

ISSN 2223-5752

Науковий вісник

ІНСТИТУТУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ.
ПРОФЕСІЙНА ПЕДАГОГІКА

№ 08'2014

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 КВ № 17626-6476Р*

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

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. Стефаніка, Одеській Національній науковій бібліотеці імені М. Горького.

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

УДК 377(082)
ББК 74.56 я43
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, професор, 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 Єльникова** (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, професор, завідувач лабораторії ІПТО НАПН України), **Любов Карташова** (доктор педагогічних наук, професор, завідувач лабораторії ІПТО НАПН України), **Василь Ягупов** (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).

Відповідальний редактор

Лідія Гуменна

Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 8 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол.: **В. О. Радкевич** (голова) та ін.]. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 141 с. – Біб-логір. в кінці ст.

Усі права автори передають "Науковому віснику Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка"

ISSN 2223-5752

© Інститут професійно-технічної
освіти НАПН України, 2014

Розділ I

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

<i>Валентина Болгаріна</i> ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ФАКТОР ЙОГО РОЗВИТКУ	5
<i>Валентина Григор'єва</i> УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД.....	13
<i>Валентина Лозовецька</i> МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ.....	21
<i>Юлія Палькевич</i> УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ	28
<i>Ігор Мендзєбровський</i> СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В АУТСОРСИНГОВИХ ІТ-КОМПАНІЯХ.....	34
<i>Марк Шимановський</i> ПОНЯТТЄВИЙ АПАРАТ КОНТЕКСТУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ.....	40

Розділ II

МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

<i>Dmytro Aystrahanov</i> SIMULATION TRAINING CONTENT SKILLED WORKERS MACHINE PROFILE	47
<i>Volodymyr Anishchenko</i> THE OPEN VOCATIONAL TRAINING: MANAGERIAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS.....	53
<i>Марія Михнюк</i> МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН БУДІВЕЛЬНОГО ПРОФІЛЮ.....	58
<i>Марія Карп'юк</i> ЦІННІСНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ	65
<i>Mark Weintraub</i> INNOVATIVE APPROACHES TO VOCATIONAL TRAINING OF SKILLED WORKERS IN METAL PROCESSING IN THE VOCATIONAL-TECHNICAL SCHOOLS	74
<i>Тетяна Пятничук</i> ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОПОРЯДЖУВАЛЬНИКІВ БУДІВЕЛЬНИХ.....	81

Розділ III

ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Олександр Радкевич

**СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ В ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ88**

Віктор Шевченко

**ГОЛОВНІ КОНСТРУКТИ ЕЛЕКТРОННИХ ПРОГРАМНО-ПЕДАГОГІЧНИХ ЗАСОБІВ ЯК БАЗОВИХ
ЕЛЕМЕНТІВ ІНФОРМАЦІЙНОГО НАВЧАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА94**

Розділ IV

ПЕДАГОГ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ

Валерій Орлов

**ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГА У ВИМІРАХ КЛАСИЧНОЇ
МЕТОДОЛОГІЇ103**

Ганна Романова

**РОЗВИТОК ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-РОЗВИВАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАННЯ112**

Розділ V

ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

Людмила Пуховська

**ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЗАПРОВАДЖЕННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ РАМОК
КВАЛІФІКАЦІЙ120**

Андрій Селецький

**ДЕЯКІ ТЕНДЕНЦІЇ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИКІВ В
УКРАЇНІ В ІСТОРИКО-ФІЛОСОФСЬКОМУ ДИСКУРСІ.....128**

Вимоги до авторів.....138

Contents.....139

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

УДК 377.014.552

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ЯК ФАКТОР ЙОГО РОЗВИТКУ

Валентина Болгаріна,

*кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії управління професійно-технічною освітою
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

організаційна
культура, розвиток,
показники розвитку
організаційної
культури, типи
організаційної
культури.

Реферат

У статті викладено наявні в теорії та власні думки автора на значення організаційної культури для розвитку професійно-технічних навчальних закладів, ролі керівників у цьому процесі. Проаналізовано дані дослідження, проведеного лабораторією управління професійно-технічною освітою ІПТО НАПН України на базі ПТНЗ. Результати засвідчують, що серед основних ресурсів підвищення ефективності діяльності навчального закладу переважна більшість керівників вважають збільшення фінансування, вдосконалення нормативної бази на державному рівні тощо. Тобто йдеться в основному про зовнішні чинники. Однак з'ясовано, що недооцінюються важливі потенційні можливості організації діяльності самого колективу, значення розвитку організаційної культури у контексті сучасних суспільних вимог. На основі аналізу теоретичних джерел та стану розвитку організаційної культури у професійно-технічних навчальних закладах пропонуються деякі шляхи, методи її вдосконалення. Зокрема, підготовку керівників до управління розвитком організаційної культури, озброєння їх науковими знаннями та забезпечення належної компетентності у цій сфері діяльності.

Організаційна культура є однією з важливих сфер науки про управління. Дослідники цієї галузі знань одностайно оцінюють практичну значимість її для розвитку будь-якої організації. Це повною мірою стосується і навчальних закладів професійно-технічної освіти. Але, як свідчать результати нашого дослідження (застосовувались методи опитування, включеного спостереження, вивчення документації професійно-технічних навчальних закладів, стандартизоване інтерв'ю тощо), керівники ПТНЗ недооцінюють роль організаційної культури і її впливу на ефективність роботи навчального закладу. Серед основних ресурсів підвищення ефективності діяльності навчального закладу переважна більшість вважає покращення фінансування, вдосконалення нормативної бази на державному рівні. Тобто йдеться в основному про зовнішні чинники. Вбачається значний резерв для підвищення ефективності діяльності в якості роботи персоналу (а, отже, й у розвитку оргкультури) лише 31% опитаних. Проаналізувавши теоретичні джерела та сучасну практику діяльності професійних навчальних закладів, можемо зробити такі висновки. Педагогічні колективи як об'єкти управління і суб'єкти творення організаційної

культури вимагають: удосконалення форм організації колективної діяльності; вирішення проблем управління ПТО та забезпечення його цілісності через налагодження суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників; колегіального узгодження інтересів; дотримання норм етики – внутрішніх (у співтоваристві педагогів) і зовнішніх (визначають соціальну відповідальність за свої дії та наслідки); етичних норм спілкування та міжособистісної взаємодії, що сприяють зміцненню в колективі прогресивних ідеалів і цінностей; шліфується інтелект, система поглядів і переконань; створення демократичної атмосфери відкритості, за якої кожен член колективу має стати носієм усталених норм педагогічної діяльності. Мета статті – звернути увагу на важливу проблему розвитку організаційної культури ПТНЗ, що є малодослідженою та недооціненою як науковцями, так і практиками.

Розглянемо таку категорію, як розвиток. Як правило, суть його розкривається через поняття прогресивний і регресивний розвиток. Перший означає перехід від нижчого до вищого ступеня розвитку, від менш досконалого до більш досконалого. Це означає рух вперед. Регресивний означає зворотній процес – від

вищого стану до нижчого. Його характеризують: деградація, застій, зниження рівня організаційної культури. Таким чином, розвиток – рух від простого, нижчого рівня до складнішого, вищого. Орієнтація на розвиток, постійні зміни задля задоволення потреб особистості й суспільства складають основу управлінської діяльності в галузі освіти. Тут дуже важливо визначити орієнтири, глибоко зрозуміти основні характеристики загальної культури, в просторі якої існує й організаційна. Серед них варто відмітити три основні: культура є творінням людей, їхнього розуму та рук; культурі навчаються, її розвивають; процес її розвитку дуже повільний, на нього впливають багато чинників, як зовнішніх, так і внутрішніх, що вимагає адаптивного управління.

Отже, організаційній культурі як різновиду всезагального явища культури властиві названі характеристики, що відображають її головні закономірності. Наголошуємо на самоцінності людини як творця культури. Це положення означає й універсальний принцип, яким має керуватися суспільство, і право людини на культурний спосіб життя, на самореалізацію. Тому поцінування людини, всього персоналу організації, визнання її безперечного права на свободу, гідність, достойне життя – обов'язкова умова розвитку культури організації.

У результаті діагностики дійшли висновку про слабку теоретичну підготовку керівників до управління розвитком організаційної культури, недостатнє уявлення про стратегію, напрями, методи, технологію розвитку організаційної культури у професійно-технічних навчальних закладах.

Для оцінки стану розвитку організаційної культури рекомендували використати такі показники: наявність у колективі сформованих цінностей, етичних норм поведінки, що визнаються більшістю членів колективу; проведення певних заходів (семінарів, засідань педагогічних рад, методичних об'єднань тощо), присвячених формуванню культурних цінностей; наявність системи заохочення навчання, підвищення кваліфікації працівників та їхньої загальної культури; усталеність традицій, ритуалів, обрядів, пам'ятних дат в організації; наявність програми культурного розвитку персоналу;

підтримання постійного зв'язку з роботодавцями, соціальними партнерами, інвесторами; наявність позитивної репутації закладу в суспільстві, серед працівників; певні вимоги до організації робочого місця (чистота, облаштованість, естетика); чіткого розпорядку робочого дня; наявність вимог до трудової етики; можливість нормального харчування, відпочинку тощо. Це, звичайно, неповний перелік показників оцінювання рівня організаційної культури навчального закладу, але він може слугувати орієнтиром для аналізу її стану.

Принагідно зауважимо, що наведені вище показники рівня організаційної культури ефективніше використовувати шляхом експертної оцінки, спостереження та інших методів. Ми переконалися, що самооцінка керівників ПТНЗ досить суб'єктивна, не відповідає реальному стану. Так, 93,7% опитаних керівників ПТНЗ стверджують, що в їхніх колективах сформовані цінності й етичні норми визнаються більшістю, і лише 6,3% заперечують це. Досить високий показник (73%) щодо створення можливостей займатися науково-дослідною роботою, хоча, насправді, за експертними оцінками, цей показник удвічі менший. 87,3% респондентів стверджують, що в навчальному закладі є система заохочення до інновацій та творчості, але серед опитаних педагогів такої думки притримуються трохи більше 50%.

На основі результатів оцінювання наявної організаційної культури, з допомогою науковців, керівники ПТНЗ склали проекти стратегічного характеру, передбачаючи ними розвиток організаційної культури відповідно до потреб і викликів часу. В основу реалізації програми покладено субмодель розвитку організаційної культури ПТНЗ, що є складовою моделі «Управління розвитком професійно-технічної освіти в умовах ринкової економіки». Вона включає зміст та алгоритм упровадження в практику діяльності ПТНЗ заходів, спрямованих на розвиток організаційної культури. Створенню її передувало вивчення сучасного стану, обізнаності керівників з теорією та способами і методами її розвитку.

Після цього було розпочато процес упровадження запропонованої субмоделі в тих навчальних закладах, що визначені базовими для здійснення експериментальної

В. Болгаріна. Організаційна культура професійно-технічного навчального закладу як фактор його розвитку

роботи з розвитку організаційної культури, саме: Бердичівський професійний аграрний ліцей Житомирської обл. та Державний професійно-технічний навчальний заклад «Дніпродзержинський центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів». З учасниками експерименту було проведено тренінгові заняття з метою їх підготовки до запровадження програми розвитку організаційної культури.

Насамперед, ми допомогли зорієнтуватися керівникам, які типи організаційної культури вони бажають створювати у своїх колективах.

Українські дослідники Ю. Палеха, П. Шеремета, Л. Коніщенко визначають 4 основних характеристики організаційної культури:

дистанція влади: за великої дистанції між керівниками та персоналом збільшується ступінь соціальної нерівності, існує жорстка ієрархічна структура управління та централізація влади. Накази та розпорядження керівництва виконуються без обговорення. Критика дій керівництва практично не допускається. Низький ступінь дистанції влади означає наявність партнерства в управлінні, участь багатьох суб'єктів у керівництві організацією. В освітніх закладах ними виступають як члени педагогічного колективу, так і учнівське самоврядування, соціальні партнери. При прийнятті рішень управлінці дослуховуються до їхніх думок. Зрозуміло, що за демократизації та децентралізації управління дистанція влади має зменшуватись, і цей процес мусить ставати інтенсивнішим. Однак, як свідчать результати проведеної діагностики на констатувальному етапі дослідження, у закладах ПТО ще досі домінують залишки пострадянської системи, авторитарного управління і високої дистанції влади.

Більше того, як зазначає у своєму дослідженні Ю. Палеха, велика дистанція влади – характерна особливість національної організаційної культури. Керівник сприймається підлеглими як «батько», суворий та вимогливий. Він може собі дозволити те, що не дозволяється рядовим членам колективу (йдеться про умови праці, відпочинку тощо). Основою взаємовідносин між керівником і підлеглими у багатьох випадках стають не моральні цінності, а ступінь «наближеності» до керівництва. У

час розбудови в Україні нових суспільних відносин посилюється громадський контроль за владними структурами різних рівнів. Це вселяє надію на скорочення дистанції влади і зміцнення демократичних засад управління, гуманізацію відносин, що є важливими показниками високої організаційної культури в освітніх закладах зокрема;

рівень індивідуалізму – колективізму. Показник того, якою мірою члени організації керуються індивідуальними чи колективними інтересами. Тут варто дуже помірковано підходити до аналізу цього показника, бо він значною мірою характеризує стан організаційної культури. Крайнощі в оцінці можуть шкодити гармонізації відносин, психологічному клімату в колективі. Українцям часто приписують правило «моя хата скраю». Але події 2013–2014 років продемонстрували всьому світу, що це правило не стосується переважної більшості громадян країни. Хоча визнаємо, що для нас важлива особиста воля, певна незалежність. Заперечення права на особистісне є негуманним і не відповідає сучасним підходам до організаційної культури. Проте робота в колективі, вміння працювати в команді є необхідними організаційними цінностями. Це підкріплюється деякими показниками, які ми отримали на етапі діагностування стану організаційної культури в ПТНЗ;

прагнення до уникнення невизначеності. Як виявилось, значна частина персоналу схильна до регламентації, унормованості дій. За їх відсутності відчувається знервованість, розгубленість. У таких організаціях здебільшого панує консерватизм, підозріле ставлення до інновацій, ризику. Це підтверджується і результатами нашого дослідження. Принагідно зауважимо, що у ПТНЗ спостерігається тяжіння до виконання вказівок керівництва, а не турбота про прийняття правильного рішення. Навіть під час зустрічей науковців з керівниками ПТНЗ помітне їхнє прагнення отримати «рецепти» діяльності, а не більш широкі знання, стимул до самостійних роздумів. Така ж картина спостерігається і серед педагогічних колективів – догодити керівництву виконанням вказівки, а не прагнення якнайкраще виконати свої функції. Прояв конформізму серед настроїв педагогів

помічався, коли здійснювали опитування щодо базових цінностей;

статева відмінність. Цей параметр показує налаштованість колективу на чоловічий чи жіночий стереотип поведінки. Визнано, що чоловічому характеру властива більша рішучість, ризик, конкуренція тощо. Жіночому типу поведінки властиві більш м'які, «ніжні» цінності (турбота про слабких, співчуття тощо). Але необхідно уникати дискримінаційних проявів у ставленні до жінок, що нерідко виявляється в обмеженому доступі до влади, зверхності щодо їхніх можливостей тощо. У колективах ПТНЗ, як і в інших освітніх закладах, до складу персоналу входять багато жінок. Отже, керівникам доводиться враховувати ці особливості і використовувати їх сильні сторони для зміцнення організаційної культури.

Було запропоновано також типізацію, здійснену американськими дослідниками К. Камерон і Р. Куїнн. Вони класифікують типи організаційної культури так: кланова, адхократична, ієрархічна, ринкова. Для *кланового* типу характерним є надання переваги динамізму, гнучкості при прийнятті рішень, турбота про людей. Лідери в такій організації користуються переважно виховними методами впливу на персонал. Це особливо важливо для організацій освітньої галузі, до якої належать ПТНЗ. В організаціях з *адхократичним* типом ставка робиться на експериментування, ризик, новаторство, заохочується ініціатива та свобода. *Ієрархічна* культура характеризується наявністю формальних правил, офіційністю і спрямованістю на стабільність та контроль. *Ринковий* тип організаційної культури передбачає акцентування на зовнішніх зв'язках, але з умовою забезпечення стабільності і контролю. Лідери, як правило, спрямовують свою діяльність на жорстке виконання завдань, досягнення цілей. Серед організаційних цінностей перевага надається конкурентоспроможності, зовнішній репутації, успіху.

Оскільки ми розглядаємо розвиток ПТО у контексті ринкових відносин, то саме цей тип організаційної культури нас найбільше цікавить. Ось яку характеристику ринковому типу культури дає вітчизняний дослідник Ю. Палеха: «Ринкова культура базується на пануванні вартісних відносин. Керівники і персонал орієнтуються,

головним чином, на рентабельність. Ефективність діяльності того чи іншого підрозділу і співробітників визначається на основі вартісних показників, що пов'язані, насамперед, з витратами на виробництво» [1, с. 92]. Акцентуємо увагу на тому, що йдеться про організації виробничого напрямку, підприємства. Щодо освітніх організацій, то варто згадати думку відомого бразильського вченого, який стверджував, що етика має бути притаманна всім формам освітньої діяльності. Підготовку педагогів не можна зводити до тренування, суто технічної справи. Йдеться про необхідність формування загальнолюдської етики, а не лише про етичні принципи, підпорядковані тільки прибутку, так званій «етиці ринку». Саме перша має панувати в освітянській сфері, бо вона сприяє утвердженню в людських взаємовідносинах високої моралі. Для учнів украй важливо й корисно відчутти повагу й лояльність, з якою педагог може аналізувати чи критикувати позицію учня, свого колеги. Це стає прикладом для наслідування.

Зрозуміло, що в «чистому» вигляді перераховані типи та моделі трапляються дуже рідко. Насправді здебільшого існують комбіновані моделі. Але керівникам, які здійснюють цей напрям діяльності, потрібно знати типологію організаційної культури, характеристику її для визначення орієнтирів розвитку свого навчального закладу.

У ПТНЗ, що існують упродовж тривалого часу, організаційна культура вже сформована. Але, як правило, вона потребує подальшого розвитку, приведення у відповідність із внутрішніми і зовнішніми потребами. Перш ніж розробляти стратегію її розвитку, необхідно комплексно оцінити наявну культуру. Певні її компоненти можуть задовольняти інтереси навчального закладу, а деякі – навіть перешкоджати досягненню ефективної діяльності. Аналіз результатів оцінювання дає змогу намітити пріоритетні напрями розвитку організаційної культури, однак їх результативність можна оцінити лише в контексті комплексної оцінки діяльності ПТНЗ.

Роль керівника у розвитку організаційної культури залишається визначальною. Можливо, єдиною, справді важливою справою, яку роблять керівники, є створення культури та управління нею. Так вважає один із відомих теоретиків

В. Болгаріна. Організаційна культура професійно-технічного навчального закладу як фактор його розвитку

організаційної культури Е. Шейн. Відомо, що в умовах формування ринкових відносин кардинальних змін зазнає система цінностей як у суспільстві в цілому, так і на рівні колективів. Спостерігається тенденція до надання переваг прагматичному, споживацькому способу життя, його економічному аспекту. Вплив економічних, ринкових відносин досить значний. Іноді це «комерціалізує» освітнє середовище, що й призводить до згаданих результатів. Тут необхідно знаходити розумний баланс у ціннісних орієнтирах на особистість духовну і так звану економічну та прагматичну.

Результати нашого дослідження свідчать про наявність позитивного досвіду становлення та розвитку організаційної культури у багатьох навчальних закладах системи ПТО. До таких, зокрема, належить Державний ПТНЗ «Дніпродзержинський Центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів» (далі – ДЦППРК) Дніпропетровської обл., де чітко усвідомлюють, що базова культура особистості формується в культурному просторі, частиною якого є й організаційна культура. Особливо інтенсивно цей процес відбувається в період підготовки у навчальних закладах, зокрема, у професійних. Тож вони покликані забезпечити умови для формування і розвитку ключових компетентностей вихованців, серед яких – загальнокультурної. Потенційні можливості для її розвитку існують, але їх використання, на нашу думку, далеко не повне. Це – проблема, яка потребує вирішення. Важливою передумовою є розвиток культури управління навчально-виховним процесом, усім багатограним життям колективу навчального закладу. Це стосується й організаційної діяльності керівників ПТНЗ та інших суб'єктів управління.

Щоденно директор ПТНЗ займається величезною кількістю справ – дрібних і важливих, поточних і перспективних, адже життєдіяльність колективу навчального закладу, зовнішні зв'язки для забезпечення нормального його функціонування і є предметом управлінської діяльності керівника. Чи не найскладнішим завданням при цьому є визначення пріоритетів, не втрачаючи стратегічної спрямованості розвитку. Це вимагає чіткої організації роботи персоналу і, що не менш важливо,

самоорганізації керівника.

Організаційну культуру керівники ДЦППРК розглядають як важливу ланку управління навчальним закладом, усвідомлюючи, що рівень її залежить від наявності у колективі системи цінностей, поглядів та ідей щодо стратегії розвитку, способів, методів досягнення цілей. Важлива роль належить діловій етиці, психологічному клімату організації, налаштованості на творчість, інноваційну діяльність. Це сприяє позитивному сприйняттю нових ідей, потребі у дослідницькому підході до повсякденної роботи. У кожному колективі завжди є педагога, яким властиве прагнення до інновацій. Але цього замало. Необхідно зацікавити всіх членів колективу такою ідеєю, яка була б актуальною саме для даного навчального закладу.

Центр готує кваліфікованих робітників переважно для сфери обслуговування, для якої культура спілкування є необхідною складовою професійного успіху. Водночас, стиль спілкування в колективі є важливим компонентом організаційної культури. Тому впродовж трьох років проводився експеримент за проблемою «Формування комунікативної культури суб'єктів навчально-виховного процесу».

На думку директора Центру І. Донченко, починати експериментальну роботу можна лише тоді, коли забезпечується елементарний порядок у навчально-виробничому процесі. Інакше кажучи, для цього необхідний певний рівень організаційної культури, що й стало запорукою творчого ставлення до запровадження культурологічного підходу до діяльності. При цьому було взято до уваги рекомендації лабораторії управління професійно-технічною освітою ІПТО НАПН України та проведено певну підготовчу роботу. Насамперед: мотивували педагогічний колектив, переконали, що внесення у повсякденну роботу елементів науково-дослідної діяльності підвищить творчий потенціал колективу, розширить можливості застосування досягнень науки, а найперше – професійної педагогіки, психології, культурології освіти. Треба було стимулювати бажання членів колективу опанувати суть культурологічного підходу до освіти, постійно поповнювати базові

ультурологічні знання, що складають основу розвитку культури навчального закладу. Ця ідея об'єднала колектив і почала змінювати на краще систему цінностей, тобто створювалося мотиваційне підґрунтя, без якого неможливо викликати справжній інтерес.

