of teaching, the principle of systematic training, principles of continuity and consistency of teaching; principles of visibility and humanization of education. The main new trend in the development of these principles has been defined in the article, namely: modern didactic principles are the reflection of the development law of the information society. The additional trend consists of changes of their content in according with capabilities of information technologies.

**Actuality of the investigation.** On border of XX and XXI centuries have been made the radical changes in the way of the society production. The society transformed from industrial phase to postindustrial (informational) phase of the development. These tendencies of the society development changed all areas of society activities, particularly, pedagogical activity.

Separation questions of this problem have been investigated in scientific works of such authors in Ukraine: the President of National academy of pedagogical science V. G. Kremen [1], academician S. U. Goncharenko [2], academician V. I. Bondar [3], corresponding member, professor V. I. Lozova [4]. V. G. Kremen and S. U. Goncharenko investigated the synergetic problem in pedagogics, V. I. Lozova described modern didactic principles and rules, V. I. Bondar gave the general descriptions of didactics.

Despite on great work of these authors, the question about bonds between society changes and the basic of the didactics has been investigated insufficiently.

### The aims of this article are:

to find the correlation between laws of the development of the information society and didactic principles;

to define the tendencies of didactic principles transformation.

**Body text.** V. G. Kremen wrote about of the didactic changes necessity at 1998 year in the article «Pedagogical science: the time of methodological reflection». He wrote that didactic principles set out in the Middle Ages, reflected that public relations of the Middle Ages. [5]. Let us, please, to consider the philosophic theories of information society for analysis of the didactic principles in the information society.

The most significant are post-industrialism theory, theory of information way of development, theory of flexible specialization, postmodernist theory.

The author of post-industrialist theory is a professor of the Harvard University D. Bell. He used the concept of the postindustrial society for designate the society in which the industrial sector loses the leading role owing to increasing

technologization, and in which the science becomes the main productive force. The potential of society development is determined by the level of possessed knowledge. D. Bell noted essential feature of modern society: due to the automation of workplaces in industrial society of the beginning of the XX century were released lot of the labor force, which filled sphere of services. D. Bell notes also, that the culture, the part of which is the education, is developing dynamically in the information society: «... culture has become the most dynamic component of our civilization, outreaching the dynamism of technology itself...» [6, p.33].

The faster development among all types of a services sector received the services connected with production and application of information technologies: The role of theoretical knowledge rise due to the information of all spheres of life and activity of the society. As notes the author of the monograph «Theories of an information society» F. Webster, theoretical knowledge may be considered as defining line of the information society [7]. The penetration of information technologies into process of teaching of disciplines at the higher school, and also integration of scientific knowledge into contents of programs for students of higher educational institutions become a necessary factor of activity of a higher educational institution in the conditions of information society. The postindustrial society, according to Daniel Bell, is a society in which the priority of economics has passed from primary manufacture of the goods to creation of services, researches, organization of education system, improvement of life quality; in which the class of technical experts became the basic professional group and, that the most important, in which introduction of innovations in the increasing degree depends on achievements of theoretical knowledge. There is some interesting feature of interaction of theoretical knowledge and information technologies: theoretical knowledge became more available thanks to information technologies.

The same thought is stated by the founder of the theory of information society M. Castells who considers that

knowledge influence the knowledge as the main source of productivity. Analyzing economic factors of economy development of developed countries, Castells paid attention that production in developed countries relies on educated young people at age of 25-40 years old. Castells notes that one of key lines of information society is the specific form of the social organization in which generating, processing and transfer of information became the fundamental sources of productivity and power: «In a new, informational mode of development, the source of productivity consists in technology of generation of knowledge, processing of information and symbolical communication. Certainly, knowledge and information are crucial elements in all ways of development, because the process of production is always based on some level of knowledge and on information processing. However, the main specificity of informational mode of development is the impact of knowledge on knowledge as the main source of productivity. Distinctive feature of information revolution consists in almost instant covering the space of planet by the new information technologies. The various countries react differently to new information technologies: speed of access to new information technologies becomes a source of inequality in modern society. M. Castells offers the new scheme of distribution of work in information society [8]. The first place, according to Castells, belongs to producers of the high cost based on information – there are world-leading companies on production of computer equipment, software and network technologies. On the second place he puts the producers of large volumes of production based on use of low cost work. On the third place – producers of the raw materials, which use the natural resources, and on the last, fourth place – the superfluous producers, which use the depreciated work. Castells considers that the knowledge and information became the main materials of modern production, and education – the main quality indicator of work. New producers in information capitalism conditions are those generators of knowledge processors of information, whose contribution to economy is the most important. In modern information society the success achievement depend of the expense of abilities and the efforts during training period and not of the inherited social advantages. That's why the universities try to impart the «convertible skills»: ability to communication, work in team, adaptability, readiness for continuous training; the information capital becomes more important than economic.

C. Seybl offered the theory of flexible specialization. According to their statements new technologies allow small firms to make competitive production and to create the flexible production, capable to satisfy the differentiated tastes of consumers. Thus, for a survival in the conditions of information society market it is necessary to make training of the worker constantly.

Big role in information society should be given to design and production advertising. Symbols begin to play a dominating role in production of the goods and services. The dominating role of symbols in the information society is underlined also by J. Baudrillard – one of founders of the theory of a postmodernism [9]. The postmodernism became the ideological conductor of new post-industrial society. Theorists of postmodernism – French philosophers J.-F. Lyotard, J. Baudrillard, J. Derrida, M. Foucault paid attention to new tendencies in the European culture. In the center of the philosophical theories they put nonlinearity of thinking, having presented it as set of communicative acts. Such way of thinking processes became conformable to style of communication and thinking of global INTERNET users in which primary forms of

communication are chat, forum, work with the text in electronic form, in particular, with the hypertext. The virtual space becomes space both scientific communication, and an education system through distance learning, communication by e-mail. In these conditions the special role is got by registration of the electronic text: it turns into the hypertext with possibility of creation of parallel virtual reality, the dynamic graphic objects, and new possibilities of design and composition of training material. The form of presentation of the training material gains such value as well as the contents because information technologies give opportunity of esthetic designing of reality, changing the process and the character of scientific exchange and pedagogical influence. As notes A.P. Ogurtsov «The electronic communications release the production and mastering of the text from «binding» to a particular 'place'. More important is innovative content of the message, rather status of his author, his institutional place or place from where it has been sent. As the potential number of recipients of the message in on-line mode is infinitely large, the nationality neither of the author, nor of the user is not important, only his competence of understanding of the information maintenance. That's why occurs the blurring of national boundaries of scientific and educational communities, both with destabilization of statuses distribution and social roles on which industrial society has been based» [10].

These and other laws of the Information Society significantly effect the methodology of educational processes leading to the emergence of new didactic principles (principle of integration of science, education and production, principle of synergy, principle of humanization) and fill the other content to existing classical didactic principles.

Among the most significant facts which stimulate the research of new educational paradigm was a revolution in modern science: the science has passed the stage of post-nonclassical science. Post-nonclassical science has come to replace the non-classical, which is followed the classical science. Mechanistic determinism of Newton and Descartes, which tried to decompose the nature into components recede into the past, giving the way to another approach, which has described by V.E. Voitsekhovich in his article «The Human as an tractor of the Bioevolution» [11]: modern post-nonclassical science try to restore the integrity of the view of the world understands it as synergetic body – in unity, in the coevolution of developing of a living and inanimate matter, human and the universe.

Avalanche growth of scientific knowledge demands from modern human the orientation in continuously updated scientific information flow, using a flexible, non-dogmatic, paradoxical, creative thinking.

Accelerated rates of appearing of new technological information make us review the relation to word and sign. Culture of modern society is based on the sign and image, rather than on the word and book. This thesis is well known to all who work in e-learning platform MOODLE. By this platform, Martin Dugimas introduced the character symbols for lectures, tests, practical assignments. Opening the course, you immediately understand what section it is.

Certainly, these trends of scientific development in the information society affect the development of modern didactics.

Trends to synergy in scientific knowledge led to the emergence of a new didactic principle – *principle of the synergy*. According to this principle, the educational systems are considered today as non-linear open systems that can change the direction of its development, depending on the small bifurcation within the system. The main

feature of this system is its ability to self-organization. In natural sciences the synergetic approach is used to study the non-equilibrium open thermodynamic systems, catastrophe theory, group theory, tensor analysis.

Attempts to use a synergistic approach to pedagogy have been criticized, however, due to informatization, the system of «teacher-students» more and more acquires features of open non-equilibrium system capable to self-organization. The emergence of the global information network Internet has opened for pupils and students unlimited access to information resources. In this sense, the system of «teacher-students» began to acquire the features of an open system because the teacher has lost the monopoly on the generation of knowledge. The rapid pace of emergence of new scientific and technological information, more and more make this system nonlinear and non-equilibrium. Under these conditions have weakened the vertical connection «teacher-student» and began to increase the «student-student» communication. With the help of social networks, students began to find a like-minded people in other universities and countries.

This is facilitated by information and training environment, offering forums and chat rooms to discuss scientific and educational information. The e-learning platform MOODLE provides a form of work that the author of the platform, Martin Dougimas, called «social constructivism», suggesting that the students discuss academic issues with each other more easily than with a teacher, so the solution of scientific problems or learning with social medium of students will have more constructive character than with the teacher. In this sense increase the chances of a student audience to self-organization.

A direct consequence of information society development was the emergence of the **integration principle of science, education and production**: because of the significant reduction of time between the appearance of the invention and its implementation into the production education should bring into line the course material with new developments and production technologies. As an example, the discovery of giant magneto-resistance in 2007, in which Albert Fert and Peter Grunberg won the Nobel Prize. The prize was awarded to scientists not only for the discovery of giant magneto-resistance, but also for its application in creation of a disk with more memory.

The principle of **scientific character of teaching** follows logically from the integration principle of science, industry and education. The principle of scientific character of education suggests the correspondence of content to the level of development of modern science and technology and experience of world civilization. The principle of scientific character requires that the content of education, which is realized in the educational and outside the classroom, was designed to familiarize students with the objective scientific facts, phenomena, laws, basic theories and concepts in a particular industry, approaching the disclosure of its current achievements and prospects of development.

One of the most actual in the information society becomes the **principle of systematic training**. At time when the flow of information increases by the nonlinear law, we must find concise form of its representation as a system, using vivid visualization. One of ways to visualize knowledge is a graph – the mathematical object that consists of the union of vertices and arcs which connect them. Graphs are used in information science (discrete mathematics, theory of algorithms), cognitive linguistics,

for presentation knowledge in physics, to make the image of the molecule structure in chemistry. The most important for systematization of educational material is relational graph, which reflect the relations (ratio) between objects.

The **principles of continuity and consistency of teaching** takes a new meaning through the use of electronic learning environments: software resources of learning environments allow to create interactive, logically complete, consistently built training system that can be used at all educational levels with preservation of continuity of instruction. Widely known today the following electronic information environments: IBM Lotus Learning Space (Forum 3.x and 5.x), WebCT Campus Edition 4.1, WebCT Vista 3.0, Blackboard 6.x, MOODLE, OLAT. In electronic environments of education may be created the e-courses, system of tests to monitor students' knowledge, tasks for the self-control, and tasks for the control of feedback. E-course, tasks for the knowledge control and for self-control, composes the electronic resource of subject. Electronic resource provides identification of the student position in the tree of knowledge, maintains the last open page as a bookmark, presents the history of resource pages passing, provides the necessary information search by keyword, and provides the ability to turn sound or animation. Well-constructed electronic resource that contains electronic course, glossary and power control has such opportunities for training and self-learning, which no print edition can give.

A well-known didactic **principle of visibility** is filled with new content in information society. Jan Amos Komenski called this principle the golden rule of didactics. In the learning process, according to the principle of visibility, should be involved all the sense organs of human. An outstanding teacher of the 20th century Lydia Montessori expressed the view that there is nothing in consciousness before it will be feeling. In the information society the principle of visibility, should be understood primarily as a principle of multimedia visibility. Multimedia is a synthesis of three elements: digital information (text, video and graphics), analog information of visual images (video, photos, pictures, animation), analog audio information (music, language). Psychologists proved that multimedia influences the intellectual sphere of human activity by activation of the right hemisphere of brain which is responsible for birth of new ideas and intuition. Use of media visibility improves the psycho-emotional state of student, so the memorization of educational material occurs at the level of his subconscious reactions.

The principle of multimedia visibility is consistent with the need of postmodern society of aestheticization of reality (J. Baudrillard), in which a form (in education – the form of presentation of teaching material) takes the same value as content.

The modern informational technology allows to make aesthetic the training material by use of virtual reality in which the aesthetic construction of reality was done by the programmer [12]. Examples of such aesthetic design of the physical process with the use of vector graphics and a specially written musical accompaniment are on the author's website [www.high-physics.com](http://www.high-physics.com), as well as in the article «Visualization of knowledge as a realization of the didactic principle of aesthetization of education» [12].

The **principle of humanization of education** is also a consequence of the information society. In industrial society, education, in particular in the Soviet Union, was directed on obligatory «learning» of children. Soviet pedagogy proclaimed the slogan of universal compulsory

secondary education. This slogan entered into conflict with information about the statistical distribution of pupils abilities and caused to the «distortions» in assessing of knowledge of pupils. The teacher had to get «at any cost» an answer from the pupil at least at the level of «satisfactory». This was an authoritarian pedagogy and teaching methods was reproductive. However, we understand that, according to a normal distribution, only 70% of pupils can demonstrate the knowledge, measured by «satisfactory» and «good» evaluations, 15% of pupils can keep pace for «fine», and 15% for «unsatisfactory». Market conditions have forced to change the paradigm of education. The slogan of the modern education system can be expressed by the words «the provision of educational services». A necessary condition for the provision of educational services is the use of information technology in education, in particular, e-learning environments. Among them belong the platforms of distance education, allowing

to implement the multi-level courses of the same subject. In this sense, it has become more humanistic: student may choose among provided diversity the course of such a level of complexity, which corresponds to his initial preparation.

**Conclusion.** The laws of the information society development, namely, the emergence of the non-linearity in the scientific thinking, a strengthening of the role of the scientific knowledge, a strengthening of the role of the mark in representation of knowledge have an impact on didactic basis of the modern pedagogical process. There are new didactic principles: the principle of the synergy; the principle of integration of science, education and production. The role of such principles increased: the principle of scientific character of teaching, the principle of systematic training, principles of continuity and consistency of teaching. The principles of visibility and humanization of education filled with new content.

#### References

1. *Kremen V. G.* Synergetics in Education: context of humancentrism: monograph/ V. G. Kremen, V. V. Illyin. – K.: Pedagogiczna dumka. – 2012. – 368 p. (in Ukrainian).
2. *Goncharenko S. U.* About formation of nonlinear (synergetic) thinking of pupils/ S. U. Goncharenko// Profesiino-techniczna osvita. – 2012. – №2. – P. 3–7 (in Ukrainian).
3. *Bondar V. I.* Didactics: textbook. [for students of high school]/ V. I. Bondar. – K.: Lybid. – 2005. – 264 p. (in Ukrainian).
4. Lectures on pedagogy of high school: tutorial / editor: corresponding member. of National academy of pedagogical science of Ukraine, Dr. of ped. sci., prof. V. I. Lozova.–Charkiv: Osvita, Vychovannia, Sport, 2006. – 495 p. (in Ukrainian).
5. *Kremen V. G.* Pedagogical science: the time of methodological reflection/ V. G. Kremen// Pedagogika I psychologia. – 1998. – № 2(19). – P. 9–15 (in Ukrainian)
6. *Bell D.* The Cultural Contrsdictions of Capitalism/ D. Bell. – New York: Basic Books, Inc., Publishers, 1978. – 301 p.
7. *Webster F.* Theory of information / F. Webster: [transl. from Engl. M. V. Arapov, N. V. Malychina, editor E. L. Vartanova]. – M.: Aspect-Press, 2004. – 400 p. (in Russian).
8. *Castells M.* Information Society and State of the Welfare. Model Finnish/ M. Castells, P. Himanen; [translate from Engl. M. Penkala, M. Sutowski]. – Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2009. – 228 s. (in Polish).
9. *Baudrillard J.* Symulakry i symulacja/ J. Baudrillard: [translate from Engl. Słamorik Królak]. – Warszawa: Wydawnictwo Sic! – 2005. – 197 s. (in Polish)
10. *Ogurtsov A. P.* Postmodernism in the context of the new challenges of science and education [Electronic resource]// Access mode: <https://www.phil63.ru/files/1vOгурцов.doc> – (12.10.2012). – Name from the screen.
11. *Voitsekhovich V. E.* The Human as an ttractor of the Bioevolution (antroposynergetical view at the development of the life)/ V. E. Voitsekhovich// Filosofia nauki. – Vyp. 8. – «Synergetics of humanmeasurements reality». – M.: IFRAN. – 2002. – C. 138–152 (in Russian).
12. *Shvets V., Shvets A.* Visualization of knowledge as a realization of the didactic principle of aesthetization of education [Electronic resource]// Access mode: <http://wiedzaedukacja.eu/archives/55304>. – (29.01.2012). – Name from the screen.

#### Реферат

#### Трансформація дидактичних принципів в інформаційному суспільстві

**Валентина Швець,**

кандидат хімічних наук, доцент,

провідний науковий співробітник лабораторії підручникотворення  
для системи ПТО Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
інформаційне суспільство, постіндустріалізм, постмодернізм, дидактичні принципи, синергетика, нелінійне мислення.

У статті досліджена проблема зв'язку між законами розвитку інформаційного суспільства та дидактичними принципами сучасного педагогічного процесу. Розглянуто положення головних теорій інформаційного суспільства, таких, як: теорія постіндустріалізму (Д. Белл), теорія інформаційного способу розвитку (М. Кастельс), теорія гнучкої спеціалізації (Ч. Сейбл), теорія постмодернізму (Ж. Бодрійяр). Розглянуто також питання появи нелінійного наукового мислення. Проаналізовано дидактичні принципи сучасного педагогічного процесу. Ними є: принцип синергетичності, принцип інтеграції науки, освіти і виробництва, принцип науковості викладання, принцип системності навчання, принцип логічності і послідовності викладання, принцип наочності та принцип гуманізації навчання. Визначена нова головна тенденція у розвитку дидактичних принципів, яка полягає в тому, що вони віддзеркалюють закони розвитку інформаційного суспільства. Додаткова тенденція полягає в тому, що їх зміст узгоджується з можливостями інформаційних технологій.



## Реферат

## Трансформация дидактических принципов в информационном обществе

Валентина Шве́ц,

кандидат химических наук, доцент,  
ведущий научный сотрудник лаборатории по созданию учебников для ПТО  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины

## КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

информационное общество, постиндустриализм, постмодернизм, дидактические принципы, синергетика, нелинейность мышления.

В статье исследована проблема связи между законами развития информационного общества и дидактическими принципами современного педагогического процесса. Рассмотрены положения главных теорий информационного общества таких, как: теория постиндустриализма (Д. Белл), теория информационного способа развития (М. Кастельс), теория гибкой специализации (Ч. Сейбл), теория постмодернизма (Ж. Бодрийяр). Рассмотрен также вопрос о появлении нелинейного научного мышления. В статье проанализированы дидактические принципы современного педагогического процесса. Такими принципами являются: принцип синергетичности, принцип интеграции науки, образования и производства, принцип научности преподавания, принцип системности обучения, принцип логичности и последовательности преподавания, принцип наглядности и принцип гуманизации обучения. Определена новая главная тенденция в развитии дидактических принципов, которая состоит в том, что они отражают законы развития информационного общества. Дополнительная тенденция состоит в том, что их содержание согласуется возможностями информационных технологий.

## Література

1. *Кремень В. Г.* Синергетика в освіті: контекст людиноцентризму: монографія / В. Г. Кремень, В. В. Львів. – К.: Педагогічна думка. – 2012. – 368 с.
2. *Гончаренко С. У.* Про формування нелінійного (синергетичного) мислення учнів/ С. У. Гончаренко// Професійно-технічна освіта. – 2012. – №2. – С. 3–7.
3. *Бондар В. І.* Дидактика: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / В. І. Бондар. – К.: Либідь. – 2005. – 264 с.
4. Лекції з педагогіки вищої школи: навч. посіб. / за заг. ред. чл.-кор. АПН України, доктора пед. наук, проф. В. І. Лозової. – Харків: Освіта, Виховання, Спорт, 2006. – 495 с.
5. *Кремень В. Г.* Педагогічна наука: час методологічної рефлексії/ В. Г. Кремень// Педагогіка і психологія. – 1998. – № 2(19). – С. 9–15.
6. Bell D. The Cultural Contrsdictions of Capitalism/ D. Bell. – New York: Basic Books, Inc., Publishers, 1978. – 301 p.
7. *Уэбстер Ф.* Теории информационного общества / Ф. Уэбстер: [пер. с англ. М. В. Арапова, Н. В. Малыхиной под. ред. Е. Л. Вартановой]. – М.: Аспект Пресс, 2004. – 400 с.
8. *Castells M.* Społeczeństwo informacyjne i państwo dobrobytu. Model fiński/ M. Castells, P. Himanen; [tłum. z j. ang. M. Penkala, M. Sutowski]. – Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej, 2009. – 228 s.
9. *Baudrillard J.* Symulakry i symulacja/ J. Baudrillard; [tłumaczenie z języka angielskiego Słomorik Królak]. – Warszawa: Wydawnictwo Sic! – 2005. – 197 s.
10. *Огурцов А. П.* Постмодернизм в контексте новых вызовов науки и образования [Электронный ресурс]// Режим доступа до сайту: <https://www.phil63.ru/files/1vOгурцов.doc> – (12.10.2012). – Назва з екрану.
11. *Войцехович В. Э.* Человек как аттрактор биоэволюции (антропосинергетический взгляд на развитие жизни)/ В. Э. Войцехович// Философия науки. – Вып. 8. – «Синергетика человекомерной реальности». – М.: ИФРАН, 2002. – С. 138–152.
12. *Shvets V., Shvets A.* Visualization of knowledge as a realization of the didactic principle of aesthetization of education [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://wiedzaedukacja.eu/archives/55304>.

УДК 377:004 (075)

**ФОРМУВАННЯ КОНТЕНТУ ЕЛЕКТРОННИХ ПІДРУЧНИКІВ ДЛЯ СИСТЕМИ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ****Володимир Юрженко,***доктор педагогічних наук, доцент,**старший науковий співробітник лабораторії підручникотворення для системи ПТО**Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

електронний підручник, екранне поле, засіб, стереоскопічні 3D-зображення, нейролінгвістичне програмування, пізнавальний інтерес, емоційне стимулювання.

**Реферат**

У статті розкрито проблему використання новітніх технологій відображення інформації через 3D-середовище як пріоритетну для освітньої політики держави у сфері професійно-технічного навчання.

Викладено суть перегляду підходів при формуванні змісту і структури електронних підручників з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, особливо стереоскопічних відображень.

Проаналізовано необхідність створення нового покоління електронних підручників, що повинні використовувати різні способи дії на органи сприйняття людини – звук, колір, розміщення елементів відображення змісту на екрані монітора, динамічні елементи змісту, стереоскопічні 3D-зображення, які активізують сприйняття навчальної інформації учнями ПТНЗ задля більш ефективного використання навчального часу.

Обґрунтовано деякі питання реалізації 3D-контенту та вказано на певні недоліки використання подібних методів навчання й можливі шляхи зменшення цього негативного впливу. Визначено можливості використання 3D-контенту разом з деякими елементами нейролінгвістичного програмування (НЛП) у навчальному середовищі електронних підручників, отримуючи можливість, таким чином, більш якісно відтворювати елементи наочних зображень у процесі навчання.

**Вступ.** Використання комп'ютерних технологій почалося фактично у середині 80-х рр. минулого сторіччя, коли в школах і вузах почали вивчати ознайомлювальний курс з основ інформатики. Із середини 90-х рр. поширилась система Інтернет, а комп'ютерні технології потужно ввійшли до засобів і методів сучасної освіти. Той період був часом прогностичного бачення розвитку інформаційних технологій, тобто такого уявлення, в якому передбачалось, що комп'ютер здатний забезпечити індивідуалізацію та диференціацію навчання, підвищити якість засвоєння навчального матеріалу, прибрати з праці педагогів значний обсяг роботи рутинного, нетворчого характеру [7].

Сьогодні можна говорити, що суть міркувань того часу була правильною, але надто зуженою. Погляди на роль і місце комп'ютера й мережевих технологій в освіті істотно змінилися. Нині комп'ютер розглядається як елемент більш широкого, цілісного дидактичного середовища. Роль навчальних програмних засобів, або, у сучасній термінології, – електронних освітніх ресурсів, менш значущою не стала й навіть зросла, адже комп'ютерним навчальним системам зараз надається не тільки інформаційна або контролююча роль, а й такий важливий аспект, як зв'язок між суб'єктами освітньої діяльності – педагогами і учнями. Навіть якщо навчальні системи не здійснюють цей зв'язок безпосередньо (як, наприклад, у системах дистанційної освіти), то цей зв'язок реалізовується опосередковано – як зв'язок учнів і розробників навчальних програм [8]. І якщо нині електронний ресурс перетворюється на самостійну дидактичну систему, зі своїми законами й закономірностями, то це тільки підтверджує те, наскільки складно прогнозувати розвиток освітніх систем з елементами електронних освітніх ресурсів не тільки

на середню перспективу (5–15 років), не кажучи вже про віддалену (понад 20 років), а навіть на найближчу (2–5 років).