При активній підтримці науковців, методичних працівників з'явилась змога виявити організаційно-педагогічні умови, що сприяли б ефективному впровадженню культурологічного підходу до управління. Для цього необхідно було забезпечити участь у створенні концепції (проекту, моделі) культурного розвитку ПТНЗ усіх його суб'єктів, їхню готовність до взаємодії в умовах гуманності, демократії, свободи творчості. Це означає наявність у них достатнього рівня загальної та педагогічної культури. Важливу роль відіграла віра в те, що реалізація наміченого проекту приведе до поліпшення якості діяльності навчального закладу, сприятиме особистісному культурному і професійному зростанню учасників. Від керівництва навчального закладу вимагалось опанувати вміння здійснювати культурологічний аналіз навчально-виховного процесу, систематизувати діяльність ПТНЗ, що дає змогу створити єдиний навчально-виховний, виробничий простір та умови дозвілля. У цьому разі вже не обійтись без застосування сучасного стилю, методів управління, адекватних поставленій меті, та принципів культури-відповідності. Робота над створенням таких умов була непростю. Але керівництво закладу сповна скористалося рекомендаціями науковців лабораторії управління професійно-технічною освітою ПТТО НАПН України, які здійснювали наукове керівництво експериментальною роботою. За результатами експерименту підготовлено методичний посібник [2], чільне місце у якому відведено організаційно-педагогічним умовам діяльності.

Прикладом серйозного ставлення до підтримання і розвитку організаційної культури як важливого фактора поліпшення результативності роботи є ДНЗ «Бердичівське вище професійне училище» Житомирської обл. Колектив цього навчального закладу серед ресурсів удосконалення своєї діяльності особливо виділив організаційну культуру. Цьому передувало ознайомлення керівників закладу з деякими теоретичними

положеннями, суттю організаційної культури та осмисленням її ролі у життєдіяльності колективу. На той час цей професійний навчальний заклад існував уже чимало років. Склалися певні традиції, сформувалися цінності, норми поведінки. Але було зрозуміло, що в період кардинальних змін у житті суспільства з'явилась необхідність працювати по-новому. Оскільки навчальний заклад є одним з найкращих в області, користується авторитетом серед учнів, їхніх батьків та роботодавців, постало завдання подальшого його розвитку. Колектив усвідомлював, що зупинятися на досягнутому – означало застій, а то й регрес. Тому було вирішено шукати резерви розвитку в максимальному використанні можливостей педагогічного колективу, підвищенні культури організації у цілому. Логічно прийшли до висновку про необхідність звернутися за підтримкою до науковців. Колектив мав певний епізодичний досвід співробітництва з ПТТО НАПН України. Керівники ВПУ звернули увагу на інформацію, яка була розміщена в електронному журналі «На допомогу керівнику ПТНЗ» на сайті ПТТО. Йшлося про те, що лабораторія управління професійно-технічною освітою цього Інституту розпочала дослідження проблеми розвитку організаційної культури ПТНЗ. Тут були викладені наукові обґрунтування важливості її для вдосконалення діяльності і пропозиція співпраці з науковцями. Вирішено було скористатися такою можливістю.

ВПУ за їх пропозицією було визначено експериментальною базою з названої теми. Погодивши з Інститутом спільний план експериментальної роботи, розпочали його втілення. Виходили з того, що кожна організація, що існує певний період, уже має сформовану організаційну культуру. Тому необхідно було оцінити стан (рівень) цієї культури, виявити її сильні та слабкі сторони.

Констатувальний етап експерименту почали з того, що науковцями були визначені критерії оцінювання розвитку організаційної культури, уточнені показники, які давали би можливість діагностувати її рівень. За допомогою анкетування, вивчення нормативних документів ВПУ, спостереження на так званому «поверховому» рівні (відображення історії організації, традицій, оформлення

В. Болгаріна. Організаційна культура професійно-технічного навчального закладу як фактор його розвитку

приміщення, лозунги, символи, обряди, культура спілкування тощо) було отримано певне уявлення про стан організаційної культури училища. Орієнтовно були визначені риси, що характеризують її домінуючий тип.

Проведений аналіз на даному етапі показав, що педагогічний персонал має вагомому частку спільних ідей, інтересів, цінностей. Так, ідею демократизації життя в колективі продемонстрували більше 80% опитаних. Зазначимо, що на відкрите запитання: «Що Ви пропонуєте для покращання організаційної культури?» були такі відповіді: «розвивати демократичні основи, взаємоповагу та культуру спілкування в колективі»; «демократичне керівництво, яке створює умови для взаємної поваги в колективі»; «об'єднання колективу як спільними завданнями, так і спільним відпочинком».

У ході практичних занять з педагогами мали змогу виявити найістотніші потреби членів педагогічного колективу. Як і передбачалось, це потреба у праці, творчості, спілкуванні, доброзичливості. Відповідно, в ієрархії вищих базових цінностей перші місця зайняли: доброзичливість, самостійність, універсалізм. Є спільні погляди на те, якими мають бути випускники ДНЗ «Бердичівське вище професійне училище». На перше місце переважна більшість поставила професіоналізм, за ним – освіченість, культуру. Можна сперечатися щодо ієрархії названих якостей, але, у цілому, педагогічна мета позиціонується правильно. Це ще раз підтвердило припущення, що завдання удосконалення управління ПТНЗ є невід'ємною ланкою модернізації ПТО, а організаційна культура – надійним інструментом удосконалення діяльності

персоналу.

У результаті проведеної роботи керівники та педагоги названих закладів показують ширше й ефективніше застосування рекомендованих методів розвитку організаційної культури: навчання персоналу (включені до планів роботи навчальних закладів питання розвитку культури організації, що знаходять своє відображення у змісті семінарів, нарад тощо). До цієї роботи активно залучаються науковці; спостерігається активне залучення до розроблення та реалізації програми розвитку організаційної культури членів персоналу різного рівня управління (методичних об'єднань, творчих груп тощо); удосконалюється система стимулювання (підтримка і заохочення самостійності, ініціативи, патріотизму щодо своєї організації); зростає відповідальність, приклад керівника як зразка ставлення до справи, рівень його управлінської культури; активніше використовується метод створення нових і підтримки існуючих традицій, норм поведінки, що підкріплюються в основних документах – статуті, правилах внутрішнього розпорядку навчальних закладів, спеціальних «кодексах честі». У Бердичівському ВПУ створено музей, в ДЦПРК практикують написання історії свого закладу.

Позитивно сприйняті керівниками концептуальна ідея та практичні рекомендації щодо подолання супротиву деякої частини колективу в процесі здійснення кардинальних інновацій, що стають нагальною потребою суспільного розвитку. Спостерігається розуміння напрямів і способів запровадження змін, що мають сприяти сталому розвитку організації, створенню нової системи цінностей, наповненню існуючих новим змістом.

Література

1. Палеха Ю. І. Ключі до успіху, або Організаційна та управлінська культури : навч. посіб. – 2-ге вид. доп. / Палеха Ю.І. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2002. – 337с. – С. 92.

2. Комунікативна культура суб'єктів навчально-виховного процесу професійно-технічних навчальних закладів : метод. посіб. за ред. В.І.Свистун, В.А. Григор'євої.

– К. : Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України, 2013. – 94 с.

3. Болгаріна В. С. Культура управління як складова модернізації професійної освіти / В.С. Болгаріна // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. праць. / редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін. – К. : Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України, 2011. – Вип. 1. – С. 101–112.

Реферат

Организационная культура профессионально-технического учебного заведения как фактор его развития

Валентина Болгарина,

*кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник
лаборатории управления профессионально-техническим
образованием*

*Института профессионально-технического образования НАПН
Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ
СЛОВА:**

организационная культура, развитие, показатели развития организационной культуры, типы организационной культуры.

В статье изложены существующие в теории и личные суждения автора о значении организационной культуры для развития профессионально-технического учебного заведения, роли руководителя в этом процессе. Проанализированы данные исследования, проведенные лабораторией управления профессионально-техническим образованием ИПТО НАПН Украины на базе ПТУЗ. Результаты свидетельствуют, что основными ресурсами повышения эффективности учебного заведения руководители считают увеличение финансирования, улучшение нормативной базы на уровне государства и т. д. Речь идет о внешних факторах. Но выяснено, что недооцениваются важные потенциальные возможности организации деятельности самого коллектива, значение развития организационной культуры в контексте современных общественных требований. На основе анализа теоретических источников и состояния организационной культуры в профессионально-технических учебных заведениях автор предлагает некоторые пути и методы ее совершенствования. В частности: подготовку руководителей к управлению развитием организационной культуры, вооружение их научными знаниями и обеспечение надлежащей компетентности в этой сфере деятельности.

Abstract

**Managerial culture of vocational educational institution
as a factor of development**

Valentyna Bolgarina,

*Ph.D. in Pedagogy, senior research fellow of the Laboratory of
vocational education management. Institute of Vocational Education
under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

KEY WORDS:

managerial culture, development, indicators managerial culture development, managerial culture types.

The article deals with the theory and the author's own thoughts of the importance of managerial culture for the development of vocational education, the role of leaders in this process. Data from a study conducted by the Laboratory Management vocational education IPTO NAPS Ukraine-based VET are analyzed. The results show that among the main resource efficiency of the institution vast majority of managers believe increased funding, improving the regulatory framework at the national level and so on. What is meant mainly to external factors. Figured out that underestimated the potential of the important activities of the group, to the development of managerial culture in the context of contemporary social requirements. On the basis of theoretical sources and state of managerial culture in vocational schools, the author proposes some ways, methods to improve it. in particular: training managers to control managerial culture development, arming them with scientific knowledge and ensuring adequate competence in this sphere.

References

1. *Palekha Yu. I. Klyuchi do uspikhu, abo Orhanizatsiyna ta upravlins'ka kul'tury : navch. posib. – 2-he vyd. dop. / Palekha Yu.I. – K. : Vyd-vo Yevrop. un-tu, 2002. – 337 p. – P. 92.*
2. *Komunikatyvna kul'tura sub"yektiv navchal'no-vykhovnoho protsesu profesiyno-tekhnichnykh navchal'nykh zakladiv : metod. posib. za red. V.I.Svystun, V.A. Hryhor"yevoyi. – K. : In-t prof.-tekh. osvity NAPN Ukrayiny, 2013. – 94 p.*
3. *Bolharina V. S. Kul'tura upravlinnya yak skladova modernizatsiyi profesiyanoi osvity / V. S. Bolharina // Modernizatsiya profesiyanoi osvity i navchannya: problemy, poshuky i perspektyvy : zb. nauk. prats. / redkol.: V. O. Radkevych (holova) ta in. – K. : In-t prof.-tekh. Osvity NAPN Ukrayiny, 2011. – Vyp. 1. – P. 101–112.*

УДК 377.014.54

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД

Валентина Григор'єва,

*кандидат педагогічних наук, доцент, старший науковий співробітник
лабораторії управління професійно-технічною освітою
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

управління, розвиток, система, концептуальний підхід, концептуальні основи, культуровідповідність, гуманітарні технології, інноваційний розвиток, моделі управління.

Реферат

У статті розкрито актуальність дослідження концептуальних основ управління розвитком професійно-технічної освіти як одного з можливих шляхів її оновлення, а отже, виходу з кризового стану.

Доказово підтверджено, що розвиток ПТО відбувається завдяки постійному впровадженню в неї сучасних інновацій. Важливо, аби розвиток здійснювався не спонтанно-хаотично, а був керованим за рахунок самокерування, чи відповідно до заданих параметрів – зовнішньо.

Розроблено і теоретично обґрунтовано сукупність положень, що розкривають прогностично значущі концептуальні основи управління розвитком ПТО. Логічно виведена множинна упорядкованість, системність концептуальних основ, що синтезують досягнення вітчизняної і зарубіжної теорії та практики управління розвитком ПТО.

Акцентується на освіті як частині проєкції, феномені культури. Розглянуто питання про співвідношення освіти та культури, потенціалу гуманітарних технологій, усунення помітної дисгармонії в розвитку інтелектуальної та духовно-моральної сфер особистості, девальвації культурних цінностей.

Головною ідеєю концептуального підходу до змін в освіті й управлінні визначено культуровідповідність. Саме вона концентрує навколо себе весь освітній простір, надаючи йому вектор руху, визначає мету, зміст, методи і форми всіх процесів – освіти, розвитку, управління, а також їх кінцеві результати. Ідея культуровідповідності входить у резонанс із провідними ідеями реконструкції професійної освіти, якими у світі й Україні є: орієнтація на загальнолюдські цінності, урахування культурних традицій, ідея гуманізації, варіативності (диверсифікації), випереджальної освіти.

У разі, коли культурні реалії переходять у нову якість, а освіта функціонує в колишніх формах, настає криза. Її суть – невідповідність частки (освіти) цілому (культурі) і, отже, стратегією виходу з кризи є приведення освіти у відповідність до вимог нової культури. Вирішити гармонійно проблему реконструкції освітнього й управлінського простору можливо тільки в умовах культуровідповідної освіти за допомогою гуманітарних технологій.

Наразі вже зрозуміло, що вивести професійно-технічну освіту із кризового стану шляхом її реформування та модернізації неможливо. Марно переключувати старе, потрібно створювати нове. Піддаючи системному аналізу ситуацію, що склалася з професійно-технічною освітою, ми сформувавши своє бачення даної проблеми. Оновлення системи можливе за умови вирішення проблеми не стільки зсередини, скільки зовні, в контексті її взаємодії з іншими складовими суспільних відносин. Адже професійно-технічна освіта є системою відкритою. Тому вона має різноманітні зв'язки із зовнішнім середовищем, підпадаючи і сприймаючи його вплив та впливаючи, у свою чергу, на нього. Отже, відбувається не що інше, як розвиток системи. Бажано, щоб він здійснювався не спонтанно, не хаотично, а був керованим за рахунок самокерування, чи відповідно до заданих параметрів – зовнішньо.

Сучасні автори (Л. Громова, Н. Калінікова, Ю. Козуб, Н. Родіонова,

С. Трапідцин, С. Хаткевич, Г. Шапоренкова та ін.) центральну проблему щодо управління освітніми системами вбачають у задачі вибору таких його моделей, що найбільш адекватно відповідали б сьогоденним трансформаційним ситуаціям. Але вирішення такої задачі ускладнюється через неоднозначне розуміння місії та ролі освіти, непослідовність у проектуванні освітніх практик, моделей розвитку освітніх систем, освітнього результату тощо.

З нашої точки зору, підтвердження якої ми знайшли в багатьох дослідженнях, розвиток ПТО відбувається за рахунок постійного впровадження в неї сучасних інновацій. Цілісна теорія управління розвитком ПТО як інноваційного процесу поки знаходиться в стадії становлення. Окремі її аспекти представлені в працях зарубіжних і вітчизняних учених, зокрема, таких: Л. Абалкін, І. Акофф, В. Андрущенко, Г. Дмитренко, П. Друкер, В. Лутай, Г. Мінцберг та ін.

Виходячи із вищезазначеного і враховуючи обмежені розміри викладу

матеріалу, ми не заглиблюємося в детальний опис того, що нами в даному контексті зроблено. Мета статті полягає у короткій репрезентації аналітичних результатів дослідження зазначеної проблеми.

Розроблення концептуального підходу до управління розвитком ПТО уможлиблюється завдяки змістовому аналізу тих процесів, явищ і речей, що криються за поняттями: «розвиток», «управління», «освіта», «система», «концепція». Здійснення такого аналізу виявилось завданням надзвичайно складним; здебільшого ускладнення спричинялися не через термінологічну плутанину, дефініційну суперечливість та невизначеність у трактуваннях понять. Цей факт завжди має місце щодо будь-якого терміна і є атрибутивною характеристикою наукового дослідження. Складність задачі полягала в наявності досить великої кількості досліджень (до речі, різноманітних за галуззю наукового знання), в яких тема, предмет і зміст фактично виконаної роботи не корелюють між собою, не узгоджуються і не відповідають один одному. До цього треба додати невиправдано вільне вживання наукових термінів, зокрема: «концепція», «теорія», «концептуальний підхід», «система», «модель», «стратегія» тощо. Автори у своїх наукових доробках доволі часто вживають їх у ролі синонімів.

Досліджуваний матеріал складно було синтезувати. Через це утопічним ставало здійснення операцій систематизації нових знань, класифікації, узагальнення; неможливими – порівняння, конкретизація та віднесення досліджуваного об'єкта до того чи іншого поняття, з точки зору його класифікаційної ознаки. Долати перешкоди доводилося за рахунок використання наукових припущень, варіативного розгляду важливих для нас положень, що не набули у тому чи іншому дослідженні конкретики; абстрагування від деяких неістотних сторін, характеристик й ознак на користь істотно-визначальних. Звісно, така робота потребувала великого розумового напруження, значної витрати часу, серйозних фізичних зусиль й уникнення певної мовної надлишковості, аби детально пояснити, логічно й послідовно описати, обґрунтувати і розкрити ті узагальнення, яких ми припускалися, аналізуючи численні суперечливі напрацювання з проблем управління розвитком освітніх систем,

концептуальних підходів до оновлення управління, моделей освітніх систем і технологій управління ними.

Концептуальні засади становлять множинне упорядковане утворення. Воно набуває ознак системності завдяки логіці дослідника, який з розрізнених наукових основ і положень робить їх відбір, але не довільно, а цілеспрямовано, аналітично і конструктивно. Відібрані елементи дослідник піддає порівнянню за критеріями супідрядності, цілого-частини, розмірності, істотних і другорядних зв'язків тощо. Оформлення і теоретичний опис уявно змодельованої нами множинності концептуальних засад мовою науки не завжди задовольняли автора за критеріями гармонійності та естетичності конструкції. Це є свідченням того, що концептуальні засади утворюють систему, а не просто структуру. Доречно зазначити, що «концептуальні засади як система» є абсолютно новим напрямом дослідження, яким наука ще не займалася.

До кола концептуальних основ управління розвитком ПТО мають увійти ідеї, теорії, парадигми, підходи, принципи, тенденції, напрями, чинники тощо. Достатньо побіжного погляду лише на перелік об'єктів наукового пошуку, щоб пересвідчитися у невизначеності за кількісним складом тих завдань (вже не кажучи про їх змістове наповнення), що постають на шляху дослідження цих об'єктів, кожний з яких є структурним утворенням. Отже, вирішити масштабні за широтою охоплення і значні за вагомістю надзадачі такого дослідження можна колективними зусиллями науковців лабораторії.

Процеси світоглядної, соціальної, економічної, політичної трансформацій України, позитивні та негативні тенденції процесу її входження у світовий економічний та культурний простори вимагають формування та реалізації відповідної сучасним проблемам парадигми освіти. Усе більшого поширення і вагомості в освіті зараз набувають парадигми її гуманізації та демократизації. У нашому дослідженні вони є основоположними, займають чільне місце серед засад управління розвитком професійно-технічної освіти. Наша позиція лежить у руслі світових змін, що охопили сферу освіти й управління її розвитком. З-поміж таких змін

можна виділити три провідних тенденції:

світова тенденція зміни освітньої парадигми, пов'язана з кризою класичної моделі освіти. Вектор змін спрямований на розвиток теорії комунікації та гуманітарних технологій, їх застосування в освіті;

інтеграція освіти у світову культуру, створення загальноєвропейського освітнього простору, зміцнення міжнародних зв'язків, створення асоціацій освітніх закладів, співтовариств викладачів і учнів тощо;

трансформації світових систем освіти, з точки зору їх більшої відкритості, підсилення участі громадських інститутів в управлінні освітою, підвищення автономності освітніх закладів, диверсифікації видів освітньої діяльності, змісту, форм і способів отримання освіти [4, с. 43–44].

Епіцентр наукових досліджень і практичних інтересів у проблемному полі сучасної освіти зміщується від high tech (високих технологій) до людини, а точніше – до гуманітарних технологій, спрямованих на зміну свідомості людини, її світосприйняття. Актуальними стають процеси підсилення загальнокультурного змісту освіти, що пов'язано з розумінням феноменів культури, рефлексією «себе в ній», поліфонічним світобаченням. На сьогодні вирішення такої акме-задачі нам вбачається єдиним способом – усуненням диспропорції у професійній підготовці сучасних фахівців. Відтак, необхідно забезпечити гармонійне співвідношення між знаннями, почуттями та творчими діями особистості.

Реальна педагогічна практика свідчить, що найелітніша освіта, позбавлена принципу випереджального розвитку культурного компонента, не в змозі врівноважити той дисбаланс між розвитком інтелектуальної і моральної сфер особистості, який упродовж десятиліть поширювався в освіті і далі зростає. Йдеться про неспроможність прагматичної когнітивно-інформаційної освіти, якою вона залишається понині, надати повноцінного розвитку особистісним якостям, перш за все, таким, як професійна відповідальність за прийнятті рішення та їх наслідки, усвідомлена самостійність, суб'єктність, духовна свобода.

Отже, на часі найактуальнішою є необхідність розроблення управлінських моделей, що зможуть забезпечити розвиток

особистості та підсилять її творчий потенціал в інноваційних процесах. Власне, сам процес управління навчальним закладом, обґрунтовано доводять С. Трапідин і Л. Громова, в разі актуалізації інноваційного потенціалу суб'єктів освіти, вибудовується абсолютно в особливий, особистісно-орієнтований спосіб. Це коняре-тизує вимоги до створення сучасних систем управління в контексті гуманітарних технологій [4, с. 43].

Здійснений аналіз (М. Булинський, Л. Громова, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, В. Єрмоленко, Я. Камінецький, В. Кремень, В. Луговий, С. Ніколаєнко, Н. Ничкало, Л. Пуховська, С. Трапідин, В. Феценко, Н. Щелікова та ін.) теорії і практики управління освітою та перспектив їх розвитку в кінці ХХ ст. – початку ХХІ ст. дає змогу побачити якісно нові позиції у вирішенні питань трансформації управлінських моделей. А саме: змінюється акцент взаємовпливу стратегії та структури. Управління освітньою установою в епоху змін потрібно починати з розроблення стратегії розвитку людського капіталу, підлаштовуючи під неї структуру управління. Цей умовивід повністю співпадає з нашою позицією щодо визначальної ролі людського ресурсу, інтелектуального капіталу, професійної компетентності педагогів і адміністрації у вирішенні управлінських завдань розвитку ПТО.

Наразі практика істотно випереджає науку. Вчені ще тільки виявляють, обґрунтовують, перевіряють та аналізують можливі сценарії розвитку ПТО, стратегії, моделі та концепції управління цим розвитком, а практики вже мають, хоч і поодинокий, однак цінний досвід інноваційної роботи. Не тільки ПТНЗ, а й різні школи (успіху, бізнесу, коучингу, спілкування тощо), асоціації, навчально-тренінгові центри різних форм власності і напряду використовують нові організаційні форми, методи, засоби і моделі роботи з людьми різних вікових категорій.

Так, серед нових видів управлінської діяльності, які розвиваються на практиці, можна назвати: 1) управління знаннями, завданням якого є акумулювання інтелектуального капіталу, виявлення та поширення досвіду, обмін наявною інформацією, її поглиблення, збагачення й

оновлення, створення інтерактивного навчального середовища, де люди постійно діляться своїми знаннями, використовуючи усі умови для засвоєння нових знань; 2) управління бізнес-процесами, що, по суті, є відповідною реакцією освіти на запити зовнішнього і внутрішнього середовищ; 3) інноваційний менеджмент, основу якого становить урахування взаємозалежності і взаємозв'язків між суб'єктами й об'єктами інноваційної діяльності та який передбачає формування інноваційної управлінської культури; 4) реалізація концепції проактивного управління, де головною ідеєю виступає випереджувальне управління, що базується на прогнозуванні ситуацій та виявленні тенденцій розвитку зовнішнього і внутрішнього середовищ та інші.

Цей досвід чекає на своїх дослідників, потребує аналізу, систематизації й узагальнення. Але вже сьогодні різні інноваційні ідеї, підходи, форми і методи управління навчально-виховним процесом створюються і активно практикуються багатьма ПТНЗ. До прикладу, можна навести Дніпродзержинський центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів (Дніпропетровська обл.), ПТУ № 50 м. Карлівка (Полтавська обл.), Роменське вище професійне училище (Сумська обл.), моделі управління яких містять різні інноваційні ідеї, підходи, відображені в інноваційному досвіді роботи цих закладів.

З огляду на викладене, нам видається логічним розуміння розвитку освіти, як інноваційного процесу. Для управління інноваційним розвитком освіти важливо відслідковувати не тільки сам процес інновацій, що на сьогодні переважає в освітній практиці, а й оцінювати результати інноваційної діяльності суб'єктів. Інноваційний процес, безумовно, має місце в роботі керівників навчальних закладів, викладачів, майстрів виробничого навчання. Припускаємо, що він ще не набув тієї «критичної маси», коли кількість переходить у якість. Маємо на увазі якість підготовки випускників, яка дотепер визначається сумою засвоєних знань і вмінь, переважно в інтелектуальній сфері. Звідки ж узятися дереву, якщо його не посадити? Так і з мораллю та духовністю, якщо їх не культивувати.

Дійсно, існує помітна дисгармонія в розвитку інтелектуальної та моральної

культури людини, дефіцит гуманності в самому фундаменті науково-технічної цивілізації – у відносинах між людьми. Саме тому в нашій країні активно здійснюється процес девальвації культурних цінностей. Різкий злам соціальних відносин змінив усталені норми і правила.

Багато вчених і викладачів визначають, що основними причинами сучасної кризи в освіті є обмеженість світобачення, невміння відчувати і дивуватися, прагнення все пояснити тільки за допомогою науки. Це породжує кризу духу. Руйнується емоційно-ціннісна сфера як учнів, так і викладачів. Освітня криза викликана не просто екологічними і фінансовими труднощами, а, насамперед, докорінними змінами в системі цінностей.

Ситуація, що склалася в освіті, вимагає високого життєвого прориву, критичної рефлексії, активності та ініціативи кожного з нас. І це наочно показали події, що відбувалися у грудні лютому в нашій країні, – революція Гідності та Майдан. Результати численних досліджень також свідчать про те, що в системі освіти все помітнішими стають антитехнократичні тенденції і прагнення до відродження гуманістичних традицій.

Виконано чимало фундаментальних і прикладних досліджень, в яких аргументовано доведено, а досвід кількох поколінь переконує, що традиційна освіта не розвиває вміння мислити самостійно і критично, творчо і контекстуально. Крім того, учні на практиці неспроможні користуватися отриманими знаннями, у них нерозвиненими залишаються можливості вирішення моральних проблем, міжособистісних конфліктів, соціального спілкування. Необхідним є зміщення основного акценту із засвоєння інформації на розвиток самостійного, критичного і рефлексивного мислення, а не просто використання готового знання. За тоталітарної системи не одне покоління жадало свободи, а коли сьогодні свобода настала, виникла нова проблема – з'ясувалося, що моральність і свобода не обґрунтовують одна одну. Необхідно готувати молодих людей до гідного людського існування в умовах свободи. Сучасна ситуація об'єктивно висуває на перший план духовну проблему, пов'язану з формуванням нового ставлення до життя.

Завдання практичного впровадження

нових підходів до управління сучасним навчальним закладом, вимоги щодо створення умов для інноваційного розвитку освіти змушують по-новому поглянути на питання потенціалу гуманітарних технологій у підвищенні ефективності діяльності освітніх організацій та управління ними.

Зрештою, зрозуміло, що ні сучасно оформлені інтер'єри навчальних приміщень, ні нове обладнання шкільних лабораторій, ні статус елітності навчального закладу не вирішать проблему втрати духовності, а високий професіоналізм не компенсує браку соціальної відповідальності. Тому дедалі частіше прогресивна думка звертається до великих ідей культуровідповідності освіти, піднімаючи питання про співвідношення освіти і культури. Реалізація гуманітарних технологій в управлінській діяльності лежить у контексті пошуку відповідей на ці питання, адже передбачає врахування особистісних цінностей, розвитку людського капіталу.

У створенні концептуального підходу ми враховували світові тенденції та стратегії розвитку освіти, модернізації її моделей управління та зарубіжний досвід управління розвитком професійної освіти [1; 2; 3; 6]. Це дало нам змогу виявити, що в основу моделей розвитку професійної освіти країн Євросоюзу покладено ідеї та принципи гуманізму, демократії, децентралізації, культуровідповідності та полікультурності.

Зазначені ідеї актуалізують ціннісний підхід до управління розвитком ПТО. Тому принципового значення набуває зміщення акцентів з освіти, яка розвиває культуру корисності (знання, уміння, навички тощо), на освіту, що формує культуру, перш за все, духовно-гуманних цінностей.

Усе вищезазначене дає змогу зрозуміти обґрунтованість вибору нами теоретичних положень, парадигм, підходів тощо, які є концептуальними засадами управління розвитком ПТО. У будь-якому творенні людської думки, процесу, діяльності системоутворюючою віссю є ідея.

Головною ідеєю нашого підходу до змін в освіті й управлінні є культуровідповідність. Ця ідея вічна. І в різні історичні епохи вона ніколи не втрачала своєї актуальності, оскільки на кожному етапі розвитку цивілізації вирішувалася по-різному. Саме ідея

концентрує навколо себе весь освітній простір, надаючи йому вектор руху. Вона визначає мету, зміст, методи і форми всіх процесів – освіти, розвитку, управління, а також їх кінцеві результати.

Кінцевий результат ПТО – підготувати такого випускника, який би за основними особистісними характеристиками відповідав сучасним досягненням культури, у тому числі й досягненням високотехнологічних виробництв. Адже останні – теж культура, тільки її матеріальна складова. Між ідеєю та кінцевими результатами є мета, яка операційно визначає, спрямовує і забезпечує всю діяльність у досягненні кінцевого результату. Умови досягнення створює управління.

Предмет нашого дослідження ґрунтується на методології системного, культурологічного, гуманітарного, синергетичного, діяльнісного підходів. Становлення концептуальних позицій базується на: загальній методології педагогічної науки (В. Загвязинський, В. Краєвський, І. Лернер, М. Скаткін та ін.); культурно-історичній антропології (К. Леві-Стросс, В. Пропп та ін.);

концепції поліхромності культурного простору (А. Гуревич, Ю. Лотман, І. Яковенко та ін.); концепції свідомості й самосвідомості (В. Алахвердов, В. Зінченко, І. Кон, В. Столін та ін.); концепції індустріального і постіндустріального суспільства (Д. Белл, Д. Гвішіані, Г. Маркузе, С. Микулинський, О. Тоффлер та ін.); методології інноваційної діяльності (В. Загвязинський, В. Ляудис); основах теорії систем (Р. Акоф, Л. Берталанфі, У. Уйомов та ін.); загальних положеннях теорії управління людськими ресурсами (Р. Петерсон, Л. Трейси, Е. Шейн та ін.).

Теоретичні положення полягали у наступному. Педагогічну думку повсякчас, і особливо в періоди реформування, цікавило питання генезису освіти. Саме тому в педагогічній науці виник напрям, що розглядає зв'язки освіти з іншими підсистемами, в межах якої актуалізувалося питання про співвідношення освіти й культури. Цінне надбання педагогіки містить потужний пласт, який увібрав у себе філософські, соціологічні, педагогічні обґрунтування освіти як частини, проекції, феномена культури.

Наша дослідницька позиція виходить із логіки саме такого підходу до реконструкції ПТО, управління її розвитком у контексті культури. Із цих позицій можна дійти до корінних причин кризового стану освіти і запропонувати сучасні шляхи виходу з нього. Вирішити гармонійно проблему оновлення і реконструкції освітнього й управлінського простору можливо тільки в умовах культуровідповідної освіти за допомогою гуманітарних технологій.

Ідея культуровідповідності входить у резонанс із провідними ідеями реконструкції професійної освіти, якими у світі й Україні є: орієнтація на загальнолюдські цінності, ідея гуманізації, ідея варіативності (диверсифікації), урахування культурних традицій, ідея випереджальної освіти.

Суть кризи сучасної освіти полягає в завершенні актуальності культурної освітньої парадигми. Вона цілком задовольняла індустріальну культуру, для якої й була створена. Тому на часі важливою є проблема приведення всіх структурних і змістових компонентів освіти у відповідність із ознаками постіндустріальної (нової) культури.

Методологічною основою приведення освіти у відповідність із актуальною культурою є ідея культуровідповідності, яку свого часу висунули Я. Коменський й І. Песталоцці, та «досвід педагогічної антропології» К. Ушинського. Саме вони лягли в основу культурологічного підходу в освіті (60-ті рр. ХХ ст.). Його основоположники (В. Краєвський, І. Лернер, М. Скаткін та ін.) актуалізували проблему змісту освіти. Таким змістом, на думку його авторів, має стати не лише наука, а й педагогічно адаптована культура в цілому.

Сучасні моделі освіти й управління нею раціональні, як культура, що їх породила. На цю бездушну раціональність свого часу нарікав О. Шпенглер, відмічаючи, що «мозок бере кермо влади, тому що душа вийшла у відставку» [7, с. 463].

Згідно із законом, «ціле-частка», підсистема – це «зліпок» цілого, тобто ізоморфна за своїми істотними характеристиками до культури як системи. Тому освіта має бути відповідною культурі. У разі, коли культурні реалії переходять у нову якість, а освіта функціонує у в колишніх формах, настає криза. Її суть –

невідповідність частки (освіти) цілому (культурі) і, отже, стратегією виходу з кризи є приведення освіти у відповідність до вимог нової культури.

Концепція управління культурою важливіша, ніж управління системами, процедурами і заходами. Безперечно, сучасні високотехнологічні виробництва, найскладніші інформаційні, фінансові, соціоінженерні та інші системи для успішного функціонування потребують професійної майстерності, широких компетенцій, швидкості реакцій, вишколеності й точності. Проте детальніше вивчення показує, що навіть суто прагматичні структури і новоутворення нашої когнітивної сфери перебувають на глибоких ціннісних засадах. Без них ми ризикуємо втратити все, навіть життя, коли трапляються технологічні катастрофи типу Чорнобиля. Адже елементарна безвідповідальність, що приводить до них, є не що інше, наголошує М. Поташник [5, с. 124–125], як сигнал, котрий свідчить про не сформованість ціннісних основ особистості. Не рефлексивно використовуючи ядерну енергію, космічні технології, військову техніку, зброю та інше людина стає небезпечним чинником глобальних катастроф, ризиків не тільки техногенних, а й соціальних, політичних, екологічних, професійних, тим самим, поставивши себе перед проблемою виживання, у прямому смислі одвічного питання: «Бути чи не бути?».

Причини подібних колізій і катаклізмів найчастіше криються в інтелектуалізованому характері ПТО. Розвиток свідомості та самосвідомості залишається, на жаль, поза цілями організованої системи освіти. У результаті, засвоївши глибини знань, особистість, «необтяжена» рефлексією, стає небезпечною як для самої себе, так і для оточуючих, перетворюючись на освіченого невігласа.

Тому використання управлінських моделей, заснованих на культуровідповідних, гуманітарних підходах, що здатні нарошувати й використовувати ціннісний потенціал людини, стає все більш актуальним.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити такі висновки: управління, засноване на гуманітарних технологіях, дає змогу в умовах діалогу апелювати до спільних інтересів і цінностей, що визначає

створення в освітній установі сприятливої атмосфери співробітництва, мотивує до зростання інноваційної активності педагогічного колективу; оскільки культура поліхронна, то й освітній простір не повинен носити універсального характеру: культурна поліхронність мусить бути адекватно представлена пропорційним існуванням різних освітніх й управлінських моделей; без нової за своєю суттю, гуманістичної за змістом освіти, заснованої на нових цінностях, вести мову про якість підготовки кваліфікованого конкуренто-спроможного робітника безглуздо. Якість неминуче буде

невисокою, в чому ми вкотре пересвідчуємося на досвіді сумних наслідків непрофесійної поведінки фахівців різного профілю, коли вирішуємо свої побутові або професійні питання; нова управлінська парадигма в ПТО, за умов ринкової економіки, формується як спосіб якісного прориву у світ знань, культури пізнання та усвідомлення факту набуття управлінням нової суті, як засіб надбання та використання інтелектуального капіталу. Саме з такими способами пов'язують майбутнє національних систем освіти, а отже, й економіки більшості країн світу.

Література

1. *Каплун А.* Развитие систем подготовки квалифицированных работников в Болгарии и Польше (конец XIX–XX ст.) : монография / за ред. Н. Ничкало, А. Каплун. – Тернопіль, 2009. – 472 с.
2. Модернізація педагогічної освіти в європейському та євроатлантичному освітньому просторі : монографія / [авт.кол.: Н. Авшенюк, О. Кудін, О. Огієнко та ін.]. – К. : Пед. думка, 2011. – 232 с.
3. *Ривчун Т. Е.* Модели управления в системе профессионального образования (зарубежный опыт) / Т. Е. Ривчун. // Вестник Томского гос. ун-та. – 2009. – №328. – С. 135–139.
4. *Трапицын С. Ю.* Новое управление для новой школы / С. Ю Трапицын, Л. А. Громова // Вестник Герценовского ун-та. – 2010. – № 1. – С. 43–51.
5. Управление качеством образования : практикоориентированная монография и метод. пособие / М. М. Поташник, Е. А. Ямбург, Д. Ш. Матрос и др. – М. : Пед. общ-во России, 2006. – 448 с.
6. *Фещенко В. В.* Проблемы управления развитием региональных систем образования в условиях социально-экономической модернизации / В. В. Фещенко, Н. Ю. Щеликова // Вестник Бердянского государственного ун-та. – 2012. – Т. 3, №3. – С. 203–209.
7. *Шпенглер О.* Закат Европы / О. Шпенглер. – Новосибирск : Наука, 1993. – 521 с.

Реферат

Управление развитием профессионально-технического образования: концептуальный поход

Валентина Григорьева,

кандидат педагогических наук, доцент, старший научный сотрудник лаборатории управления профессионально-техническим образованием Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: управление, развитие, система, концептуальный подход, концептуальные основы, культуросообразность, гуманитарные технологии, инновационное развитие, модели управления.

В статье раскрыта актуальность исследования концептуальных основ управления развитием профессионально-технического образования как одного из возможных сценариев его обновления, а следовательно и выхода из кризисного состояния. Доказано, что развитие ПТО происходит за счет постоянного внедрения в него современных инноваций. Развитие должно быть не спонтанно-хаотичным, а управляемым посредством самоуправления, или в соответствии с заданными параметрами – внешне. Разработана и теоретически обоснована совокупность положений, раскрывающих прогностически значимые концептуальные основы управления развитием ПТО. Логически выведена множественная упорядоченность, системность концептуальных основ, синтезировавших достижения отечественной и зарубежной теории и практики управления развитием ПТО. Образование рассмотрено как часть, проекция, феномен культуры. Актуализирован вопрос о соотношении образования и культуры, потенциала гуманитарных технологий, устранения имеющейся дисгармонии в развитии интеллектуальной и духовно-нравственной сфер личности, девальвации культурных ценностей.

Ведущей идеей концептуального подхода к изменениям в образовании и управлении есть культуросообразность. Именно она концентрирует вокруг себя все образовательное пространство, придавая ему вектор движения, определяет цель, содержание, методы и формы всех процессов – образования, развития, управления, а также их конечные результаты. Идея культуросообразности резонирует с ведущими идеями реконструкции профессионального образования в мире и Украине: ориентация на общечеловеческие ценности, учет культурных традиций, идея гуманизации, вариативности (диверсификации), опережающего образования. Когда культурные реалии переходят в новое качество, а образование функционирует в прежних формах, возникает кризис. Он состоит в несоответствии части (образования) целому (культуре), следовательно, стратегия выхода из кризиса – приведение образования в соответствие с требованиями новой культуры. Решить гармонично проблему реконструкции образовательного и управленческого пространства возможно только в условиях культуросообразного образования с помощью гуманитарных технологий.

Abstract

Management of vocational education: conceptual approach

Valentyna Grygoryeva,

*Ph.D. in Pedagogy, associate professor senior research fellow of the
Laboratory of vocational education management.
Institute of Vocational Education under the National Academy of
Pedagogical Sciences of Ukraine*

KEY WORDS:

management,
development, system,
conceptual approach,
conceptual framework,
culture conformity,
humanitarian
technologies,
innovative development,
management model.

The article deals with the relevance of the study of conceptual bases of management of development of vocational education as one of the possible scenarios for its renewal, and therefore out of the crisis.

It is proved that the development of VET is due to the constant introduction of a modern innovation. Development should not be spontaneously chaotic, and is controlled by the government, or in accordance with the specified parameters – externally.

Developed and theoretically substantiated a set of provisions that reveal prognostically significant conceptual foundations of management of the development of VET. Inferred multiple ordering, systematic conceptual framework to synthesize the achievements of domestic and foreign theory and practice of development of VET.

Education is considered as part of the projection, a cultural phenomenon. Updated the question of the relationship between education and culture, the capacity of humanitarian technologies, eliminating the existing disharmony in the development of intellectual and spiritual and moral spheres of the person, the devaluation of cultural values.

The leading idea of a conceptual approach to the changes in the formation and management have kulturosoobraznosti. That it is centered around all educational space, giving it a motion vector defines the purpose, content, methods and forms of all processes – education, development, management, as well as their results. Kulturosoobraznosti idea resonates with the leading ideas of the reconstruction of vocational education in the world and in Ukraine: focus on human values, cultural considerations, the idea of humanization of variation (diversification), advanced education.

When cultural realities are moving into a new quality, and education functions in the previous form, there is a crisis. He is part of the non-compliance (education) whole (culture), therefore, the exit strategy from the crisis - bringing education into line with the new culture. Harmoniously solve the problem of reconstruction of the educational and administrative space is possible only in conditions kulturosoobraznogo education through humanitarian technologies.

References

1. *Kaplun A. Rozvytok system pidhotovky kvalifikovanykh robitnykiv u Bolhariyi i Pol'shchi (kinets' XX–XXI st.): monohrafiya / za red. N. Nychkalo, A. Kaplun. – Ternopil', 2009. – 472 p.*
2. *Modernizatsiya pedahohichnoyi osvity v yevropeys'komu ta yevroatlantychnomu osvitu'omu prostori: monohrafiya / [avt.kol.: N. Avshenyuk, O. Kudin, O. Ohiyenko ta in.]. – K. : Ped. dumka, 2011. – 232 p.*
3. *Ryvchun T. E. Modely upravlenyya v systeme professyonal'noho obrazovanyya (zarubezhnyy opyt) / T. E. Ryvchun. // Vestnyk Tomskoho hos.un-ta. – 2009. – № 328. – P. 135–139.*
4. *Trapytsyn S. Yu. Novoe upravlenye dlya novoy shkoly / S. Yu. Trapytsyn, L. A. Hromova // Vestnyk Hertsenovskoho un-ta. – 2010. – №1. – P. 43–51.*
5. *Upravlenye kachestvom obrazovanyya : praktykooryentirovannaya monohrafiya y metodycheskoe posobyе / M. M. Potashnyk, E. A. Yamburh, D. Sh. Matros y dr. – M. : Ped. ob-vo Rossyy, 2006. – 448.*
6. *Feshchenko V. V. Problemy upravlenyya razvytyem rehyonal'nykh system obrazovanyya v uslovyakh sotsyal'no-ekonomycheskoy modernyzatsyy / V. V. Feshchenko, N. Yu. Shchelykova // Vestnyk Berdyanskoho hosudarstvennoho un-ta. – 2012. – T. 3. – №3. – P. 203–209.*
7. *Shpenhler O. Zakat Evropy / O. Shpenhler. – Novosybyrsk : Nauka, 1993. – 521 p.*

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КАР'ЄРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

Валентина Лозовецька,

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

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

кар'єра, особистість, фахівець, професійне становлення, планування, кар'єрні технології, техніки психологічного впливу, Я-концепція.

Реферат

У статті висвітлено теоретико-методологічні аспекти процесуальної сутності кар'єри майбутніх фахівців, її організаційний, особистісний і соціальний аспекти. Акцентовано увагу на відсутності цілісної й системної теорії щодо успішного професійного розвитку і планування кар'єри майбутніх фахівців. Розглядаючи кар'єру як складний феномен у життєдіяльності людини, доведено, що успішність кар'єри особистості має передбачати її системну спрямованість на ефективний професійний розвиток на всіх етапах становлення, навчання практичним умінням і навичкам щодо реалізації кар'єрних технологій, визначення особистісних кар'єрних установок та умов їх реалізації з урахуванням сучасних професійних цінностей і реалій, індивідуальних її здібностей та можливостей; розроблення механізмів відповідного психолого-педагогічного супроводу майбутніх фахівців в умовах варіативного освітнього середовища, зокрема, технік психологічного впливу на формування адекватної адаптивної поведінки особистості в конкретних умовах професійної діяльності. Успішність кар'єри майбутніх фахівців можлива за умови активного професійного розвитку, системної психологічної спрямованості, професійного становлення на формування професійної Я-концепції як специфічно організованої системи, осмисленої й актуалізованої в контексті ефективного здійснення певного виду професійної діяльності, системного професійного зростання з дотриманням активної позиції щодо планування і розвитку кар'єри в конкретних умовах праці.

Розвиток кар'єри сучасної особистості здійснюється в умовах динамічної технологізації та інформатизації соціально-економічних відносин, що зумовлює необхідність професійної діяльності на засадах системного удосконалення професійних знань та вмінь відповідно до вимог конкретних умов праці.

Нами виявлено істотні проблеми щодо професійного розвитку і кар'єри молоді в умовах ринкового середовища, а саме: недостатній рівень знань про сучасний ринок праці, правила поведінки на ринку праці; слабе уявлення про фактори професійного успіху, умови побудови успішної професійної кар'єри, права та обов'язки особистості у сфері трудових відносин; при первинному виході на ринок праці переважають ідеалістичні уявлення про майбутню професію, професійну діяльність та кар'єру, що з перших кроків на ринку праці руйнуються і призводять до виникнення складних соціально-психічних станів (тривога, стан депресії), це негативно впливає на комунікативну сферу діяльності і зумовлює появу відчуття невпевненості у подальшій кар'єрі; неготовність конкурувати і бути суб'єктом на ринку праці.