У нинішньому освітньому середовищі електронні навчальні ресурси реалізують в освітньому процесі чимало важливих дидактичних завдань. До таких завдань можна зарахувати відображення нового матеріалу, закріплення знань, умінь і навичок, проміжний та підсумковий контроль. Сучасні дослідники в галузі використання інформаційно-комунікаційних засобів у навчальному процесі – В. Ю. Биков, М. І. Жалдак, Ю. Ф. Зіньковський [1; 2; 3] – говорять про те, що дидактичний ефект від використання електронних освітніх ресурсів у навчальному процесі буде досягнутий лише в тому разі, коли вчитель, майстер виробничого навчання, викладач за допомогою електронних ресурсів зможе забезпечити принципово нові можливості реалізації освітньої діяльності.

Як показала практика педагогічного процесу, безглуздо створювати електронні освітні ресурси, які будуть просто дублювати паперовий варіант підручника, слайди демонстраційних презентацій тощо. Уже сьогодні затребувані інтерактивні електронні освітні ресурси, що забезпечують якісно новий підхід до відображення навчального матеріалу, організації самостійної та колективної роботи учнів.

**Мета статті** – розкрити пріоритети використання новітніх технологій відображення інформації через 3D-середовище.

**Виклад основного матеріалу.** Дизайн сучасних інформаційно-комунікаційних, мультимедійних засобів, що застосовується в освітньому процесі для навчання учнів підліткового віку, передбачає певні, вироблені практикою взаємодії з екранним полем монітора комп'ютера, вимоги.

Поверхню робочого столу монітора комп'ютера в разі первинного завантаження бажано сформувати у вигляді чітких зон – ярлики для навчання, ярлики для відпочинку, для спілкування з однолітками й учителем у соціальних мережах тощо.

Зонування допоможе використовувати відомий у прикладній психології ефект, коли різні предмети або місця від постійної прив'язки їх до однотипних дій з часом починають асоціюватися з різними психологічними станами. Перебуваєш в ігровій зоні – налаштувайся на гру. Пішов учитися в робочу зону – все, ніяких відволікань на розваги – сконцентрований на вправах або засвоєнні матеріалу. У куточку для спілкування – обмін думками з візаві. На жаль, великі екрани моніторів у нас поки що рідкість, а виділяти сенсові зони на маленькому екрані монітора психологи не радять.

Яскравість екрана так само має значення. Це багато в чому пов'язано з освітленістю навчального приміщення й можливостями самого монітора. Проте іноді учневі може знадобитися і більш яскрава й контрастна освітленість монітора, а взимку навпаки, при сутінках цього може виявитися забагато. Тому вчителю, викладачеві, майстрові виробничого навчання бажано акцентувати увагу підлітка на цій особливості освітленості й надавати можливість варіювати яскравість підсвічування – освітленості екрана монітора.

Для формування певного сприйняття інформації при роботі з комп'ютером велике значення має колірна гама. Наукове обґрунтування колірного рішення на екрані автор даної роботи вже розглядав [10], однак про основні компоненти є необхідність поговорити в даній роботі. Якщо колір для заставок монітора підібраний правильно, то у підлітка буде створюватися відчуття гармонії і комфорту. Крайній варіант – ніжні й м'які тони, що не дратують око й не надто збуджують нервову систему. Фізіологи та психологи вважають, що різні кольори мають певний вплив на людину:

білий – позбавляє від негативних емоцій і заряджає енергією;

жовтий – позитивно впливає на зорове сприйняття, покращує настрій, створює комфорт, сприяє спілкуванню;

помаранчевий – колір тепла й сонця, тонізуючий і підбадьорливий. Але таке рішення не дуже добре для холерика й сангвініка, а от флегматикові або меланхоліку він дуже підійде;

рожевий – сприяє розслабленню, заспокоєнню, знижує агресію, сприяє виникненню відчуття захищеності та комфорту;

блакитний – позитивно впливає на розвиток психологічних здібностей, діє заспокійливо, допомагає сконцентруватися;

зелений – активізує інтелектуальні здібності, заспокоює. Цей колір вважається кольором знання і зростання; фіолетовий – стимулює до творчості.

У процесі навчання за допомогою інформаційно-комунікаційних засобів не потрібно забувати про мотиваційну сторону навчання – найголовнішу для активізації діяльності будь-якої особистості. Найбільш важливою для мотивації є емоційна складова, в якій переважну роль грає настрій. Бажано, щоб робота з комп'ютером у навчальному закладі не асоціювалася у підлітка з чимось нудним, а навпаки, викликала

яскраві, позитивні враження. Особливо важливо це для школярів початкової та середньої школи. Та й учні зі старших класів школи і професійно-технічних навчальних закладів у наш час яскравих гаджетів, кліпів і динамічних іграшок не дуже-то здатні вольовим зусиллям утримувати свою увагу на чомусь безбарвному, розмитому. Щоб робоче місце не було нудним, об'єкти на екрані повинні бути досить яскравими й контрастними. Проте не можна надто збільшувати ці візуальні характеристики на екрані монітора: важливо дотримуватися балансу – занадто яскраві елементи і деталі зображень можуть постійно відволікати учня від сприйняття самого змісту викладеного, особливо того, який пропонується у вигляді тексту.

Для більш якісного сприйняття підлітком матеріалу, що вивчається в інтерактивній формі, можна й необхідно використовувати інтерактивну дошку. Вона дає змогу учневі краще планувати свою відповідь, активно використовуючи можливості дошки для демонстраційних цілей і, таким чином, залучаючи весь колектив учнів до обговорення та активної трансформації отриманої інформації. Це саме той короткий перелік узагальнених вимог до оформлення поверхні екранного поля, що має бути врахований розробниками електронних ресурсів, у тому числі електронних підручників для підлітків.

У кількох попередніх статтях ми розглядали питання про використання деяких елементів нейролінгвістичного програмування для активізації пізнавальної діяльності учнів віку сенситивного сприйняття навколишнього світу [11; 12]. Розглянуті елементи НЛП – методи активного слухання, опора на реперні (базові) поняття – можуть бути поповнені іншими засобами й методами, які для даної вікової групи мають велике значення у контексті концентрації уваги стосовно навчального матеріалу та активної трансформації отриманої інформації у власне знання і способи діяльності.

До основних факторів впливу на учня, що опосередковано є елементами НЛП – інформаційної складової навчального середовища, можна зарахувати такі елементи:

1) вербальні елементи, лексика, семантика формування змісту, що можуть бути реалізовані через аудіосупровід навчального матеріалу, таким чином посилюючи інформаційний вплив електронного підручника;

2) тембр голосу і акцентуація уваги через наголос на найбільш важливі терміни та словосполучення (прикладом подібного супроводу може бути голос харизматичного диктора Ю. Левітана або закадровий голос телепередачі українського телеканалу СТБ «Неймовірна правда про зірок»);

3) невербальний – можлива реалізація міміки й жестів супроводу та пояснень навчального матеріалу анімаційною фігуркою чи жестами і дією реально існуючої людини у ролі консультанта й супровідника по електронному ресурсу;

4) кольорове та колористичне рішення зафарбовування фону й елементів сторінок;

5) логічно вивірене розміщення зорових образів і їхніх рядів на малюнках, фото та відеофрагментах; розташування у певному порядку вікон на екрані монітора, на самому сайті або сторінці електронного підручника чи робочих сторінках практичних завдань;

б) використання стереоскопічних 3D-зображень через 3D-анімацію, 3D-фотографії, 3D-відео. Наприклад, як активний банер для залучення уваги до реперних понять у темі або на конкретній сторінці. Відеофрагмент має бути досить коротким, таким, що не концентрує увагу на самому стереоефекті, а підтримує загальну канву матеріалу, з яким ознайомлюється учень, тому що 3D-зображення стомлюють зір і нервову систему, особливо дітей сенситивного віку. Тому необхідно, щоб час трансляції подібних матеріалів не перевищував 7–10% загального часу, який учень проводить перед комп'ютером у процесі навчання.

Саме до таких інноваційних та перспективних технологій для розроблення електронних освітніх ресурсів широкого спектру навчальних засобів можна зарахувати активне використання в електронних ресурсах, у тому числі в електронних підручниках, тривимірних стереоскопічних зображень і 3D-реальних відображень, що забезпечують створення віртуальних, але максимально реалістичних зображень найрізноманітніших об'єктів навколишнього світу [4; 5; 6]. Особливо це стосується складних технічних об'єктів, які вивчаються у ході професійної підготовки за машинобудівними, будівельними та іншими технічно і технологічно складними робітничими професіями. Адже в сучасному світі практично не існує навчальних закладів, які могли б запропонувати для практичного навчання власний прохідницький щит чи комбайн, крокуючий екскаватор тощо – складні і дуже вартісні технічні пристрої. Але ж робітників, які їх обслуговують і на них працюють, випускають? Тому уявити собі кращий навчальний засіб, аніж стереоскопічне відображення або реальне 3D-зображення, мабуть, поки що неможливо.

Зауважимо, що сучасні дослідники часто плутають стереоскопічне 3D-зображення і реальне 3D-зображення. Вся справа в тому, що стереоскопічне зображення відоме досить давно. Ідея розроблення стереоскопічних 3D-зображень не є новою, але активно використовується для розв'язання дидактичних завдань тільки останнім часом.

Перші досліди отримання стереозображень були проведені понад півтора століття тому. Саме в 1837 р. Ч. Уїтстон винайшов перший оптичний стереоскоп, виготовлений в Англії приблизно в 1850 р.

У 1883 р. був створений перший дзеркальний стереоскоп. Його творець – також Ч. Уїнстон. А вже через три роки, в 1886 р. Л. Дагером вперше створена перша стереоскопічна фотографія. Його конструкція не містить оптичних систем типу окулярів і складається з двох дзеркал. За останні понад 150 років створено безліч видів стереобладнання, включаючи мікроскопи, що дають можливість розглядати стереофотозображення. У 1896 р. вперше спосіб сепарації стереозображень без окулярів відкрив Бергьє. За допомогою оптичної растрової решітки, виконаної на плоско-паралельному склі, отримано можливість розглядати без окулярів одну стереопару в одній площині під певним кутом.

Надалі стереозображення стали використовуватися в кінематографії. Стереозали кінотеатрів і стрічки стереокіно створювалися у минулому столітті й зараз мають досить широке застосування.

Завдяки сучасним цифровим технологіям та обладнанню став можливим перегляд таких зображень

не тільки в спеціально влаштованих кінозалах, а й на персональних, побутових пристроях – телевізорах, екранах комп'ютерів, ноутбуків, смартфонів.

Доступний для персонального використання 3D-телевізор був розроблений у 2007 р., тобто всього сім років тому. Масове його поширення кількома роками пізніше було пов'язане із застосуванням затворної технології, заснованої на використанні окулярів, які поперемінно закривають огляд то одному, то іншому окуві, що дало змогу забезпечити прийнятну вартість обладнання і високу якість зображення, що виводиться на екран [9].

Поки що перспективною й сучасною є поляризаційна технологія, яка припускає використання легких і недорогих, ще більш доступних для споживача окулярів. Однак будь-які додаткові пристосування, як-от окуляри, не зовсім вписуються в навчальний процес з використанням стереозображень. Як вже згадувалося, існуючі технології передачі стереозображення дещо негативно впливають на нервову систему, й перегляд елементів, що несуть в собі стереоефект більше 15–30 хвилин, не рекомендується окулістами й невропатологами. Тому постійне носіння під час заняття навіть недорогих поляризаційних, не кажучи вже про вартісні і досить важкі затворні окуляри, створюватиме дискомфорт для навчання як учням, так і педагогам.

Тому, швидше, широке застосування в навчальному процесі знайде техніка, що дає можливість дивитися стереозображення без спеціальних пристосувань (у тому числі окулярів).

Усі перераховані основні типи відображення стереозображень лежать в основі відтворення тривимірного контенту, засновані на сприйнятті правим і лівим оком двох окремих зображень, які мозок згодом складає в єдину об'ємну картинку. Впродовж попередніх десяти років японські дослідники з Інституту передової науки і техніки (AIST) розробили й створили систему True 3D, яка дає змогу створювати природне тривимірне зображення за допомогою лазерів, яке можна спостерігати з будь-якої точки прямо в повітрі. Принцип даної системи заснований на надшвидкому точковому фокусуванні лазерних променів, які впливають на молекули азоту й кисню. Це дає змогу на короткий час перетворити їх на плазму, яскраве світіння якої і сприймає людське око. Керуючий комп'ютер може створювати 50 000 і більше точок водночас. Зараз ця технологія отримала комерційну підтримку, і вже існують робочі пристрої, які широко застосовуються в рекламному бізнесі і їх досить часто можна побачити на різних виставках та презентаціях. Поки робоча зона подібних пристроїв ще не велика – 30×30×30 см., проте надалі вона збільшуватиметься.

Однак повернемося до класичної технології відображення стереозображень через два образи, що має реальну перспективу бути використаною вже в сучасних поколіннях електронних підручників.

Обсяг і спрямованість даної статті не дають змогу заглибитися в особливості виведення 3D-зображень (стереоскопічних) у поле зору учнів. Проте все ж зазначимо, що технології здійснювати цей вид відображення на даний момент існує досить велика кількість і їхні можливості удосконалюються й зазнають значних змін. Вже зараз є телевізори із 3D-відображенням візуальної інформації без спеціальних окулярів (3D-телевізор

без окулярів Toshiba 55ZL, щоправда, вартість його ще досить висока) і навіть існують ноутбуки (Toshiba Qosmio F755 – 3D150, Toshiba Qosmio F755 – 3D290) і смартфони (HTC Evo 3D, LG P725 Optimus 3D Max), де 3D-зображення відтворюють без спеціальних пристосувань (типу окулярів), безпосередньо в полі зору людини.

Однак, незважаючи на певні складності з відображенням стереоскопічного контенту, потрібно передбачити широке застосування даних зображень і вже зараз закладати їхні можливості й реалізацію в електронні підручники нового, шостого та сьомого покоління.

Чому, все таки, виникло питання щодо застосування стереоскопічних зображення в навчальній діяльності? По-перше, як підтверджують психологи, цей метод передачі візуальної інформації дає змогу найбільш повно і адекватно сприймати складні об'єкти з великою кількістю площин, розташованих під різними кутами. Це більшість об'єктів, що нас оточують, особливо сучасних технічних об'єктів. А саме: вивченням технічних об'єктів та пов'язаних з ними технологій займаються в процесі підготовки за більшістю професій, які освоюються в системі професійно-технічної освіти та в освітній галузі «Технологія» в основній школі. І де, як не в цих освітніх сферах, використовувати даний метод відображення інформації (стереоскопічна анімація, фото й відеоматеріали)?

Основним же завданням навчального середовища є комфортне для учнів і педагогів сприйняття й передача навчальної інформації. І хоча сучасні засоби відображення 3D-зображень поки що створюють певний дискомфорт при їх перегляді, тобто в процесі навчання ще не бажано їх переглядати більше 20 хв. на занятті, проте технічний прогрес у цій сфері науки, техніки й технологій дає підставу сподіватися на їх кардинальне поліпшення.

По-друге, прогностично розглядаючи можливості трансформації цієї техніки і технологій та перспективи їх використання в навчальному процесі, необхідно вже сьогодні формувати навчальний контент з урахуванням стереоскопічних відображень і з опорою, де це можливо, на них. Це сприятиме надалі, без кардинальної перебудови змісту і його структури, впроваджувати згадані інновації у навчальний процес.

Задаймося питанням: яке ж місце можуть зайняти технології тривимірних стереоскопічних зображень у сучасній освіті? Важливо, що ці технології дадуть змогу реалізувати два основні напрями, пов'язані з впровадженням передових засобів інформатизації освіти в сучасній Україні.

Перший напрям – це розроблення електронних освітніх ресурсів нового покоління (шосте і сьоме), що мають якісно інші можливості ознайомлення учнів з наочним матеріалом. Як приклад стереоскопічного моделювання натурних об'єктів – при вивченні обладнання машинобудування – можна використовувати стереозображення верстатів, інструменту тощо; при будівництві та реконструкції архітектурних об'єктів, тобто при вивченні етапів будівельних технологій – віртуальні стереоскопічні моделі етапів будівництва; при вивченні землеобробки і технологій тваринництва – відтворювати технологічні процеси, не виводячи тих, хто навчається, на натурні об'єкти, наприклад, у зв'язку з їх віддаленістю, негодою тощо.

Передбачається, що використання названих електронних освітніх ресурсів за рахунок своєї наочності й

максимальної наближеності до оригіналів створить позитивний вплив на якість засвоєння навчального матеріалу, підвищить інтерес до навчання, розширить спектр запропонованого до вивчення змісту, тобто збільшить ефективність використання навчального часу.

Виходячи з цього, другий напрям удосконалення освітнього процесу на основі використання технологій стереоскопічних 3D-зображень може бути пов'язаний з розробленням нових підходів до організації навчально-практичної діяльності учнів, вивченням комп'ютерного моделювання. Це дасть змогу реалізувати такі перспективні напрями інформаційно-комунікаційних технологій, як «хмарні», що допомагають зменшити витрати на підтримку власних технічних комп'ютеризованих пристроїв, які використовуються для реалізації електронних ресурсів мережі.

Комп'ютерне моделювання є одним з важливих прикладних розділів інформаційної освітньої політики будь-якої держави сучасного світу. Необхідність вивчення й реалізації цього розділу в освітньому закладі практично будь-якого освітнього рівня зумовлена дедалі більш широким використанням формально-теоретичних підходів у різних галузях сучасної освітньої сфери, а також постійним розширенням застосування обчислювальної техніки в освітній діяльності та практиці повсякденного життя. Насичення сучасної виробничої сфери комп'ютерними методами приводить до стрімкого розвитку технологій комп'ютерного моделювання і постійного розширення сфер його застосування в людській діяльності.

Завдяки такому підходу, технології використання стереоскопічних 3D-зображень можуть бути вже зараз доступні для педагогів та учнів. Їх використання в освітньому процесі здатне привнести нову якість у розроблення електронних освітніх ресурсів і організації навчальної роботи з дітьми.

Як зараз вбачається, основною проблемою запровадження технологій навчання з використанням стереоскопічних 3D-зображень є відсутність відповідної підготовки самих педагогів та методик і готових електронних освітніх ресурсів з широкого спектру навчальних предметів.

Звичайно, на сьогодні основною проблемою в реалізації стереоскопічних 3D-ресурсів є оснащення шкіл відповідним обладнанням, але це – організаційно-технічна проблема, яка, очевидно, буде вирішена. Вже враховуючи досвід запровадження в освіту інших засобів інформатизації, можна сподіватися, що технічне оснащення освітніх установ відбуватиметься досить інтенсивно і в подальшому. Тому вже зараз необхідно формувати контент електронних підручників з урахуванням стереоскопічних 3D-зображень і готувати педагогів та виробляти методики використання засобів для повноцінної і якісної реалізації цього нетривіального дидактичного засобу.

Враховуючи розглянуті напрями використання інноваційних електронних освітніх ресурсів та організацію навчальної діяльності учнів, у структурі готовності педагога до використання тривимірних стереозображень в освітньому процесі, можливо, на думку А. Сергеева і О. Маркович [9], виділити три компоненти:

1) готовність використовувати готові електронні освітні ресурси, засновані на технологіях тривимірних стереозображень;

2) уміння розробляти нові електронні освітні ресурси свого предмета з використанням технологій тривимірних стереозображень;

3) здатність ініціювати й керувати навчально-практичною роботою учнів, пов'язаною з питаннями отримання та використання тривимірних стереозображень.

Йдеться про підготовку викладачів різних предметів до використання готових електронних освітніх ресурсів, заснованих на технологіях стереозображень. Але коли виникає питання про розроблення цих ресурсів, то вже йдеться про широкий пласт компетенцій і компетентностей, необхідних для спеціальної підготовки вчителя, майстра виробничого навчання, викладача – сучасного педагога. І для її впровадження вже настав час.

Гарантія успіху використання тривимірних стереозображень при вивченні широкого спектра навчальних предметів буде багато в чому залежати від наявності якісних електронних освітніх ресурсів, а також засобів їх розроблення, доступних для педагогів, які не мають спеціальної підготовки щодо роботи із сучасними інформаційними ресурсами.

Ще одним цікавим аспектом використання 3D-зображень у сучасному освітньому процесі є використання 3D-принтерів. Їх широке впровадження дає підставу вже зараз говорити про можливість їх використання у навчальному процесі, адже уже з'явилися

побутові моделі, ціну на які можна порівняти з вартістю комп'ютера.

**Як висновок**, можна сформулювати таку думку: поява нових можливостей засобів інформаційних технологій відкриває перспективні напрями інноваційної освіти. Проводячи аналогії, можна згадати, що подібні зміни в освіті раніше були пов'язані з появою персонального комп'ютера, вдосконаленням його мультимедійних можливостей, появою Інтернету, інтерактивного навчального обладнання, мобільних пристроїв для користувачів тощо. Зараз усі ці електронні засоби увійшли в повсякденну практику освітньої діяльності і допомагають педагогам ефективно вирішувати традиційні освітні завдання. Зокрема ті, виникнення яких пов'язане з появою інформаційно-комунікаційних технологій та інноваційних технічних засобів.

Подальші дослідження будуть спрямовані на пошук додаткових форм і методів вивчення можливостей зв'язку вже апробованих елементів НЛП з практикою впливу стереоскопічних зображень на мотивацію до навчання учнів підліткового віку та результатів засвоєння знань через механізми впливу 3D-зображень на результативність освітнього процесу. Також надалі буде вивчатися питання про проблеми реалізації 3D-моделювання на 3D-принтері та їх вплив на навчально-виховний процес у сучасних освітніх закладах.

#### Література

1. Биков В. Ю. Мета, будова і функції проектних команд із створення е-методичних систем відкритої професійної освіти / В.Ю.Биков // Пед. і психол. наука в Україні: зб. наук. праць до 15-річчя АПН України. У 5 т. / Т. 5. Неперервна проф. освіта: теорія і практика. – К.: Пед. думка, 2007. – С. 219–231.
2. Жалдак М. І. Деякі методичні аспекти навчання інформатики у школі і педагогічному університеті / М. І. Жалдак // Пед. і психол. наука в Україні: зб. наук. праць до 15-річчя АПН України. У 5 т. / Т. 2. Дидактика, методика, інформ. технології. – К.: Пед. думка, 2007. – С. 273–286.
3. Зінковський Ю. Ф. Сучасні завдання педагогіки / Ю. Ф. Зінковський // Пед. і психол. наука в Україні: зб. наук. праць до 15-річчя АПН України. У 5 т. / Т. 5. Неперервна проф. освіта: теорія і практика. – К.: Пед. думка, 2007. – С. 17–27.
4. Корнєєва А. М. Методика формування просторової уяви майбутніх інженерів із застосуванням динамічних стереоскопічних моделей / [А. М. Корнєєва, В. П. Ткаченко]. – К., 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [library.uipa.edu.ua/library/Left.../14.../Korneeva.doc](http://library.uipa.edu.ua/library/Left.../14.../Korneeva.doc).
5. Корнєєва А. М. Дослідження геометричних і хроматичних параметрів для розробки алгоритму побудови анагліфних стереоскопічних проєкцій з метою забезпечення наочності під час навчання майбутніх машинобудівників / [А. М. Корнєєва, В. П. Ткаченко]: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – 2010. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vsunu/2010\\_1\\_1/Korneeva.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2010_1_1/Korneeva.pdf).
6. Назаркевич Є. Художні засоби створення дизайну видань для дітей із використанням особливостей стерео і варіозображень / [Євгенія Назаркевич, Тетяна Осипова] // Вісник Книж. палати. – 2012. – № 9. – С. 1–6.
7. Сергеев А. Н. Компьютерные технологии как средство личностного развития в процессе обучения: новые возможности // Известия Волгоград. гос. пед. ун-та. Серия Пед. науки: науч. журнал. – 2005. – №1(10). – С. 80–85.
8. Сергеев А. Н. Компьютеры и Интернет в образовании: реализация проектов и обучение в сообществах // Известия Волгоград. гос. пед. ун-та. Серия Пед. науки: науч. журнал. – 2009. – №1 (35). – С. 64–68.
9. Сергеев А. Н. Использование трехмерных стереоскопических изображений как новое направление информатизации образования [А. Н. Сергеев, О. С. Маркович] // Школа будущего. – 2013. – № 2 (апрель). – С.54–58.
10. Юрженко В. В. Проблеми формування контент-поля програмно-інструментальної платформи MOODLE // Наук. вісник. – К.: Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України, 2012. – Ч.3. – С. 71–74.
11. Юрженко В. В. Використання елементів контент-поля електронних підручників у системі професійно-технічної освіти // Наук. вісник Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 5 / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України; [ред. кол.: В.О.Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Вид-во ІПТО НАПН України, 2013. – С. 65–72.
12. Юрженко В. В. Проблеми медіаосвіти в контексті підручникотворення в системі профтехосвіти // Зб. статей методол. семінару: Медіа освіта в Україні: наук. рефлексія викликів, практик, перспектив / Нац. академія пед. наук України, Ін-т соц. та політ. психології. 3 квітня 2013 р., м. Київ. – К., 2013. – С. 574–584 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ispp.org.ua/files/1369216397.pdf>.