Як свідчать результати наших досліджень, переважна більшість майбутніх фахівців професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ) на ринку праці має певні труднощі у визначенні шляхів

кар'єрного зростання. Можна виділити низку типових психологічних проблем, пов'язаних із професійним становленням сучасної особистості. До них, насамперед, належать: неадекватне сприйняття умов успішного розвитку кар'єри особистості в умовах ринкового середовища; незацікавленість обраною сферою діяльності, розмитість перспектив професійного майбутнього; низький рівень професійної самосвідомості щодо особистісної ролі в реалізації власних професійних успіхів; неузгодженість особистісних мотивів і мотивів організації; відсутність конкретних й узагальнених цілей щодо реалізації перспективних особистісних і професійних планів; неадекватна самооцінка власних здатностей і можливостей щодо професійної діяльності.

Отже, як показують дослідження, учні ПТНЗ не володіють чіткими й конкретними уявленнями про своє професійне майбутнє, про технологію професійного і посадового зростання, не володіють навичками їх реалізації у практичній діяльності. Особливого значення набуває необхідність формування уявлень про сучасні умови професійного розвитку та перспективи власної кар'єри в умовах ринкового середовища. Щойно зазначене зумовлює потребу більш ґрунтовного вивчення теоретичних і практичних аспектів цієї проблеми.

У психологічних дослідженнях є

чимало теорій щодо професійного і кар'єрного розвитку людини. Найбільш значущими концепціями можна вважати такі: психодинамічна модель вибору кар'єри (З. Фрейд, У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу,); теорія походження професійних інтересів (Е. Рое); теорія розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер); теорія вибору кар'єри (Дж. Голланд); теорія особистісних рис (Холбрук, Уїклі, Кехель, Ламбінг, Д. Хант, Р. Осборн); теорія соціального навчання (Дж. Роттер); теорії мотивації кар'єри (Д. Вінтер, Д. Макклеланд). Становлення й розвиток особистості в ході кар'єрного просування вивчали: А. Деркач, С. Джанерзян, П. Єрмаков, А. Маркова, Є. Молл, Т. Скрипкіна, Д. Сьюпер. Питання взаємозв'язку професійного та особистісного розвитку висвітлені у працях К. Абульханової-Славської, Н. Пряжникова, Є. Климова, Е. Зеєра, Є. Молл та ін.

Кар'єра розглядається вченими як складне соціально-психологічне явище, що охоплює всі сфери життєдіяльності людини. Це процес професійного й особистісного розвитку і росту суб'єкта, що вносить значні зміни в життєвий шлях людини [7; 8; 9]. Це складний феномен у життєдіяльності людини, оскільки оптимальним чином спланована і вибудована траєкторія професійного та посадового розвитку більше сприяє повному всебічному розкриттю не тільки професійного і ділового, а й власного потенціалу особистості [6, с. 69-72]. Такими є: посадові сходинки, рівні ієрархії; кваліфікаційні сходинки та пов'язані з ними розряди, диференційовані навички і знання людей за рівнем майстерності; ранги, що відображають вклад працівника у розвиток організації (виступає роки, унікальні раціональні пропозиції, вирішальні для організації) його становище в колективі; ступені влади як важелі впливу в організації (участь у прийнятті важливих рішень, близькість до керівництва); рівень матеріальної винагороди, доходу [9].

Теоретико-методологічний аналіз проблеми дав змогу визначити процесуальну суть кар'єри майбутніх фахівців, її організаційний, особистісний і соціальний аспекти, що підтверджується такими науковими положеннями: кар'єра – це процес активного просування людини в освоєнні й удосконаленні способу своєї

життєдіяльності, що забезпечує стійкість її соціального і професійного життя, її рух у просторі організаційних позицій, що передбачає послідовне зміцнення статусу та соціально-економічного становища працівника; кар'єра зумовлена бажанням самого працівника реалізувати власний професійний потенціал і зацікавленістю закладу праці в просуванні саме цього працівника; кар'єра – динамічне явище, процес, що постійно змінюється і розвивається через послідовність етапів розвитку людини в основних сферах як особистісного, так і професійного життя; організаційний аспект розвитку кар'єри людини – це цілеспрямоване посадове і професійне зростання, поступове просування службовими сходинками, зміна навичок, здібностей, кваліфікаційних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з якістю діяльності працівника; особистісний аспект кар'єри передбачає розгляд цього явища з позиції особистості, що розкриває особливості бачення кар'єри конкретного працівника з урахуванням його особистісних характеристик та здатностей.

З цим пов'язане вираження індивідом суб'єктивної оцінки (самооцінки) характеру перебігу власного кар'єрного процесу, аналізу проміжних результатів розвитку кар'єри, зумовленої особистісним сприйняттям. Кар'єра, з позиції особистісного підходу, – це суб'єктивно усвідомлені власні міркування працівника про своє професійне майбутнє, очікувані шляхи самовираження й задоволення працею, це індивідуально усвідомлені позиція і поведінка, що пов'язані з професійним досвідом людини;

соціальний аспект відображає уявлення про кар'єру суспільства, його потреб і цінностей, це, власне кажучи, визначені в процесі розвитку суспільства кар'єрні маршрути та шляхи досягнення певних успіхів у тій чи іншій сфері професійної діяльності, або в тій чи іншій сфері суспільного життя. Це типові уявлення про характер руху цими шляхами з певною швидкістю, стрімкістю, траєкторією кар'єри, ступенем її зростання та особливостями використаних методів. Ці типові схеми руху до успіху, а також особливості їх реалізації в житті впливають на оцінку суспільством кар'єр індивідів і є, певною мірою, еталонами для порівняння.

Принагідно підкреслимо, що критерії успішності кар'єри можуть розглядатися як крізь призму суб'єктивності людини, так і з точки зору її професійного середовища й оцінюються як у формі відчуттів, самооцінки досягнень, так і підкріплюються визнанням їх у професійному середовищі у вигляді підвищення на посаді, збільшенням рівня заробітної плати тощо. При цьому людина може відчувати зміну своїх навичок, знань, але інші люди сприймуть її професійне зростання тільки після того, як їй підвищать кваліфікаційний розряд або збільшать оплату праці.

У концепціях професійного становлення особистості підкреслюється той факт, що суб'єкт може виступати і автором своєї кар'єри, і її об'єктом. Звичайно, існують різні критерії класифікації кар'єр, як і різні стратегії їх побудови. Причому, критерії можуть бути об'єктивні і суб'єктивні.

До об'єктивних належать: просування по службі, досягнення певного соціального статусу, кількість місць і видів виконуваних робіт.

Суб'єктивні критерії пов'язані з ціннісними уявленнями суб'єкта про свою кар'єру, з його побажаннями щодо того, як вона буде складатися надалі. Стратегія побудови кар'єри є специфічною системою дій, призначених для адаптації або розвитку самої кар'єри і людини в ній та спрямованих на перетворення себе, інших людей, зміну умов і змісту професійної діяльності для досягнення кар'єрних цілей [1, с. 234–237].

Суб'єктивні критерії успішності кар'єри, це насамперед: професійна Я–концепція працівника, що перебуває під впливом суб'єктивних чи об'єктивних чинників, які включають сукупність уявлень про себе і про власні професійні якості у поєднанні з їх емоційною оцінкою; будова Я–концепції представлена трьома компонентами: когнітивним, що формується з уявлень індивіда про самого себе, виражених у вербальній формі; афективно-оцінювального, що складається з двох підструктур: системи емоційно-ціннісного самоставлення (глобальна самооцінка, що визначає модальність ставлення людини до себе) та поведінкового (інтенція, готовність до реальних дій, поведінка в цілому або саморегуляція поведінки).

Сучасні психологи вкладають у

поняття кар'єри різні смисли, залежно від того, які види кар'єри розглядаються [10].

Однак не можна пов'язувати кар'єру тільки з просуванням по службі. Це поняття можна застосовувати й до інших життєвих ситуацій. Тому доцільно розглядати кар'єру як результат усвідомленої позиції і поведінки людини в процесі трудової діяльності, пов'язаної з посадовим або професійним зростанням. Поняття кар'єри не можна пов'язувати тільки з роботою, можна говорити про кар'єру як певний вид занять або певний вид діяльності.

Варто наголосити, що сучасні наукові дослідження виділяються деякою фрагментарністю і зосереджені на окремих аспектах кар'єри. Враховуючи відсутність цілісних та системних уявлень щодо успішного професійного розвитку і планування кар'єри майбутніх фахівців на всіх етапах професійного становлення, розглядаючи кар'єру як складний феномен життєдіяльності людини, можна дійти висновку, що успішність кар'єри сучасної особистості передбачає системну спрямованість особистості на ефективний професійний розвиток на всіх етапах становлення, навчання практичним умінням і навичкам щодо реалізації кар'єрних технологій, визначення особистісних кар'єрних установок та умов їх реалізації; організацію особистісно-орієнтованого професійного розвитку майбутніх фахівців; застосування відповідних технологій професійного становлення майбутніх фахівців, адаптованих до індивідуальних здібностей і можливостей особистості, сучасних професійних цінностей та реалій; розробкою механізмів відповідного психолого-педагогічного супроводу в умовах варіативної освітнього середовища на всіх етапах професійного становлення особистості.

Таким чином, аналізуючи щойно сказане, можна дійти висновку, що поняття «кар'єра» майбутніх фахівців може розглядатися як процес активного професійного розвитку, що здійснюється за умови системної психологічної спрямованості професійного становлення на формування професійної Я–концепції як специфічно організованої системи, осмисленої й актуалізованої в контексті ефективного здійснення певного виду

професійної діяльності, системного професійного зростання із дотриманням активної позиції щодо планування й розвитку кар'єри в сучасних умовах праці. Сформована на таких засадах професійна Я-концепція забезпечує поступ у просторі організаційних позицій, передбачаючи послідовну зміну функцій, статусу та соціально-економічного становища особистості, реалізацію її професійних і життєво-важливих цілей та мотивів.

Аналіз робіт, присвячених явищу кар'єри, показав, що основна увага дослідників звернена на питання, пов'язані з її плануванням (Н. Юртасва, А. Пашкова, Е. Могілевкіна, А. Новгородов, В. Малікова, І. Прокопенко та ін.).

Планування розглядається як головний стрижень успішної кар'єри. Де б людина не будувала свою кар'єру, без планування вона не зможе досягти поставленої мети. Для кожного типу кар'єри існує початковий етап, що закладає фундамент усієї наступної кар'єри. Треба зазначити, що тільки з часом людина стає незамінним професіоналом і виявляється поза конкуренцією. Тому варто: ґрунтовно вивчити все, що стосується обраної професії; зрозуміти, що саме додає тобі впевненості у своїх силах і сприяє розкутості в роботі (чи то стиль одягу, чи якісь нюанси поведінки, що роблять тебе непохожим на інших); виробити свій власний стиль, бо ніхто не виглядає настільки невпевненим у собі, як людина, що намагається змінити свій стиль у середині кар'єри; розібратися у своїх особистісних переживаннях (людині, яка щаслива в особистому житті, набагато легше підніматися службовими сходами, ніж тому, хто виявляється втягнутим в емоційну кризу); з'ясувати для себе, що в тебе погано виходить, чого ти не можеш терпіти, чого не хочеш робити (знайди роботу, яка приносить тобі радість); вивчити свої сильні сторони; бути готовим до зміни поля професійної діяльності; бути незалежним у професійному виборі; створити середовище людей, які покладаються на тебе і до яких ти можеш звернутися в разі потреби; навчатися самоорганізації; вміти налагоджувати між-особистісне спілкування; бути надійним і відданим, мати репутацію надійної людини.

У плануванні кар'єрного зростання істотна увага приділяється певним ризикам,

передусім це:

1. Соціальні ризики – вплив сім'ї, умови соціалізації, можливість отримання необхідної освіти тощо. Наявність соціального ризику не означає, що розвиток вдалої кар'єри буде неможливим, просто на подолання наслідків ризику потрібно закласти окремий ресурс. Грамотне вибудовування кроків щодо зниження ступеня впливу цих ризиків дає змогу їх подолати;

2. Матеріальні (ресурсні) ризики – ступінь контролю над необхідними для проекту матеріальними ресурсами. Стартові проекти, зазвичай, вимагають на початку серйозних інвестицій, а прибуток вони починають приносити вже досить довгий час по тому – при виході на планову потужність;

3. Стихійні ризики – вплив непередбачуваних чинників на кар'єру людини: зміна ринкової кон'юнктури, розорення компанії, критичні зміни правил гри з боку держави та фіскальних органів, крах суспільно-економічної формації, війни, землетруси тощо. Стихійні ризики не піддаються адекватному прогнозуванню при плануванні кар'єрного проекту, тому їх подолання пов'язане зі створенням альтернативного плану розвитку кар'єри [2; 4; 5].

Вивчення уявлень студентської молоді про кар'єру, проведене С. Ждановою, показало, що кар'єра сприймається майбутніми фахівцями в широкому сенсі слова і описується і як професійний розвиток, і як розвиток особистості [3, с. 102–105].

Вчені наголошують, що людина, яка перебуває на етапі кар'єрного просування в межах тієї чи іншої професії, може ще не бути високим професіоналом. Тому для кар'єри важливо виділяти часовий період розвитку особистості і фази розвитку професіонала (періоди освоєння діяльності, фаху). Розрізняють такі фази розвитку професіонала: оптант (фаза оптації). Людина турбується про вибір або вимушену зміну професії і робить цей вибір. Точних технологічних меж тут бути не може з огляду на те, що вікові особливості задаються не тільки фізіологічними та віковими, а й умовами культури; адепт (фаза адепта). Людина вже стала на професійний шлях і освоює професію. Залежно від професії, це може бути і багаторічний, і

зовсім короткочасний процес (наприклад, простий інструктаж); адаптант (фаза адаптації, звикання фахівця-початківця до роботи). Як би не був налагоджений процес підготовки того чи іншого фахівця в навчальному закладі, він не зможе відразу адаптуватися до реального виробничого місця; інтернал (фаза інтернала). Досвідчений працівник, який любить свою справу і може цілком самостійно, успішно справлятися з основними професійними функціями, що визнають колеги по роботі; майстер (триваюча фаза майстерності). Працівник може вирішувати і прості, і складні професійні завдання, що не всім колегам по плечу; авторитет (фаза авторитету, як і фаза майстерності, підсумовується також результатами подальшої праці). Майстер своєї справи, вже добре відомий у професійному середовищі або навіть за його межами. Залежно від прийнятих у даній професії форм атестації працівників, він має ті чи інші високі показники кваліфікації; наставник (фаза наставництва). Авторитетний майстер своєї справи в будь-якій професії, має коло однодумців, працівників, учнів, які переймають досвід наставника [7].

Більшість психологів у побудові кар'єри першорядним вважають розроблення плану кар'єрного зростання працівників з боку організації. Це може бути, в першу чергу, розроблення оперативного плану побудови кар'єри як послідовності певних проектів, тобто дій з певним результатом, обмежених у часі й ресурсі. Це полегшить вироблення конкретних кроків щодо втілення кар'єрних задумів працівника в життя. Планування передбачає визначення логічної послідовності завдань плану кар'єрного зростання. У ході виконання плану передбачається контроль за виконанням кожного із завдань, перегляд досягнутих результатів, порівняння з окресленими завданнями, аналіз працівником власних дій, вибір найбільш ефективних і відмова від нерезультативних.

Аналізуючи викладене, можна стверджувати, що планування професійної кар'єри майбутніх фахівців – це процес, який триває на всіх етапах професійного становлення, передбачаючи такі кроки: перший крок – усвідомлений і самостійний

вибір професії, що вимагає безперервної професійної напруженої праці, творчого пошуку самого себе, знань власних індивідуальних можливостей і свого покликання; другий крок – продумування й складання (самостійно або за допомогою фахівців) особистого професійного і життєвого плану з урахуванням власних здібностей та можливих перешкод, із опрацюванням додаткових варіантів професійного розвитку; третій крок – отримання професійної освіти, що істотно впливає на успішність самореалізації і кар'єри, отримання суспільного визнання за умови розвитку власних здібностей та на досягнення матеріального благополуччя за умов готовності особистості до професійного вдосконалення, системного підвищення кваліфікації; четвертий крок – працевлаштування особистості, готовність до оволодіння додатковими функціями або професіями. Таким чином, теоретико-методологічні аспекти успішної кар'єри передбачають організацію особистісно орієнтованого процесу професійного розвитку із застосуванням технологій кар'єрного зростання, розробленням відповідних технік психологічного впливу на формування адекватної адаптивної поведінки особистості в реальних умовах професійної діяльності відповідно до фаз планування кар'єри. Важливими умовами цього є: розуміння суті поняття «кар'єра», видів і моделей кар'єри, способів управління кар'єрою в умовах ринкового середовища; адекватна оцінка власних здібностей, слабких і сильних сторін є основним чинником вдалого вибору умов професійного зростання та підвищення рівня життя; зацікавленість результатами власної праці й результатами діяльності організації; чітке уявлення особистісних професійних перспектив щодо конкурентоспроможності, планування подальшої професійної діяльності та кар'єри.

Реалізація кар'єри майбутніх фахівців має передбачати усвідомлене оволодіння сучасними умовами професійного становлення особистості з дотриманням відповідних правил особистісної поведінки на сучасному ринку праці.

Література

1. *Афанасенко И. В.* Стратегии построения карьеры как компонент профессиональной Я-концепции / И. В. Афанасенко // Ежегодник Рос. психол. об-ва: Материалы III всерос. съезда психологов. – Т.1. – СПб., 2003. – С. 234–237.
2. *Вишнякова М.* Управление карьерой: стратегический план развития карьеры / М. Вишнякова // Управление персоналом. – 2006. – № 11, июнь.
3. *Жданова С. Ю.* Особенности представлений студентов о карьере / С. Ю. Жданова // Вектор науки Тольяттин. гос. ун-та. Серия: Педагогика, психология. – 2011. – № 4. – С. 102–105.
4. *Карнеги Д.* Как перестать беспокоиться и начать жить / Д. Карнеги. – М. : Современ. литератор, 2002. – 416 с.
5. *Корда М.* Бессмертные: Джон Кеннеди, Мерилин Монро, Роберт Кеннеди / М. Корда. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2002. – 640 с.
6. *Лотова И.* Профессиональная карьера госслужащих: вариативный подход / И. Лотова // Человек и Труд. – 2003. – № 10 – С. 69–72.
7. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури – М. : Дело, 1997. – 704 с.
8. *Молл Е. Г.* Управление карьерой менеджера. – СПб. : Питер, 2003. – 352 с.
9. *Поляков В. А.* Технология карьеры / В. А. Поляков. – М. : Дело, 1995. – 128 с.
10. *Пряжников Н. С.* Методы активизации профессионального и личностного самоопределения / Н. С. Пряжников. – М. : Моск. психол.-соц. ин-т, 2002. – 400 с.

Реферат

Методологические подходы к формированию карьеры будущих специалистов

Валентина Лозовецкая,

доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории профессиональной ориентации и воспитания Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: карьера, личность, специалист, профессиональное становление, планирование, карьерные технологии, техники психологического воздействия, Я-концепция.

В статье освещены теоретико-методологические аспекты процессуальной сущности карьеры будущих специалистов, ее организационный, личностный и социальный аспекты. Акцентировано внимание на отсутствии целостной и системной теории относительно успешного профессионального развития и планирования карьеры будущих специалистов. Рассматривая карьеру как сложный феномен жизнедеятельности человека, доказано, что успешность карьеры современной личности должна предусматривать системную направленность личности на эффективное профессиональное развитие на всех этапах становления, обучение практическим умениям и навыкам по реализации карьерных технологий, определение личностных карьерных установок и их реализацию с учетом современных профессиональных ценностей и реалий, индивидуальных способностей и возможностей личности; разработкой механизмов соответствующего психолого-педагогического сопровождения будущих специалистов в условиях вариативной образовательной среды, в частности, техник психологического влияния на формирование адекватного адаптивного поведения личности в конкретных условиях профессиональной деятельности. Успешность карьеры будущих специалистов возможна при условии активного профессионального развития, системной психологической направленности профессионального становления на формирование профессиональной Я-концепции, рассматриваемой как специфически организованной системы, осмысленной и актуализированной в контексте эффективного осуществления определенного вида деятельности, системного профессионального роста с соблюдением активной позиции по планированию и развитию карьеры в конкретных условиях труда.

Abstract

Methodological approaches to formation of future specialists' career

Valentyna Lozovetska,

*D. Sc. in Pedagogy, professor, Chief Research
of the Laboratory for career guidance and training. Institute of Vocational Education
under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

KEY WORDS: career, personality, specialist, professional progress, planning, career technologies, psychological impact techniques, Ego-conception.

The article highlights theoretical and methodological aspects of procedural features of future specialists' career, its organizational, personal, and social aspects. Attention is focused on lack of integral and systematic activity as to successful professional development and career planning of future specialists. Considering a career to be a complicated phenomenon in a human's life it is proved that present day person's career progress should anticipate systematic direction of a person at efficient professional development at all stages of his evolution, learning of practical skills and values regarding career technologies realization, identifying personal career purposes and conditions for their implementation taking into account modern professional values and realia, individual capabilities of a personality; development of mechanisms of appropriate psycho-pedagogical support of future specialists in different educational environments, specifically techniques of psychological impact on a personality's adequate adaptive behavior formation in particular conditions of professional performance. Future specialists' career success is feasible subject to dynamic professional advance, systematic psychological aiming at formation of the Ego-conception as a specifically organized system interpreted and actualized in a context of effective realization of a professional activity's particular type, systematic professional growth keeping to active position as regards career planning and advance in specific working environment.

References

1. *Afanasenko I. V.* Strategii postroeniya kariery kak component professionalnoy Ya-kontseptsii (Career making strategies as a component of professional Ego-conception) // *Ezhegodnik Ros. psikholog. obshchestva: Materialy III vseros. siezda psikhologov*, Vol. 1, Saint-Petersburg, 2003. – P. 234–237.
2. *Vishniakova M.* Upravlenie karieroi: strategicheskii plan razvitiya kariery (Career management: strategic plan for career development) // *Upravlenie personalom.* – 2006. – Issue 11, June.
3. *Zhdanova S. Yu.* Osobennosti predstavleniy studentov o kariere (Peculiarities of students' idea about career) // *Vektor nauki Toliyattin. gos. un-ta. Seriya: Pedagogika, psikhologiya.* – 2011. – Issue 4. – P. 102–105.
4. *Carnegie D.* Kak perestat bespokoitsia i nachat zhit (How to stop worrying and start living). – Moscow, 2002. – 416 p.
5. *Korda M.* Bessmertnye. John Kennedy, Marilyn Monroe, Robert Kenedy (Immortals. John Kennedy, Marilyn Monroe, Robert Kenedy). – Moscow, 2002. – 640 p.
6. *Lotova I.* Professionalnaya kariera gossluzhashchikh: variativ. podkhod (Professional career of civil servants: multiple approach) // *Chelovek i tud.* – 2003. – Issue 10. – P. 69–72.
7. *Meskon M., Albert M., Hedoury F.* Osnovy menedzhmenta (Management basics). – Moscow, 1997. – 704 p.
8. *Moll E. G.* Upravlenie karieroi menedzhera (Manager career administration). – Saint-Petersburg, 2003. – 352 p.
9. *Poliakov V. A.* Tekhnologiya kariery (Career technology), Moscow, 1995. – 128 p.
10. *Priazhnikov N. S.* Metody aktivizatsii professionalnogo i lichnostnogo samoopredeleniya (Methods for activation of professional and personal self-determination). – Moscow, 2002. – 400 p.

**УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ОСВІТНИХ ПОСЛУГ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ:
МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ**

Юлія Палькевич,

*кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії управління професійно-технічної освіти
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

КЛЮЧОВІ СЛОВА:
конкурентоспроможність,
прогнозування,
планування, методика.

Реферат

У статті доводиться необхідність управління конкурентоспроможністю освітніх послуг професійно-технічних навчальних закладів на підставі використання методичних підходів до прогнозування та планування їх діяльності. Запропоновано методичний підхід, у якому прогнозування та планування діяльності розглядається як цілісний механізм та містить три етапи.

На першому етапі наведеної методики проводиться оцінювання діяльності ПТНЗ за критеріями потенційної конкурентоспроможності ПТНЗ (оновлення МТБ, працевлаштування випускників, кадрове забезпечення, джерела фінансування, маркетингові дослідження) та зовнішніх умов діяльності навчального закладу (сегмент ринку, на який розрахована освітня послуга, кількість підприємств у регіоні, для яких готуються робітники, та наявність на них робочих місць, перспективи розвитку відповідної галузі, ефективність соціального партнерства та співпраці з органами державного регулювання).

На другому етапі пропонується визначитися зі стратегічним напрямом управління розвитком ПТНЗ на основі використання матриці Мак Кінзі, де навчальний заклад, залежно від значень критеріїв оцінювання (перший етап методики), відноситься до певного сектора у матриці. На підставі обраної стратегії розвитку управління конкурентоспроможністю ПТНЗ переходить до третього етапу методики – планування навчальної, господарської та фінансово-економічної діяльності.

Проблемам прогнозування та планування соціально-економічних процесів у суспільстві, плануванню діяльності суб'єктів ринкових відносин на підставі науково обґрунтованого передбачення розвитку подій у середині підприємства або установи присвячено науковий доробок таких учених: В. Аніщенко, А. Бурмистрова, В. Василенко, Н. Гаркуша, І. Дебела, Є. Лепа, В. Моисеєнко, О. Орлова, З. Рябова, Л. Сергеева, В. Савченко та ін. І все ж, методичним підходам до особливостей планування діяльності ПТНЗ, на підставі наукового передбачення напрямів підвищення конкурентоспроможності освітніх послуг цих навчальних закладів, приділено недостатньо уваги. В умовах децентралізації державного управління, підвищення автономності діяльності ПТНЗ та відповідальності керівників за результати їхньої діяльності надання зазначених методичних рекомендацій набуває особливої актуальності.

Мета статті – надати методичні рекомендації щодо планування діяльності ПТНЗ на підставі науково обґрунтованої стратегії їх розвитку.

Прогнозування – це науково обґрунтоване передбачення найбільш ймовірного стану, тенденцій та особли-

востей розвитку керованого об'єкта у перспективному періоді на основі виявлення і правильного оцінювання стійких зв'язків і залежностей між минулим, теперішнім і майбутнім. План – послідовність дій для досягнення чітко визначеної мети і передбачення детально конкретизованих подій у розвитку досліджуваного об'єкта. Відмінність плану і прогнозу визначається тим, що планування направлене на прийняття і практичне втілення управлінських рішень. Мета прогнозу – створити наукове підґрунтя для їх прийняття [4].

У сучасній науці і практиці існує значна кількість видів і методів прогнозування та планування, у тому числі, маркетингової діяльності навчальних закладів, яка має за основну мету підвищення конкурентоспроможності навчальних закладів та їх освітніх послуг [1–3, 5–7].

Особливої уваги заслуговує методика проведення дослідження маркетингу як механізму інформаційного забезпечення якості діяльності навчального закладу, запропонована З. Рябовою. Автор доводить, що маркетингова програма – це певний цикл дій, який складається з: внутрішнього середовища (ресурсів) закладу

(SWOT-аналіз); зовнішнього середовища (можливості та загрози) закладу (PEST-аналіз); формування місії закладу; визначення мети (SMART); розробки стратегій діяльності закладу; побудови певної структури; розробки комплексу освітніх послуг (освітніх програм); конструювання системи моніторингу (контролю) для підтримки ефективності стратегії, якості надання освітніх послуг, ступеня задоволеності споживачів [9].

У основу представленої нами методики управління конкурентоспроможністю ПТНЗ на ринку освітніх послуг також покладено ідею про цілісність механізмів прогнозування та планування маркетингових досліджень у ПТНЗ. Методика базується на цільовому прогнозуванні найбільш ймовірного стану, тенденцій та особливостей розвитку ПТНЗ у перспективному періоді на основі виявлення і правильного оцінювання стійких зв'язків і залежностей між критеріями, які характеризують зовнішні умови функціонування ПТНЗ та внутрішній

потенціал конкурентоспроможності навчальних закладів. Результати прогнозування є науковим підґрунтям для прийняття та практичного втілення управлінських рішень та підставі визначених етапів планування.

I Етап. Розробка та запровадження критеріїв конкурентоспроможності навчальних закладів ПТО.

Узгодження та апробація критеріїв оцінювання потенційної конкурентоспроможності ПТНЗ та зовнішніх умов їхнього функціонування здійснювалося під час проведення семінарів-тренінгів з проблем освітнього маркетингу для керівників ПТНЗ у Черкаській області та в ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище» у м. Ромни Сумської області. Експертне оцінювання суттєвості та значення кожного з наявних критеріїв потенційної конкурентоспроможності навчального закладу та зовнішніх умов його функціонування проводилось серед керівників 21-го ПТНЗ. Критерії оцінювання внутрішнього потенціалу конкурентоспроможності ПТНЗ наведені у табл. 1.

Таблиця 1

Критерії оцінювання конкурентоспроможності ПТНЗ

Критерій	Значення		
	достатній	недостатній	відсутній
Рівень оновлення МТБ за останні 3 роки	80% і вище	70–50%	нижчий за 50%
Відсоток працевлаштованих випускників за отриманою професією	більше 5-ти	від 1 до 5-ти	відсутні
Наявність та кількість нових освітніх послуг за останні 3 роки	1–2 роки	більше 2-х років	не вираховувалися
Строки окупності нових освітніх послуг	високий	середній	низький
Кількість джерел фінансування (альтернативних бюджетному)	3 і більше	1–2	відсутні
Маркетингові дослідження	проводяться постійно за планом	проводяться час від часу	не проводяться

Більшістю експертів (80%) критерії конкурентоспроможності ПТНЗ, наведені в табл.1, були класифіковані як «значущі». До категорії «спірних» рештою експертів було віднесено критерій кількості нових освітніх послуг (через те, що введення нових освітніх послуг не завжди є актуальним і виправданим у конкретних соціально-економічних умовах функціонування кожного окремого ПТНЗ).

Визначення критеріїв конкурентоспроможності серед 21-го ПТНЗ дало такі

результати: 1. Рівень оновлення матеріально-технічної бази ПТНЗ за останні 3 роки усіма респондентами оцінено як «недостатній»; 2. Рівень працевлаштування за отриманою професією – «достатній» (усі респонденти); 3. Наявність нових освітніх послуг за останні 3 роки: 15 респондентів (71,4%) вказали на рівень «недостатня», 1 ПТНЗ (4,8%) – «достатня» і 5 ПТНЗ (23,8%) – «відсутня»; 4. Строки окупності нових освітніх послуг – вказана «високи» серед усіх опитаних; 5. Рівень кадрового забезпечення керівники 12 ПТНЗ (57,1%)

Розділ 1. Теоретичні та методичні основи розвитку професійно-технічної освіти

визначили як «високий», решта (42,9%) – як «середній»; 6. Джерела фінансування ПТНЗ досить диверсифіковані, усі заклади мають дохід, альтернативний бюджетному фінансуванню; 7. Наявність маркетингової служби спостерігається тільки в одному ПТНЗ (4,8%).

Серед критеріїв оцінювання зовнішніх умов середовища ПТНЗ (табл. 2) більшістю респондентів була вказана як «недостатня»: наявність платоспроможних споживачів освітніх послуг (72,4%);

наявність сегмента ринку, на який орієнтовано освітні послуги ПТНЗ (66,1%); наявність вільних робочих місць на підприємствах регіону (58,9%); суперечливі перспективи розвитку відповідної галузі (88,9%). Рівень ефективності співпраці зі соціальними партнерами усіма керівниками навчальних закладів оцінено як «середній», ефективність співпраці з органами державного регулювання 90% респондентів вважають низькою.

Таблиця 2

Критерії оцінювання зовнішніх умов функціонування ПТНЗ

Критерій	Значення		
	достатній	недостатній	відсутній
Сегмент ринку, на який орієнтована послуга	достатній	недостатній	відсутній
Кількість підприємств у регіоні, для яких готують робітників	достатня	недостатня	відсутня
Наявність вільних робочих місць на цих підприємствах	100%	70-50%	менше 50%
Перспективи розвитку відповідної галузі	значні	суперечливі	відсутні
Ефективність соціального партнерства	висока	середня	низька
Ефективність співпраці з органами державного регулювання	висока	середня	низька

II Етап. Розроблення та запровадження матриці конкурентних переваг у стратегії управління розвитком ПТНЗ.

В основу визначення стратегії управління розвитком ПТНЗ у ринкових

умовах покладено метод матриці Мак Кінзі, який досить широко застосовується в економічних дослідженнях щодо визначення рівня конкурентоспроможності підприємств та перспектив їх розвитку (рис. 1).



Матриця складається з 9-ти секторів, на які умовно поділено досліджувані ПТНЗ шляхом оцінювання зовнішніх умов їх функціонування (ЗУ – вісь Y) водночас з оцінюванням внутрішнього потенціалу конкурентоспроможності (ПК – вісь X).

До сектора № 1 відносяться ПТНЗ, внутрішній потенціал конкурентоспроможності яких оцінюється як «низький», а зовнішні умови ринкового середовища як несприятливі – сектор стратегічної реструктуризації.

Сектор № 2 характеризується більш сприятливими умовами зовнішнього середовища та потенціальною конкурентоспроможністю ПТНЗ як у сектора № 1 – сектор оперативної реструктуризації.

Сектор № 3 – аутсайтери освітнього менеджменту при сприятливих умовах ринкового середовища для цих ПТНЗ.

До сектора № 4 відносяться ПТНЗ, які досягли середнього рівня конкурентоспроможності, отже потребують коригування стратегічних та оперативних планів щодо адаптації до ринкових умов.

ПТНЗ, що відносяться до сектора № 5 (середній рівень по всіх позиціях), потребують розвитку освітнього моніторингу з метою їх «переміщення» до сектора № 8.

Навчальні заклади 6-го сектора знаходяться у сприятливих зовнішніх умовах, а тому потребують альтернативних управлінських рішень, використовуючи досвід ПТНЗ секторів з позначкою «лідер» – № 7, 8, 9.

Наступний (III) етап експерименту – запровадження бізнес-планування для

ПТНЗ, що визначилися з перспективами подальшого розвитку на підставі матриці стратегії управління розвитком. Цей етап пов'язаний з наступною функцією менеджменту – плануванням.

Рекомендовані структура та зміст бізнес-плану, які докладно наведені у попередніх роботах [8], будуть залежати від багатьох умов конкретного ПТНЗ: регіональних, галузевого спрямування закладу, кліматичних, а також від взаємовідносин органів місцевої влади і органів управління освітою. Керівник ПТНЗ, перед тим, як організувати платні освітні послуги, оцінює передбачуваний обсяг доходів і витрат, податкові наслідки, організацію бухгалтерського та податкового обліків і багато інших питань. Це і є початок бізнес-планування. Пропонована схема дає змогу впорядкувати і систематизувати цю роботу.

Отже, запропонований методичний підхід щодо управління конкурентоспроможністю освітніх послуг ПТНЗ базується на прогнозуванні та плануванні його діяльності і передбачає три основні етапи: оцінювання внутрішнього потенціалу конкурентоспроможності ПТНЗ та зовнішніх умов його функціонування; діагностування розташування ПТНЗ у певному секторі матриці McKinsey та визначення стратегічних напрямів діяльності; складання бізнес-плану. Поширення запровадження зазначеного методичного підходу пропонується здійснювати шляхом подальшої співпраці з експериментальними базами дослідження, проведення масових заходів тощо.

Література

1. Бурмистрова А. С., Литвинова О. И. Экономическая устойчивость образовательных учреждений среднего профессионального образования г. Москвы в новых организационно-экономических условиях / А. С. Бурмистрова, О. И. Литвинова // Научные исследования в образовании. – М., 2013. – № 3. – С. 11-15.
2. Василенко В. О. Теорія та практика розробки управлінських рішень : навч. посіб. / В.О. Василенко. – К. : ЦУЛ, 2002. – 420 с.
3. Гаркуша Н. М. Моделі і методи прийняття рішень в аналізі та аудиті / Н. М. Гаркуша, О. В. Цукова, О. О. Горошанська. – К. : Знання, 2011. – 591 с. – (Вища освіта ХХІ століття).
4. Лепа Є. К. Прогнозування соціально-економічних процесів / Є.К. Лепа, І.М. Дебела : учбов. посіб. для студ. економ. спец. – Херсон : ВАТ «Херсонська міська друкарня», 2007. – 184 с.
5. Моисеенко В. В. Рынок труда и профессиональное образование / В. В. Моисеенко, И. П. Смирнов. – М., 2001.
6. Напрями реформування професійно-технічної освіти в умовах європейської інтеграції (досвід, аналіз, прогнози): Колективна монографія / авторський колектив: [Аніщенко В. М., Закатнов Д. О., Здіорук С. І. та ін.]. – К. : ПІТО НАПН України, 2008. – 188 с.
7. Орлов А. И. Менеджмент : Ученик / А.И. Орлов. – М. : Из-во «Изумруд». – 298 с.
8. Палькевич Ю. С. Етапи розроблення бізнес-плану керівником професійно-технічного навчального закладу / Ю. С. Палькевич // На допомогу керівникові професійно-технічного навчального закладу: Наук.-методич. збірник [Електронний ресурс]. – № 5. – Режим доступу до журн.: <http://www.ipto.kiev.ua>
9. Рябова З. В. Маркетинг як механізм інформаційного забезпечення якості діяльності навчального закладу / З. В. Рябова // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp7/konf3/Rjabova.pdf.

Реферат

Управление конкурентоспособностью образовательных услуг профессионально-технических учебных заведений: методические подходы к прогнозированию и планированию

Юлия Палькевич,

кандидат экономических наук, научный сотрудник
лаборатории управления профессионально-техническим
образованием
Института профессионально-технического образования НАПН
Украины

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

конкурентоспособность,
прогнозирование,
планирование,
методика.

В статье доказывается необходимость управления конкурентоспособностью образовательных услуг профессионально-технических учебных заведений на основе использования методических подходов к прогнозированию и планированию их деятельности. Предложен методический подход, в котором прогнозирование и планирование деятельности рассматривается как целостный механизм и содержит три этапа.

На первом этапе приведенной методики проводится оценка деятельности ПТУ по критериям потенциальной конкурентоспособности ПТУ (обновление МТБ, трудоустройство выпускников, кадровое обеспечение, источники финансирования, маркетинговые исследования) и внешних условий деятельности учебного заведения (сегмент рынка на который рассчитана образовательная услуга, количество предприятий в регионе, для которых готовятся рабочие, и наличие на них рабочих мест, перспективы развития соответствующей отрасли, эффективность социального партнерства и сотрудничества с органами государственного регулирования).

На втором этапе предлагается определиться со стратегическим направлением управления развитием ПТУ на основе использования матрицы Мак Кинзи, где учебное заведение, в зависимости от значений критериев оценки (первый этап методики), относится к определенному сектору в матрице. На основании выбранной стратегии развития управления конкурентоспособностью ПТУ переходит к третьему этапу методики - планирование учебной, хозяйственной и финансово-экономической деятельности.

Abstract

Competitiveness management educational services vocational and technical education institutions: methodological approaches to forecast and planning

Yuliya Palkevich,

Ph.D. in Economics, Research fellow of the Laboratory of vocational education management. Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

KEY WORDS:

competitiveness, forecasting, planning, methodology.

The article proves the need for competitiveness management of educational services vocational schools based on the use of systematic approaches to forecasting and planning activities. The methodical approach in which the forecasting and planning activities is considered as a single mechanism and has three stages.

In the first stage The method is carried out evaluation of potential criteria for VET VET competitiveness (MTB updates, graduate employment, staffing, funding, marketing research) and external environment of the institution (market segment which is designed educational service, the number of enterprises in the region to which are prepared workers and Availability of jobs, development prospects of the industry, the effectiveness of social partnership and collaboration with regulatory agencies).

The second phase is proposed to determine the strategic direction of the development of VET management based on the use of matrix Mc Kinsey institution where, depending on the values of evaluation criteria (Stage technique) refers to a specific sector in the matrix. Based on the chosen strategy development management competitiveness VET moves to the third stage methodology - planning of educational, economic, financial and economic activity.

References

1. *Burmistrova A., Litvinov O.* Economic Stability of educational uchrezhdeny Medium PROFESSIONAL education h in Moscow novyh organizational-economic terms / A. Burmistrova, O. Litvinov // Research Studies in education. – M., 2013. – № 3. – P. 11–15.
2. *Vasilenko V.* Theory and practice of development management decisions, teach. guidances. / V. Vasilenko. – K. : TSUL, 2002. – 420 p.
3. *Harkusha N.* Models and methods of decision-making analysis and audit / N. Harkusha, A. Tsukova, A. Horoshanska. – K. : Knowledge, 2011. – 591 p. – (Higher Education XXI century).
4. *Lyepa E.* Prediction of socio-economic processes / E. Lyepa, I. Plump : Training. guidances. for students. economy. spec. – Kherson : OJSC «Kherson City Printing House», 2007. – 184 p.
5. *Moyseenko V.* Marketplace labor and Professional Education / V. V. Moyseenko, Y. P. Smirnov. – M., 2001.
6. Directions reform of vocational education in European integration (experience, analysis, forecasts) Collective monograph / Authors: [Anishenko V. Zakatnov D., Zdioruk S. et al.]. – K. : IPTO NAPS Ukraine, 2008. – 188 p.
7. *Orlov A.* Management: Pupil / A. Orlov. – M. : Publishing house «Yzumrud». – 298 p.
8. *Palkevych J.* Stages of development of a business plan Heads of vocational educational institution / J. Palkevych // To help the manager vocational school: Scientific-methodical collection [electronic resource]. – № 5. – Access to the journal: <http://www.ipto.kiev.ua>.
9. *Ryabova Z.* Marketing as a mechanism of information quality assurance of educational institution / Z. Ryabova // [electronic resource]. – Access:http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp7/konf3/Rjabova.pdf.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В АУТСОРСИНГОВИХ ІТ-КОМПАНІЯХ

Ігор Мендзєбровський,

директор компанії «Ітера Консалтинг Україна»

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

ІТ-компанія, компетенція, модель компетенцій, оцінка компетенцій персоналу.

Реферат

У поданій статті детально розглядається проблема оцінки персоналу в аутсорсингових ІТ компаніях у її прикладному аспекті, зокрема шляхом аналізу практичного досвіду „Ітера Консалтинг Україна”. Так, об’єктивна оцінка персоналу, що є стратегічно необхідною для подальшого ефективного розвитку компанії, виходить виключно з позицій командного менеджменту, а не конкурування фахівців, ґрунтуючись на корпоративній моделі компетенцій, сформованій на основі Європейської галузевої мета-рамки ІКТ компетенцій, що є чотирьохвимірною структурою, де кожний вимір характеризується своїм дескриптором.

Під час оцінки персоналу ефективним є звернення до методів оцінки професійних компетенцій: інтерв’ю за компетенціями; спеціальних професійних тестів-опитувальники, що мають варіативне наповнення, залежно від спеціалізації та кваліфікаційного рівня ІТ фахівців; а для оцінки особистісних якостей комплексу картину дає модифікація методу „360 градусів”. Серед особистісних компетенцій спеціалістів у галузі ІТ ключовими є такі: орієнтація на якість, вирішення проблем, комунікація, міжособистісні відносини, орієнтація на результат.

Після проведення оцінки результати виміру продуктивності, знань, особистісних якостей кожного фахівця з певними вагомими коефіцієнтами заносяться до спеціальної інформаційної системи, що є власною розробкою „Ітера Консалтинг Україна”. Їх аналіз становить основу для прийняття управлінського рішення щодо фахівця, який проходив оцінювання. Це є необхідним у контексті реалізації проектів у сфері ІТ, що в умовах сьогодення вимагають для свого виконання саме інтеграції зусиль різних фахівців та їхньої злагодженості, чіткої й послідовної командної роботи, спрямованої на результат. Тобто на сучасному етапі розвитку ІТ галузі людський потенціал ІТ-компанії необхідно розглядати як цілісну систему, що принципово не зводиться до суми потенціалів окремих співробітників.

Індустрія інформаційних технологій (ІТ) – одна з потенційних точок зростання національної економіки. Найбільш перспективним її сектором є ІТ-аутсорсинг, тобто надання послуг з розробки програмного забезпечення та інформаційних сервісів на ринки інших країн. Головним активом аутсорсингових ІТ-компаній є люди та знання, якими вони володіють. З огляду на те, що професійні знання в галузі інформаційних технологій стрімко застарівають, зберегти конкурентну перевагу в ринкових умовах здатні виключно такі ІТ-компанії, стратегія розвитку яких ґрунтується на положенні філософії «організації, яка вчиться» (Learning-Organization). У такій організації, за визначенням П. Сенге (P. Senge), люди постійно розширюють свої можливості створення результатів, до яких вони насправді прагнуть, у ній формуються нові широкомасштабні способи мислення, вони постійно вчаться тому, як учитися разом [1].

Для того, щоб встановити, наскільки ефективним є корпоративне навчання у компанії, чи раціонально розподілений людський потенціал з урахуванням її завдань і цілей, необхідна об’єктивна оцінка персоналу. Саме вона визначає, які зусилля компанії приводять до успіху, надаючи можливість «розглянути» кожного фахівця з позицій його відповідності цілям і

стратегічним планам розвитку компанії. У зв’язку з цим актуалізується питання розвитку методів та засобів оцінки ефективності роботи ІТ-фахівців в аутсорсингових компаніях, оскільки специфіка їхньої діяльності унеможливило застосування стандартних підходів. З огляду на це, менеджери з управління персоналу в ІТ-компаніях застосовують комбінування різних підходів, урахуовуючи спрямування виконуваних проектів.

Метою статті є висвітлення особливостей комплексного оцінювання фахівців з розробки та тестування програмного забезпечення, яке використовується в компанії «Ітера Консалтинг Україна».

У вітчизняній і зарубіжній науці теоретичні та прикладні проблеми оцінки персоналу мають тривалу історію дослідження. Окремі аспекти оцінки ІТ-персоналу розглядалися в публікаціях Д. Філіпова [2], Д. Сергеева [3], Є. Кузьміна [4] та ін. Однак, за нашими спостереженнями, поза увагою більшості дослідників залишаються психолого-педагогічні аспекти цього важливого управлінського механізму.