**Реферат****Формирование контента электронных учебников для системы профессионально-технического образования****Владимир Юрженко,***кандидат педагогических наук,**доцент, старший научный сотрудник лаборатории создания учебников для системы ПТО  
Института профессионально-технического образования НАПН України***КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

электронный учебник, экранное поле, средство, стереоскопическое 3D-изображение, нейролингвистическое программирование, познавательный интерес, эмоциональное стимулирование.

Раскрыта проблема использования новейших технологий отображения информации через 3D-среду в качестве приоритетной для образовательной политики государства в сфере профессионально-технического обучения.

Изложена суть пересмотра подходов при формировании содержания и структуры электронных учебников с использованием современных информационно-коммуникационных технологий, особенно стереоскопических отражений.

Проанализирована необходимость создания нового поколения электронных учебников, которые должны использовать различные способы воздействия на органы восприятия человека – звук, цвет, размещение элементов отображения содержания на экране монитора, динамические элементы содержания, стереоскопических 3D-изображений активизирующие восприятие учебной информации учащимися ПТУ с целью более эффективного использования учебного времени.

Обоснованы некоторые вопросы реализации 3D-контента и указано на определенные недостатки использования подобных методов обучения и возможные пути уменьшения этого негативного влияния.

Определены возможности использования 3D-контента вместе с некоторыми элементами нейролингвистического программирования (НЛП) в учебной среде электронных учебников, получая возможность, таким образом, более качественно воспроизводить элементы наглядных изображений в процессе обучения.

**Abstract****Forming of content of electronic textbooks of the system of vocational education****Volodymyr Yurzhenko,***Ph.D. in Pedagogy, Associate Professor,**Senior research fellow of the Laboratory for textbook creation for VET system.  
Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine***KEY WORDS:**

electronic tutorial screen field tool, stereoscopic 3D-image neurolinguistic programming (NLP), cognitive interest and emotional stimulation.

The problem of using the latest technology mapping information through 3D-environment as a priority for educational policy in the field of vocational training.

Presents the essence of the revision approaches in shaping the content and structure of e-books using the whole arsenal of possibilities of modern information and communication technologies, especially three-dimensional maps.

Analyzed the need for a new generation of electronic books that need to use different ways of action on human organs of perception – sound, color, placement of elements display the contents against the monitor screen, dynamic content elements, stereoscopic 3D-images that stimulate the perception of educational information to students VET more effective use of class time.

Grounded specific issues of 3D-content, and are some disadvantages of using these teaching methods, and possible ways of reducing this negative impact.

Definitely the possibilities of using 3D-content along with some elements of Neuro Linguistic Programming (NLP) in the learning environment of e-books, allowing thus a qualitatively reproduce the elements of visual images in the learning process.

**References**

1. *Bykov V. Yu.* Meta, budova i funktsii proektnykh komand iz stvorennia e-metodychnykh system vidkrytoi profesiinoi osvity (Goals, structure and functions of project teams on creation of e-methodology systems for open vocational education) // *Ped. i psykhol. nauka v Ukraini.* – Kyiv, 2007. – Vol. 5. – P. 219–231.
2. *Zhaldak M. I.* Deiaki metodychni aspekty navchannia informatyky u shkoli i pedahohichnomu universyteti (Some methodological aspects of teaching Information Technologies at schools and pedagogical universities) // *Ped. i psykhol. nauka v Ukraini.* – Kyiv, 2007. – Vol. 2. – P. 273–286.
3. *Zinkovsky Yu. F.* Suchasni zavdannia pedahohiky (Modern objectives of pedagogy) // *Ped. i psykhol. nauka v Ukraini.* – Kyiv, 2007. – Vol. 5. – P. 17–27.
4. *Korneeva A. M.* Metodyka formuvannia prostorovoi uiavy maibutnykh inzheneriv iz zastosuvanniam dynamichnykh stereoskopichnykh modelei (Methods of

space imagination of future engineers with application of dynamic stereoscopic models). – Kyiv, 2006. [Electronic source]. [library.uipa.edu.ua/library/Left.../14.../Корнеєва.doc](http://library.uipa.edu.ua/library/Left.../14.../Корнеєва.doc).

5. *Korneeva A. M.* Doslidzhennia heometrychnykh i khromatychnykh parametriv dlia rozrobky alhorytmu pobudovy anahlifnykh stereoskopichnykh proektsii z metoiu zabezpechennia naochnosti pid chas navchannia maibutnikh mashynobudivnykiv (Investigation of geometric and chromatic parameters for developing the algorithm to construct anaglyph stereoscopic projections with the purpose to provide visualization while training future machine builders) [Electronic source]. [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vsunu/2010\\_1\\_1/Korneeva.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2010_1_1/Korneeva.pdf).

6. *Nazarkevych E.* Khudozhni zasoby stvorennia dizainu vydan dlia ditei iz vykorystanniam osoblyvostei stereo i variozobrazhen (Artistic means for creation of children publications design with the use of stereo- and varioimages) // *Visnyk Knyzhk. palaty.* – 2012. – Issue 9. – P. 1–6.

7. *Serheev A. N.* Kompiuternye tekhnologii kak sredstvo lichnostnogo razvitiya v protsesse obucheniya: novye vozmozhnosti (Computer technologies as means for personality development in training process: new opportunities) // *Izvestiya Volgograd. gosudarst. peda. un-ta.* – 2005. – Issue 1(10). – P. 80–85.

8. *Sergeev A. N.* Kompiutery i Internet v obrazovanii: realizatsiya proektov i obuchenie v soobshchestvakh

(Computers and the Internet in education: implementation of projects and training in communities) // *Izvestiya Volgograd. gosudarst. ped. un-ta.* – 2009. – Issue 1(35). – P. 64–68.

9. *Sergeev A. N.* Ispolzovanie trekhmernykh stereoskopicheskikh izobrazhenii kak novoe napravlenie informatsii obrazovaniya (Application of three-dimensional stereoscopic images as new trend in education informatization) // *Shkola budushchego.* – 2013. – Issue 2. – P. 54–58.

10. *Yurzhenko V. V.* Problemy formuvannia content-polia prohramno-instrumentalnoi platform MOODLE (Problems of content-field formation for the soft platform MOODLE) // *Naukovi zapysky.* – 2012. – Part 3. – P. 71–74.

11. *Yurzhenko V. V.* Vykorystannia elementiv convent-polia elektronnykh pidruchnykiv u systemi profesiino-tekhnichnoi osvity (Application of e-textbooks convent-field elements in vocational education system) // *Nauk. visnyk In-tu prof.-tekh. osvity NAPN Ukrainy. Profesiina pedahohika.* – Kyiv, 2013. – Issue 5. – P. 62–72.

12. *Yurzhenko V. V.* Problemy mediaosvity v konteksti pidruchnykotvorennia v systemi proftekhosvity (Problems of mediaeducation in context of textbooks creation in vocational education system) // *Zb. statei metodol. seminaru: Mediaosvita v Ukraini: naukova refleksiya vyklykiv, praktyk, perspektyv.* Kyiv, 2013. – P. 574–584 [Electronic source]. <http://ispp.org.ua/files/1369216397.pdf>.



**РОЗДІЛ IV**  
**ПЕДАГОГ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ**

УДК 377.013.2:004:167.7

**МОДЕЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ  
У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ****Світлана Алексєєва,***кандидат педагогічних наук, старший науковий**співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО»**Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

модель інформаційної системи методичної роботи, інформаційний банк даних методичних матеріалів, електронний методичний кабінет, школа інформаційно-педагогічної майстерності, електронна бібліотека.

**Реферат**

У статті обґрунтовано структуру моделі інформаційної системи методичної роботи в професійно-технічних навчальних закладах освіти (далі – ПТНЗ), що сприятиме виявленню та популяризації передового педагогічного досвіду, проведенню моніторингу, оцінюванню рівня педагогічної майстерності викладачів, створюватиме умови для оволодіння інноваційними методами викладання.

Визначено, що методична діяльність у професійно-технічних навчальних закладах повинна ґрунтуватися на створенні освітньо-інформаційного середовища та інформаційної інфраструктури, що дасть змогу використовувати інформаційні ресурси й інформаційно-комунікаційні технології у навчально-виховному та методичному процесах. Створення моделі інформаційної системи методичної роботи уможливує проведення аналізу, оцінювання, порівняння, виявлення тенденцій, змін та динаміки розвитку навчально-виховного процесу у ПТНЗ. Основними структурними компонентами такої моделі інформаційної системи методичної роботи у ПТНЗ є: інформаційний банк даних методичних матеріалів, електронний методичний кабінет, школа інформаційно-педагогічної майстерності та електронна бібліотека.

Реалізація функцій моделі інформаційної системи методичної роботи у ПТНЗ неможлива без використання інформаційно-комунікаційних технологій, які треба розглядати як виробництво методичної інформації.

**Вступ.** В умовах розвитку поліінформаційного суспільства, формування нових концептуальних основ і пріоритетів професійної освіти, впровадження інноваційних методик й технологій навчання важливого значення набуває проблема підвищення рівня та якості методичної роботи у професійно-технічних навчальних закладах. Методична робота, що базується на аналітичній, організаційній, діагностичній, пошуковій, дослідницькій, науково-практичній, інформаційній діяльності, сприятиме удосконаленню професійної компетентності педагогічних працівників та підвищенню ефективності навчально-виховного процесу у ПТНЗ.

Аналізуючи прикладні завдання системи професійної освіти в інформаційному суспільстві, зазначаємо, що, крім важливості підвищення якості підготовки майбутніх фахівців, особливу увагу необхідно надавати можливостям активного використання інформаційних магістралей, що уможливають сприймання педагогічних інновацій та нових технологій професійного навчання учнівської молоді. Відповідно до цього, актуальності набуває проблема формування інфраструктури методичного інформаційного середовища в системі професійної освіти, що ґрунтується на створенні відповідної інформаційної системи методичної роботи в професійно-технічних навчальних закладах. Професійна діяльність методистів має бути спрямована на розвиток єдиного інформаційного освітнього простору, впровадження інформаційних технологій навчання,

використання інформаційно-методичного забезпечення педагогічного процесу у ПТНЗ. Методист ПТНЗ має бути здатним застосовувати сучасні засоби інформаційних й комп'ютерних технологій для розв'язання професійних завдань, використовуючи інформаційні ресурси, наявні сервіси локальних і глобальних мереж.

**Аналіз останніх досліджень.** У працях А. Велиховської [2] висвітлено аспекти використання мережевих технологій у професійній діяльності методистів закладів післядипломної педагогічної освіти; у дослідженнях В. Бикова, А. Гуржія, В. Самсонова [1] розкрито проблему створення інформаційної системи для управління професійно-технічним навчальним закладом; інформаційно-аналітичне управління освітніми системами вивчали: Н. Величко, І. Гириловська, Д. Закатнов, Л. Петренко, І. Савченко, В. Ягупов [4]; у роботах В. Бутко, І. Бутко, М. Дітковської розглядаються інформаційні технології в регіональному управлінні [5]. Дослідники зазначають, що модернізаційні зміни у структурі і змісті сучасної освіти потребують пошуку нових підходів до методичної роботи з педагогічними кадрами, яка б успішно функціонувала в режимі постійного оновлення й розвитку, ґрунтувалася на наукових засадах, сприяла вдосконаленню рівня загальнодидактичної, методичної, технологічної і психологічної підготовки педагогів до підвищення якості навчально-виробничого процесу, забезпечувала розвиток творчого потенціалу педагогічних колективів.

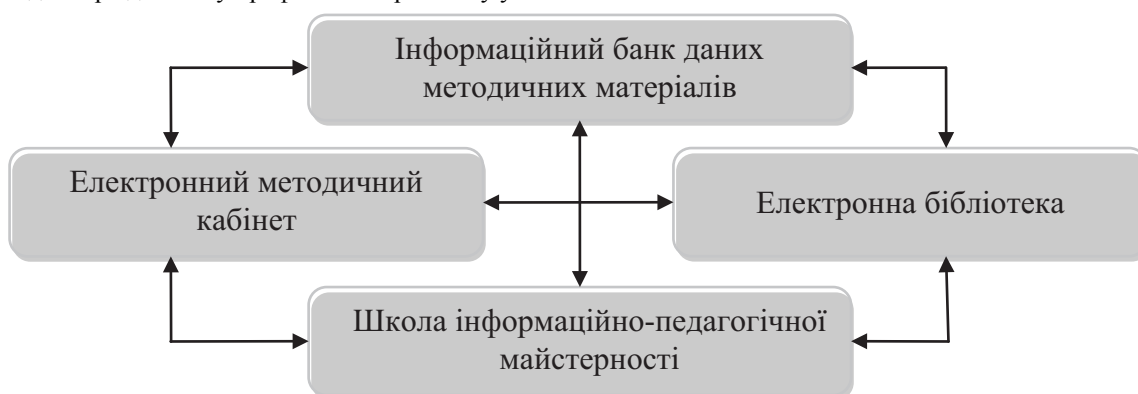
**Мета статті.** Обґрунтувати структуру моделі методичної інформаційної системи в професійно-технічних навчальних закладах, що створить умови для виявлення та популяризації передового педагогічного досвіду, навчання інноваційним методам викладання, моніторингу, оцінюванню рівня педагогічної майстерності викладачів.

**Виклад основного матеріалу.** У сучасних умовах методична діяльність закладів професійно-технічної освіти вимагає негайної інформатизації методичної роботи та налагодження тісної співпраці з бібліотечними інформаційними центрами. Інформатизація методичної роботи доцільно розглядати як сукупність елементів динамічної системи, що пов'язана з процесом надходження та використання нової інформації. Тому доцільно створити модель інформаційної системи методичної роботи у ПТНЗ, що сприятиме методичному забезпеченню навчально-виховного процесу та його ефективному управлінню. Створення моделі інформаційної системи методичної роботи уможливує проведення аналізу, оцінювання, порівняння, виявлення тенденцій, змін та динаміки розвитку навчально-виховного процесу в ПТНЗ. Такий підхід дає змогу аналізувати дані про динаміку професійного розвитку учнів

при запровадженні інноваційних форм та методів навчання, інформаційних комплексів навчальних дисциплін, педагогічних технологій формування професійних навичок. Накопичення результатів методичної роботи в інформаційній системі ПТНЗ сприятиме розповсюдженню моніторингових досліджень, наданню консультацій та методичної допомоги педагогічним працівникам з питань діагностики, оцінювання і підвищення якості знань учнів, уможливить вивчення й узагальнення передового педагогічного досвіду за певним напрямом підготовки майбутніх фахівців.

Упровадження моделі інформаційної системи методичної роботи у ПТНЗ уможливить визначення перспектив і розроблення пропозицій щодо основних напрямів підвищення якості підготовки учнівської молоді та механізмів організації навчального процесу в умовах інформаційного суспільства.

Основними структурними компонентами такої моделі інформаційної системи методичної роботи у ПТНЗ є інформаційний банк даних методичних матеріалів, електронний методичний кабінет, школа інформаційно-педагогічної майстерності та електронна бібліотека (рис. 1).



**Рис. 1.** Модель інформаційної системи методичної роботи у професійно-технічних навчальних закладах

Загалом, інформаційний банк даних – це функціонально-організаційна складова автоматизованої системи, що здійснює централізоване інформаційне забезпечення сукупності задач, які в ній розв'язуються. Основним завданням інформаційного банку даних методичних матеріалів у запропонованій моделі є створення інформаційно-довідкової системи матеріалів методичного забезпечення, їх збереження, накопичення та забезпечення доступу до інформації щодо організації навчально-виховного процесу у ПТНЗ. Основними джерелами наповнення такого інформаційного банку даних моделі можуть бути: матеріали ліцензування та акредитації напрямів і спеціальностей підготовки; звіт ПТНЗ (в цілому), звіти методичних комісій; матеріали рейтингу навчального закладу; матеріали атестації педагогічних кадрів; результати контрольних зрівів знань учнів; матеріали підсумкової атестації випускників; результати олімпіад і конкурсів; доповіді, аналітичні записки, відгуки зовнішніх експертів, роботодавців; матеріали соціально-психологічних та інших моніторингових досліджень. Створення інформаційного банку методичних матеріалів уможливує доступ до всіх нормативних документів, підтримку електронного документообігу, автоматизації звітності. Крім того,

накопичена методична інформація у банку даних є матеріалом для систематичного моніторингу якості методичної діяльності ПТНЗ.

Важливим структурним компонентом моделі інформаційної системи є електронний методичний кабінет, який розташовують на сервері або сайті ПТНЗ. Перевагами електронного методичного кабінету є: зручність, простота користування, можливість постійно підвищувати професійну компетентність на робочому місці усім категоріям педагогічних працівників. Електронний методичний кабінет може бути побудований з використанням гіперпосилань (щоб відкрити необхідну інформацію, достатньо натиснути на підкреслений текст). До структури електронного методичного кабінету входить перелік головних нормативно-правових актів діяльності професійно-технічних навчальних закладів України; звіти про роботу методичних комісій навчального закладу; плани індивідуальної методичної роботи педагогічних працівників; шляхи організації науково-методичної роботи в ПТНЗ (форми, структура і зміст); форми навчання (схема уроку, схема аналізу уроку) тощо.

Структурним елементом моделі інформаційної системи методичної роботи ПТНЗ є школа інформа-

ційно-педагогічної майстерності педагогічних працівників. Як складова моделі, школа інформаційно-педагогічної майстерності педагогічних працівників містить електронне портфоліо викладачів навчального закладу; графіки засідань педагогічної ради, методичних комісій, інструктивно-методичних нарад; тематику занять школи педагогічної майстерності, теоретичних та практичних семінарів, науково-практичних конференцій, педагогічних читань, виставок тощо. Важливим завданням школи інформаційно-педагогічної майстерності є он-лайн консультування педагогічних працівників щодо інформаційно-методичної роботи. Окремим блоком містяться дані психолого-педагогічної діагностики учнів ПТНЗ та рекомендації щодо роботи в окремих групах.

Важливою складовою моделі інформаційної системи методичної роботи є електронна бібліотека. Електронна бібліотека ПТНЗ створюється з метою забезпечення необмеженого доступу педагогічних працівників і учнів до інформаційних ресурсів. В електронній бібліотеці ПТНЗ накопичується навчально-методичне забезпечення процесу професійної підготовки, навчально-допоміжні матеріали з навчальних дисциплін, електронні версії навчальної, художньої та словниково-довідникової літератури. Фондом електронної бібліотеки є електронні видання: електронні напрацювання викладачів ПТНЗ (навчальні посібники, конспекти лекцій, методичні посібники, статті тощо), електронні версії друкованих видань, у тому числі створені в бібліотеці за допомогою сканування текстів, електронні підручники, нормативно-правова база, методичні посібники, художні тексти; мультимедійні засоби навчання. Електронна бібліотека ПТНЗ може містити й інформацію віртуальних музеїв, історичних пам'яток, картинних галерей, музичних творів тощо. Ефективність роботи електронної бібліотеки забезпечується електронною системою обліку електронних ресурсів відповідно до встановленого порядку, веденням електронного каталогу інформаційних ресурсів, збереженням навчальної і методичної інформації на електронних носіях.

Реалізація функцій будь-якої інформаційної системи неможлива без використання орієнтованої на неї інформаційної технології. Основною метою інформаційної технології є одержання необхідних даних у результаті цілеспрямованих дій з переробки первинної інформації. Інформаційна технологія є процесом, що складається із чітко регламентованих правил виконання дій з певними даними. Інформаційна технологія може існувати й поза сферою інформаційної системи. У практичній діяльності ПТНЗ доцільним є використання інформаційно-комунікаційних технологій. Ці технології визначаються сукупністю технологічних інструментів та ресурсів, що використовуються для забезпечення процесу комунікації і створення, поширен-

ня, збереження та управління інформацією. Загалом, інформаційно-комунікаційні технології можна розглядати як виробництво інформації, тобто: первинна інформація → інформаційні технології → інформаційний продукт.

У сучасних умовах інформатизації суспільства використання інформаційно-комунікаційних технологій стає важливим чинником створення нової системи професійної освіти, що прискорює передавання знань, підвищує якість навчання, дає змогу майбутнім фахівцям успішніше й швидше адаптуватися до професійного середовища.

Як свідчить практика, сучасний етап характеризується накопиченням досвіду, пошуком шляхів підвищення якості навчання і нових форм використання інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі ПТНЗ. Певні труднощі використання інформаційно-комунікаційних технологій в освіті виникають у зв'язку з відсутністю не тільки методичної бази їх використання, а й методології розроблення для освіти, що змушує педагога на практиці орієнтуватися лише на власний досвід і уміння емпірично шукати шляхи ефективного застосування інформаційних технологій.

**Висновок.** Методична діяльність у професійно-технічних навчальних закладах повинна ґрунтуватися на створенні освітньо-інформаційного середовища та інформаційної інфраструктури, що дає змогу використовувати інформаційні ресурси та інформаційно-комунікаційні технології у навчально-виховному й методичних процесах. Тому доцільно створити модель інформаційної системи методичної роботи у ПТНЗ, що сприятиме методичному забезпеченню навчально-виховного процесу та його ефективному управлінню. Створення моделі інформаційної системи методичної роботи уможливило проведення аналізу, оцінювання, порівняння, виявлення тенденцій, змін та динаміки розвитку навчально-виховного процесу у ПТНЗ. Основними структурними компонентами такої моделі інформаційної системи методичної роботи у ПТНЗ є інформаційний банк даних методичних матеріалів, електронний методичний кабінет, школа інформаційно-педагогічної майстерності та електронна бібліотека. Реалізація функцій моделі інформаційної системи методичної роботи у ПТНЗ неможлива без використання інформаційно-комунікаційної технології, які треба розглядати як виробництво методичної інформації.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямі пов'язані зі створенням методичної бази, використанням інформаційно-комунікаційних технологій у методичній діяльності, удосконаленням і поширенням передового досвіду щодо створення моделі інформаційної системи методичної роботи не тільки на базі окремих ПТНЗ, а й на регіональному рівні, з метою координації цієї роботи.

## Література

1. Биков В. Ю. Інформаційна система для управління професійно-технічним закладом / В. Ю. Биков, А. М. Гуржій, В. В. Самсонов // Науково-методичне забезпечення сучасної професійної школи: матеріали міжнарод. наук.-практ. конференції, м. Львів, 1994 р., 11–14 трав.: У 2 ч. / Ін-т систем. дослідж. освіти України.–К., 1994. – Ч. 2. – С. 44–46.
2. Веліховська А. Б. Використання мережевих технологій у професійній діяльності методистів закладів післядипломної педагогічної освіти // Перспективи впровадження інформаційних і комунікаційних технологій у навчально-вихований процес: матеріали наук.-практ. конференції / під ред. М. І. Томчук, О. О. Білик / – Вінниця: Вінницький обл. ін-т після диплом. пед. освіти, 20.11 – 04.12.2009. – 244 с.
3. Волкова Н. П. Професійно-педагогічна комунікація: навч. посіб. – К.: ВЦ «Академія», 2006. – 256 с.
4. Інформаційно-аналітичне управління освітніми системами: методичний посібник / Т. В. Волкова, Н.О. Величко, І. В. Гириловська, Д. О. Закатнов, Л. А. Майборода, Л. В. Нестерова, І. М. Савченко, В. В. Ягупов / за ред. Т. В. Волкової. – К.: Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України, 2012. – 290 с.
5. Інформаційні технології в регіональному управлінні / В. П. Бутко, І. М. Бутко, М. Ю. Дітковська та ін. – К.: Знання України, 2006. – 282 с.
6. Набока Л. Професіографічні характеристики особистості методиста // Управління освітою. – 2010. – № 3. – С. 10–12.

## Реферат

**Модель информационной системы методической работы в профессионально-технических учебных заведениях****Светлана Алексеева,**

*кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник  
лаборатории «Всеукраинский информационно-аналитический центр ПТО»  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**  
модель информационной системы методической работы, информационный банк данных методических материалов, электронный методический кабинет, школа информационно-педагогического мастерства, электронная библиотека.

В статье обоснована структура модели информационной системы методической работы в профессионально-технических учебных заведениях, которая будет способствовать выявлению и популяризации передового педагогического опыта, проведению мониторинга оценивания уровня педагогического мастерства преподавателей, будет создавать условия для овладения инновационными методами преподавания.

Определено, что методическая деятельность в профессионально-технических учебных заведениях должна основываться на создании образовательно-информационной среды и информационной инфраструктуры, которое даёт возможность использование информационных ресурсов и информационно-коммуникационных технологий в учебно-воспитательном и методическом процессах. Создание модели информационной системы методической работы даёт возможность проведения анализа, оценивания, сравнения, выявления тенденций, изменений и динамики развития учебно-воспитательного процесса в ПТУЗ. Основными структурными компонентами такой модели информационной системы методической работы в ПТУЗ являются: информационный банк данных методических материалов, электронный методический кабинет, школа информационно-педагогического мастерства и электронная библиотека.

Реализация функций модели информационной системы методической работы в ПТУЗ невозможна без использования информационно-коммуникационных технологий, которые нужно рассматривать как производство методической информации.

**Abstract****Information system model for methodology  
performance at vocational schools****Svitlana Alekseeva,***Ph.D. in Pedagogy. Senior research fellow of the Laboratory  
«All-Ukrainian VET information analysis center».**Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine***KEY WORDS:**information system  
model for methodology  
performance, information  
data bank of teaching  
materials, electronic  
methodical cabinet,  
information and  
pedagogical skills school,  
electronic library.

In the article the model structure of information systems model for methodology performance at vocational schools which will facilitate the identification and promotion of best teaching practices, monitoring of teachers' pedagogical skills evaluation of and which will create conditions for mastery of innovative teaching methods is proved.

It is determined that methodological activity at vocational schools should be based on creation of educational information environment and information infrastructure that enable the use of information resources and information and communication technologies in educational and methodology process. Creating the information system model for methodology work enables to fulfill analysis, evaluation and comparison, to identify trends, changes and dynamics of educational process development at vocational schools. The main structural components of the information system model for methodology performance at vocational schools are: information data bank of teaching materials, electronic methodology cabinet, information and pedagogical skills school and electronic library.

Implementation of features of the information system model for methodology performance at vocational schools is impossible without the use of information and communication technology that is regarded as guidance information production.

**References**

1. Bykov V. Yu. Informatsiyana systema dlya upravlinnya profesiyno-tekhnichnym zakladom / V.Yu. Bykov, A.M.Hurzhiy, V.V.Samsonov // Naukovo-metodychne zabezpechennya suchasnoyi profesiynoyi shkoly: materialy mizhnar. nauk.-prakt. konf., m. L'viv, 1994 r., 11–14 trav.: U 2 ch. / In-t system.doslidzh. osvity Ukrainy.– K., 1994. – Ch. 2. – p. 44 – 46.
2. Velikhov's'ka A. B. Vykorystannya merezhevykh tekhnolohiy u profesiyniy diyal'nosti metodystiv zakladiv pislyadyplomnoyi pedahohichnoyi osvity // Perspektyvy vprovadzhennya informatsiynykh i komunikatsiynykh tekhnolohiy u navchal'no-vykhovany protses: materialy naukovo-praktychnoyi konferentsiyi. /pid red. Tomchuk M.I, Bilyk O.O. / – Vinnytsya: Vinnyts'kyy oblasnyy instytut pislyadyplomnoyi pedahohichnoyi osvity, 20.11 – 04.12.2009. – 244 p.
3. Volkova N. P. Profesiyno-pedahohichna komunikatsiya: navchal'nyy posibnyk. – K.: VTs «Akademiya», 2006. – 256 p.
4. Informatsiyno-analitychne upravlinnya osvithnimy systemamy: metodychnyy posibnyk / T. V. Volkova, N. O. Velychko, I. V. Hyrylovs'ka, D. O. Zakatnov, L. A. Mayboroda, L. V. Nesterova, I. M. Savchenko, V. V. Yahupov / za. red. T. V. Volkovoyi. – K.: Instytut PTO NAPN Ukrainy, 2012. – 290 s.
5. Informatsiyni tekhnolohiyi v rehional'nomu upravlinni / V. P. Butko, I. M. Butko, M. Yu. Ditkovs'ka ta in. – K.: Znannya Ukrainy, 2006. – 282 s.
6. Naboka L. Profesiografichni kharakterystyky osobystosti metodysta // Upravlinnya osvitoiu. – 2010. – № 3. – p. 10–12.

УДК 377.091.12.011.3 – 051:005.336.5

**СТРУКТУРА ПЕДАГОГІЧНОЇ ТЕХНІКИ ВИКЛАДАЧА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ****Микола Вовковінський,***кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник  
лабораторії професійної орієнтації і виховання  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

педагогічна техніка, професійна майстерність, зовнішня техніка, внутрішня техніка.

**Реферат**

Педагогічна техніка є основою будь-якої викладацької діяльності людини, насамперед, педагогічної. Проте у педагогічній роботі техніка як окрема складова не розглядається, а розпорошена в різних технологіях і методиках. Звідси – й результат навчання і виховання в освітніх закладах. Тому завдання сучасних наукових досліджень щодо педагогічної техніки в роботі викладача ПТНЗ повинно набути пріоритетного значення, поряд із теоретичними і практичним напрямками здобуття освіти в ПТНЗ.

Суть педагогічної техніки полягає в тому, що педагогічна майстерність повинна бути доведена до якомога вищого ступеня досконалості. Тільки в цьому разі можливе ефективне навчання і виховання учнів ПТНЗ.

У статті розглядається педагогічна техніка як мистецтво навчання й виховання учнів, що уособлює високий рівень реалізації і досконалості педагогічної майстерності, розвинутої до рівня техніки за допомогою системи вербально-знакових та контекстно-автоматизованих дій викладача (невербальна й авербальна взаємодія з учнями); особистісно орієнтована та рефлексивна спрямованість зі спеціальними вміннями (на основі дистантних рецепцій), що дають змогу плідно вирішувати педагогічні завдання. Завдяки цьому можна скоригувати роботу викладача з метою максимальної реалізації його можливостей задля професійного становлення учнів ПТНЗ. Наголошено також, що педагогічна техніка має внутрішню і зовнішню будову, що й було передбачено А. Макаренком та підтверджено сучасними вченими і дослідниками.

Педагогічна техніка (техніко-ситуативна її складова) разом з тактичною підготовкою (професійні знання та забезпечення активізації пізнавальної діяльності як «засіб досягнення проміжних результатів у русі до стратегічної мети») повинні відігравати головну роль у процесі підготовки викладача ПТНЗ.

**Вступ.** Проблема оволодіння педагогічною технікою, що є основою творчості педагога, ще у 20–30-ті рр. XX ст. розглядалася А. Макаренком та С. Шацьким. Проте в подальшому вона не вивчалася, і тільки в другій половині XX ст. були проведені окремі дослідження, однак навчання педагогічній техніці викладачів ПТНЗ не було приділено достатньої уваги.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На основі аналізу досліджень М. Вишнякова, Є. Востроїлової, П. Галахова, В. Гузєєва, І. Зязюна, М. Кузнецової, Н. Кузьміної, Т. Курилової, А. Макаренка, В. Миндикану можна зробити висновок, що невід’ємними складовими педагогічної майстерності, крім педагогічних здібностей, гуманістичної і професійної компетентності, повинна бути педагогічна техніка. Проте в науковій психолого-педагогічній літературі з проблем фахової підготовки викладача ПТНЗ немає одностайної думки про зміст і функції педагогічної техніки.

**Мета статті.** Довести важливість навчання педагогічній техніці викладачів ПТНЗ у загальній структурі психолого-педагогічної і методичної підготовки.

**Виклад основного матеріалу.** В цілому, можна сказати, що внутрішня і зовнішня техніка є основою взаємодії викладача й учнів. Розглянемо їх детальніше, зважаючи на важливість.

Головним у внутрішній складовій, за твердженням І. Зязюна, є «самопочуття педагога», що «не є особистою справою, бо настрій його відбивається й на учнях, на колегах і на батьках» [7, с. 45,47]. Це так

звана «суб’єкт-об’єктна модель педагогічної взаємодії», яка повинна повністю видозмінитися на всіх рівнях, на думку М. Солдатенка, в суб’єкт-суб’єктні відносини «на рефлексивній основі» [9, с. 114]. Оскільки рефлексія – це усвідомлення суб’єктом того, як його сприймають інші (від лат. reflexio – звертання назад), то можна вважати рефлексивну взаємодію однією зі складових внутрішньої техніки. Тому викладач, який обирає «найраціональніші» взаємини з учнями, є, на думку В. Семиченка, «рефлексуючим учителем» [8, с. 230]. Це – підтверджує І. Зязюн – «... самоорганізація високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі» [7, с. 30].

До одного з рівнів рефлексії належить інтуїція, тобто здатність підсвідомо визначати стан іншої людини. За А. Шопенгауером, увесь світ рефлексії ґрунтується на світі інтуїції як на своїй основі, тому важливо розвивати у викладача творчу інтуїцію як основу духовного самопізнання і професійної реалізації.

Близькою до педагогічної інтуїції є емпатія (здатність педагога ідентифікувати себе з учнем). Тому, коли викладачі емпатійні, їхні учні досягають значніших успіхів й отримують більше задоволення від навчання.

Також важливу роль відіграє вміння «жити» в колективі, або комунікабельність, що сприяє успішній передачі та засвоєнню інформації, а також близькій до цього здатності до спілкування, товарищескості, тобто налагодження контактної взаємодії. Іншими словами, комунікабельність є значущою особливістю успішної

особистісної взаємодії у колективі. Отже, комунікабельність повинна бути притаманною викладачеві як складова внутрішньої техніки.

Цементуючими складовими рефлексивної взаємодії є емоційне самовладання і толерантність (від лат. *tolerantia* – терпимість). Особливої уваги емоційному самовладанню як педагогічній здібності надає І. Зязюн у [7, с. 34]. А В. Сухомлинський писав, що «величезною мірою педагогічна мудрість залежить від того, наскільки вміло ми володіємо своїми почуттями» [10, с. 617]. Толерантність також повинна належати до універсальних якостей особистості.

Отже, ці означення повинні бути не тільки на рівні здібностей і якостей, а й як технічні складові, тобто вдосконалені до рівня педагогічної техніки. Для цього потрібно вчитися керувати своїм емоційним станом. У зв'язку з цим І. Зязюн розробив сеанси психічної саморегуляції (розслаблення і напруження м'язів рук, використання слова та уяви для релаксації, контроль тону мимічних м'язів, темпу руху, мови, дихання, імітаційна гра, «поза» і «маска» релаксації, повний фізичний і психічний спокій тощо) [7, с. 222].

Проте, коли передача педагогічного впливу природними прийомами не дає відповідного результату, то викладачеві потрібно застосовувати артистичні прийоми і включити додаткові можливості відповідно до зміни ситуації. Тому артистизм як професійна якість повинен бути властивий кожному викладачу як один з елементів педагогічної техніки. «Артистичним педагогам» можуть бути притаманні певні елементи артистизму (фантазування: здатність до творчої уяви, «гіпертимність: постійно піднесений настрій і жадоба діяльності», «емотивність або сенситивність: підвищена чуттєвість, багатство почуттів та емоцій», імпровізація: уміння «за допомогою інтуїтивного пошуку «оживити» заняття свіжими фарбами»), що надають мові, жестах, поведінці, колоритності, виразності, експресії [2, с. 108, 204].

До внутрішньої техніки належить також удосконалення мислення (практично-дійове, наочно-образне, словесно-логічне) і образної пам'яті (зорова, слухова, рухова), оскільки вони тісно пов'язані з особистісно рефлексивною взаємодією «викладач–учень» [6, с. 229–232, 250–254].

Практично-дійове мислення є одним із компонентів внутрішньої техніки, тому що за його допомогою вирішуються «ситуативні» і, частково, «тактичні завдання», що постають перед викладачем у процесі комунікативної взаємодії з учнями, коли «кожен раз задача вирішується в ході її практичного здійснення» [6, с. 251]. Тому таке мислення повинно характеризуватися кмітливістю, здогадливістю і швидкістю вирішення педагогічних задач, на яке потрібно налаштуватися викладачеві. Цим самим технічна складова безпосередньо поєднується з тактичною, оскільки необхідно динамічно використовувати професійні знання для активізації пізнавальної діяльності учнів.

Наочно-образне мислення характерне об'ємністю сприйняття, що дає змогу більш багатогранно й урізноманітнено відображати об'єктивну реальність. Тому викладачу ПТНЗ потрібно вчитися якомога ширше сприймати і оцінювати різноманітні ситуації. Для цього бажано аналізувати свою навчальну й виховну взаємодію з групою учнів у цілому, а також з кожним учнем зокрема.

Узагальнюючим, серед охарактеризованих видів мислення, є словесно-логічне мислення. Воно дещо пов'язане з наочно-образним у плані масштабності сприйняття, але відрізняється більшою абстрактністю щодо засвоєння понять, що важливо для словесно-логічного узагальнення комунікативної взаємодії «викладач–учень» з метою вироблення свого, індивідуального стилю, який би був адекватним щораз змінюваній ситуації.

Охарактеризовані тут види мислення тісно пов'язані між собою. Л. Регуш і О. Раєв підсумовують, що «фактично ми не здійснюємо жодних практичних дій без того, щоб у нас не виник відповідний образ дії, щоб ми словесно не позначили ту чи іншу дію» [6, с. 253].

Велику роль у педагогічній діяльності викладача відіграє образна пам'ять, яка набуває значення професійної, тому що її потрібно використовувати, насамперед, для запам'ятовування прізвищ і імен учнів та їхніх батьків, відповідей учнів, оцінок за них тощо (зорова, слухова). Але даний процес можна прискорити, якщо створити відповідні наукові передумови, особливо це стосується зорової пам'яті, що для викладача має першочергове значення.

Про зовнішню техніку можна сказати, що з її допомогою відбувається безпосередня комунікація викладача з учнем: вербальна, невербальна та авербальна, яка реалізується за допомогою певних засобів – знаково-символічних систем [7, с. 51]. Комплекс слів створює контекстні ситуації, які в поєднанні з невербальними і авербальними комунікативними зв'язками є складовими знаково-контекстної професійної діяльності викладача.

Характеризуючи вербальну комунікацію викладача, зазначимо, що найбільш поширеною є діалогічна і монологічна мова у процесі взаємодії викладача з учнями, що розглядалася лише в межах методів навчання.

Діалогічна мова здебільшого ситуативна, тому вагоме значення має здатність викладача вирішувати педагогічні задачі засобами своєї мовної культури та вербальної освіченості. І. Зязюн називає ситуативну вербальну комунікацію діалогічним педагогічним спілкуванням і визначає його як «тип професійного спілкування, що відповідає критеріям діалогу, забезпечуючи суб'єкт-суб'єктний принцип взаємодії педагога та учнів» [7, с. 116].

На думку А. Степанова, монологічна мова розвинулася на основі діалогічної. Вона потребує значної підготовки, тому що «в діалогічній мові не так помітні обмовки, незакінчені фрази, неточне використання слів» [6, с. 264]. Монологічна мова викладача тісно пов'язана із словесно-логічним мисленням, тому що вимагає уявлення процесу побудови монологу з незаперечними доказами та граматично і стилістично правильно побудованими реченнями. Найпоширенішими формами монологічної мови в процесі навчання, звичайно, є розповідь і пояснення, у які вклинюється діалогічна мова (бесіда).

Отже, викладач повинен оволодіти охарактеризованими видами мислення і пам'яті як складовими внутрішньої техніки та вербальною комунікацією (зовнішня техніка) на рівні педагогічної техніки.

Проте, як наголошувала С. Бішоп, «якщо мова вашого тіла не відповідає словесній формі, то відправлене вами послання буде деформоване» [1, с. 24]. Наприклад, спокійний стан людини підтверджується відкритим по-

глядом, розслабленими м'язами обличчя і очей (очі не ховаються і не «свердлять» співбесідника) тощо. С. Бішоп називає це «позитивною мовою тіла» [1, с. 24,139]. Тому поряд із вербальною комунікацією і для її підтримання на певному рівні у загальній комунікативній взаємодії «викладач–учень» потрібна відповідна невербальна та авербальна, що належать, за визначенням І. Зязюна, також до зовнішньої техніки [7, с. 51].

Особливої уваги заслуговують невербальні прийоми виховання П. Петерсена, який стверджував, що багато ефективнішими є «невербальні зауваження у формі піднесеного до губів пальця, легкого поруху рукою, певного знака тощо». Ці прийоми досить продуктивні і дієві на протипагу словесним зауваженням та моралізуванням, що у «більш ніж у 90% випадків невинуваті і безглузді» [6, с. 105]. Грунтовна характеристика експресивних реакцій подається І. Зязюном, який на прикладах описує і рекомендує найбільш раціональні рухи, жести й міміку [8, с. 52–56].

Викладачеві ПТНЗ треба не тільки вміти правильно вести невербальну комунікацію, а й виконувати інші рухові дії на уроці, що називаються авербальними діями (дії з предметами та тілесні рухи) [5, с. 20]. Наприклад, потрібно вміти правильно показати процес, явище, принцип дії, вибрати правильну позицію біля предметів навчальної дії тощо.

При цьому, як вказує Н. Тарасевич, бажано уникати таких негативних звичок: «покачування, перемивання з ноги на ногу, триматися за стілець, крутити в руках сторонні предмети, почісувати голову, потирати ніс, смикати себе за вуха» тощо. Такі дії не сприяють

позитивному іміджу викладача і стають предметом глузування учнів. Є й жести, що принижують гідність, наприклад, фамільярне підкликання учня вказівним пальцем і т.п.

Отже, техніка авербальної комунікації потребує постійного контролю і тренування з метою викорінення негативних звичок й закріплення таких авербальних дій, які разом з іншими технічними прийомами забезпечать відповідну ефективність навчального процесу.

Міжособистісний простір і візуальний контакт як параметри невербальної і – в деякій мірі – авербальної комунікації пов'язані із зором та слухом, що відіграють важливу роль у взаємовідносинах з учнями. Так, викладач, який не дивиться, не прислухається до учнів, не зможе знайти внутрішнього, особистісного взаєморозуміння з ними.

У зв'язку з цим важливе значення має розвиненість органів відчуттів викладача або так званих дистантних рецепцій (рецепція – від лат. receptio – прийняття). До них, за А. Степановим, належать зір і слух, що відіграють значну роль в емпатійному сприйнятті іншої особистості [6, с. 190]. Звичайно, кожна людина реагує на ту чи іншу ситуацію у взаємовідносинах з людьми, виходячи зі свого досвіду, інтелектуального розвитку, самопочуття, темпераменту, емоційного стану, але викладач завжди повинен відчувати й бачити емоційні переживання кожного учня.

Характеристика педагогічної техніки буде неповною, якщо ми коротко не зупинимося на професійних знаннях викладача або на так званій тактичній складовій його професійної майстерності (рис. 1).

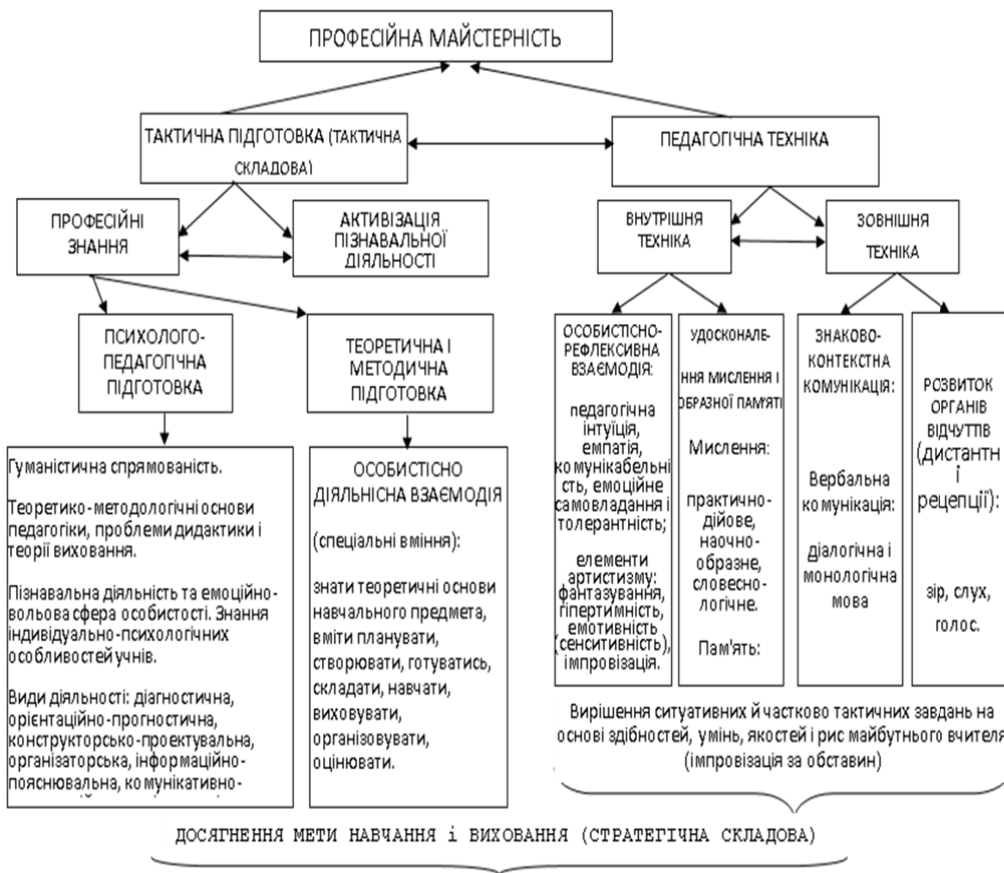


Рис. 1. Педагогічна техніка в контексті розвитку професійної (педагогічної) майстерності



Першою її складовою вважаються професійні знання, що є «підвалиною педагогічної майстерності», як зазначає Н. Тарасевич. До професійних знань викладача належать психолого-педагогічні, що тісно пов'язані з методичними (особистісно діяльнісна взаємодія: уміння планувати, створювати, готуватися, складати, навчати, виховувати, організовувати, оцінювати тощо) і теоретичними знаннями (знання теоретичних основ навчального предмета).

Іншими словами, теоретична підготовка забезпечує: а) ерудованість викладача з навчального предмета; б) методичну – як вчити учнів; в) психолого-педагогічну – врахування їхніх особливостей і г) зовнішню й внутрішню техніку (комунікативно-інструментальна взаємодія) і створює передумови для поліпшення майстерності викладача.

Таким чином, якщо викладач використовує у своїй роботі тільки пункти а); б); в), то він є виразником тільки «професійної ролі» і, на думку В. Семиченко, «втрачає природність поведінки, здатність до спонтанності» [8, с.55–56]. Така підготовка, на думку А. Вербицького, здійснюється під час «психолого-педагогічного лікбезу» [3, с. 6]. Тому педагогічна техніка (техніко-ситуативна складова) разом з тактичною підготовкою – наголосимо ще раз – повинні відігравати головну роль у процесі підготовки викладача [8, с. 35].

Принадно уточнимо взаємозв'язок таких дефініцій, як: «методи навчання», «методичний прийом», «педагогічна техніка», «педагогічний стиль». Методи навчання – це способи упорядкованої, взаємопов'язаної діяльності викладача й учнів, спрямованої на досягнення завдань навчання. Методичний прийом – це елемент методу, тобто його «інструмент». Педагогічна техніка, якщо коротко, – це інструментально-педагогічний стиль ситуативної діяльності викладача. Проте отожднювати методичні прийоми і педагогічну техніку не можна, тому що, наприклад, такий метод як бесіда може бути прийомом під час використання практичного методу, а педагогічна техніка забезпечує ефективність використання кожного методу і прийому. Тому педагогічна техніка розглядається як поглиблене вивчення й використовується для вдосконалення ситуативної взаємодії «викладач-учні» та «викладач-учень».

Відтак, педагогічна техніка повинна досліджуватися у тісному взаємозв'язку з методами навчання і, можна сказати, слугувати для «настроювання» методів (способів роботи вчителя й учнів). У цьому й полягає інтегративність професійно компетентного самовдосконалення викладача, тобто такі навчальні предмети, як методика, педагогіка, психологія і педагогічна майстерність мають складати єдиний системно-інтеграційний комплекс процесу підготовки спеціаліста. При цьому кожен викладач повинен виробляти свій педагогічний стиль, аби забезпечити найвищий результат при мінімальних витратах часу й зусиль.

**Висновок.** Таким чином, педагогічна техніка має відповідну внутрішню і зовнішню будову, що й було передбачено А. Макаренком та підтверджено сучасними вченими і дослідниками. Теза А. Макаренка про те, що педагогічну майстерність можна розвинути до високого ступеня досконалості, майже до ступеня техніки, має повне підтвердження, до якого потрібно прагнути кожному викладачу ПТНЗ.

Отже, на основі аналізу різних позицій і з огляду на специфічність підготовки викладача, ми визначили педагогічну техніку (техніко-ситуативну складову) [7, с. 35; 8, с. 35] основним компонентом професійної майстерності, що в інтегративній єдності з професійними знаннями (тактична підготовка) складають техніко-тактичний рівень кваліфікованості викладача. Виходячи з цього, модель педагогічної техніки у контексті професійної майстерності ми окреслили таким чином (рис. 1). Тому надалі педагогічну техніку ми визначаємо як мистецтво навчання й виховання учнів, що уособлює високий рівень реалізації та досконалості педагогічної майстерності, розвинутої до рівня техніки за допомогою системи вербально-знакових і контекстно-автоматизованих дій викладача (невербальна й авербальна взаємодія з учнями), особистісно-орієнтаційна та рефлексивна спрямованість, що разом зі спеціальними вміннями (на основі дистантних реценцій) дають змогу ефективно вирішувати педагогічні завдання. У подальших дослідженнях педагогічну техніку належить досліджувати в інтеграційній єдності з психолого-педагогічною, методичною і теоретичною підготовкою.