У науковій літературі є чимало визначень оцінювання персоналу. Як робоче будемо використовувати таке: оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних

характеристик фахівця вимогам посади.

Експерти [5] констатують, що розвиток уявлень про необхідність, місце і роль оцінки персоналу в системі управління підприємством історично пройшов кілька етапів, а доктрини наукового управління, які змінювали одна одну, породжували різні вимоги до процесу підбору, оцінювання і розстановки кадрів. Так, домінуюча на початку минулого століття доктрина наукової організації праці висувала на перше місце принципи бюрократичної організаційної культури, що вимагала від персоналу розвитку умінь працювати в межах суворо заданої технології і ролі. Доктрина людських відносин, змінивши її, стала відповідати органічній організаційній культурі, передбачаючи причетність персоналу до загальногрупових цінностей і норм, наявність умінь підпорядковувати свої інтереси інтересам більшості, здатність до адаптації в колективі, розвиток комунікативних навичок тощо. Саме це, відповідно, й виступало критерієм оцінки. Розвиток технологій та індивідуалізація діяльності сприяли появі концепції контрактації відповідальності та відповідної підприємницької організаційної культури, яка передбачає наявність у співробітників умінь працювати в умовах конкуренції. У разі її втілення, акцент зміщується на оцінювання індивідуальних здібностей, потенціалі зростання, орієнтації на досягнення результату, гнучкості в поведінці й мисленні, розвитку творчого потенціалу тощо. У 90-ті роки ХХ ст. на зміну концепції контрактації відповідальності прийшла парадигма командного менеджменту, що вимагає від працівника вміння працювати з колегами в єдиній команді над вирішенням нестандартних завдань, оскільки сама діяльність настільки ускладнилася, що вже не може бути виконана силами тільки одного фахівця.

Зазначимо, що при розбудові системи оцінювання персоналу в компанії «Ітера Консалтинг Україна» за основу були взяті положення саме концепції командного менеджменту, адже сучасне програмне забезпечення та інформаційні сервіси розробляються виключно силами проектної команди. Такі команди формуються з ІТ-фахівців різних спеціалізацій, кваліфікаційних рівнів, а в аутсорсингових компаніях

– і з різних країн, що зумовлює значні культурні розбіжності між членами проектної команди.

У системі цілей оцінювання персоналу розрізняють три їх види: адміністративну, інформаційну та мотиваційну.

Адміністративна мета досягається шляхом прийняття обґрунтованого адміністративного рішення (підвищення або зниження по службі, переведення на іншу роботу, направлення на навчання, звільнення) на основі результатів оцінки діяльності фахівця.

Інформаційна мета полягає в тому, що і фахівці, і керівники мають можливість отримати достовірну інформацію про діяльність. Така інформація є вкрай важливою для працівника з позицій вдосконалення своєї діяльності, а керівникам дає можливість прийняти правильне рішення.

Мотиваційна мета полягає в тому, що оцінка сама по собі є найважливішим засобом мотивації поведінки людей, адже адекватно оцінені витрати праці будуть забезпечувати подальше зростання продуктивності праці працівників, але тільки в тому разі, якщо праця людини буде оцінена відповідно до її очікувань [5].

У численних публікаціях, присвячених проблемі оцінки персоналу, спостерігається єдність уявлень щодо завдань, які вирішуються за допомогою оцінювання. У загальному вигляді їх можна сформулювати так:

визначення ступеня ефективності діяльності працівника та відповідності займаній посаді;

виявлення потенційних можливостей співробітників;

визначення напрямів розвитку працівників та розробка навчальних програм;

формування управлінських команд;

формування кадрового резерву [6].

У науковій літературі описано чимало методів оцінки персоналу. Класифікації їх за різними ознаками узагальнили І. Родченко та А. Костирко [7].

Зазначимо, що метод оцінки залежить від критеріїв, за якими планується оцінка персоналу. Разом із З. Богдашкіною [8] вважаємо, що оцінюючи ІТ-персонал, варто поєднувати кілька методів, аби скласти повне уявлення про те, наскільки

фахівець відповідає посаді і як правильно побудувати його подальший розвиток у структурі компанії.

Застосування комплексу методів зумовлює логіка «формули оцінки» ІТ-фахівця, яка має такий вигляд:

продуктивність + знання/досвід + особистісні якості.

Продуктивність ІТ-фахівця в ІТ-компаніях тлумачиться як здатність вчасно і з належною якістю виконувати поставлені завдання. Очевидно, що в такому разі продуктивність залежить як від знань/досвіду, так і від особистісних якостей людини, а разом ці три змінні – продуктивність, знання/досвід і поведінка – визначають рівень кваліфікації [2].

За нашими спостереженнями, у більшості українських аутсорсингових компаній як основний використовується метод оцінювання персоналу, заснований на компетенціях. Технологія його застосування передбачає сім етапів:

1. Формування моделі компетенцій.
2. Побудова ідеальних профілів для оцінювання компетенцій.
3. Вибір методу та інструментів для оцінювання компетенцій.
4. Проведення підготовчих заходів для учасників оцінювання.
5. Здійснення оціночних заходів.
6. Складання звіту за результатами оцінювання.
7. Сесія зворотного зв'язку для співробітників компанії, які беруть участь в оцінці.

З огляду на те, що поняття «компетенція» і «модель компетенцій» в науковому обігу тлумачаться неоднозначно, як робочі будемо використовувати такі.

Компетенція – інтегральна якість людини, що поєднує в собі знання, навички та мотивацію, описані в термінах спостережуваної поведінки, необхідної для ефективного виконання певної діяльності.

Модель компетенцій – це набір ключових компетенцій, необхідних для успішного виконання співробітником його функцій для конкретної організації з її власними цілями і корпоративною культурою.

Практика свідчить, що перелік та опис компетенцій у кожній ІТ-компанії свої, унікальні. Як правило, вони розробляються із залученням до цієї роботи менеджерів і

ключових співробітників. Однак, ми не погоджуємося з думкою С. Кучерової про те, що неможливо адаптувати готовий список «типових» компетенцій, оскільки ймовірність, що вони будуть відповідати унікальному набору умов конкретної компанії і сприяти її розвитку, є незначною [9].

Оскільки компанія «Ітера Консалтинг Україна» є складовою міжнародної компанії «Ітера» з локаціями в Норвегії, Данії і Швеції, при розбудові корпоративної моделі компетенцій як концептуальний прототип було узятو Європейську галузеву мета-рамку ІКТ-компетенцій – Europeane-Competence Framework (e-CF, www.ecompetences.eu). Адаже метою її було розроблення в європейському регіоні довгострокового рішення проблеми розвитку компетенцій для успішного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій. При створенні e-CF був проведений детальний аналіз і порівняння багатьох національних професійних стандартів, за основу ж узято британську галузеву рамку в ІКТ-галузі Skills Framework for the Information Age (SFIA, www.sfia-online.org).

Розроблення e-CF ґрунтувалося на чітко визначених угодах про термінологічний апарат, бази для збору та класифікації компетенцій; вимірів її структури; забезпечення зв'язку з Європейською рамкою кваліфікацій (EQF).

Базою для збору і класифікації компетенцій слугують бізнес-процеси в ІКТ. Аргументами на користь такого вибору є можливості, які забезпечує процесний підхід:

розробляти моделі для гнучкого застосування;

описувати види діяльності з різних позицій: бізнес-процесів індивідуальної або групової роботи, структурного підрозділу, компанії в цілому;

описувати різні види професійної діяльності, зокрема розробку програмного забезпечення, сервісне обслуговування, адміністрування тощо;

порівнювати у межах одного сектору економіки організації різних типів (великі, середні, малі), оскільки процес має рамковий опис;

описувати види професійної діяльності, мінімізуючи специфічні

особливості компанії, такі як, наприклад, організаційна структура.

Європейська мета-рамка ІКТ-компетенцій є чотирьохвимірною структурою (кожний вимір характеризується своїм дескриптором: дескриптор 1 – категорії компетенцій, дескриптор 2 – компетенції, дескриптор 3 – рівні професіоналізму; дескриптор 4 – знання і навички).

Детальнішу інформацію щодо e-CF представлено в нашій статті[10].

Серед наявних методів оцінки професійних компетенцій такі: центр оцінки; інтерв'ю за компетенціями; спеціальні професійні тести-опитувальники; кейс-тестинг; ділова гра. У компанії «Ітера Консалтинг Україна» використовуються три перші, а для оцінки особистісних якостей – модифікація методу «360 градусів». Наповнення спеціальних тестів-опитувальників для ІТ-фахівців різної спеціалізації та кваліфікаційного рівня відрізняється.

Перелік особистісних компетенцій для усіх однаковий та оцінюється за п'ятибальною шкалою (0÷4). Це: орієнтація на якість; вирішення проблем і аналіз; комунікація; міжособистісні відносини; орієнтація на результат.

Рис. 1. ілюструє графічну інтерпретацію оцінки особистісних якостей фахівця

за результатами методу «360 градусів» і самоаналізу. Як видно з цього прикладу, результати самоаналізу значно нижчі, ніж ті, які людина отримала від колег, безпосередніх керівників і клієнтів за методом «360 градусів». Це досить поширена ситуація. Завищена самооцінка тлумачиться менеджерами з управління персоналом як неточності у самосприйнятті.

Після оцінювання результати виміру продуктивності, знань, особистісних якостей кожного фахівця з певними вагомими коефіцієнтами заносяться до спеціальної інформаційної системи (власна розробка «Ітера Консалтинг Україна»). Їх аналіз є основою для прийняття управлінського рішення щодо фахівця, який проходив оцінювання.

Насамкінець зазначимо, що в сучасних умовах, коли створення програмного забезпечення та інформаційних сервісів не можливе силами лише одного фахівця, людський потенціал ІТ-компанії необхідно розглядати як цілісну систему, що принципово не зводиться до суми потенціалів окремих співробітників. Успішна реалізація проектів потребує виконання інтеграції зусиль різних фахівців і їх злагодженої командної роботи. Відтак, ми вважаємо оцінку персоналу системотвірною діяльністю для нашої компанії.

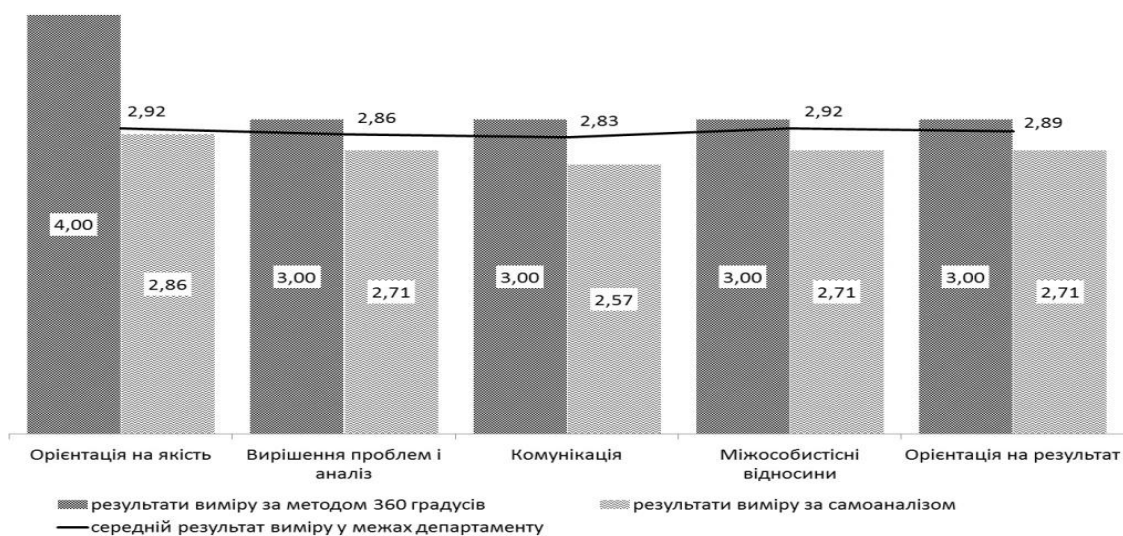


Рис. 1. Графічна інтерпретація оцінки особистісних якостей ІТ-фахівця

Література

1. Сенге П. Пятая дисциплина. Теория и практика самообучающейся организации [Электронный ресурс] / П. Сенге. – Харьков, 2006. – 384 с. – URL: www.klex.ru/3c4.
2. Филипов Д. Оценка и развитие персонала в IT-компаниях [Электронный ресурс] / Д. Филипов, Л. Сирик // Менеджер по персоналу. – 2012. – № 1. – URL: hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1504.
3. Сергеев Д. Формирование методов оценки эффективности труда специалистов по информационным технологиям: автореферат ...канд. экон. наук: 08.00.05 / Д. Сергеев. – М., 2011. – 24 с. – URL: www.mosgu.ru.
4. Кузьминов Є. Рефлексивне моделювання в оцінюванні ефективності праці фахівців з розробки програмних продуктів [Електронний ресурс] / Є. Кузьминов // Ефективна економіка. – 2013. – № 8. – URL: www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2229.
5. Мескон М. Основы менеджмента: персонал / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1998. – С. 641.
6. Мякушкин Д. Социально-психологические аспекты комплексной оценки персонала организации: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.05 [Электронный ресурс] / Д. Мякушкин. – М., 1999. – 196 с. – URL: www.dissforall.com.
7. Современные методы оценки персонала [Электронный ресурс] / Сост.: И. Родченко, А. Костырко. – Донецк, 2011. – 48 с. – URL: www.cpk.donetsk.ua.
8. Богдашкина З. Оценка ИТ-персонала. Мнение эксперта [Электронный ресурс] / З. Богдашкина. – URL: www.luxoft-personnel.ru/press/articles/review.
9. Кучерова С. Оценка и развитие персонала на основе модели компетенций [Электронный ресурс] / С. Кучерова, К. Косс // Менеджер по персоналу. – 2011. – № 1. – URL: hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1411.
10. Морозова Т. Новый инструмент информационного обмена между рынком труда и IT-образованием [Электронный ресурс] / Т. Морозова, И. Мендзевровский // Инженерия программного обеспечения. – 2013. – №1(13). – URL: jrn1.nau.edu.ua.

Реферат

Современные проблемы оценки персонала в аутсорсинговых ИТ-компаниях

Игорь Мендзевровский,

директор компании «Итера Консалтинг Украина»

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: карьера, личность, специалист, профессиональное становление, планирование, карьерные технологии, техники психологического воздействия, Я-концепция.

В данной статье подробно рассматривается проблема оценки персонала в аутсорсинговых ИТ-компаниях в ее прикладном аспекте, в виде анализа практического опыта "Итера Консалтинг Украина". Так, объективная оценка персонала является стратегически необходимой для дальнейшего эффективного развития компании, исходя исключительно из позиций командного менеджмента, а не конкурирования специалистов, с опорой на корпоративную модель компетенций. Последняя же сформирована на основе Европейской отраслевой мета-рамки ИКТ-компетенций, являющейся четырехмерной структурой, где каждое измерение характеризуется своим дескриптором.

При оценке персонала эффективно обращение к таким методам оценки профессиональных компетенций: интервью по компетенциям; специальные профессиональные тесты-опросники, имеющие вариативные наполнения, в зависимости от специализации и квалификационного уровня ИТ-специалистов; а для оценки личностных качеств комплексную картину дает модификация метода "360 градусов". Среди личностных компетенций специалистов в области ИТ ключевыми являются следующие: ориентация на качество, решение проблем, коммуникация, межличностные отношения, ориентация на результат.

После проведения оценки результаты измерения производительности, знаний, личностных качеств любого специалиста с определенными весомыми коэффициентами заносятся в специальную информационную систему, которая является собственной разработкой "Итера Консалтинг Украина". Их анализ составляет основу для принятия управленческого решения по специалисту, который проходил оценку. Это необходимо в контексте реализации проектов в сфере ИТ, которые в сегодняшних условиях требуют для своего выполнения именно интеграции усилий различных специалистов и их слаженной, четкой и последовательной командной работы, направленной на результат. То есть, на современном этапе развития ИТ-отрасли человеческий потенциал ИТ-компаний необходимо рассматривать как целостную систему, который принципиально не сводится к сумме потенциалов отдельных сотрудников.

Abstract

Modern problems of staff assessment in outsourcing IT-companies

Igor Mendzєbrovski,

Director of «Itera Consulting Ukraine»

KEY WORDS:

IT-company,
competence, model of
competences, staff skills
assessment

This article deals with practical aspects of personnel estimation in outsourcing IT-companies, especially through analysis of "Itera Consulting Ukraine" work experience. Thus, objective personnel estimation that is strategically necessary for further development of the company comes out of team management but not specialists competing. It is based on corporate competences model which is formed on the basis of European eCompetence Framework. The latter is a four-dimension structure where each dimension is characterised with its own descriptor.

In the process of personnel estimation it is appropriate to turn to the methods of professional competences estimation: interview on competences; special professional questionnaires that may vary depending on the specialization and qualification level of the specialist. And personal qualities can be estimated when "360 Degrees" method modification is applied. Within personal competences of IT specialists major ones are: quality orientation, problem-solving, communication, interpersonal relations, result orientation.

After estimation has been done, the results of productiveness, knowledge measuring as well as personal qualities of each specialist are put with their exact indices into a special information system that has been developed by "Itera Consulting Ukraine". Their analysis forms the basis for further managerial decision on the specialist. It is important in the context of IT projects realization as today it demands integration of various specialists' efforts, their precise, interconnected and consistent team work directed on result. That means that on modern stage of IT development human resources of any IT-company should be treated as integral system that can not be measured as sum of separate workers.

References

1. *Senge P.* Pyataya distsiplina. Teoriya i praktika samoobuchayushcheyasya organizatsii [Elektronny resurs] / P. Senge. – Kharkov, 2006. – 384 s. – URL: www.klex.ru/3c4.
2. *Filipov D.* Otsenka i razvitiye personala v IT-kompanii [Elektronny resurs] / D. Filipov, L. Sirik // Menedzher po personalu. –2012. –№ 1– URL: hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1504.
3. *Sergeyev D.* Formirovaniye metodov otsenki effektivnosti truda spetsialistov po informatsionnym tekhnologiyam: avtoreferat ...kand. ekon. nauk: 08.00.05 / D. Sergeyev. – M., 2011. – 24 s. –URL: www.mosgu.ru.
4. *Kuzminov E.* Refleksivnye modelyuvannya v otsinyuvanni effektivnosti pratsi fakhivtsiv z rozrobki programnikh produktiv [Elektronny resurs] / E. Kuzminov // Yefektivnayekonomika. – 2013. –№ 8. – URL: www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2229.
5. *Meskon M.* Osnovy menedzhmenta: personal / M. Meskon, M. Albert, F. Khedouri. –M.: Delo, 1998. – S. 641.
6. *Myakushkin D.* Sotsialno-psikhologicheskiye aspekty kompleksnoy otsenki personala organizatsii:dis. ...kand. psikhol. nauk: 19.00.05 [Elektronny resurs] / D. Myakushkin. – M., 1999. –196 s. –URL: www.dissforall.com.
7. *Sovremennyye metody otsenki personala* [Elektronny resurs] / Sost.: I. Rodchenko, A. Kostyrko. – Donetsk, 2011. – 48 s. – URL: www.cpk.donetsk.ua.
8. *Bogdashkina Z.* Otsenka IT-personala. Mneniye eksperta [Elektronny resurs] / Z. Bogdashkina. – URL: www.luxoft-personnel.ru/press/articles/review.
9. *Kucherova S.* Otsenka i razvitiye personala na osnove modeli kompetentsy [Elektronny resurs] / S. Kucherova, K. Koss // Menedzher po personalu. –2011. – № 1. □– URL: hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1411.
10. *Morozova T.* Novyy instrument informatsiynog oobminu mizh rinkom pratsi ta IT-osvitoyu [Elektronny resurs] / T. Morozova, I. Mendzєbrovsky //Inzheneriya programmogo zabezpechennya. –2013. – №1(13). – URL: jrnl.nau.edu.ua.

ПОНЯТЄВИЙ АПАРАТ КОНТЕКСТУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Марк Шимановський,

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

КЛЮЧОВІ СЛОВА:
виховання, здоровий
спосіб життя, моральні
принципи суспільства.

Реферат

У статті розглянуто проблему впливу понятійного апарата у сфері охорони здоров'я на формування психіки учнів ПТНЗ в контексті здорового способу життя. Лінгвoseмантичний підхід вимагає чіткого визначення понятійного апарата кожної галузі знань, оскільки від інтерпретації та операціоналізації генеральних дефініцій залежать істотні характеристики сприйняття об'єктивної реальності, а отже – і ті принципи, що мають бути закладені в методологію і методику навчально-виховного процесу. Зроблено припущення, що це роль, насамперед, сімейних цінностей, які не допускають порушення етичних принципів традиційного українського суспільства. Дотримання таких принципів, посилення уваги до них у навчально-виховному процесі має оптимізувати моральний аспект збереження здоров'я сучасної учнівської молоді, а отже – й соціального та медичного аспектів. Визначено тенденції формування нового апарату дефініцій у цій галузі. Доведено, що такий апарат не завжди відповідає традиційним принципам вітчизняної педагогіки. Запропоновано дотримуватися такого формування апарата генеральних дефініцій, яке відповідає моральним засадам виховної роботи. Такий підхід не виключає застосування понятійного апарата в роботі з так званими групами ризику.

Сучасний розвиток української соціології та педагогіки можна сміливо назвати часом спроби змінити базові принципи. Саме тому необхідно визначитися із тим, яку саме парадигму покласти в основу педагогічного процесу у навчальних закладах, що виховують та навчають наших дітей, передусім в установах профтехосвіти. Така парадигма або концепт – базовий, добре обґрунтований науковий апарат, який є обов'язковою умовою – ґрунтується насамперед на моральних засадах високого рівня і повинен лежати в основі навчально-виховного процесу у цій галузі. Від того, які поняття та правила ми будемо використовувати, залежить і те, яку саме картину світу ми отримаємо та як відповідно до цієї картини будемо діяти [1]. Учні і в своєму повсякденному житті, і у своїй професійній діяльності мають спиратися на відповідний лінгвістичний апарат, який дасть можливість ефективно жити та працювати.

Ще на початку минулого століття представники школи логічного й семантичного позитивізму (К. Айдукевич, В. Гумбольд, А. Кожибський, А. Тарський, Р. Карнап, Ч. Морріс, О. Потєбня, А. Рапопорт, С. Чейз, С. Хаякава, Н. Хомський, Ф. де Соссюр) відкрили досить складну, але добре обґрунтовану істину: вся система людських знань ділиться

на знання позитивне, яке від волі суб'єкта не залежать, та релятивне, відносно до суб'єктивного сприйняття людини. В роботах А. Блінова, Є. Бистрицького, В. Філатова, Т. Вайчука, А. Вежбицької, С. Видяєва, Б. Григор'єва, О. Долгової, Т. Дорфмана, Д. Іванова, Т. Копанєва, Л. Ланкіна, Н. Мальчукової, М. Бураса та М. Кронгауза, Р. Рорті та інших продовжуються дослідження проблеми лінгвістичного розуміння світу.

Сучасні тенденції маніпулятивного впливу лінгвістичних одиниць на свідомість людини досліджено явно недостатньо, особливо це стосується вербального впливу на учнівську молодь, яка навчається у ПТНЗ, однак, не має достатнього соціального досвіду для захисту від лінгвістичного програмування.

Відчутна активна спроба вплинути на сучасну педагогіку в контексті запровадження нової термінології, яка має замінити існуючі дефініції. Така термінологія не завжди відповідає традиційному характеру педагогічного процесу. Особливо небезпечні такі лінгвістичні експерименти у профтехосвіті. Учні, які навчаються у ПТНЗ, не мають достатнього соціального досвіду, не завжди здатні розрізняти позитивні та негативні впливи педагогічних технологій, які застосовуються в навчально-виховному процесі.

Статтю присвячено дослідженню цього інноваційного вербального тиску з метою визначення доцільності застосування нових визначень.

У системі математичних та природничих наук діють знання позитивні, релятивність тут відчувається виключно у царині фізики, яка так і називається – релятивістська фізика, та в неевклідовій геометрії. У науках, які вивчають людські взаємини, вся система знань релятивна і залежить насамперед від моральних установок та принципів суспільства. Один і той же світ можна описати різними поняттєвими апаратами, від того у свідомості людини утворюються різні картини світу, релятивні по своїй суті. Це стосується не тільки власне науки, а й методики викладання цієї науки в навчальних закладах: природничі та точні науки, перетворюючись на навчальні предмети, здебільшого не несуть істотного виховного потенціалу, не формують та не деформують моральних засад-принципів суспільства, а ось предмети суспільствознавчого характеру – історія чи, скажімо, література – завжди використовувалися, використовуються і будуть використовуватися як засіб політичної пропаганди, трансляції суспільству ідеологічних преференцій правлячої еліти.

Такий висновок повністю стосується й нового предмета «Основи здоров'я», який є окремим напрямом у розвитку сучасної педагогіки. Тут дуже багато залежить від термінів, інтерпретації та операціоналізації поняттєвого апарату, від мови, яку буде застосовувати і науковець, і педагог.

Домовленість про поняттєвий апарат максимально важлива, оскільки він створює не тільки особливий соціальний світ, а й визначає сам спосіб мислення та закладає спосіб поведінки у майбутньому.

Як приклад: ми можемо оперувати поняттями «сексуальні партнери», а можемо й «подружжя – чоловік і жінка». Зрозуміло, що в першому випадку ми отримаємо світ, у якому чоловік та жінка (а можливо, що останнім часом стало модним – і два одностатеві партнери) будуть дивитися один на одного лише як на засіб сексуального задоволення, зводячи роль іншої людини тільки до задоволення статевих потреб. У другому – як на людей, покликаних своїм

коханням створити та розбудувати сім'ю, народити дітей і виховати їх відповідно до базових правил виробленої віками моралі статевих відносин та передачі цієї моралі наступним поколінням. Варто зауважити, що частина учнів профтехучилищ мають негативний досвід сімейного життя, серед них – високий відсоток дітей із неповних сімей, тому варто приділяти особливу увагу відродженню в такому середовищі високого рівня моральних, особливо сімейних, цінностей.

Ще один приклад – термін «безпечний секс» дуже поширений і в «сучасних» рекламних проспектах, і в «передовій» педагогічній практиці. Він означає в семантиці вільних сексуальних відносин – секс із презервативом. У концепті сімейного виховання, сімейних цінностей такий термін взагалі не може функціонувати і є, по суті, «пустим терміном», поняттям без змісту. Тут сексуальні відносини подружжя безпечні за визначенням, оскільки ґрунтуються на взаємній виправданій довірі. Секс із презервативом прийнятний виключно як запобіжник небажаної вагітності. У системі сімейних цінностей небажана вагітність – такий собі оксюморон: народження дитини в сім'ї завжди бажане, кожна дитина – дарунок, проте не можна не враховувати економічних умов існування сім'ї, які, здебільшого, майже завжди скрутні. У всьому світі сотні тисяч бездітних родин стоять у багаторічних чергах на всиновлення, і ще сотні тисяч мріють про народження первістка, вкладаючи величезні гроші в екстракорпоральне запліднення. І при цьому ще може йти мова про дитину, котра не потрібна?

У принципі, терміни мають складати замкнений логічний простір та бути достатніми для його опису. У цілому, такий семантичний простір є концептом або ж певною ідеологією, тобто систематизованим переліком інтерпретованих та операціоналізованих понять. Спроба ввести нове поняття ззовні у концепт або спокійно сприймається цим простором, приводячи до його розширення, вдосконалення, оптимізації, або відторгнення, оскільки є зайвим для нього, чи руйнує цей простір, деформуючи його, перетворює на інший, створює інший світ, в якому не завжди

приємно, комфортно, а головне – гідно жити. Особливо обережними з новими поняттями варто бути, якщо йдеться про дитячий семантичний простір, який має бути обмеженим відповідно до вікових особливостей. Не варто, скажімо, вводити у дитячі програми, підручники та посібники таке нове поняття, як гендер. Цим поняттям позначають психічне сприйняття особою власної статі. Є усталене поняття «стать». Воно позначає біологічні і відповідні соціальні та психічні відмінності між чоловічою та жіночою особами (істотами). Чоловік і жінка мають біологічні відмінності, які й визначають необхідність (неодмінну потребу) виконання різних соціальних ролей. Така відмінність, зрештою, підтримується усталеними традиціями суспільства. Чоловік і жінка вступають у шлюб, жінка народжує дитину, має бути жіночною; чоловік проявляє в родині роль мужнього захисника, добувача засобів для життя сім'ї та годувальника. Гендер декларує рівність статей, якої бути не може, оскільки біосоціальна суть чоловіка і жінки абсолютно різні. Можлива тільки рівноправність чоловіків і жінок, а не просто рівність.

Крім того, «гендер» передбачає можливість і право приймати чи не приймати відповідну біологічній статі гендерну роль. Зрештою, застосування поняття «гендер» у семантичному полі призначене для включення в соціальну свідомість суспільства можливості існування статей, відмінних від чоловічої та жіночої – гомосексуальної, лесбійської, бісексуальної, трансгендерної. Отже, якщо завдання педагогіки – збереження традиційної (двостатевої) сім'ї, покликаної брати участь у відтворенні людського роду, – маємо відкинути поняття гендеру як зайве для такої семантичної системи, залишивши його виключно для спеціалістів-науковців з психології, медицини та соціології. Якщо ж педагогіка буде перейматися проблемами сексуальних особливостей – вона має включити до свого мовного поля і проблему гендерної рівноправності. Однак, остання постановка проблеми викликає два нагальні питання: по-перше, наскільки прийнятною для сучасної вітчизняної педагогіки неповнолітніх є сама проблема гендеру в ЛГБТ-контексті, тобто, чи взагалі потрібно загострювати для дітей це і без того

надмірно акцентоване засобами масової інформації питання; по-друге – чи справді ця проблема перебуває у сфері такого навчального предмета як «Основи здоров'я», де поняття «гендер» в усіх його значеннях має відношення до фізичного, психічного та соціального компонентів здорового способу життя? Варто також підкреслити, що учні ПТНЗ проживають значною мірою в гуртожитках, відповідним чином така термінологія може спровокувати небажані статеві девіації.

Один із базових наукових принципів – чітке визначення наукової термінології, інакше кажучи, «інтерпретація і операціоналізація поняттєвого апарату», який застосовується в дослідженні. Такий словник з поясненнями має назву «глосарій». Досить добре відомо, що від того, які саме ми будемо вживати слова (наукові терміни), залежить, до яких висновків ми дійдемо в результаті застосування відповідним чином побудованих логічних конструкцій.

Євангеліє від Іоанна не дарма починається словами: *Ἐν ἀρχῇ ἦν ὁ λόγος, καὶ ὁ λόγος ἦν πρὸς τὸν θεόν, καὶ θεὸς ἦν ὁ λόγος* – тобто «На початку було Слово, і Слово було у Бога, і Слово було Бог». Відразу зауважимо, що слово *Λόγος* можна перекласти з грецької і як Слово, і як Логос. Тобто Логос – не просто слова, а слово Боже, Божественний Іменник та Дієслово (лат. *Verbum*). Звідси простий висновок: тільки слова, які і є Логос, можуть бути застосовані в науковому дослідженні, що стосуються вищих людських проявів, пізнання істинно людського Духу і Духовності, людської моралі та етики.

Словник (точніше – глосарій) певної науки не повинен таїти прихованих смислів, не маскувати істинних поглядів і намірів авторів, бути однозначним і визначеним. При цьому такий науковий глосарій може бути ще й діалектичним (діалогічним), чітко позначаючи всю складність і багатозначність тлумачення й трактування самого слова – «глоси» [2]. Інакше кажучи, Логос повинен відображати і водночас формувати всю сукупність, цілісність людських відносин, об'єктивні і глибоко моральні та людські сутності й мотиви особистості та суспільства, позначаючи при цьому всі (по можливості) значення та помилки значень і смислів. Розуміння

смислів логічних й алогічних термінів дає змогу, по-перше, будувати свій світ і, по-друге, обмежити свій світ від вторгнення чужого й далекого алогізму.

Іншими словами, формуючи мову науки, важливо намагатися уникати тих слівес (але не Слів), які направляють думку в напрямі від Логосу, перешкоджають зрозуміти істинно людське, тобто моральне й логічне, гуманітарне та гуманістичне. Очевидно, що таке розуміння Слів може наблизити нас до істини, до кращого розуміння світу. Власне кажучи, словеса теж можуть створити картину світу. Кожна людина має право жити і живе в тому світі слів, який їй зручний, не викликає відторгнення, приємний і неконфліктний із її внутрішнім світом. Проблема, очевидно, в іншому – наскільки цей світ буде існувати реально, а не винятково у спотвореній свідомості; наскільки цей світ буде універсальним, тобто придатним для проживання абсолютної більшості людей; наскільки він буде сприяти розвитку кожної людини й людства в цілому, а не просто виживанню в умовах втрати орієнтації у фізичному і соціальному просторі та часі. При цьому припустима, більш того, важлива критика алогічної мови, тих слівес, які виходять за логіку власних смислів.

На жаль, у сучасній науці починається та продовжується впровадження у наукову і побутову свідомість суспільства нової мови – мови слівес (новояз) і разом з нею й нові свідомість та світосприйняття. Це світосприйняття базується на зовсім інших, відмінних від традиційних, соціальних принципах, новій логіці, етиці та моралі.

У сучасних дослідженнях чітко проявляється маніпулятивна тенденція до заміни Слів (Логосу) на словеса. Такі словеса спрямовані на затушовування істини, ховають за словесним лушпинням істинний сенс Суцього, відправляючи в область ІСНУВАННЯ фальсифіковане бачення світу.

У деяких випадках словеса застосовуються маніпуляторами з прямим умислом сховати істину, в деяких вони ховають істину за білянауковою риторикою, іноді просто включають в число слівес істинні Слова, щоб Істину (Логос) заховати. Іноді повідомляють якусь частину правди,

яка нібито легко перевіряється, але приховують іншу її частину, яка не підтверджує результатів дослідження.

Є такий напрям у сучасній лексикології – політкоректність. Політкоректність покликана затушовувати реальні факти нетерпимості. Врешті, ніякої терпимості політкоректні слова й вирази не забезпечують. Просто за словами ховаються реальні відносини в суспільстві. Змінювати, звичайно, потрібно не слова, а самі відносини, якщо вже вони не задовольняють сучасне суспільство. Але при цьому варто було би розібратися, що саме міняти, а що залишити на місці.

Політкоректну мову називають англійською ще *inclusive* або *neutral language*, тобто інклюзивною (включеною) або нейтральною мовою. Ця мова насправді дає змогу просто обійти заборонені, образливі клички рас, націй, релігійних громад, осіб з особливими потребами.

Ось тільки наркоман, повія або гомосексуал – це наркоман, повія або гомосексуал. Їх потрібно лікувати, їм треба допомагати виходити з психічної, соціальної, моральної і фізіологічної кризи, а ще краще – забезпечувати в педагогічному процесі (виховувати й перевиховувати) і за допомогою правоохоронних органів, щоб їх не було і (або) вони не чинили на здорову частину людства свій деструктивний тиск.

І вже зовсім не обов'язково ховати реальну суть за нейтральними (тобто такими, що нічого не позначають) словами. Своєрідна «мода» на те, щоб перейменовувати традиційну лексику новими словами прийшла із Заходу, коли в Україні почали публікувати перекладні видання. Перекладачі, не довго думаючи, просто відкинули «старі» терміни і калькою відтворили нові. Чомусь здалося, що старі терміни дещо непристойні, а от нові – більш літературні, вишукані, шляхетні. Так з'явилися терміни «адвокація», гендер та гендерна ідентичність, гомосексуали і трансексуали, безліч інших термінів. Наявна спроба створити новий мовний стандарт публічного спілкування.

Тут не можна не згадати про гіпотезу Сепіра-Уорфа [4], згідно з якою мова визначає мислення та способи пізнання дійсності. Можна сміливо констатувати, що вже сформувався своєрідний жаргон, арго

чи навіть сленг, який, щоправда, не витісняє ні наукові, ні побутові терміни, оскільки занадто складний для використання і потребує постійного звернення до глосарію.

Розглянемо деякі терміни, що декларативно застосовуються в сучасних соціологічних та педагогічних глосаріях [5], які, що досить дивно, мають навіть відповідні грифи Міністерства освіти. Змушений підкреслити – це не власна вигадка чи наукова пропозиція авторів. Усі ці терміни поки що не дуже поширені в вітчизняній науковій та побутовій мові, однак інтенсивно впроваджуються у вітчизняний лінгвістичний і педагогічний обіг у численних публікаціях. Йдеться про включення нової лінгвістичної номенклатури у педагогічний процес.

«СІН (IVDU) — С – споживачі І – ін'єкційних Н – наркотиків».

Є цілком коректне і відповідне нормам права слово «наркоман». Тільки в українському законодавстві це слово застосовується в 562 документах (Сайт Верховної ради України <http://zakon2.rada.gov.ua>).

Термін, очевидно, задуманий для того, щоб зняти так звану стигму (образливе упередження) з очей самих СІН. Але, водночас, термін СІН зображує наркомана лише як споживача – одного зі споживачів численних і різноманітних товарів та послуг. Рядовий і безпечний для себе самого, для навколишніх людей. Вбудований у ринкову економіку. Такий, хто особливих умов і педагогічного та правового впливу не вимагає, бо його діяльність цілком вкладається у ринкові відносини. Треба врахувати при цьому, що в наявності повинно бути і парне поняття – постачальник (виробник) ін'єкційних наркотиків. Це щоб замінити неполіткоректні поняття: «наркотоновець», наркоман, наркокур'єр, наркодилер.

Небезпека «нових» термінів у тому й полягає, що вони ховають проблему, замість того, щоб допомогти з нею розібратися і позитивно її вирішити. Наркоманові потрібно допомагати, так само, як необхідно допомагати суспільству вирішувати проблему наркоманії, а не маскувати хворобу-бездумність нейтральними політкоректними словами.

ЧСЧ (MSM) – Ч – чоловіки, які мають С – секс з Ч – чоловіками»

Гомосексуали самі себе називають гомосексуалами або геями. Але як би ми не маскували проблему словами, варто усвідомити, що люди з так званою «нетрадиційною сексуальною орієнтацією» особливо схильні до інфікування. І були першими, у кого ВІЛ/СНІД був виявлений. Поширення СНІДу серед «чоловіків, що мають статеві контакти з чоловіками», у кількадесят разів вище, ніж серед решти населення. Для цієї категорії людей, як і для наркоманів та повій, необхідні особливі (спеціальні) методики профілактики. І вже ситуація явно ніяк не покращиться, якщо ми гомосексуала сором'язливо і політкоректно назвемо ЧСЧ.

ЖСБ (women in sex business) – Ж – жінки С – секс-Б – бізнесу.

Мова, звичайно ж, йде про жінок-повій. Повію назвати повією не можна. Образиться. Тобто проституцією займатися можна, але слід називати таку жінку «жінкою секс-бізнесу». Неначе секс може бути бізнесом для соціально та психічно здорової людини чи суспільство може нейтрально ставитися до комерційного сексу, чи комерційний секс – не одна з умов прискорення поширення СНІДу та інших захворювань, які розповсюджуються статевим шляхом. Так, ніби комерційний секс – сам по собі не показник хвороби суспільства, хвороби самих «жінок секс-бізнесу» та тих, хто користується їхніми послугами, хто розглядає секс як усього лише бізнес, спосіб заробляння грошей.

«КСП (commercial sex workers) – К – комерційні С – секс- П – працівники. Жінки-і чоловіки - повії.

Виявляється, і чоловіків-гомосексуалів, які віддаються за гроші іншим чоловікам-гомосексуалам, ображати не можна. На англійському сайті «Job» – «шукаю роботу» можна знайти особу, яка, не соромлячись, шукає роботу technical support manager commercial sex workers – «технічний супроводжувач-менеджер комерційних сексуальних працівників». Мабуть, соромиться людина шукати роботу сутенера для повій обох статей. Його тендітна, ніжна душа побоюється стигми.

КСП створюють певний сектор ринку зі своїм прейскурантом послуг. Тому їх менеджери і намагаються легалізувати та навіть у чомусь облагородити, ушляхетнити свій бізнес.

Результати дослідження показали, що в сучасній глосарій здоров'язберігаючих методик настійливо впроваджують необґрунтовані і, по-суті, маніпулятивні терміни, які спотворюють існуючий традиційний і зрозумілий глосарій. Необхідно ретельно й послідовно

визначитися. Не варто йти сліпо за іноземними соціологічними та педагогічними технологіями і запозичувати ззовні новий поняттєвий апарат, не продумавши й не передбачивши соціальних наслідків від такого соціально-семантичного експериментування.

Література

1. Штерн І. Вибрані топіки та лексикон сучасної лінгвістики: енциклопед. словник. – К. : АртЕк, 1998. – 336 с.
2. Лингвистический энциклопедический словарь / глав. ред. В. Н. Ярцевой. – М. : Сов. энциклопедия, 1990. – С. 107.
3. Уорф Б. Л. Отношение норм поведения и мышления к языку // Новое в лингвистике. – М., 1960. – Вып. 1. – С. 135–168.
4. Воронцова Т. В., Пономаренко В. С. Школа против СПИДа. Профилактика рискованного поведения: Пособие для учителя. – К. : Алатон, 2007. – 256 с.
5. Аутрич-работа среди потребителей инъекционных наркотиков для

подготовки персонала общественных и государственных организаций, проводящих работу по профилактике ВИЧ-инфекции в среде потребителей инъекционных наркотиков: Тренинг. руководство. © Международный Альянс по ВИЧ / СПИД в Украине, 2010. [<http://www.aidsalliance.org.ua/ru/library/our/trks/pdf/modul.pdf>].

6. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод // Рада Європи; Конвенція, Міжнародний документ від 04.11.1950 / Документ 995_004, чинний, поточна редакція – Редакція від 27.05.2009, підстава 994_939 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_004

Реферат

Понятийный аппарат контекста охраны здоровья учащихся профессионально-технических учебных заведений

Марк Шимановский,

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

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: воспитание, здоровый образ жизни, нравственные принципы общества.

В статье рассмотрена проблема влияния понятийного аппарата в сфере здравоохранения на формирование психики учащихся ПТУ в контексте здорового образа жизни. Лингвосемантический подход требует четкого определения понятийного аппарата каждой отрасли знаний, поскольку от интерпретации и операционализации генеральных дефиниций зависят существенные характеристики восприятия объективной реальности, а следовательно, – и те принципы, которые должны быть заложены в методологию и методику учебно-воспитательного процесса. Сделано предположение, что такой понятийный аппарат должен основываться на высоких моральных принципах, в первую очередь – семейных ценностях, которые исключают нарушение этических принципов традиционного украинского общества. Соблюдение таких принципов, усиление внимания к ним в учебно-воспитательном процессе должно оптимизировать моральный аспект здоровья современной учащейся молодежи, а значит – и социального, и медицинского аспектов. Определены тенденции формирования нового аппарата дефиниций в этой области. Доказано, что такой аппарат не всегда соответствует традиционным принципам отечественной педагогики. Предложено придерживаться такого аппарата генеральных дефиниций, который соответствует моральным принципам воспитательной работы. Такой подход не исключает применения иного понятийного аппарата в работе с так называемыми группами риска.

Abstract

Conceptual apparatus of context of vocational schools students' health protection

Mark Shimanovsky,

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

KEY WORDS:

upbringing, healthy lifestyle, moral principles of society.

The paper considers a problem of healthcare conceptual apparatus' impact on formation of vocational students' state of mind in the context of healthy lifestyle. Linguo-symantic approach requires a clear definition of conceptual apparatus of every field of knowledge as interpretation and operationalization of general definitions result in intrinsic characteristics of objective reality perception, and hence the principles that should be incorporated into methodology and methods of educational process. It is suggested that this conceptual apparatus is to be based on high moral principles, especially family values that exclude violation of ethical principles of traditional Ukrainian society. Adherence to these principles and greater attention to them in educational process should optimize a moral aspect of modern youth's health entailing social and health aspects. Tendencies concerning formation of a new apparatus of definitions in this field are indicated. It is proved that this apparatus does not always correspond to traditional principles of national education. The author suggests to comply with the apparatus of general definitions which corresponds to moral foundations of educational work. This approach does not exclude different conceptual apparatus in a work with so-called risk groups.

References

1. *Shtern I.* Vybrani topiky ta leksykon suchasnoi linhvistyky: entsikloped. slovnyk (Selected topics and lexicon of modern linguistics: encyclopedic dictionary). – Kyiv, 1998. – 336 p.
2. *Lingvisticheskii entsiklopedicheskii slovar* (Linguistic encyclopedic dictionary). – Moscow, 1990. – P. 107.
3. *Uorf B. L.* Otnoshenie norm povedeniya i myshleniya k yazyku (Belonging of behavior norms and thinking to language). *Novoe v lingvistike.* – Moscow, 1960. – Issue 1. – P. 135–168.
4. *Vorontsova T. V., Ponomarenko V. S.* Shkola protiv SPiDa. Profilaktika riskovannogo povedeniya (School vs. AIDS. Preventive measures of risky behavior). – Kyiv, 2007. – 256 p.
5. *Autrich-rabota sredi potrebitelei inektsionnykh narkotikov dlia podgotovki personala obshchestvennykh i gosudarstvennykh organizatsii, provodiashchikh rabotu po profilaktike VICH-infektsii v srede potrebitelei inektsionnykh narkotikov* (Outreach work among injection drugs addicts for training the personnel of public and state institutions carrying out work on HIV infections in the environment of injection drugs addicts) [Electronic source]. <http://www.aidsalliance.org.ua/ru/library/our/rks/pdf/modul.pdf>
6. *Konventsiiya pro zakhyst prav liudyny i osnovopolozhnykh svobod* (Convention on protection of human rights and fundamental freedom) [Electronic source]. http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_00

РОЗДІЛ II

МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

УДК 377.3:37.016:62

SIMULATION TRAINING CONTENT SKILLED WORKERS MACHINE PROFILE

Dmytro Aystrahanov,

*Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Senior Research Fellow,
doctoral Institute of Vocational Education under the National
Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

KEY WORDS:

vocational education,
modeling, training,
professional standards,
professional
competence, training
content, management
theory.