#### Література

1. Бишон С. Как делать все по-своему / Сью Бишон. – СПб.: Питер, 2003. – 160 с.
2. Булатова О. С. Педагогический артистизм: [учеб. пособ. для студентов высш. пед. учеб. заведений] / Оксана Сергеевна Булатова. – М.: Академия, 2001. – 240 с.
3. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекст. подход / Андрей Александрович Вербицкий. – М.: Высш. школа, 1991.– 2007 с.
4. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: [навч. посіб.] / Ілона Миколаївна Дичківська. – К.: Академвидав, 2004. – 352 с.
5. Кузнецова Е. В. Развитие межличностных невербальных коммуникаций средствами социально-психологического тренинга: дис. ... канд. пед. наук: 19.00.05 / Кузнецова Елена Владимировна. – М., 1989. – 278 с.
6. Общая психология / [В. В. Богословский, А. В. Ковалёв, А. А. Степанов]; под ред. В. В. Богословского и др. [3-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Просвещение, 1981. – 383 с.
7. Педагогічна майстерність [підруч.] [І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.]; за ред. І. А. Зязюна. – [2-е вид., доповн. і перероб.]. – К.: Вища школа, 2004. – 422 с.
8. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності: [навч. посіб.] / Валентина Анатоліївна Семиченко. – К.: Вища школа, 2004. – 335 с.
9. Солдатенко М. М. Проблема професійного вдосконалення викладача професійно-технічного навчального закладу / М. М. Солдатенко // Пед. майстерність у закладах проф. освіти: монографія. – К.: Імекс ЛТД, 2003. – С. 110–123.
10. Сухомлинський В. О. Методика виховання колективу // Вибр. твори. У 5 т. / В. О. Сухомлинський. – К.: Рад. школа, 1977. – Т.1. – С. 403–637.

## Реферат

**Структура педагогической техники преподавателя  
профессионально-технического учебного заведения****Николай Вовковинский,***кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник**лаборатории профессиональной ориентации и воспитания**Института профессионально-технического образования НАПН Украины***КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

педагогическая техника, профессиональное мастерство, внешняя техника, внутренняя техника.

Педагогическая техника является основой любой преподавательской деятельности человека, прежде всего педагогической. Однако в педагогической работе техника как отдельная составляющая не рассматривается, а расплывлена в различных технологиях и методиках. Отсюда – и результат обучения и воспитания в образовательных учреждениях. Поэтому задачей современных научных исследований по педагогической технике в работе преподавателя ПТУ должно приобрести приоритетное значение наряду с теоретическими и практическим направлениям получения образования в ПТУ.

Сущность педагогической техники заключается в том, что педагогическое мастерство должно быть доведено до самой высокой степени совершенства. Только в этом случае возможно эффективное обучение и воспитание учащихся ПТУ.

В статье рассматривается педагогическая техника как искусство обучения и воспитания учащихся, олицетворение высокого уровня реализации и совершенства педагогического мастерства, развитого до уровня техники с помощью системы вербально-знаковых и контекстно-автоматизированных действий преподавателя (невербальная и авербальная взаимодействие с учениками); лично ориентированная и рефлексивная направленность, что вместе со специальными умениями (на основе дистантных рецептов) позволяют плодотворно решать педагогические задачи. Благодаря этому можно скорректировать работу преподавателя с целью максимальной реализации его возможностей по профессиональному становлению учащихся ПТУ. Подчеркнем также, что педагогическая техника имеет внутреннее и внешнее строение, что было предусмотрено А.С. Макаренко и подтверждено современными учеными и исследователями. Педагогическая техника (её технико-ситуативная составляющая) вместе с тактической подготовкой (профессиональные знания и обеспечения активизации познавательной деятельности как «средство достижения промежуточных результатов в движении к стратегической цели») должны играть главную роль в процессе подготовки преподавателя ПТУ.

**Abstract****Structure of pedagogical vocational school teacher technique****Mykola Vovkovinsky,***Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow, of the Laboratory for career guidance and training.**Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

Pedagogical technique constitutes the basis of all human activities, including pedagogical one. However, technique in educational work as a separate component is not considered but scattered in different technologies and methods leading to good result of training and education in educational institutions.

Therefore, the goal of modern researches on pedagogical technique in work of vocational school teachers should gain priority along with theoretical and practical areas as to receiving education at vocational schools.

The essence of pedagogical technique consists in the fact that pedagogical skills must be brought to a high degree of perfection, i.e. the degree of pedagogical technique. Only then one can effectively train and educate vocational school students.

**KEY WORDS:**

pedagogical technique, professional skill, external technique, internal technique.

This paper deals with pedagogical technique as art of training and educating pupils, which represents a high level of realization and perfection of pedagogical skill advanced to the state of the art with the help of a system of verbal-symbolic and context-automatic actions of a teacher (nonverbal and a verbal interaction with students); student-targeted and reflective trend which together with special abilities (based on descant receptions) allow to solve educational problems successfully. This allows to adjust work of a teacher in order to maximize the use of his opportunities as regards professional formation of vocational school students.

So, pedagogical technique has appropriate internal and external structure, which was foreseen by A.S. Makarenko and confirmed by modern scientists and researchers.

Thus, pedagogical technique (technical and situational component) together with tactical training (professional knowledge and providing cognitive activity as a «means of achieving interim results on the way to a strategic goal») should play a major role in the process of training vocational school teachers.

---

**References**

1. *Bishop S.* Kak delat vsio po-svoemu (How to make everything in one's own way). Saint Petersburg, 2003. – 160 p.
2. *Bulatova O. S.* Pedagogicheskiy artistizm (Pedagogical artistic skill). Moscow, 2001. – 240 p.
3. *Verbitskiy A. A.* Aktivnoe obuchenie v vyshei shkole: kontekst, podkhod (Dynamic teaching at a higher school: context, approach). – Moscow, 1991. – 2007 p.
4. *Dychivska I. M.* Innovatsiini pedagogichni tekhnologii (Innovative pedagogical technologies). Kyiv, 2004. – 352 p.
5. *Kuznetsova E. V.* Razvitie mezhlichnostnykh neverbalnykh kommunikatsiy sredstvami sotsialno-psikhologicheskogo treninga: disertatsiya (Development of interpersonal nonverbal communication by means of socio-psychological training: dissertation). – Moscow, 1989. – 278 p.
6. *Obshchaya psikhologiya* (General psychology) / Bogoslovskiy V. V., Kovaliov A. V., Stepanov A. A. – Moscow, 1981. – 383 p.
7. *Pedahohichna maisternist* (Pedagogical craftsmanship)/ Ziaziun I. A., Kramushchenko L. V., Kryvonos I. F. – Kyiv, 2004. – 422 p.
8. *Semychenko V. A.* Psikhologhiya pedahohichnoi diyalnosti (Psychology of pedagogical activity). – Kyiv, 2004. – 335 p.
9. *Soldatenko M. M.* Problema profesiinoho vdoskonalennia vykladacha profesiino-tekhnichnoho navchalnoho zakladu (The problem of professional advance of a vocational school teacher). – Kyiv, 2003. – P. 110–123.
10. *Sukhomlynsky V. O.* Metodyka vykhovannia kolektyvu (Methodology for personnel education). – Kyiv, 1977. – Vol. 1. – P. 403–637.

УДК37.014.1:37.041: 347.78

## ПРАВОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЩОДО ЮРИСДИКЦІЙНОЇ ФОРМИ ЗАХИСТУ АВТОРСЬКОГО ПРАВА

Олександр Радкевич,

молодший науковий співробітник лабораторії «Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО»  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
авторське право, педагогічні працівники професійно-технічних навчальних закладів, правова компетентність, юрисдикційні форми захисту.

### Реферат

У статті розглядаються питання правової компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів щодо здійснення юрисдикційної форми захисту авторського права. Визначено тріаду правомочностей: володіння, користування, розпорядження інтелектуальною власністю. Приділено увагу науковому та законодавчому визначенню інтелектуальної власності як права, що охороняє особисті немайнові та майнові права авторів і їхніх правонаступників, пов'язаних зі створенням та використанням творів науки, літератури, мистецтва тощо. Розкрито зміст ст. 50 Закону України «Про авторське право і суміжні права», в якій наголошується, що вчинення будь-якою особою дій, які порушують особисті немайнові права суб'єктів авторського права і/або суміжних прав та їхні майнові права, є правопорушенням. Акцентовано увагу на змісті ст. 55 Конституції України, де визначено право на захист, у тому числі інтелектуальної власності, як можливість людини захищатися будь-якими, не забороненими законом, засобами. Проаналізовано зміст ст. 15 Цивільного кодексу України, в якій йдеться, що кожна особа має право на захист свого цивільного права в разі його порушення, невизнання чи оспорювання. Визначено форми юрисдикційного захисту авторського та суміжних прав: припинення дії, що порушує право; відновлення становища, яке існувало до порушення, відшкодування майнової шкоди, відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Обгрунтовано, що правова компетентність педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів у сфері інтелектуальної власності – це системне утворення, яке інтегрує в собі знання прав, обов'язків та відповідальності, вміння добирати юрисдикційні способи захисту авторського права, навички оформлення позовних заяв, претензій, апеляційних, касаційних скарг, досвід взаємодії між суб'єктами суміжних прав, також особистісні якості, що уможливають успішне розв'язання юридичних проблем, які виникають у професійно-педагогічній діяльності.

**Вступ.** Правова компетентність для педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ) особливо актуальна в процесі виконання ними службових обов'язків, а також у ситуаціях, коли їм необхідно відстоювати порушені авторські права.

Авторське право, в об'єктивному розумінні, – це сукупність правових норм, що регулюють суспільні відносини зі створення й використання продуктів інтелектуальної власності; в суб'єктивному розумінні – це особисті немайнові та майнові права, які виникають в автора у зв'язку зі створенням таких продуктів і охороняються законом. Зазначимо, що об'єктом авторсько-правових відносин є нематеріальне благо у вигляді продуктів духовної творчості, а саме твори науки, літератури, мистецтва тощо [1].

У процесі своєї службової діяльності педагогічні працівники ПТНЗ створюють різні продукти (твори) інтелектуальної власності. До них належать: підручники, навчальні посібники, методичні рекомендації, авторські методики, педагогічні технології та інші види засобів навчально-методичного забезпечення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників та молодших спеціалістів.

**Аналіз досліджень та публікацій.** Наукові основи розвитку правової компетентності фахівців, у тому числі педагогічних працівників, є предметом дослідження В. Олійника [5], Г. Ішкільдіної [4], О. Холостової [6] та ін. Питання захисту інтелектуальної власності розглядалися у працях І. Каміла [2], С. Гордієнко [3], І. Порало [8] та ін.

**Мета статті.** Обгрунтування юрисдикційної форми захисту авторського права педагогічних працівників ПТНЗ, заснованого на тріаді правомочностей, що виражаються у праві володіти, користуватися та розпоряджатися результатами своєї інтелектуальної діяльності. Результатом інтелектуальної діяльності, в його абсолютному розумінні, виступає нематеріальне благо, яке належить своєму творцю та має можливість бути використаним іншими особами з дозволу творця або у випадках, передбачених законодавством України.

Визначення поняття «інтелектуальна власність» (англ. intellectual property) ґрунтується на практиці юстиційного визнання та закріплення за особами прав на результати їхньої інтелектуальної діяльності у різних сферах суспільного життя, у тому числі професійно-педагогічної діяльності.

Інтелектуальна власність – це термін, що охоплює ідеї, винаходи, технології, твори мистецтва й музики, а також літератури, які є нематеріальними при їх створенні, але потім стають цінностями у матеріальній формі, як і кожний інший продукт. Інтелектуальна власність є комерційним засобом застосування творчої думки для розв'язання технічного чи художнього завдання. Сама по собі вона не є продуктом, а особливою ідеєю, що стоїть за цим продуктом або способом, яким ця ідея виражена, чи своєрідним характером того, як цей продукт названий або описаний [2, с. 8]. Більш лаконічне визначення інтелектуальної власності наведено С. Гордієнко, якою пропонується під останньою розуміти «матеріалі-

зовані чи нематеріальні нові знання, які належать юридичній або фізичній особі» [3, с. 65].

Більшість правопорушень у сфері професійно-технічної освіти у контексті захисту авторського права пов'язані з незаконним отриманням та використанням створених педагогічними працівниками ПТНЗ продуктів (творів) інтелектуальної власності. У зв'язку з цим виникає потреба оволодіти системою правових знань, умінь та навичок для здійснення результативної професійно-педагогічної діяльності. Згодом отримані знання, як зазначає Г. Ішкільдіна, перетворюються на особисте переконання, міцну установку суворо дотримуватися правових розпоряджень, а потім – на внутрішню потребу й звичку виконувати правові норми, виявляти правову активність [4].

До основних складових правової компетентності, на думку В. Олійника, належать: правова освіченість, як сукупність знань з проблем права; правова спрямованість як сукупність ставлень до права як соціальної, державної та особистісної цінності, що зумовлює потребу постійно отримувати, розширювати арсенал засобів визначення й вирішення правових проблем; правова готовність як наявність умінь щодо вирішення конкретних правових питань [5, с. 9]. У даному контексті актуальними також є результати дослідження, проведені О. Холостовою, в яких обґрунтовано змістові компоненти правової компетентності фахівців: організаційно-управлінський, превентивний, правовиховний, консультативний, правозахисний [6, с. 237].

На основі викладеного можна дійти висновку, що зміст правової компетентності педагогічних працівників ПТНЗ охоплює правові знання, вміння, навички, особистісні якості, цінності, а також можливості, пов'язані зі здійсненням юрисдикційного захисту авторських прав у процесі професійно-педагогічної діяльності.

У цьому контексті актуалізується значущість розуміння педагогічними працівниками ПТНЗ положень Закону України «Про авторське право і суміжні права», що охороняє особисті немайнові права та майнові права авторів і їхніх правонаступників, пов'язані зі створенням і використанням творів науки, літератури й мистецтва – авторське право; права виконавців, виробників фоно- і відеограм та організацій мовлення – суміжні права [7].

Особливе значення для юрисдикційної форми захисту авторських прав педагогічних працівників ПТНЗ має зміст ст. 50. У ній наголошується, що вчинення будь-якою особою дій, які порушують особисті немайнові права суб'єктів авторського права і/або суміжних прав та їхні майнові права, є правопорушенням. Знання положень цієї статті дає можливість педагогічним працівникам ПТНЗ знати й використовувати свої особисті немайнові та майнові права у сфері захисту авторського права. Зокрема, йдеться про право вибирати псевдонім; вимагати зазначення псевдоніму замість справжнього імені автора на творі і його примірниках; визнання автора виконавцем твору; визнання свого авторства шляхом зазначення належним чином імені автора на творі та його примірниках; відтворення імені або псевдоніму у кожному виступі, записі чи виконанні твору; збереження цілісності твору й протидія будь-якому перекрученню, спотворенню чи іншій зміні твору або будь-якому іншому посяганню на твір; заборона під час публічного використання твору згадування свого імені.

Педагогічним працівникам ПТНЗ необхідно знати, що здійснення юрисдикційної форми захисту авторського права передбачає запобігання піратству у сфері інтелектуальної власності (опублікування, відтворення,

ввезення на митну територію України, вивезення з митної території України і розповсюдження контрафактних примірників творів, фонограм, відеограм та програм організацій мовлення). Поняття «піратство» потрапило в українську мову з англійської, зміст якого означає, в даному разі, дію, що порушує права інтелектуальної власності. Зазначимо, що головним критерієм «піратства» є відтворення, розповсюдження без дозволу раніше опублікованих літературних творів, фонограм способом, що дає змогу зрозуміти передану інформацію.

Педагогічні працівники ПТНЗ мають бути обізнані й з таким правопорушенням, як плагіат, під яким розуміють оприлюднення (опублікування), повністю або частково, чужого твору під іменем особи, яка не є автором цього твору. Поняття «плагіат» вперше з'явилося в історичних хроніках у латинській мові й означало дію, спрямовану на викрадення. Сучасне розуміння плагіату полягає у протиправному присвоєнні авторства на твір літератури, мистецтва, науки, техніки тощо, що веде до настання юридичної відповідальності.

За сферою використання плагіат буває таких видів: професійний – передбачає присвоєння інтелектуальних, творчих, інших здобутків у професійних цілях (мета – заради авторитету, заробітку, нагороди, визнання тощо); освітньо-науковий – полягає у присвоєнні чужого інтелектуального майна у процесі здобуття наукового ступеня, освітньої кваліфікації або визнання у цих напрямках; соціальний – виникає у побутових відносинах. Він є тим самим, що й професійний, але не стосується фахової діяльності; нормативний – привласнення законодавчих, юридичних, методичних, наукових, практичних напрацювань [8].

Для педагогічних працівників ПТНЗ важливо також знати зміст ст. 55 Конституції України, де визначено право на захист, у тому числі інтелектуальної власності, яке трактується як можливість людини захищатися будь-якими, не забороненими законом засобами. Уточнює положення конституційної норми ст. 15 Цивільного кодексу України, в якій йдеться, що кожна особа має право на захист свого цивільного права в разі його порушення, невизнання чи оспорювання. У цьому контексті під захистом слід розуміти встановлений законодавством України порядок дій суб'єктів цивільного права або державних органів, спрямований на законодавче відновлення порушених немайнових та майнових інтересів і прав осіб. Принагідно зазначимо, що захист не є абсолютним правом, тобто існують винятки із правил, вони визначені у відповідних законодавчих а нормативних актах й спрямовані на запобігання правопорушень. Йдеться про те, що захист власності, особливо інтелектуальної, має враховувати потреби і запити суспільства.

Отже, правова компетентність є високим ступенем володіння правом у конкретній професійно-педагогічній діяльності; усвідомлення дієвості законів та підзаконних актів, джерел права, які педагогічні працівники ПТНЗ повинні враховувати й дотримуватися, реалізуючи навчальні і виховні функції; розуміння принципів права учасників педагогічного процесу й 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 [5, с. 9].

Правова компетентність педагогічних працівників ПТНЗ охоплює також знання юрисдикційних способів захисту порушених авторських прав під час їхньої професійно-педагогічної діяльності. Під юрисдикцій-

ними способами захисту розуміється діяльність уповноважених державних органів, які здійснюють захист порушеного, оспорюваного права. Уповноваженими органами є органи державної влади, органи місцевого самоврядування, суд. Саме в судовому порядку здійснюється захист суб'єктних цивільних прав відносно інтелектуальних продуктів, у тому числі навчально-методичної літератури, електронних ресурсів.

Перелік юрисдикційних способів захисту авторського права визначено в ст. 16 Цивільного кодексу України. Цим переліком керується суд під час розгляду справ даної категорії. Він не є вичерпним, тому можливе інтерпретаційне розуміння юрисдикційного захисту. Це свідчить про те, що юрисдикційній формі захисту притаманне здійснення відповідних нормативних дій у межах визначеної законодавством компетенції. До таких форм захисту належать: визнання права; визнання правочину недійсним; припинення дії, що порушує право; відновлення становища, яке існувало до порушення; примусове виконання обов'язку в натурі; зміна правовідношення; припинення правовідношення; відшкодування збитків та інші способи відшкодування майнової шкоди; відшкодування моральної (немайнової) шкоди.

Припинення дії, яка порушує право, спрямоване на визначення приналежності того чи іншого права особі, яка звернулася з позовом до суду по захист її законного інтересу. Це пов'язано з тим, що законодавство забороняє вчинення юрисдикційних дій стосовно права, якщо достовірно не встановлена його приналежність особі, а також вирішення проблеми щодо наявності/відсутності самого факту його порушення чи оспорювання. Це діяння спрямоване на заборону захисту прав, відносно яких не відомо, порушені вони чи ні. Таким чином, особа, чи уповноважений на те орган повинен надати істотні докази стосовно того, що право такі порушене.

Актуальним у цьому способі захисту авторського права є встановлення факту порушення іншими особами прав суб'єктів на інтелектуальну власність. Окрім цього, даний позов може спрямовуватися й на запобігання правопорушенням. Ця дія можлива лише в разі наявності незаперечних доказів, що свідчать про можливе правопорушення.

Окрім того, виникає багато порушень авторських прав в електронному середовищі, а саме, в мережі Інтернет. Адже приховати сам факт таких правопорушень за наявності комп'ютерних знань, умінь та навичок досить просто. У цьому разі актуальним для педагогічних працівників є нотаріально завірена копія електронної сторінки, на якій зображено правопорушення. Даний вид доказу факту правопорушення інтелектуальної власності можна використовувати для виявлення всіх видів правопорушень.

Зокрема, правопорушення, що посягають на немайнові права людини, класифікуються як порушення права на ділову репутацію педагогічних працівників ПТНЗ. Цей вид правопорушень виявляється у неправомірному доступі до інформації (продуктів інтелектуальної власності), неправомірне поширення чи використання якої призводить до негативних наслідків.

Відновлення становища, яке існувало до порушення авторського права, виникає внаслідок уже здійсненого правопорушення. Суд у даному разі може прийняти рішення стосовно повернення у власність суб'єкта права нематеріальної власності об'єкта, який був втрачений у зв'язку з правопорушенням. Зокрема, для суду важливим є усунення перешкод щодо користування

продуктами інтелектуальної власності, а також відновлення становища, яке існувало до правопорушення.

Характерною особливістю використання даного способу захисту інтелектуальної власності судом є неможливість майнового заміщення вартості цього права. Під цим розуміється виключно поновлення особистого немайнового права. Однак у справах, у яких присутні правовідносини відносно авторських прав, суд може прийняти рішення про можливість застосування вказаного способу захисту.

Відшкодування майнової шкоди у сфері авторського права має й значні негативні прояви. Так, неправомірно поширена інтелектуальна власність у мережі Інтернет призводить до матеріальних збитків. Наприклад, звільнення особи з роботи, втрата матеріальної вигоди, втрачена інша можливість поліпшення добробуту чи іміджу тощо. Тому захист інтересів особи, чия інтелектуальна власність порушена, покладається на юстиційні органи держави. Таким чином, цей позов є основним у сфері захисту цивільного, інтелектуального права. Він ґрунтується на зобов'язанні правопорушників відшкодувати спричинені збитки. Зокрема, із правопорушників стягуються не тільки збитки, спричинені самим правопорушенням, а й не отримані доходи (упущена можливість/вигода).

Актуальним є визначення розміру спричиненої шкоди: у таких випадках можливе залучення незалежних експертів. Саме відшкодування шкоди можливе не лише матеріальними цінностями, а й іншими способами, зокрема такими, як повернення майна в натурі тощо. Зокрема, відповідно до ст. 23 Цивільного кодексу України, особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. Під моральною шкодою розуміють шкоду, завдану фізичній або юридичній особі неправомірними рішеннями, діями чи бездіяльністю, що відшкодовується особою, яка її завдала, за наявності вини.

При відшкодуванні моральної шкоди судом в обов'язковому порядку встановлюються такі факти: наявність шкоди; протиправність дій особи, яка вчинила правопорушення; встановлюється причинно-наслідковий зв'язок між винною особою та завданою шкодою. Важливе також підтвердження факту завдання особі, яка звернулася з позивними вимогами, моральних страждань чи втрат немайнового характеру; з'ясовуються обставини, за яких вони виникли, а також грошовий, матеріальний еквівалент завданих страждань.

Педагогічним працівникам ПТНЗ, які подали позов про відшкодування моральної шкоди, необхідно надати суду докази, що мають істотне значення для вирішення справ. Характерною особливістю цього виду захисту є закріплення на законодавчому рівні звільнення від відповідальності в разі доведення своєї невинності. Тобто, якщо роботодавець доведе, що порушення інтелектуальної власності відбулося не з його вини, він не несе відповідальності, і суд буде здійснювати пошук належного відповідача. Щодо розміру відшкодування моральної шкоди, то суд має ґрунтуватися на засадах розумності та справедливості. Моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, що підлягає відшкодуванню. Даний вид позовів найбільш актуальний при правопорушеннях, у складі яких є порушення інтелектуальної власності. Це пов'язано зі специфічною сферою, в якій вчинено правопорушення, і тим, що, в разі незаконного доступу до інтелектуальної власності та її використання, здійснюється розповсюдження неправдивих відомостей, які впливають на ділову репутацію постраждалих осіб, зокрема тих, хто навчає і виховує молоде покоління.

**Висновок.** Отже, правова компетентність педагогічних працівників ПТНЗ у сфері інтелектуальної власності – це системне утворення, що інтегрує в собі знання прав, обов'язків та відповідальності, вміння добирати юрисдикційні способи захисту авторського права, навички оформлення позовних заяв, претензій, апеляційних, касаційних скарг, досвід взаємодії між суб'єктами суміжних прав, а також особистісні якості, що уможливають успішне розв'язання юридичних проблем, які виникають у професійно-педагогічній діяльності.

Невід'ємним елементом правової компетентності педагогічних працівників ПТНЗ є знання законів, підзаконних актів та інших нормативно-правових документів, актів, спрямованих на підвищення рівня юрисдикційного захисту їхніх авторських прав на продукти інтелектуальної власності, створених у процесі професійно-педагогічної діяльності. Окрім того, важливо, щоб педагогічні працівники ПТНЗ були поінформовані в разі наявності змін до чинного законодавства України, знали основні положення цивільного, інформаційного, інтелектуального тощо права, що регулюють освітні та інші сфери суспільного життя.

#### Література

1. Цивільне право України: підруч.: У 2 т.: Т. 1 / за заг. ред. В.І. Борисової, І.В. Спасибо-Фатеевої, В.Л. Яроцького. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – 480 с.
2. Камілі І. Інтелектуальна власність – потужний інструмент економічного зростання / Всесвітня Організація Інтелектуальної Власності, 2006. – 371 с.
3. Гордієнко С. Г. Пізнання сфери захисту інтелектуальної власності в Україні: методологічні проблеми: монографія / С. Г. Гордієнко. – К.: Скіф, 2008. – 138 с.
4. Ишкильдина Г. Р. Правовая компетентность личности в период модернизации современного российского общества / Г. Р. Ишкильдина // Евраз. юрид. журнал. – 2012. – № 10 (53) [Електронний ресурс] // – Режим доступу: [http://www.eurasialaw.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3559:2012-11-20-04-59-39&catid=166:2010-09-14-09-23-48](http://www.eurasialaw.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=3559:2012-11-20-04-59-39&catid=166:2010-09-14-09-23-48)
5. Олійник В. В. Формування правової компетентності керівників навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти: автореф. дис.... канд. пед. наук / В. В. Олійник. – Запоріжжя, 2008. – 20 с.
6. Холостова Е. И. Правовое обеспечение социальной работы: учеб. / Е. И. Холостова. – М.: Дашков и Ко, 2013. – 256 с.
7. Про авторське право і суміжні права від 23.12.1993 № 3792-ХІІ 211 [Електронний ресурс] // Законодавство України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>
8. Порало І. В. Інтелектуальний капітал України в полоні плагіату / І.В. Порало // Теорія і практика управління соц. системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2009. – № 4. – С. 89–97.

#### Реферат

### Правовая компетентность педагогических работников профессионально-технических учебных заведений в юрисдикционной форме защиты авторского права

Александр Радкевич,

*младший научный сотрудник лаборатории «Всеукраинский информационно-аналитический центр ПТО» Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**  
авторское право, педагогические работники профессионально-технических учебных заведений, правовая компетентность, юрисдикционные формы защиты.

В статье рассматриваются вопросы правовой компетентности педагогических работников профессионально-технических учебных заведений, касающиеся осуществления юрисдикционной формы защиты авторского права. Определена триада правомочий: владение, пользование, распоряжение интеллектуальной собственностью. Уделено внимание научному и законодательному определению интеллектуальной собственностью как права, которое охраняет личные неимущественные и имущественные права авторов и их правопреемников, связанные с созданием и использованием произведений науки, литературы, искусства и т.д. Раскрыто содержание ст. 50 Закона Украины «Об авторском праве и смежных правах», в которой отмечается, что совершение лицом действий, нарушающих личные неимущественные права субъектов авторского права и / или смежных прав и их имущественные права, является правонарушением. Акцентировано внимание на содержании ст. 55 Конституции Украины, где определено право на защиту, в том числе интеллектуальной собственности, как возможность человека защищаться любыми, не запрещенными законом средствами. Проанализировано содержание ст. 15 Гражданского кодекса Украины, в которой говорится, что каждый человек имеет право на защиту своего гражданского права в случае его нарушения, непризнания или оспаривания. Определены формы юрисдикционной защиты авторского и смежных прав: прекращение действия, нарушающего право; восстановление положения, существовавшего до нарушения; возмещение имущественного ущерба; возмещение морального (неимущественного) ущерба. Обосновано, что правовая компетентность педагогических работников профессионально-технических учебных заведений в сфере интеллектуальной собственности – это системное образование, интегрирующее в себе знания прав, обязанностей и ответственности, умение подбирать юрисдикционные способы защиты авторского права, навыки оформления исковых заявлений, претензий, апелляционных, кассационных жалоб, опыт взаимодействия между субъектами смежных прав, а также личностные качества, которые делают успешным решение юридических проблем, возникающих в профессионально-педагогической деятельности.

**Abstract****Legal competence of pedagogical workers vocational and technical educational institutions for jurisdictional forms of protection of copyright****Oleksandr Radkevych,***Junior Research Fellow of the laboratory «All-Ukrainian VET information analysis center»,  
Institute of Vocational Education of NAPN Ukraine***KEY WORDS:**

copyright, teaching staff of vocational schools, legal competence, jurisdictional forms of protection.

Article is devoted to the problem of legal competence of teachers of vocational education institutions concerning the implementation of jurisdictional form of copyright protection. Defined triad powers: possession, use and disposal of intellectual property. Paid attention to the scientific and legislative definition of intellectual property, as the law which protects the moral and economic rights of authors and their successors, related to the creation and use of science, literature, art, etc., And the rights of performers, producers of phono- and video recordings and broadcasting organizations – entitlements.

Disclosure of Art. 50 of the Law of Ukraine «On Copyright and Related Rights», which states that a person has committed acts that violate the moral rights of copyright and / or related rights and their property rights is an offense. The attention is focused on the content of art. 55 of the Constitution, which establishes the right to defense, including intellectual property, as an opportunity to defend any person not prohibited by law. A content analysis of art. 15 of the Civil Code, which states that everyone has the right to defend their civil rights in the event of a breach, the non-recognition or contesting.

Defined forms of jurisdictional protection of copyright and related rights: termination of violating law; restore the situation that existed prior to the violation, property damages, compensation for moral (non-property) damage. Substantiated that the legal competence of teachers of vocational schools in the field of intellectual property – a systemic education, integrating a knowledge of rights, duties and responsibilities, the ability to pick up the jurisdictional means of protecting copyright, design abilities of claims, complaints, appeals, appeals experience of interaction between subjects related rights, as personal qualities that make a successful solution of legal problems that arise in professional and educational activities.

**References**

1. Tsyvil'ne pravo Ukrainy: pidruch.: U 2 t.: T. 1 / za zah. red. V.I. Borysovoyi, I. V. Spasybo-Fateevoyi, V. L. Yarots'koho. – K.: Yurinkom Inter, 2004. – 480 s.
2. Kamil I. Intelektual'na vlasnist' – potuzhnyy instrument ekonomichnoho zrostannya / Vsesvitnya Orhanizatsiya Intelektual'noyi Vlasnosti, 2006. – 371 s.
3. Hordiyenko S. H. Piznannya sfery zakhystu intelektual'noyi vlasnosti v Ukraini: metodol. problemy: monohrafiya / S. H. Hordiyenko. – K.: Skif, 2008. – 138 s.
4. Yshkyl'dyna H. R. Pravovaya kompetentnost' lichnosti v period modernizatsyyi sovremennoho rossiyskoho obshchestva / H. R. Yshkyl'dyna // Evraz. yuryd. zhurnal. – 2012. – № 10 (53) [Elektronnyy resurs] // – Rezhym dostupu: [http://www.eurasialaw.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3559:2012-11-20-04-59-39&catid=166:2010-09-14-09-23-48](http://www.eurasialaw.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=3559:2012-11-20-04-59-39&catid=166:2010-09-14-09-23-48)
5. Oliylyk V. V. Formuvannya pravovoyi kompetentnosti kerivnykiv navchal'nykh zakladiv u systemi pislyadyplomnoyi pedahohichnoyi osvity: avtoref. dys.... kand. ped. nauk / V. V. Oliylyk. – Zaporizhzhya, 2008. – 20 c.
6. Kholostova E. Y. Pravovoe obespechenie sotsyal'noy raboty: ucheb. / E. Y. Kholostova. – M.: Dashkov y Ko, 2013. – 256 s.
7. Pro avtors'ke pravo i sumizhni prava vid 23.12.1993 № 3792-XII 211 [Elektronnyy resurs] // Zakonodavstvo Ukrainy. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3792-12>
8. Poralo I. V. Intelektual'nyy kapital Ukrainy v poloni plahiatu / I.V. Poralo // Teoriya i praktyka upravlinnya sots. systemamy: filosofiya, psykholohiya, pedahohika, sotsiolohiya. – 2009. – № 4. – S. 89–97.



## РОЗДІЛ V

## ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377.3:006(410)

ПРОФЕСІЙНІ СТАНДАРТИ У ВЕЛИКОБРИТАНІЇ:  
РОЗВИТОК, СТРУКТУРА, МЕТА**Андрій Ворначев,***кандидат філологічних наук, доцент,**старший науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві**Інституту професійно-технічної освіти НАПН України***КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

професійні стандарти, національні професійні стандарти, компетентність, кваліфікація, професійні кадри.

**Реферат**

У статті автор досліджує розвиток, структуру і мету професійних стандартів у Великобританії, які є однією із сучасних нормативних умов підготовки кваліфікованих робітників у країнах ЄС: ці стандарти виконують роль інструментів, які сприяють створенню стійкої й ефективної взаємодії сфери праці та сфери освіти, забезпечуючи раціональне використання людських ресурсів і стійкий розвиток британського суспільства. Розглянуто структуру й зміст професійних стандартів, які варіюють у широких межах і зумовлені низкою факторів, а саме: характером професійної діяльності (перевага стереотипних чи унікальних дій), конкретними завданнями, які розв'язуються певним стандартом і визначаються відповідними нормативними документами, а також методами їх створення. Встановлено, що у сфері праці професійні стандарти сприяють: формуванню й підтримці високого професійного рівня робітників, що найбільш повно відповідає потребам виробництва, забезпечуючи підвищення продуктивності й конкурентоспроможності; визначенню та формуванню потреб у робітничій кваліфікації й професійній підготовці; ефективному, обґрунтованому підбору кадрів і проведенню «внутрішньофірмового» професійного навчання; здійсненню перевірки, атестації й сертифікації кваліфікацій; посиленню мобільності робітничих кадрів. У сфері освіти професійні стандарти використовуються при: розробці програм професійної підготовки, методів оцінки, сертифікації та акредитації всіх видів професійного навчання, що найбільш точно відповідають потребам економіки; забезпеченні узгодженості освітніх програм різного рівня й виду і посиленні цілісності всієї системи професійної підготовки, що має за мету побудову ефективної й гнучкої системи, здатної швидко й адекватно враховувати зміни в соціально-економічній сфері.

Розкрито основні характеристики професійних стандартів у Великобританії, які включають: назву професії, можливі назви посад, опис професії, рівень кваліфікації, вимоги до практичного досвіду роботи та стану здоров'я, необхідний рівень професійної освіти і навчання, перелік посадових обов'язків, загальні умови виконання роботи, а також вимоги до особистісних якостей працівника.

Проаналізовано загальну стратегію формування професійних стандартів на 2010–2020 рр., яка гарантуватиме розвиток економіки й суспільства, насамперед британського робітництва.

**Вступ.** У Великобританії професійні стандарти – це документи, що встановлюють вимоги до знань, умінь, компетентності, досвіду, системи цінностей і особистих якостей, які необхідні для виконання певної роботи чи професійних обов'язків. Стандарти є одним з тих інструментів, які сприяють створенню стійкої й ефективної взаємодії сфери праці та сфери освіти, забезпечуючи раціональне використання людських ресурсів, відтак сприяючи стійкому розвитку британського суспільства [9].

Процес професійної стандартизації та модернізації професійної освіти й навчання у Великобританії розпочався у 80-х роках ХХ ст., коли у державі нестача кваліфікованої робочої сили стала об'єктивною реальністю. Для вирішення цієї проблеми й створення загальнонаціональної єдиної системи виробничих кваліфікацій було сформовано новий, реформаторський підхід до професійно-технічної освіти, що ґрунтувалося на компетентності. Відповідно до цієї реформи осно-

вний акцент робиться на функціональній компетентності і на здатності виконувати дії на робочих місцях у рамках встановлених для даної професії стандартів, а також на майстерності та розумінні й аспектах особистої вправності [6].

**Виклад основного матеріалу.** Структура й зміст професійних стандартів варіюють у широких межах і залежать від низки факторів, наприклад: від характеру професійної діяльності, регламентованої стандартом (перевага стереотипних чи унікальних дій), від конкретних завдань, які розв'язуються цим стандартом і визначаються відповідними нормативними документами, а також від методів їх створення.

Розроблення, удосконалення й широке впровадження у практику професійних стандартів у Великобританії ведеться по кількох напрямках. По-перше, відбувається рух від локальних, галузевих систем професійних стандартів до формування загальнонаціональних систем. По-друге, розробляються нові підходи й

методи формування та використання стандартів. Вони починають активно застосовуватись як у сфері праці, забезпечуючи керований кар'єрний зріст і професійний розвиток, так і у сфері освіти, де створюють основу для розроблення програм професійної підготовки й більш ефективних методів оцінювання та атестації результатів професійного навчання. По-третє, збільшується коло «користувачів» професійних стандартів. Воно охоплює не тільки співробітників кадрових служб і служб, відповідальних за внутрішньофірмову підготовку персоналу, а й роботодавців та працівників, учнів професійної освіти різного рівня, викладачів і керівників навчальних закладів та ін. По-четверте, розширюється обмін досвідом щодо формування й використання професійних стандартів [7].

Використання професійних стандартів вносить питомий вклад у розвиток та функціонування як сфери праці, так і сфери освіти Великобританії. Зокрема, у сфері праці професійні стандарти сприяють:

- формуванню та підтримці високого професійного рівня робочої сили, що найбільш повно відповідає потребам виробництва й, отже, забезпечує підвищення продуктивності та конкурентоспроможності;

- визначенню й формуванню потреб у робочій силі та професійній підготовці;

- науково обґрунтованому добору кадрів і проведенню внутрішньофірмового професійного навчання;

- проведенню перевірки, атестації й сертифікації кваліфікацій;

- розвиткові мобільності робочих кадрів.

У сфері освіти професійні стандарти використовуються при:

- виробленні програм професійної підготовки, методів оцінювання, сертифікації й акредитації усіх видів професійного навчання, що найбільш точно відповідають конкретним потребам економіки;

- забезпеченні узгодженості освітніх програм різного рівня та виду і забезпеченості цілісності всієї системи професійної підготовки, а, отже, побудови ефективною та гнучкою системи, здатної швидко й адекватно реагувати на зміни в соціально-економічній сфері [5, с. 37].

Зв'язок професійних стандартів та кваліфікацій у Великобританії здійснюється за рахунок розроблення національних професійних стандартів (National Occupational Standards) (далі – НПС), що водночас виконують функцію класифікації професійних сфер, з якими можуть зіставлятися різні кваліфікації та один чи кілька стандартів. Стандарти такого типу характерні для систем, що належать до ліберального типу регулювання, де є різні структури, які мають повноваження реалізувати освітні програми з наданням відповідної кваліфікації. Тут важливо підкреслити, що у класифікаторах ринку праці, які використовуються для розроблення професійних стандартів, сфери професійної діяльності не ідентичні видам економічної діяльності. Ці сфери формуються у зв'язку з необхідністю узгодження нормативних вимог до працівників і результатів освіти та навчання, а також кваліфікаціями, кількість яких відповідає реальній сегментації ринку праці в країні. Кожна зі сфер описується у вигляді переліку трудових функцій (одиниць професійного стандарту), що підлягають виконанню із вказівкою рівня кваліфікації і розділу, до

якого вона належить. Тобто класифікація, яка використовується при розробленні професійних стандартів, є умовною категорією, що структурує їх розроблення та виступає основою формування кваліфікації за функціональним принципом [4, с. 48–55].

Комісія Великобританії з питань зайнятості й кваліфікацій вважає, що національні професійні стандарти є головними у системі розвитку кваліфікацій та робітничої сили. Вони мають особливу цінність у тому, що походять з вимог роботодавців щодо вмінь та навичок на робочому місці. НПС є типом професійних стандартів, які розроблені відповідно до послідовних вимог щодо гарантії якості, і водночас визначенням потреб роботодавців, які може запропонувати система зайнятості й кваліфікацій для виробництва відповідних товарів та послуг, включаючи розробку кваліфікацій [11].

Розглядаючи досвід Великобританії щодо змісту й структури національних професійних стандартів, зазначимо, що початковий підхід до розроблення цих регламентів ґрунтувався на функціональній компетентності, але згодом з'явилася більш цілісна модель професійної компетентності, яка містила п'ять наборів пов'язаних компетенцій та компетентностей: когнітивні компетенції, що включають офіційні й неофіційні (базовані на досвіді) знання; функціональну компетентність (навички або *noу-хау*); особистісні компетенції (поведінкові компетенції); етичну компетентність (здатність приймати обґрунтовані рішення в робочих ситуаціях); мета-компетенції (здатність долати невпевненість, упоратися із повчаннями та критикою). Тобто поняття компетентності на сьогодні значно розширилось і передбачає наявність базисних знань та характеристик, а не тільки виробничі компетенції, пов'язані зі специфікою роботи. Конкретні компетенції формуються відповідно до вимог роботодавців на основі функціонального аналізу трудових операцій, орієнтованих на результати в конкретній сфері професійної діяльності. Ці компетенції утворюють основу професійного стандарту [4, с. 48–55].

Структурно професійний стандарт формується з одиниць, кожна з яких описує вимоги до виконання певної трудової функції. Це дає змогу виявити набір одиниць, необхідний і достатній для отримання відповідної кваліфікації, яка підтверджує право людини займатися конкретною професійною діяльністю. Кожна одиниця містить перелік дій, які входять до цієї функції, необхідних знань і вмінь, а також вказівку на ступінь складності цих дій та рівень відповідальності й самостійності при їх виконанні, що забезпечує вимірюваність сформованих вимог і можливість формування на їх основі механізмів оцінювання й сертифікації кваліфікацій. Принадно зауважимо, що у професійному стандарті не передбачено вимог до програм навчання.

Структура професійного стандарту також дає можливість визначити одиниці стандарту, які можуть скласти зміст додаткового професійного навчання, тобто «розширення» кваліфікації по горизонталі, опанування додаткових спеціалізацій без підвищення кваліфікаційного рівня.

Отже, освоєння відповідного набору одиниць професійного стандарту зумовлює отримання кваліфікації певного рівня або розширення обсягу кваліфікації, що дає змогу сформувати чітку типологію кваліфікаційних сертифікатів, а саме: основних кваліфікаційних серти-

фікатів, що надаються після проходження процедур підтвердження набутих компетенцій, які відповідають встановленому кваліфікаційному рівню; додаткових кваліфікаційних сертифікатів, що підтверджують розширення обсягу кваліфікацій по горизонталі в процесі навчання або трудової діяльності за рахунок освоєння додаткових компетенцій, що не ведуть, проте, до підвищення кваліфікаційного рівня. Такі сертифіковані одиниці кваліфікації визнаються на ринку праці. У країні спостерігається чіткий взаємозв'язок між професійною освітою, навчанням та ринком праці і громадянським суспільством за рахунок налагодженого функціонування всіх складових системи кваліфікацій.

До професійного стандарту, який діє у Великій Британії, включено такі характеристики: назва професії, назви можливих посад, опис професії, рівень кваліфікації, вимоги до практичного досвіду роботи та стану здоров'я, необхідного рівня професійної освіти і навчання, перелік посадових обов'язків, загальні умови виконання роботи, а також вимоги до особистісних якостей працівника. Термін дії професійного стандарту не має обмежень [5, с. 39].

Комісія Великобританії погодила стратегію НПС на 2010–2020 рр. з чотирма урядами й головними партнерами у березні 2010 р.

Очікується, що ця стратегія гарантуватиме, що НПС забезпечать розвиток економіки, суспільства й середовища, а також підтримуватимуться стратегічні цілі комісії щодо розвитку британської робітничої сили світового класу, де «світовий клас» означає бути у вісімці країн, які входять до Організації економічного співробітництва і розвитку щодо продуктивності, зайнятості та кваліфікацій. Це буде досягнуто за допомогою:

гарантії, що послідовні, високоякісні, доречні й сучасні НПС будуть корисними і доступними для тих, хто їх потребує;

сприяння й підтримки використання НПС як основи для професійно-технічних кваліфікацій, щоб забезпечити потреби роботодавців;

сприяння й підтримки товарів/послуг, заснованих на НПС для того, щоб відповідати потребам розробки кваліфікацій, а також щоб показати результати трудової діяльності, заснованої на НПС;

надання переваг кваліфікаціям, необхідним для нових галузевих промисловості, щоб відповідали потребам економіки і демографії, які постійно змінюються разом із сучасними процесами розвитку й гарантії якості, НПС підтримуватиме розвиток економічного й соціального добробуту в найкоротший часовий проміжок;

програми раціоналізації, яка ліквідує подвійність НПС, що використовуються більш, ніж одним сектором, сприяючи цим самим уніфікації компетентності в усіх секторах;

оцінки впливу НПС на досягнення цілей 2020 р. та інших економічних і соціальних переваг [10].

Національні професійні стандарти є викладом стандартів робочої кваліфікації, яких повинні досягати особи, які виконують свої функції на робочому місці.

НПС описують, що особі потрібно робити, знати й розуміти, аби виконувати специфічну робітничу роль чи функцію.

Використання професійних стандартів дає змогу:

1) роботодавцям:

підвищувати продуктивність, поліпшувати якість виробництва та послуг і тим самим не тільки підтримувати, а й підсилити свою конкурентоспроможність;

знижувати витрати на підбір кадрів і проведення внутрішньофірмового навчання;

ефективно підвищувати знання, уміння й компетентність співробітників;

2) працівникам:

визначати вміння й знання, необхідні для конкретної професії;

більш точно оцінювати потреби й можливості в професійній підготовці;

визначати й реалізовувати чіткі шляхи кар'єрного росту;

одержувати рекомендації для проходження сертифікації/акредитації;

підвищувати свою мобільність у рамках національної економіки.

Крім того, розпорядчі органи можуть використати базу даних НПС, аби знати, які НПС існують у різних секторах і професіях для допомоги їм щодо затвердження кваліфікацій. Організації-замовники можуть використати НПС для розробки програми навчання й підвищення кваліфікацій. Освітні та навчальні заклади можуть використати НПС, щоб: складати плани курсів і семінарів, виявляти недоліки у забезпеченні навчанням й розробляти нові курси. Комісії з питань галузевих професій та організації зі встановлення стандартів можуть використати базу даних НПС, щоб дізнатися, які інші НПС існують у різних галузях і професіях при розгляді й розробці власних НПС.

НПС можуть бути використані багатьма способами – розробляння навчальних курсів, планування професійного розвитку, складання дескрипторів праці, а також для:

опису практичної діяльності у специфічних галузях праці;

формування компетентності, яка об'єднує необхідні для роботи вміння, знання й розуміння;

створення для менеджерів можливості якісно контролювати використання робочої сили;

визначення рамок щодо навчання й розвитку вмінь;

формування бази професійно-технічних кваліфікацій [8].

Вважаємо необхідним додати, що у Великобританії національні професійні стандарти є одним з елементів системи забезпечення якості робочої сили. До цієї системи, крім стандартів, входять наступні компоненти:

мережа Галузевих кваліфікаційних рад (Рад із розвитку галузевих кваліфікацій) (Sector Skills Councils), які визначають і прогнозують знання, уміння й компетентність, необхідні в економіці;

програми професійної освіти й підготовки, що охоплюють вікові групи від 14-ти і більше років і які забезпечують зв'язок різних типів навчання, починаючи від базових ступенів і закінчуючи післявузівськими ступенями;

рамка кваліфікацій, що складається з шести рівнів й поєднує варіанти освіти і професійної підготовки;

автономні коледжі й приватні навчальні заклади, що реалізують програми професійного навчання та підготовки і тісно співпрацюють із регіональними організаціями й місцевим бізнесом, аби забезпечувати відповідність програм підготовки вимогам сфери праці даного регіону.

Основною структурою, що регулює і координує діяльність щодо створення професійних стандартів у країні, є Рада з національних професійних стандартів (The National Occupational Standards Board), яку створено в 2003 р. замість Групи з проектів і стандартів. Членами ради є представники Агентства з кваліфікацій та освітніх програм (QCA), Шотландського кваліфікаційного агентства (Scottish Qualifications Authority (SQA)), Агентства Уельсу з кваліфікацій, освітніх програм і оцінювання (Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales (ACCAC)), Ради з навчальних програм, іспитів та оцінювання Північної Ірландії (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA) for Northern Ireland), Агентства з розвитку галузевих кваліфікацій (Sector Skills Development Agency (SSDA)) і шість представників роботодавців. Очолює Раду один із представників роботодавців. Для повсякденної роботи з керівництва розробкою професійних стандартів Рада створює Координаційну групу, до якої входять представники всіх чотирьох національних агентств, що регулюють питання кваліфікацій.

Головне завдання Ради – забезпечити високий рівень професійних стандартів, які діють у країні, їх відповідність кращим світовим зразкам. Рада фінансує створення й оновлення стандартів на конкурсній основі, стежить за виконанням проектів по розробці стандартів і затверджує результати. Безпосереднє затвердження стандарту здійснює Координаційна група (UK Coordinating Group (UKCG)), що діє від імені Ради з національних професійних стандартів. Керує Координаційною групою Агентство з розвитку галузевих кваліфікацій (від квітня 2008 р. функції Агентства перейшли до Комітету з працевлаштування і кваліфікацій. Починаючи з 1 квітня 2007 р., всі національні професійні стандарти проходять процедуру оцінки з використанням Критеріїв якості (NOS Quality Criteria) [2].

Безпосередньо розробку національних професійних стандартів проводять ради з розвитку галузевих кваліфікацій, а в тих галузях, де ради ще не створені, – організації з розробки стандартів (Standards Setting Bodies). Тільки ради й дані організації можуть брати участь у конкурсах на проекти щодо створення національних професійних стандартів. Ради є своєрідними «опікунами» розроблених ними стандартів. Вони відповідають за їхнє дотримання та оновлення, забезпечують вільне й безкоштовне одержання стандартів усіма організаціями, що присуджують кваліфікації, а також установами продовженої та вищої освіти, які використовують у своїй роботі національні професійні стандарти [3].

Досвід Великобританії показує, що створення якісних професійних стандартів, їх ефективне використання, оновлення й розвиток вимагають врегулювання низки проблем, зокрема:

залучення всіх зацікавлених сторін до роботи щодо формування та використання професійних стандартів, раціональний розподіл повноважень між ними

(тут особливу увагу необхідно приділяти й участі та ролі роботодавців у цьому процесі);

формування організаційних механізмів розробки і підтримки професійних стандартів, які давали б змогу вчасно і якісно оновляти стандарти та забезпечували б узгодженість «нових» і «старих» стандартів.

Одним з підходів до вирішення цих проблем є створення галузевих рад, у яких представники роботодавців формують і надають урядові, органам керування й установам професійної освіти різного рівня та всім зацікавленим організаціям матеріали, що відображають позицію і потреби роботодавців із проблем підготовки професійних кадрів, зокрема:

оцінювання кваліфікаційного рівня робочих кадрів і його відповідність вимогам окремих галузей та економіки в цілому;

основні напрями розвитку професійно-кваліфікаційного рівня робочих кадрів;

функціонування системи професійної освіти, фахової підготовки та її вдосконалення;

робота служб зайнятості тощо.

Ради, як правило, створюються об'єднаннями роботодавців, що користуються авторитетом і справляють вплив у своїй сфері й мають потенціал та досвід ведення досліджень і аналізу проблем підготовки й використання професійних кадрів, розробки і практичної реалізації рекомендацій з удосконалення політики й практики у сфері розвитку кадрового потенціалу галузі. До роботи рад активно залучаються практики та експерти з органів управління, професійних спілок, асоціацій і організацій, сфери освіти. Ради активно взаємодіють із органами управління національного й регіонального рівня. Доповіді та рекомендації, підготовлені радами, використовуються й враховуються при формуванні державної політики у сфері розвитку професійних кадрів [2].

Професійні стандарти є частиною національної системи кваліфікацій, яка підпорядкована урядові і регулюється Агентством з кваліфікацій та навчальних програм. Крім національних професійних стандартів, у країні використовують стандарти, які розробляють асоціації роботодавців, коледжі й інші структури.

У Великобританії немає офіційного переліку (класифікатора) професій і кожна національна організація з професійної підготовки (NTO), що охоплює відповідний професійний сектор, погоджує свою роботу з іншими NTO (нині їх зареєстровано майже 60). Кожне галузеве NTO в тісному співробітництві з виробничою сферою на базі національних професійних стандартів розробляє освітні стандарти, а далі, разом з одним із кваліфікаційних органів, що відповідає за розроблення та впровадження професійних стандартів, групує їх у національні – NVQ.

Таким чином, за допомогою NTO освітня діяльність поєднується з ринком праці, тому що саме вони представляють інтереси роботодавців за посередництвом їхніх асоціацій, а робітників – за посередництвом галузевих профспілок і представників сфери освіти [1, с.145].

**Висновок.** Отже, ми можемо визначити перспективи нашої подальшої роботи щодо підготовки професійних кадрів з огляду на стратегічні завдання вироблення національних професійних стандартів у Великобританії.

## Література

1. Воскресенская Н. М. Опыт разработки стандартов образования в зарубежных странах / Н.М. Воскресенская // *Вопр. образования*. – 2004. – № 3. – С. 143–161.
2. Европейская система квалификаций. проект [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www/volsu.ru/rus/info/part5.doc/>.
3. Машкова Н.Д. Профессиональный стандарт как многоуровневая структура профессиональных квалификаций / Н.Д. Машкова // *Высшее образование сегодня*. – 2006. – № 11. – С. 24–30.
4. Олейникова О. Н. Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения // *Копенгаген. процесс* / О. Н. Олейникова. – М.: Центр изучения проблем проф. образования, 2004. – 70 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gosbook.ru/node/48810>.
5. Прянишникова О. Д. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубеж. опыта / О.Д. Прянишникова, А.Н. Лейбович // *Промышленник России*. – 2008. – Март. – С. 37–41.
6. Le Deist F. What is Competence? // *Human Resource Development International*. – 2005. – Vol. 8. – No. 1. – p. 27–46.
7. NOS Brand Guidelines: Vers. 4. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
8. NOS Leaflet: Vers. 3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
9. NOS Quality Criteria: Final Vers. 2, 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
10. NOS Strategy. Final Vers. 2, 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
11. NOS Template guidance and examples. Vers. 2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.

## Реферат

Профессиональные стандарты в Великобритании:  
развитие, структура, цель

Андрей Ворначев,

*кандидат филологических наук, доцент,  
старший научный сотрудник лаборатории профессионального обучения на производстве  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**  
профессиональные стандарты, национальные профессиональные стандарты, компетентность, квалификация, профессиональные кадры.

В статье автор исследует развитие, структуру и цель профессиональных стандартов в Великобритании, которые являются одной из современных нормативных условий подготовки квалифицированных рабочих в странах ЕС: эти стандарты выполняют роль инструментов, которые содействуют созданию стойкого и эффективного взаимодействия сферы труда и сферы образования, обеспечивая рациональное использование человеческих ресурсов и стойкое развитие британского общества.

Рассмотрена структура и содержание профессиональных стандартов, охватывающих широкие границы и обусловленных рядом факторов, а именно характером профессиональной деятельности (преимущество стереотипных или уникальных действий), конкретными задачами, которые определяются соответствующими стандартами и нормативными документами, а также методами их создания.

Установлено, что в сфере труда профессиональные стандарты способствуют: формированию и поддержке высокого профессионального уровня рабочих, что наиболее полно отвечает нуждам производства, обеспечивая повышение производительности и конкурентоспособности; определению и формированию потребности в рабочей квалификации и профессиональной подготовке; эффективному, обоснованному подбору кадров и проведению внутрифирменного профессионального обучения; осуществлению проверки, аттестации и сертификации квалификаций; усилению мобильности рабочих кадров. В сфере образования профессиональные стандарты используются при: разработке программ профессиональной подготовки, методов оценки, сертификации и аккредитации всех видов профессионального обучения, которые наиболее точно отвечают потребностям экономики; обеспечении согласованности образовательных программ разного уровня и вида, а также при усилении целостности всей системы профессиональной подготовки, которая имеет целью построение эффективной и гибкой системы, способной быстро и адекватно учитывать изменения в социально-экономической сфере.

Раскрыты основные характеристики профессиональных стандартов в Великобритании, которые включают: название профессии, возможные названия должностей, описание профессии, уровень квалификации, требования к практическому опыту работы и состоянию здоровья, необходимый уровень профессионального образования и обучения, перечень должностных обязанностей, общие условия выполнения работы, а также требования к личностным качествам работника.

Проанализирована общая стратегия формирования профессиональных стандартов на 2010–2020 г., которая будет гарантировать развитие экономики и общества, прежде всего, британских рабочих.

**Abstract****Occupational standards in Great Britain: development, structure, goals****Andriy Vornachev,***PhD in Philology, Associate Professor,  
Senior research fellow of the Laboratory for industry-based  
vocational training, Institute of Vocational Education  
under National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine***KEY WORDS:**occupational standards,  
national occupational  
standards, competence,  
qualification, professional  
personnel.

In the article the author researches development, structure, and goals of Great Britain's occupational standards being one of modern tendencies for skilled workers training in EU countries. These standards play role of instruments which contribute to creation of steady and efficient interaction of a labor sphere with a sphere of education guaranteeing rational use of human resources and stable progress of British society.

Occupational standards' structure and content that vary in wide scales and depend on range of factors, specifically: the character of occupational activity regulated by a standard (superiority of stereotype or unique performance); specific tasks solved by a certain standard and determined by particular normative documents; methods of their creation are considered. It is indicated that in labor sphere occupational standards help with: forming and supporting high professional level of labor force that meets production demands hence securing raise of productivity and competitiveness; determining and creating demands for labor force and vocational training; effective and substantiated personnel selection together with «in-company» vocational training; examination, attestation, and certification of qualifications; growth of workers' mobility. In the sphere of education occupational standards are used when: working out vocational training curricula corresponding to certain requirements of economy; ensuring coordination of different level and kind curricula and intensifying the integrity of the whole vocational training system aiming at formation of efficient and flexible system that is able to quickly and adequately agree with changes in socio-economic sphere.

The author reveals main features of UK's occupational standards that include: name of profession, possible names of positions, description of professions, qualification level, requirements to practical work experience and state of health, sufficient level of vocational education and training, list of administrative functions, general terms of work implementation, and requirements to personal employee's qualities.

General strategy concerning occupational standards for 2010-2020 which will guarantee advance of economy, society, and Britain's world class labor force is analyzed.

**References**

1. Voskresenskaya N. M. Opyt razrabotki standartov obrazovaniya v zarubezhnykh stranakh (Experience of standards development in foreign countries). *Voprosy obrazovaniya*, 2004, Issue 3, p. 143–161.
2. Evropeiskaya sistema kvalifikatsiy. Proekt (European qualification system. Project). [Electronic source], <http://www/volsu.ru/rus/info/part5.doc/>
3. Mashkova N. D. Professionalnyi standart kak mnogourovnevaya struktura professionalnykh kvalifikatsiy (Occupational standard as multilevel structure of occupational qualifications). *Vyshee obrazovanie segodnia*, 2006, Issue 11, p. 24–30.
4. Oleinikova O. N. Evropeiskoe sotrudnichestvo v oblasti professionalnogo obrazovaniya i obucheniya // Kopenhagen. protsess (Europ.collaboration in the sphere of vocational education and training. Copenhagen process). – Moscow, 2004, 70 p. [Electronic source], <http://www.gosbook.ru/node/48810>.
5. Prianishnikova O. D. Professionalnye standarty: kratkiy obzor zarubezh. opyta (Occupational standards: brief review of foreign experience) // *Promyshlennik Rossii*, 2008, March, p. 37–41.
6. Le Deist F. What is Competence? // *Human Resource Development International*, 2005, Vol. 8, Issue 1, p. 27–46.
7. NOS Brand Guidelines: Vers. 4. [Electronic source], <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
8. NOS Leaflet: Vers. 3. [Electronic source], <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
9. NOS Quality Criteria: Final Vers. 2, 2011 [Electronic source], <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
10. NOS Strategy: Final Vers. 2, 2011 [Electronic source], <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.
11. NOS Template guidance and examples. Vers. 2 [Electronic source], <http://www.ukstandards.co.uk/help/Pages/Guidance-Notes.aspx>.

## ПЕРЕДУМОВИ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ ТРУДОВИХ РЕЗЕРВІВ У СИСТЕМУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В СЕРЕДИНІ ХХ СТ.

**Андрій Селецький,**

кандидат історичних наук, доцент

співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

державні трудові резерви, система професійно-технічної освіти, професійна підготовка робітничих кадрів, заклади освіти, що готують кваліфікованих робітників, розвиток професійної підготовки кваліфікованих робітників у середині ХХ ст.

### Реферат

У статті проаналізовано соціально-економічні, політичні, ідеологічні та педагогічні передумови реорганізації державних трудових резервів у систему професійно-технічної освіти наприкінці 50-х рр. ХХ ст.

Визначено суть державних трудових резервів як специфічної, максимально централізованої, ідеологічно спрямованої, замкненої, побудованої на мобілізаційному принципі набору учнів системи підготовки робітничих кадрів напіввоенного типу із суворо регламентованою організаційною структурою, внутрішньою організацією та безпосередніми виробничими функціями, яка на певному етапі історичного розвитку відповідала запитам тогочасного виробництва.

Розкрито головні ознаки трудових резервів як освітньо-педагогічної системи з виробничими функціями, що характеризувалася мінімізацією типів освітніх закладів, вузькою номенклатурою напрямів підготовки, уніфікацією змісту, форм і методів навчання, використанням авторитарно-силових засобів виховання, надзвичайною централізацією та регламентацією управління в поєднанні з командно-адміністративними методами його здійснення, повним матеріально-технічним та навчально-методичним державним забезпеченням.

Проаналізовано суть причин, що спричинили певне гальмування розвитку продуктивних сил суспільства, розкрито напрями, характер та рівень змін, яких вимагали завдання подальшого розвитку української економіки від держави та її педагогічної галузі щодо створення нової системи професійної підготовки власного виробничого потенціалу та запровадження нової системи – професійно-технічної освіти.

Обґрунтовано десять головних чинників, які зумовили необхідність запровадження кількісних і якісних змін у системі професійної підготовки кваліфікованих робітників у СРСР та України всередині минулого століття.

Професійно-технічну освіту визначено як прогресивнішу систему професійної підготовки кваліфікованих робітників, у порівнянні з попередньою освітньо-виробничою системою. Доведено, що її створення було зумовлене екстенсивним типом розвитку економіки колишнього СРСР, низьким рівнем продуктивності праці у народногосподарському комплексі країни, відносно стабільне функціонування якого залежало від продукування зростаючої кількості працівників різної кваліфікації.

**Вступ.** У 1940–1959 рр. в Україні склалася і функціонувала система державних трудових резервів. Виникнувши в період глобального світового зламу, трудові резерви будувалися і діяли відповідно до соціально-економічних і політичних запитів тогочасного радянського суспільства у складний період його випробувань.

Загроза виникнення нової світової війни та підготовка до неї СРСР з неминучим за цих обставин створенням воєнної моделі радянської економіки та її стрімкою мілітаризацією, а потім – завданнями післявоєнного відновлення народного господарства країни в умовах міжнародного капіталістичного оточення з усією логічною очевидністю зумовили необхідність якісних змін у системі професійної підготовки робітничих кадрів у нових умовах життєдіяльності.

Демонструючи неспроможність радянського політичного ладу здійснювати кадрове забезпечення промислового зростання виключно економічними засобами та набувши досвіду використання трудового потенціалу ГУЛАГу у 30-ті рр., керівництво СРСР вдалося до єдино можливого, на його думку, кроку. Впродовж короткого історичного проміжку часу було створено надзвичайну систему професійної підготовки робітників з одночасним використанням їх у виробництві, по-

будованому на засадах позаекономічного закріплення. До нової напіввоенної освітньо-виробничої системи, яка культивувала екстремальні форми і методи навчання, примусові засади організації праці, жорсткі принципи виховання й побуту, за роки її існування було інтегровано більше двох мільйонів юнацтва та підлітків.

Створення державних резервів та мобілізаційних запасів напередодні війни, завдання відбудови народногосподарського комплексу країни і республіки в умовах екстенсивного типу розвитку та хронічної нестачі робітників вимагали запровадження адекватної системи продукування, використання й обліку виробничих кадрів, яка відповідала б екстремальному формату функціонування народного господарства в умовах воєнного часу та післявоєнної відбудови.

Отже, утворилась і діяла адекватна запитам тоталітарного суспільства специфічна, максимально централізована, ідеологічно спрямована, замкнена, побудована на мобілізаційному принципі набору учнів система підготовки робітничих кадрів напіввоенного типу із суворо регламентованою організаційною структурою, внутрішньою організацією та безпосередніми виробничими функціями. Державні трудові резерви як педагогічну систему характеризували: мінімізація типів освітніх за-

кладів, вузька номенклатура напрямів підготовки, уніфікація змісту, форм і методів навчання, використання авторитарно-силових засобів виховання, надзвичайна централізація та регламентація управління в поєднанні з командно-адміністративними методами його здійснення, повне матеріально-технічне та навчально-методичне державне забезпечення. Також ця система була дієвим засобом цілеспрямованого ідеологічного впливу на підростаюче покоління, гарантовано здійснювала мінімальні, але надзвичайно привабливі у часи скрути функції соціального захисту дітей та підлітків. Однак особливості функціонування системи трудових резервів призводили до масових протестних дій учнів і не створювали їй позитивного іміджу серед молоді [1, с. 146–164].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Нові економічні та суспільно-політичні процеси, які почали охоплювати всі сторони життя країни і світу в середині ХХ ст., вимагали змін характеру й рівня розвитку економіки й виробництва, зумовлювали потребу якісних перетворень у виробничій професійно-кваліфікаційній структурі суспільства, змісті, технологіях і формах організації освіти й навчання робітничих кадрів.

Перші ґрунтовні дослідження фундаментальних і прикладних аспектів розвитку професійної галузі освіти почали з'являтися після завершення Великої Вітчизняної війни. Процес наукового аналізу уроків минулого та реформаційних пошуків у цій сфері педагогічних знань зумовлювався практичними потребами суспільства і набув динамічного розвитку після створення у 1974 р. у складі АПН СРСР Відділення педагогіки і психології професійно-технічної освіти, яке очолив видатний теоретик професійно-технічної освіти, академік С.Я. Батишев.

В основу актуальних на той час історико-педагогічних робіт покладено результати досліджень учених-педагогів у галузі народної та професійно-технічної освіти, економіки, історії робітничого класу й селянства.

Особливої уваги в цьому сенсі заслуговують праці С. Батишева, А. Булгакова, Н. Глазунової, Ф. Блінчевського, М. Забеліна, Є. Осовського, С. Синявського, В. Тельпуховського. З огляду на контекст проблеми, що розглядається, окремої позитивної оцінки варті узагальнюючі дослідження А. Веселова («Нижшее профессионально-техническое образование в РСФСР: очерки по истории профтехобразования»), «Профессионально-техническое образование в СССР: очерки по истории среднего и низшего профтехобразования»), а також М. Пузанова і Г. Терещенка («Очерки истории профессионально-технического образования в Украинской ССР»).

Однак, віддаючи належне розвитку науково-педагогічній думці радянської доби, не можна обминути негативних наслідків всеохоплюючого панування принципів марксистсько-ленінської методології, партійності, класового підходу та ідеологічних табу в оцінці явищ і процесів, які точилися в галузі професійної підготовки. Спотворення освітньо-педагогічної практики, ідеологічні перекручення підходів до її відображення, вульгаризація методів наукового пізнання та відверте замовчування героїчних і трагічних сторінок історії спричинили чималі втрати, прорахунки і помилки в подальшому розвитку теорії і практики професійного навчання.

У науково-теоретичній сфері професійно-технічної галузі освіти «магістральним» напрямом широкого масиву монографічних і дисертаційних досліджень тієї пори став компліментарно-піднесений за формою та

кон'юнктурний за суттю розгляд історії партійного керівництва різними аспектами підготовки кадрів робітничого класу крізь призму виконання партійно-радянських директив у цій галузі. Аналіз негативних явищ та реальних проблем залишався поза увагою дослідників, а критика, якщо і лунала, то була неістотною та не персоніфікованою. Подібні праці дублювали одна одну, демонструючи вироблений авторами певний стереотип аналізу подій та некритичне ставлення до висвітлюваної проблематики, а спрощений аналіз подій і фактів, як правило, не продукував системного теоретичного узагальнення.

Набуття Україною незалежності започаткувало новий етап наукового опанування минулого. З відкриттям архівних спецховів, зняттям ідеологічних на шарувань та заборон історико-педагогічна наука отримала змогу неупередженого аналізу історії розвитку професійної підготовки кадрів. Це завдання зумовлювалося не тільки національними потребами, а й реаліями світового розвитку. Розбудовчі пошуки галузі професійної підготовки кваліфікованих робітників вимагали, з одного боку, вивчення європейського професійно-освітнього досвіду з метою застосування його позитивних досягнень на теренах України, а з іншого – урахування кращих національних надбань і традицій, а також засвоєння повчальних уроків минулого, неприпустимих у практичному використанні сьогодні.

Професійно-педагогічна сьогодні збагатилася якісно новими дослідженнями та розвідками, які дають змогу глибше зрозуміти багатогранну ретроспективу свого розвитку. Чільне місце серед них займають дисертаційні дослідження І. Гавриша, В. Гайдукевич, В. Зайчука, М. Коханка, І. Лікарчука, О. Щербак, ґрунтовні історико-педагогічні розвідки Н. Ничкало, В. Зайчука, І. Лікарчука, Н. Падун, колективні довідкові видання «Профтехосвіта України: ХХ століття: Енциклопедичне видання» за редакцією Н. Ничкало, «Енциклопедія освіти» за редакцією В. Кременя та ін.

У зазначених працях по-новому розглядається розвиток систем професійної підготовки робітників в Україні, до наукового обігу введено відомості про забуті або замовчувані події, факти та персоналії, сформульовано часові оцінки і висновки, критично переосмислюється багаторічна історія становлення й розвитку національної системи професійної освіти і навчання.

**Мета статті.** Зроблено спробу сучасного підходу та наукового аналізу основних засад реорганізації державних трудових резервів у систему професійно-технічної освіти в СРСР та в Україні зокрема в середині ХХ ст.

**Виклад основного матеріалу.** Створення нової системи професійної підготовки кваліфікованих робітників – професійно-технічної освіти – започатковувалося рішенням прийнятого 24 грудня 1958 р. Верховною Радою СРСР закону «Про зміцнення зв'язку школи з життям і про подальший розвиток системи народної освіти» [2].

З цієї метою школи фабрично-заводського навчання, ремісничі, залізничні, гірничопромислові, будівельні училища та училища механізації сільського господарства, профтехшколи, школи фабрично-заводського учнівства та інші професійні навчальні заклади раднаргоспів і відомств реорганізовувались у денні й вечірні міські професійно-технічні училища з терміном навчання від одного до трьох років та у сільські професійно-технічні училища з терміном навчання один-два роки [2, с. 55]. Реорганізацію навчальних за-



кладів системи трудових резервів у професійно-технічні училища передбачалося здійснити до 1962–1963 навчального року [3, с. 76].

Необхідність оновлення системи професійної підготовки робітників та реорганізації трудових резервів у систему професійно-технічної освіти в середині ХХ ст. в Україні як складовій єдиної держави СРСР об'єктивно нарізла та була зумовлена такими факторами.

По-перше, перехід до нової системи підготовки робітничих кадрів зумовлювався об'єктивною потребою подолання диспропорцій радянської економіки, яка склалася напередодні і в часи Великої Вітчизняної війни, а також не зазнала істотних змін у період післявоєнної відбудови народного господарства.

Головною закономірністю радянського воєнного господарства був відносно планомірний і швидкий розвиток військового виробництва та сировинних галузей важкої промисловості і машинобудування. Воєнна промисловість була тим ядром, навколо якого зростала військова економіка та її кадрове забезпечення. Все підпорядковувалося вимогам максимального розширення воєнного виробництва, можливості задоволення особистих і мирних суспільних потреб громадян були максимально обмеженими.

Однак, при певному зростанні продуктивності праці і зниженні витрат виробництва у воєнній індустрії, а також галузях, що забезпечували першочергове повоєнне відновлення країни і республіки, в багатьох інших галузях народного господарства такі важливі економічні показники, як продуктивність праці, собівартість продукції, технічна та енергетична озброєність погіршилися, значного падіння зазнала кваліфікація робітників. Причому, всі зазначені вади з особливою силою позначилися на сільськогосподарському виробництві України. Закон розподілу за працею у повоєнні роки продовжував стикатися зі зрівняльними тенденціями, викликаними обмеженістю ресурсів.

Таким чином, виправлення диспропорцій розвитку післявоєнної економіки країни потребувало змін кадрового забезпечення цього процесу, а разом з ним покращення кількісного і якісного виміру професійної підготовки безпосередніх виробників.

Розвиток радянського суспільства доводив, що в екстремальних умовах свого існування воно здатне задовольняти лише мінімальні мирні потреби своїх громадян, а найбільшу частину ресурсів використовує в інтересах перемоги над ворогом або для відновлення втраченого економічного потенціалу. Таке споживання скорочує суспільне багатство і ресурси відтворення. Народне господарство втрачає велику кількість працівників, мобілізованих в армію, військовою промисловістю, на будівництво оборонних споруд, згодом – на відбудову галузей, які забезпечують економічну потужність держави, – енергетику, промисловість, транспорт, зв'язок та видобуток стратегічних сировинних ресурсів. Основні й оборотні фонди, а також робітничі кадри перерозподіляються на користь воєнної або відбудовної промисловості та пов'язаних з ними галузей. Такий перерозподіл створює вирішальний вплив на структуру народного господарства, тип відтворення і, відповідно, увесь спектр робітничих професій та видів робіт, за якими держава здійснює професійну підготовку власного трудового потенціалу. Причому зміна типу відтворення під впливом війни і відбудовних процесів настільки значна, що перехід від воєнної та повоєнної економіки до

сталого економічного розвитку і пов'язаний з цим лан продуктивних пропорцій призводять спочатку до падіння рівня виробництва, що підтверджується скороченням обсягів промислового виробництва СРСР у 1945 р. та на початку 50-х років. [4, с. 15–16].

По-друге, господарство країни продовжувало функціонувати на основі директивних планів, якими передбачалося значне зростання промислового та сільськогосподарського виробництва. Проте це зростання відбувалося не за рахунок впровадження у виробництво нових технологій, які б якісно змінювали продуктивні сили суспільства, а внаслідок екстенсивного розвитку промисловості та всього народногосподарського комплексу країни. Одним зі шляхів такого типу розвитку в промисловості було різке збільшення кількості працюючих. Зокрема, за період 1960–1976 рр. кількість робітників в Україні зросла до 13,2 млн осіб проти 7,9 млн у попереднє п'ятнадцятиріччя [5, с. 359]. Кількісне збільшення лав робітничого класу ставало однією з головних умов виконання планів розвитку народного господарства.

По-третє, економічне зростання в Україні продовжувалося на основі «примітивної індустріалізації». Частка засобів виробництва у загальному обсязі промисловості зросла із 62% у 1940 р. до 72,4% у 1965 р. [6, с. 432]. Однак індустріальне виробництво вимагало від працівників вищого кваліфікаційного й освітнього рівня.

По-четверте, продуктивність праці на виробництві залишалася низькою. За 1970–1985 рр. на 1 відсоток її приросту витрачалося 2,1% приросту оновлених виробничих фондів. За даними Держкомстату СРСР, продуктивність праці була нижчою, ніж у США, у промисловості у 2 рази, в сільському господарстві – в 5 разів. На виробництво одиниці національного доходу в СРСР витрачалося в 2 рази більше сировини і матеріалів, ніж у розвинених країнах світу [6, с. 440]. Низька продуктивність праці також призводила до необхідності значного збільшення кількості працюючих, встановлення змінного режиму роботи, зростання кількості промислових і сільськогосподарських підприємств, що дає підставу стверджувати про незмінність екстенсивної моделі економічного поступу держави.

По-п'яте, розпочалося реформування сільськогосподарського виробництва [7, с. 272], головними складовими якого були: підвищення матеріальної зацікавленості колгоспів, збільшення державних асигнувань на потреби села, підвищення індустріального рівня сільськогосподарського виробництва, його спеціалізація. Ці процеси також вимагали значного збільшення кількості працюючих у сільськогосподарському секторі економіки, підвищення їхнього фахового та загальноосвітнього рівня.

По-шосте, в Україні продовжувала зростати тенденція незадовільного використання людських, матеріальних і трудових ресурсів. У республіці дуже часто з ідеологічних міркувань та пов'язаної з цим усталеної практики демонстрації «переваг соціалістичного способу господарювання» всьому світові зводилися престижні будови, що потребували великої кількості робочих рук, але були низькорентабельними, малоефективними, витратними або навіть безглуздими і свідчили про безгосподарність та марнотратство тодішнього політичного керівництва країни і республіки: рукотворні «моря», «найбільші в Європі» Придніпровська, Зміївська, Бурштинська теплові електростанції, потужні АЕС, що не відповідали міжнародним стандартам безпеки тощо [7, с. 272].

Надмірній потребі у кількості робітників сприяло й те, що у 50–60 роках не було створено економічного

механізму, який би стимулював ефективно використання робочої сили. Так, результати роботи підприємств характеризувалися лише у фізичних величинах: тоннах вугілля і сталі, кілометрах прокладених доріг та виробленої тканини, центнерах зібраного цукрового буряка тощо при централізовано встановленому фонді заробітної плати всіх працюючих. Через це підприємствам було вигідно залучати велику кількість робочої сили і створювати її своєрідний запас [8, с. 51].

Саме в цей час західний світ, вступивши у фазу науково-технічної революції, ефективно власного виробництва починав вимірювати не у метричних категоріях виробленої продукції, а в мільйонах біт інформації, підступах до новітніх матеріалів із наперед заданими властивостями, прогресивних технологіях виробництва, гнучких та наукоємних методиках професійної підготовки персоналу власних підприємств.

По-сьоме, сталися структурні зміни у формуванні доходів державного бюджету. До нього надходила більша частина прибутку підприємств. Видатки держави на соціально-культурні заходи у 50-ті роки ХХ ст. зросли у 2,6, а в 1960–1990 роки – у 6,6 рази [6, с. 449]. Держава мала змогу фінансувати витрати на підготовку робочої сили у завищених обсягах, виходячи не лише з потреб промислового розвитку, а з певних ідеологічних міркувань. Адже, за марксистською ідеологією, робітничий клас у СРСР визнавався передовим класом суспільства та рушійною силою суспільного прогресу.

По-восьме, у досліджуваний період бурхливо розвивалися демографічні та міграційні процеси, сталого розвитку набув відток молоді з села. Наприклад, за період між переписами населення 1959-го та 1970-го рр. загальна кількість осіб, зайнятих фізичною працею в сільському господарстві, скоротилася з 8,7 до 5,5 млн осіб [9, с. 265]. Сільській молоді, яка пішла у міста в пошуках кращої долі, необхідно було постійно забезпечувати професійну підготовку, або ж повертати її до села після оволодіння нею професіями сільськогосподарського спрямування.

По-дев'яте, завдання подальшого розвитку економіки країни потребувало розширення спектру і якісного оновлення змісту робітничих професій, збільшення номенклатури спеціальностей і видів виконуваних робіт, що зумовлювалося, насамперед, розгортанням науково-технічної революції, поглибленням наукових знань і урізноманітненням потреб суспільства.

Мережа навчально-виробничих та виховних закладів трудових резервів налічувала в цей період усього десять типів. Найбільш поширеними та масовими з них були започатковані у 1940 р. ремісничі, залізничні училища та школи фабрично-заводського навчання. Відповідно до потреб відбудовного періоду впродовж 50-х років мережа закладів освіти, які готували робітників, поповнилася спеціальними ремісничими, гірничопромисловими, механізації сільського господарства, технічними, будівельними, художніми та профтехучилищами для вихованців дитячих будинків.

Однак на новому етапі функціонування радянської економіки наявний перелік організаційно-педагогічних форм нижчої професійної освіти з недостатньою кількістю спеціальностей, за якими здійснювалася підготовка, поступово втрачав відповідність запитам тогочасного виробництва, спричиняючи певне гальмування розвитку продуктивних сил суспільства. Суспільне виробництво вимагало від держави та її педагогічної галу-

зі не тільки кількісних, а й якісних змін у системі професійної підготовки власного робітничого потенціалу.

По-десяте, комуністична партія Радянського Союзу та її «випробувані» національні загони, у тому числі й український, відповідно до програмних документів КПРС продовжували поширювати вплив класової ідеології серед усіх верств населення, зокрема молоді. Серед широкого арсеналу засобів такої діяльності важливе місце займало «удосконалення партійного керівництва» державними, самоврядними, господарськими, навчальними та іншими установами й організаціями шляхом створення ідеологічно спрямованої організаційно-розпорядної та контролюючої структури управління цими інституціями, безперечного та суцільного підпорядкування їхньої роботи «керівній та спрямовуючій силі суспільства». Нова радянська система підготовки кваліфікованих робітників разом з Радами, комсомолом, профспілками мала виконувати функції «кузні молодих будівників комунізму» з числа «авангарду радянського суспільства» – робітничого класу, слугувати інструментом культивування ідей і становлення правлячої партії серед робітництва.

Це завдання актуалізувалося саме у часи створення системи ПТО, що збіглося в часі з періодом загострення соціального напруження у робітничому середовищі, коли внаслідок десталінізації суспільства, зростання гонки озброєнь з імперіалістичним оточенням і, як наслідок, виникненням товарно-продовольчого дефіциту та погіршенням якості життя радянських людей помітно загострився промисловий конфлікт в Україні, який виявлявся в економічних заворушеннях та інших проявах браку довіри до режиму.

**Висновок.** Отже, в середині ХХ ст. народногосподарський комплекс країни гостро потребував великої кількості кваліфікованої робочої сили. Цю потребу система державних трудових резервів задовольнити не могла через низку особливостей, пов'язаних зі специфікою своїх освітніх цілей, будови, внутрішньої організації, організаційної структури, методів дії та кваліфікаційного спектра здійснюваної нею професійної підготовки. Система професійно-технічної освіти була більш прогресивною системою професійної освіти і навчання кваліфікованих робітників у порівнянні з попередньою освітньо-виробничою системою. Однак її створення було зумовлене екстенсивним типом розвитку економіки колишнього СРСР, низьким рівнем продуктивності праці в народногосподарському комплексі країни, відносно стабільне функціонування якого залежало від продукування зростаючої кількості виробників різної кваліфікації.

Позитивні аспекти досвіду функціонування професійно-технічної освіти заслуговують врахування сучасною системою професійної підготовки кваліфікованих робітників. Проте негативний досвід вартий лише наукового розгляду, засвоєних уроків та запобігання його повторення у майбутньому.

Перспективними напрямами досліджень запропонованої проблеми, на нашу думку, є подальша наукова деталізація засад реорганізації галузі професійної освіти і навчання кваліфікованих робітників, збагачення наукового обігу історичними фактами, які підтверджують головні ідеї проблеми, врахування досвіду функціонування системи ПТО у трансформаційних прагненнях та реформаційних спробах сучасності.

#### Література

1. Селецький А. В. Професійна підготовка робітничих кадрів в Україні (1920–1959 рр.): монографія / А. В. Селецький. – К.: Вид-во Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України, 2012. – 176 с.
2. Об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования СССР: Закон СССР от 24 декабря 1958 г. // КПСС, Сов. гос-во о подготовке молодой смены рабоч. класса. 1940–1987 гг. / сост. Г. Терещенко и др. – К.: Вища школа, 1988. – С. 54–55.
3. Профтехосвіта України: ХХ століття: Енциклопед. вид-ня / за ред. Н. Г. Ничкало. – К.: Вид-во «Артек», 2004 – 876 с.
4. Всемирная история / гл. ред.: Е. М. Жуков (гл. ред.) и др. / – Т. 11. – / под. ред. А. О. Чубарьяна (отв. ред.) и др. / – М.: Мысль, 1977. – 647 с.
5. Історія Української РСР. – У 8 т., 10 кн. – К.: Наукова думка, 1978. – Т.6. – 542 с.
6. Лановик Б., Матисякевич З., Матейко Р. Історія господарства: Україна і світ: підруч. / за ред. Б. Лановика / Б. Лановик, З. Матисякевич, р. Матейко. – К.: Вища школа, 1995. – 480 с.
7. Лікарчук І. Л. Управління системами підготовки кваліфікованих робітників в Україні: пед. аспект (1888–1998 рр.): дис... д-ра пед. наук: 13.00.04. / І. Л. Лікарчук. – К.: Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України, 1999. – 475 с.
8. Україна. Соціальна сфера у перехідний період: аналіз Світового банку. – К.: Основи, 1994. – 247 с.
9. Кравченко Б. Соціальні зміни і національна свідомість в Україні ХХ ст. / Б. Кравченко. – К.: Основи, 1997. – 423 с.

#### Реферат

### Предпосылки реорганизации государственных трудовых резервов в систему профессионально-технического образования в середине ХХ в.

Андрей Селецкий,

кандидат исторических наук, доцент,

ведущий научный сотрудник лаборатории профессионального обучения на производстве  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

государственные трудовые резервы, система профессионально-технического образования, профессиональная подготовка рабочих кадров, учебные заведения, которые готовят квалифицированных рабочих, развитие профессиональной подготовки квалифицированных рабочих в середине ХХ в.

В статье проанализированы социально-экономические, политические, идеологические и педагогические условия реорганизации государственных трудовых резервов в систему профессионально-технического образования в конце 50-х годов ХХ в.

Определена сущность государственных трудовых резервов как специфической, максимально централизованной, идеологически направленной, замкнутой, построенной на мобилизационном принципе набора учащихся системы подготовки рабочих кадров полувоенного типа со строго регламентированной организационной структурой, внутренней организацией и непосредственными производственными функциями, которая на определенном этапе исторического развития отвечала запросам тогдашнего производства.

Раскрыты главные признаки трудовых резервов как образовательно-педагогической системы с производственными функциями, которая характеризовалась минимизацией типов образовательных учреждений, узкой номенклатурой направлений подготовки, унификацией содержания, форм и методов обучения, использованием авторитарно-силовых средств воспитания, чрезвычайной централизацией и регламентацией управления в сочетании с командно-административными методами его осуществления, полным материально-техническим и учебно-методическим государственным обеспечением.

Проанализирована сущность причин, повлекших определенное торможение развития производительных сил общества, раскрыты направления, характер и уровень изменений, которых требовали задачи дальнейшего развития украинской экономики от государства и его педагогической отрасли по созданию новой системы профессиональной подготовки собственного производственного потенциала и создания системы профессионально-технического образования.

Обосновано десять главных факторов, обусловивших необходимость внедрения количественных и качественных изменений в системе профессиональной подготовки квалифицированных рабочих в СССР и Украины в середине прошлого столетия.

Профессионально-техническое образование определено как более прогрессивная система профессиональной подготовки квалифицированных рабочих по сравнению с предыдущей образовательно-производственной системой. Доказано, что ее создание было обусловлено экстенсивным типом развития экономики бывшего СССР, низким уровнем производительности труда в народнохозяйственном комплексе страны, относительно стабильное функционирование которого зависело от подготовки большего числа работников различной квалификации.

**Abstract****Precondition of state labor reserves reorganization to a system of vocational education in the middle of XX century****Andriy Seletsky,***Ph.D. in History, Head of the Laboratory for industry-based vocational training.  
Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine***KEY WORDS:**

state's labor reserves, vocational-education system, vocational training of labor, educational institutions for training the skilled workers, development of skilled workers training in the middle of XX century.

The article analyzes socio-economic, political, ideological, and pedagogical conditions of state labor reserves reorganization to a system of vocational education in the late 50-s of XX century. The essence of state labor reserves as a specific, maximally centralized, ideologically aimed, self-contained, and built on mobilization principle of students' admission system as regards training the half-military type labor having strictly regulated organizing structure, inward organization, and direct production functions; the system that at a certain stage of historical development met requirements of the time manufacturing is defined.

The author reveals main indicators of labor reserves being an educational-and-pedagogical system with production functions characterized by minimizing the types of educational institutions, narrow range of training lines, unification of content, training forms and methods, use of authoritarian educational means, extreme management centralization and regulation together with administrative command methods, full logistical and methodological state support.

The very nature of factors which caused definite hindering for society's efficient power is analyzed. Trends, character, and rate of changes determined by objectives as to further advance of Ukraine's economy and pedagogy depending on creation of a new own labor potential's vocational training system and a new system introduction, specifically vocational education are revealed.

Ten main factors that stipulated the need of establishing quantitative and qualitative alterations in the system of skilled workers training in the Soviet Union and Ukraine in the middle of the last century are proved.

Vocational education is defined as a more progressive system of skilled workers training compared to the previous educational-and-production system. It is shown that its creation was determined by extensive type of the former Soviet Union's economic development, low rate of work's productivity in the state's national economic complex whose relatively stable operation depended on producing the majority of workers of different qualifications.

**References**

1. *Seletsky A.V.* Profesiina pidhotovka robitnychykh kadriv v Ukraini (1920-1959) (Vocational training of labor in Ukraine). Kyiv, 2012, 176 p.
2. Ob ukreplenii svyazi shkoly s zhizniyu i o dalneishem razvitii sistemy narodnogo obrazovaniya SSSR: Zakon SSSR ot 24 dekabria 1958 g. (About strengthening relations between school and life and about further development of people's training system in the USSR: USSR law dated 24th of December, 1958) // KPSS, Sov. gos-vo o podgotovke molodoi smeny rabocheho klassa. 1940–1987 gg. – Kyiv, 1988. – PP. 54–55.
3. Proftekhosvita Ukrainy: XX stolittia: Entsikloped. vyd-nia (VET in Ukraine: 20th century: Encyclopedic issue). – Kyiv, 2004. – 876 p.
4. *Vsemirnaya istoriya* (World history). – Moscow, 1977. – Vol. 11. – 647 p.
5. *Istoriya Ukrainskoi RSR u 8 t.* (History of Ukrainian SSR in 8 volumes). – Kyiv, 1978. – Vol. 6. – 542 p.
6. *Lanovyk B., Matysiakovykh Z., Mateiko R.* Istoriya hospodarstva: Ukraina i svit (History of economy, Ukraine and the world). – Kyiv, 1995. – 480 p.
7. *Likarchuk I.L.* Upravlinnia systemamy pidhotovky kvalifikovanykh robitnykiv v Ukraini: ped. aspect (1888–1998 roky) (Management of skilled workers training systems in Ukraine: pedagogical aspect (1888–1998)). Dissertation, Kyiv, 1999. – 475 p.
8. *Ukraina. Sotsialna sfera u perekhidnyi period: analiz Svitovoho banku* (Ukraine. Social sphere in transition period: World Bank's analysis). – Kyiv, 1994. – 247 p.
9. *Kravchenko B.* Sotsialni zminy i natsionalna svidomist' v Ukraini XX st. (Social changes and national consciousness in 20th century Ukraine). – Kyiv, 1997. – 423 p.

## ВИМОГИ ДО АВТОРІВ

У збірнику наукових праць «Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка» висвітлюються:

1. Теоретичні та методичні основи професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.
2. Концептуальні засади модернізації професійно-технічної освіти.
3. Інформатизація професійно-технічної освіти.
4. Проблеми професійної орієнтації і виховання в системі професійно-технічної освіти.

До збірника приймаються лише наукові статті експериментального, узагальнюючого, методичного і методологічного характеру, в яких висвітлюються результати наукових досліджень (із статистичною обробкою даних), що мають теоретичне і практичне значення, є актуальними для професійно-технічної освіти й раніше не публікувалися. Стаття має бути побудована в логічній послідовності, без повторень і граматичних помилок, із чіткими формулюваннями, насичена фактичним матеріалом, містити огляд наукових досліджень учених та сучасного стану проблеми, постановку завдань, методика (методологію), результати досліджень, їх обговорення, висновки й список літератури.

**Наукові статті, надіслані до друку, повинні супроводжуватися:**

визначенням із протоколу засідання лабораторії про рекомендацію статті до друку;

рецензією (для аспірантів та докторантів);

ключовими словами й авторським резюме – реферуванням (українською, російською та англійською мовами чи іншою мовою – для зарубіжних авторів);

У лівому кутку чільної сторінки – індекс УДК. Посередині великими літерами – заголовок статті. У правому кутку – курсивом: прізвище, ім'я та по батькові (повністю, без скорочень) автора статті; ступінь, звання, посада, установа. Обсяг наукової статті 8–12 повних сторінок.

**Увага! Статті з використанням комп'ютерного українського перекладу не приймаються.**

Текст повинен бути набраний у редакторі Microsoft Word шрифтом Times New Roman, кегль – 14, для таблиць – 12. Поля таких розмірів: ліве – 30 мм, праве, верхнє та нижнє – 20 мм. Міжрядковий інтервал – 1,5. Абзац – 1,25 мм.

У статті не повинно бути зайвих недрукованих символів.

Не використовувати примусовий та ручний перенос слів. Автоматично встановити заборону «висячих» рядків. Не встановлювати відступ (абзац) першого рядка табуляцією або кількома проміжками. Сторінки

повинні бути пронумерованими. Посилання на використану літературу в тексті, формули, таблиці, рисунки, схеми, графіки виконуються згідно з вимогами.

Посилання в тексті на джерела треба зазначати порядковим номером за переліком посилань, виділеним двома квадратними дужками. Якщо використовують відомості, матеріали з монографій, оглядових статей, інших джерел з великою кількістю сторінок, тоді в посиланні необхідно точно вказати номери сторінок, ілюстрацій, таблиць, формул з джерела, на яке дано посилання.

Авторське резюме (реферування) виконує функцію незалежного від статті джерела інформації.

**Авторське резюме має бути:**

інформативним (не містити загальних слів);

оригінальним (не бути калькою анотації);

змістовним (відображати основний зміст статті і результати досліджень);

компактним, але не стислим (обсягом 230–250 слів).

**Назва організації та відомства.** Відсутність інформації з афіліювання авторів або неправильні, неповні дані призводять до втрати даних у профілях авторів та організацій, створенню множинних профілів, втрати даних про публікації.

Правильний варіант – повна, перекладна, офіційно прийнята назва організації із вказівкою відомства та повна юридична адреса. Обов'язково надати й англійською мовою.

**Вимоги до електронної копії статті.**

1. Електронна копія матеріалу подається на USB-флеш-накопичувачі або компакт-диску з наданням роздрукованого примірника статті.

2. Для тексту потрібно використовувати формат MS Word (doc, docx).

3. Рисунки, виконані за допомогою програмних пакетів математичної та статистичної обробки, повинні бути конвертовані у графічні формати EPS і TIFF.

4. Відповідальність за достовірність інформації в наукових статтях, надрукованих журналом, несе автор.

Авторський оригінал статті має бути завершеним, підписаним автором і не може доопрацьовуватись після прийняття його редакцією. Автор не має права передавати в інші видання статтю, прийняту редакцією та ухваленою редакційною колегією до друку.

**Включення статей до збірника «Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка» здійснюється відповідною незалежною експертизою.**

ISSN 2223-5752

# Scientific Herald

OF THE INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF THE NATIONAL  
ACADEMY OF PEDAGOGICAL SCIENCES OF UKRAINE. VOCATIONAL PEDAGOGY

№ 07'2014

---

Contents

**Part I.**

**Theoretical and methodological foundations  
of vocational and technical education**

*Valentyna Radkevych*

Innovative labour and workforce market in Ukraine ..... 5

*Dmytro Zakatnov*

Formation of definitions «professional career» and «career consulting» in a context of  
concerning young students' professional self-determination ..... 13

*Vasyl Yagupov*

Modular-competence approach to the professional training of the would-be skilled workers  
in the construction and machine building spheres ..... 19

**Part II.**

**Modernization of contents training qualified workers**

*Yuriy Kravets*

Problem aspects of labor vocational training ..... 27

*Hanna Lukianenko*

Occupation content as professionalism determinant ..... 34

*Vasyl Savchenko*

Vocational training and professional development of workers at manufacturing site ..... 39

### **Part III.**

#### **Information technologies in technical vocational education**

*Oleksandr Didenko*

Current issues of development and introduction of electronic textbooks into vocational education system ..... 46

*Valentyna Shvets*

The transformation of the didactic principles in the information society ..... 53

*Volodymyr Yurzhenko*

Forming of content of electronic textbooks of the system of vocational education..... 58

### **Part IV.**

#### **Vocational school teacher**

*Svitlana Alekseeva*

Information system model for methodology performance at vocational schools..... 65

*Mykola Vovkovinsky*

Structure of pedagogical vocational school teacher technique ..... 70

*Oleksandr Radkevych*

Legal competence of pedagogical workers vocational and technical educational institutions for jurisdictional forms of protection of copyright .....76

### **Part V.**

#### **Foreign and historical aspects of vocational education and training**

*Andriy Vornachev*

Occupational standards in great britain: development, structure, goals .....81

*Andriy Seletsky*

Precondition of state labor reserves reorganization to a system of vocational education in the middle of xx century..... 87

Requirements to the authors..... 93

Contents..... 94

**ISSN 2223-5752**

В сборнике рассматриваются теоретические и методические основы развития профессионально-технического образования; очерчены направления модернизации содержания профессиональной подготовки квалифицированных рабочих; освещены отечественные и зарубежные аспекты развития профессионального образования и обучения. Проанализировано современное состояние создания и использования электронных учебников для системы ПТО, определены перспективы развития профессиональной и информационно-аналитической компетентности педагогических работников профессионально-технических учебных заведений.

Для ученых, научно-педагогических и педагогических работников ВУЗ, ПТУЗ, структурных учебных подразделений предприятий, институтов последипломного педагогического образования, научных и учебно-методических центров ПТО, аспирантов и докторантов.

**Scientific Herald of the Institute of Vocational Education and Training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine.** Vocational pedagogy : collection of researches: 7<sup>th</sup> ed. Editorial board : Institute of Vocational Education of NAPS of Ukraine ; [V. O. Radkevych (head) et al]. – Kyiv : LTD «NVP Poligraservis» 2014. – 96 p.

**ISSN 2223-5752**

The collected articles research theoretical and methodological foundations of vocational education; outlines the content areas of modernization of training skilled workers; covers domestic and foreign aspects of vocational education and training. The present state of creation and use of e-books for the VET system, defined prospects of professional and information-analytical competence teaching staff of vocational schools.

For scientists, scientific-pedagogical and pedagogical personnel of universities, VET institutions, educational structural subdivisions of enterprises, institutes of further pedagogical education, scientific and training-methodological VET centers, graduate student, doctoral candidate.

**Наукове видання**

**Науковий вісник**

**Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.**

**Професійна педагогіка**

**Збірник наукових праць**

**Випуск №7**

Технічний редактор, комп'ютерна верстка – **Ольга Пашкова**  
 Переклад англійською – **Андрій Ворначев**

Підписано до друку 25.09.2014. Формат 60×84/8.  
 Папір Lazer Сору. Друк дублікатор. Гарнітура Times New Roman.  
 Друк. арк. 12,0. Обл. вид. 12,0.  
 Тираж 300 прим.  
 Замовлення № 10-1557.

Видавець і виготовлювач:

Віддруковано ТОВ «НВП Поліграфсервіс».  
 Свідоцтво про внесення суб'єкта  
 видавничої справи до державного реєстру  
 видавців, виготівників і розповсюджувачів  
 видавничої продукції серія ДК  
 за № 3751 від 01.04.2010 р.  
 04053, м. Київ, вул. Юрія Коцюбинського, буд. 4, к. 25,  
 тел. (+380-44) 234-78-54.