Abstract

The article deals with the problem of modeling the content of training skilled workers engineering profile as methodological, theoretical and methodological problem of modeling educational systems, processes and phenomena, such as vocational education, the ways of its solution by practical results and their scientific value. The leading idea is the provision of the fact that one of the powerful tools of research, development, implementation and use of quality content training future professionals including skilled workers as core machine profile and performance criteria of vocational education is its design, namely formalization (schematization and simplification) in a manner that would allow in this complex system to measure and evaluate the training of future professionals to track those characteristics that play a role in defining models of vocational education and its elements and to be studied, evaluated and managerial influence requiring the use of modern achievements of various branches of science, including mathematics, computer science and statistics.

The diversity of modern enterprises makes the need for such skilled workers who are competent in their chosen professional field. Today the labor market requires a clear definition of professional competence of skilled workers in different sectors. The transition from industrial technologies to scientific information production, the rapid development of information all spheres of society, including the introduction of modern technologies require corresponding changes in the training of qualified personnel for engineering - a key sector of the economy, its backbone.

The above needs when preparing skilled workers to apply engineering competency profile approach. In addition, in recent decades, often used in teaching began studies modeling method. It is not surprising, because modeling is one of the key technologies of system analysis in the study of complex, multi polistrukturnyh and systems operation is determined by a large number of internal and external factors.

Since 2004 to 2014 in Ukraine on 13.00.04. - "Theory and Methods of Professional Education" defended over 108 theses, which are present in the description keywords "content" "professional" "training", including 19 doctoral work, including various aspects of training teachers devoted 12 works, specialists of other specialties - 7 works,

including in terms of this study is to provide research V.K.Fedorchenko (training for tourism), AP Konoha (training future specialists in sports and health tourism in higher education), M.M.Kozyar (training the units of emergencies) O.V.Matviienko (training of specialists in information support system of non-production sphere) V.H.Motorinoyi (training future teachers of mathematics). This situation is understandable, since the future specialist, as a result of the functioning of educational systems depends on the teachers. Note also work N.M.Sobchak dedicated to the research content and form of the training of social workers in the system of uncertain US education and research and Kozak NV (didactic bases of training future teachers in Germany (second half XVIII - the end of XX century).

Thus, analysis of scientific papers [1] demonstrates the lack of a holistic, systematic and thorough study of the problem of modeling the content of training skilled workers engineering profile.

The aim - to equip scholars and teachers ideas, methods, ways of solving the problems of broad classes of modeling educational systems and processes.

The leading idea is the provision of the fact that one of the powerful tools of research, development, implementation and use of quality content training future professionals

including skilled workers as core machine profile and performance criteria of vocational education is its design, namely formalization (schematization and simplification) in a manner that would allow in this complex system to measure and evaluate the training of future professionals to track those characteristics that play a role in defining models of vocational education and its elements and to be studied, evaluated and managerial influence requiring the use of modern achievements of various branches of science, including mathematics, computer science and statistics.

For the purpose of the study, the following tasks:

1. Analyze the methodological, theoretical and methodological foundations of modeling tasks of training future specialists in educational research and identify its problems in educational theory and practice by analyzing the works of local and foreign scientists.

2. On the basis of scientific sources on the theory and empirical experience of modeling objects of different nature to justify the objectives, principles and functions of modeling educational systems and processes.

3. To develop the theory of modeling the content of training future professionals as part of the general method of learning that targets specific phenomena of vocational education, namely to develop a theory:

models of professional competence of specialists skilled workers as an example of engineering profile (define the essence of the concept of "professional competence of skilled workers engineering profile" structure, performance and levels of professional competence of a skilled worker machine type, formalize the professional competence of skilled workers engineering profile formulate the problem of diagnosing, research, planning, optimization and forecasting of professional competence of skilled workers and engineering profile propose methods to solve them) as the core of future specialist, key results and performance criteria for vocational education as a complex, driven and open systems;

models of the system of vocational education as an open system in terms of the tasks of training skilled workers;

4. Investigate information, methodological and content modeling software training skilled workers engineering profile.

5. Develop organizational and

methodological foundations of modeling the content of training skilled workers engineering profile, namely to explore the question:

model as the basis for decision making management decisions in vocational education;

the impact of model solutions for the formation of professional competence of graduates of vocational schools of engineering profile (or in other words the effectiveness of vocational education as an open system).

The concept study determines the theoretical and methodological foundations of modeling the content of training skilled workers and machine profile contains the following concepts:

1. Improving the professional competence of specialists skilled workers including machine profile as a result of the system of vocational training (complex, driven and open system) through the use of evidence-based content of their training in modern social and economic conditions may be subject to research, development and application is not directly but through modeling and simulation in the operation of vocational education as a complex, driven and open system to isolate from a set of characteristics of individual properties and explore them using specially designed or known methods.

2. Determining the nature, structure of professional competence of skilled workers engineering profile and criteria, indicators and levels of formation evaluation will determine the ways, means, forms and methods of forming the content of training skilled workers engineering profile.

3. Simulation training skilled workers engineering profile as a system of interacting elements (professional competence, training content, the professional standard) provides its formalization for research, technological content and interpretation and development of mechanisms of control (influence) qualitatively different "sides" of professional competence of skilled workers machine type, which is the basis of future professional models.

4. The many research object and its manifestation in reality raises the complexity of its formalization, which requires a high level of abstraction, which is possible by using proper mathematical modeling techniques.

5. Models of the content of professional training and other models are functionally associated with them, including a model of

professional competence of skilled workers machine type, have a chance of testing and practical "survival" in a real educational process only if sufficient generality researched content procedural and structural components for its construction and application of research require different methodological, theoretical and methodological approaches of modern scientific thought.

The hypothesis of the study is based on the assumption that the methodological and theoretical principles modeling the content of training skilled workers would increase the profile of engineering probability and effectiveness research, improving the educational process and training that will provide quality formation of professional competence of specialists in the long run because it is a system of "late" (inertial), which requires the use of a term lagged models. Modern advances in various fields of science content modeling training skilled workers engineering profile should provide informative constructed models, ease of their use, their consistency other objects vocational education, improve mechanisms control the course of the educational process by influencing their individual components. The constructed models based on different mathematical objects will no longer exclude the possibility of different interpretations and development of the basis of different (in a sense) technology implementation model solutions.

Thus, the author hopes to advance and appreciate refute these allegations that scientific novelty of the results will be to the following:

First by studying scientific sources, theory and empirical evidence modeling various objects created universal education system modeling methodology and processes, substantiates objectives, principles and functions of modeling; an algorithm modeling etc.

The first time the theory of modeling the content of training future professionals skilled workers as an example of engineering profile as part of the general method of learning that targets specific phenomena of vocational education, namely *femenolohichni* developed and *hipotetiko-deductive* (based on mathematical linear algebraic equations and their systems) theory:

1. Model of professional competence of specialists skilled workers as an example of engineering structure (the essence of the

concept of "professional competence of skilled workers engineering profile" structure, performance and levels of professional competence of a skilled worker machine type, formalized professional competence of skilled workers machine type, formulated problem diagnosis research, planning, optimization and forecasting of professional competence of skilled workers engineering profile and methods of their solution and consider implanting a model of economic factors, cultural and others. nature [2]) as the core of future specialist, key results and efficiency criterion operation of vocational education as a complex [3], controlled and open systems;

2. The mathematical model of the system of vocational education as an open system in terms of the tasks of training skilled workers [4-6].

Improved organizational and methodological foundations of modeling the content of training skilled workers machine type, namely investigated questions: 1) model as the basis for decision making management decisions in vocational education [7,8] and analyzed the possibility of automating processes modeling [9]; 2) the effect of model solutions for the formation of professional competence of graduates of vocational schools of engineering as a criterion for efficacy profile of vocational education by improving content quality training;

The methods of assessment, research, planning, optimization and forecasting of professional competence of experts at "graduate - Group - VET - region - state" based on the ideology of building taxonomic indicators, and other mathematical methods;

Methods used to minimize the number of elements models; expert assessments of weight coefficients constructed models; constructed linear regression and symultatyvni (static and dynamic) model of the relationship of elements designed models.

The practical significance of the results is determined that will:

Opportunity to create such a science-based content training future professionals, which meets the required target levels of professional competence in accordance with professional standards set;

Opportunity to integrated and synchronized improvement of key elements of "professional standards", "professional competence", "training content" in preparing

future professionals in case of changes in at least one of the elements of the functioning of the entire system of vocational education;

Provided with a choice of consistent models listed above, the best, that is one that would provide maximum adequacy (probability) reflection of her modeling object properties that interest to the researcher;

Opportunity comprehensive quantitative assessment of professional competence of skilled workers engineering profile and other characteristics at different

levels "graduate - Group - VET - region - state";

Provided a qualitative and quantitative study of vocational education and its components based on linear models and symulatoryvnyh;

Interpretation of simulation content of training skilled workers with machine-profile system approach contributes to the development of practical recommendations for optimizing the educational process and appropriate evidence-based management decisions.

References

1. *Aystrakhanov D. D.* Problema modelyuvannya profesiynoyi kompetentnosti maybutn'oho fakhivtsya u pedahohichniy teorii ta praktytsi / D.D. Aystrakhanov // Problemy pidhotovky suchasnoho vchytelya : zb. nauk.prats' Umans'koho derzh. ped. un-tu imeni Pavla Tychyny. – 2013. №4. – P. 160–167.
2. *Aystrakhanov D. D.* Faktor kul'tury v matematychniy modeli profesiynoyi kompetentnosti vypusknikiv PTNZ mashynobudivnoho profilyu / D. D. Aystrakhanov // Nauk. chasopys Nats. ped. un-tu imeni M. P. Drahomanova. Seriya 5. Pedahohichni nauky: realiyi ta perspektyvy. – K. : Vyd-vo NPU imeni M. P. Drahomanova, 2013. – Vol. 39. – P. 3–8.
3. *Aystrakhanov D. D.* Profesiyna osvita yak skladna systema / D.D. Aystrakhanov // Teoriya i metodyka upravlinnya osvitoyu : zhurnal [Elektronne naukove fakhove vydannya]. – 2012. – № 8. – Rezhym dostupu: <http://umo.edu.ua/katalog/650-elektronne-naukove-fahove-vidannja-qteorija-ta-metodyka-upravlinnja-osvitojuq-vypusk-8-2012>.
4. *Aystrakhanov D. D.* Ekonometrychne modelyuvannya funktsionuvannya profesiynotekhnichnoyi osvity v umovakh suchasnoho rynku pratsi / D.D. Aystrakhanov // Teoriya i metodyka upravlinnya osvitoyu : zhurnal [Elektronne naukove fakhove vydannya]. – 2013. – №9. – Rezhym dostupu: <http://umo.edu.ua/katalog/692-elektronne-naukove-fahove-vidannja-qteorija-ta-metodyka-upravlinnja-osvitojuq-vypusk-9-2012>.
5. *Aystrakhanov D. D.* Ekonometrychni modeli popytu na posluhy profesiynotekhnichnoyi osvity / D. D. Aystrakhanov // Prof.-tekh. osvita. Nauk.-metod. zhurnal. – 2012. – №4 (57). – P. 39–42.
6. *Aystrakhanov D. D.* Symul'tatyvni modeli funktsionuvannya profesiynotekhnichnoyi osvity v umovakh suchasnoho rynku pratsi / D.D. Aystrakhanov // Profesiyna osvita: problemy i perspektyvy : zb. nauk. prats'. – Kyiv-Simferopil', 2013. – №4. – P.13–17.
7. *Aystrakhanov D. D.* Kil'kist' pidhotovlenykh kvalifikovanykh robotnykiv: bahatofaktorna model' / D. D. Aystrakhanov, D. V. Maksymenko // Statystyka Ukrainy. – K., 2013. – № 2. – S. 28–31.
8. *Aystrakhanov D. D.* Detsentralizatsiya upravlinnya profesiynoyu osvitoyu : monohrafiya / V.I.Svystun, H.V.Yel'nykova, D. D. Aystrakhanov ta in. – K. : Ped. dumka, 2012. – 356 p.
9. *Aystrakhanov D. D.* Prohramne zabezpechennya modelyuvannya profesiynoyi kompetentnosti vypusknikiv profesiynotekhnichnykh zakladiv / D.D. Aystrakhanov // Teoriya i metodyka upravlinnya osvitoyu. Zhurnal [Elektronne naukove fakhove vydannya]. – 2013. – №10. Rezhym dostupu: <http://www.umo.edu.ua/katalog/793-elektronne-naukove-fahove-vidannja-qteorija-ta-metodyka-upravlinnja-osvitojuq-vypusk-10-2013>.

Реферат

Моделювання змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників машинобудівного профілю

Дмитро Айстраханов,

кандидат фізико-математичних наук, старший науковий співробітник, докторант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна освіта, моделювання, навчальні, професійні стандарти, професійна компетентність, зміст навчання, теорія управління.

У статті розглянуто проблему моделювання змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників машинобудівного профілю як методологічну, теоретичну та методичну проблему моделювання педагогічних систем, процесів і явищ, а саме, системи професійно-технічної освіти; запропоновано шляхи її розв'язання, визначені практичні результати та їх наукове значення. Провідною ідеєю статті є положення про те що, одним з потужних засобів дослідження, створення, впровадження та застосування якісного змісту професійної підготовки майбутніх фахівців, зокрема кваліфікованих робітників машинобудівного профілю як ядра та критерію ефективності функціонування системи професійно-технічної освіти, є його моделювання - формалізація (схематизація і спрощення) в такий спосіб, який при цьому давав би змогу комплексно вимірювати та оцінювати систему професійної підготовки майбутніх фахівців, відстежувати ті характеристики, які відіграють роль визначальних у моделях системи професійно-технічної освіти та її елементів і підлягають вивченню, оцінюванню й управлінському впливу, що вимагає застосування сучасних досягнень різних галузей науки, зокрема математики, кібернетики та статистики.

Реферат

Моделирование содержания профессиональной подготовки квалифицированных рабочих машиностроительного профиля

Дмитрий Айстраханов,

кандидат физико-математических наук, старший научный сотрудник, докторант Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессиональное образование, моделирование, учебные, профессиональные стандарты, профессиональная компетентность, содержание обучения, теория управления.

В статье рассмотрено проблему моделирования содержания профессиональной подготовки квалифицированных рабочих машиностроительного профиля в качестве методологической, теоретической и методической проблемы моделирования педагогических систем, процессов и явлений, а именно системы профессионально-технического образования, предложены пути ее решения, определены практические результаты и их научное значение. Ведущей идеей статьи является положение о том, что одним из мощных средств исследования, разработки, внедрения и применения качественного содержания профессиональной подготовки будущих специалистов, в частности квалифицированных рабочих машиностроительного профиля как ядра и критерия эффективности функционирования системы профессионально-технического образования, является моделирование, а именно формализация (схематизация и упрощение) таким образом, который позволял бы при этом комплексно измерять и оценивать систему профессиональной подготовки будущих специалистов, отслеживать те характеристики, которые играют роль определяющих в моделях системы профессионально-технического образования и его элементов и подлежат изучению, оценке и управленческому воздействию, что требует применения современных достижений различных отраслей науки, в частности математики, кибернетики и статистики.

Література

1. *Айстраханов Д. Д.* Проблема моделювання професійної компетентності майбутнього фахівця у педагогічній теорії та практиці / Д. Д. Айстраханов // Проблеми підготовки сучасного вчителя : зб. наук. праць Уманського держ. пед. ун-ту імені Павла Тичини. – 2013. №4. – С.160–167.
2. *Айстраханов Д. Д.* Фактор культури в математичній моделі професійної компетентності випускників ПТНЗ машинобудівного профілю / Д. Д. Айстраханов // Наук. часопис Нац. пед. ун-ту імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2013. – Вип. 39. – С. 3–8.
3. *Айстраханов Д. Д.* Професійна освіта як складна система / Д. Д. Айстраханов // Теорія і методика управління освітою : журнал [Електронне наукове фахове видання]. – 2012. – №8. – Режим доступу: <http://umo.edu.ua/katalog/650-elektronne-naukove-fahove-vydannja-qteorija-ta-metodyka-upravlinnja-osvitojuq-vypusk-8-2012>.
4. *Айстраханов Д. Д.* Економетричне моделювання функціонування професійно-технічної освіти в умовах сучасного ринку праці / Д. Д. Айстраханов // Теорія і методика управління освітою : журнал [Електронне наукове фахове видання]. – 2013. – №9. – Режим доступу до журн.: <http://umo.edu.ua/katalog/692-elektronne-naukove-fahove-vydannja-qteorija-ta-metodyka-upravlinnja-osvitojuq-vypusk-9-2012>.
5. *Айстраханов Д. Д.* Економетричні моделі попиту на послуги професійно-технічної освіти / Д. Д. Айстраханов // Проф.-тех. освіта. Наук.-метод. журнал. – 2012. – №4 (57). – С. 39–42.
6. *Айстраханов Д. Д.* Симультаивні моделі функціонування професійно-технічної освіти в умовах сучасного ринку праці / Д. Д. Айстраханов // Професійна освіта: проблеми і перспективи : зб. наук. праць. – Київ-Сімферопіль, 2013. – №4. – С.13–17.
7. *Айстраханов Д. Д.* Кількість підготовлених кваліфікованих робітників: багатофакторна модель / Д. Д. Айстраханов, Д. В. Максименко // Статистика України. К., 2013. – № 2. – С. 28–31.
8. *Айстраханов Д. Д.* Децентралізація управління професійною освітою : монографія / В. І. Свистун, Г. В. Єльнікова, Д. Д. Айстраханов та ін. – К. : Пед. думка, 2012. – 356 с.
9. *Айстраханов Д. Д.* Програмне забезпечення моделювання професійної компетентності випускників професійно-технічних закладів / Д. Д. Айстраханов // Теорія і методика управління освітою : журнал [Електронне наукове фахове видання]. – 2013. – №10. – Режим доступу: <http://www.umo.edu.ua/katalog/793-elektronne-naukove-fahove-vydannja-qteorija-ta-metodyka-upravlinnja-osvitojuq-vypusk-10-2013>.

УДК 377.018

THE OPEN VOCATIONAL TRAINING: MANAGERIAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS

Volodymyr Anishchenko,

senior research fellow of the Laboratory for industry-based vocational training.

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

KEY WORDS:
accessibility, flexibility,
modularity, distance,
resource base, quality of
vocational training,
vocational, skills,
competency.

Abstract

The article deals with the legal framework, organizational and pedagogical of the modular-based flexible technology of the open vocational training. Ukraine has conducted research on the use of technology in open vocational training. As a result of these studies was defined a clear picture of qualitatively new opportunities for technical training of production personnel of enterprises.

Open training – a synthesis of day, evening, part-time and distance learning, which is based on a modular methodology of the International Labour Organization.

Development of a modular training program is based on detailed studies of the structural parts of a profession or type of work in order to determine the necessary knowledge, skills and professional competence. The program comes with a specially designed training and teaching materials. Widely used in electronic materials and laser media. For the organization of open vocational training using special resource centers.

It is determined that one of the key characteristics of open vocational training is a high degree of independence of the student, which become the center of the learning process. The learning process changes itself as compared to the traditional one. Teacher's role also changes.

On the basis of previous studies developed concept of open vocational training and the "Regulations on Open vocational training."

It was found that the use of technology of the open vocational training provides high quality training, expanding the field of educational services, facilitates access to learning.

Existing problems of native economy and relative problems of labour market rise interest to flexible and mobile technologies of vocational training of the workforce. As practical experience shows, the open vocational training is one of the most convenient, efficient and perspective type of training, retraining and skill development.

The open learning has found its solid and reliable place in many countries of the world. The idea of the open learning appeared on the late sixtieth and mainly relied to the higher education system. The Open University – University without walls, where student achieved possibility to choose personally time, intensity and place of learning [5].

The open learning model widely used different communicational facilities for communication between student and teacher. It was telephone, fax and mail. On the base of post mail the separate training form appeared – it was a correspondence training. In Ukraine this form acquired a wide popularity due to the European School of Correspondence Training that trains thousands of students annually [6].

Modern informational technologies sufficiently widened the framework of the open learning approach. Immediate transferring of big data volumes on unlimited distance made the open learning more acceptable and raised

demand on it. In the same time distant training process, measured feedback, shortened face-to-face training component made borders for using of this technology in the vocational education and training field.

Development of new flexible technologies of vocational education and training and primarily of the modular conception of the International Labour Organization made visible the fact that with certain corrections use of the open approach in vocational training will be acceptable and effective.

We conduct researches in Ukraine on applying of open training technology in the vocational training. The clear picture of new opportunities for vocational training was determined. It was study out that using of this type of training sufficiently enlarges the field of educational services for women and men. It is providing of vocational training with acquisition of profession to people in rural areas, making the vocational training more flexible and mobile in comparison with traditional way of training, increasing of access to training for the most vulnerable groups – youth, women, disabled persons. It also insures humanization and persistency, flexibility and consistency in vocational training. Simultaneously the main problems regarded to

the open training were clarified. Predetermined ways of solving these problems shows broad prospects for insuring of quality for vocational training.

Based on conducted researches in Ukraine the Concept of the open vocational training was created. This paper contains all main components and conceptual approach to this type of training. The Concept paper became a basis for the «Regulation for the open vocational training» [2, 352]. It worth to say, that the open training is a synthesis of the intramural training, evening courses, correspondence and distant training [3].

As a foot rock of this technology the modular training methodology created by the International Labour Organization (ILO) is taken. This means that the process of development of the training program is completely corresponds to the module of employable skills – a job specification expressed in the form of modular units. Modular unit is determined as «a logical and acceptable division of work within a job, occupation or field of work, with a clear start and finish and which would not normally be further sub-divided. It results in a product, service or significant decision» [7]. The module of employable skills – a job specification expressed in the form of modular units can contain one or more modular units [8]. Accordingly the development of the modular training program is based on the detailed analysis of structural parts of activities in measures of profession or of the certain production assignment and aimed on determination of skills, knowledge and competencies [1] of the qualified specialist. The program is supplemented by specially developed training and methodic materials.

The main didactic material in the ILO modular methodology is the learning element. Learning elements are self-contained instructional booklets, suitable for learner-based and instructor-based application. Each learning element covers a specific item of skill or knowledge. Learning elements with training program and methodic materials forms the training package [7]. The training package is very flexible, that insure individual approach in the training process. Namely the maximum of flexibility and individuality of training programs, technical feasibility of assembling of training package of different separate learning elements that gives comprehensive information

alongside with stable feedback insure necessary conditions for the high quality of training. The open training on the modular basis gives the opportunity to see the vocational training so to say in the new sense: the high level of self-sufficiency in working with the training content is rather «acquisition of skills» than «training» that is one of its key characteristics.

Taking into account limitations of some rural areas with access to the Internet, modular training packages (on the hard and soft copies) provide required mobility of the open training. They can be quickly transferred for any distance from the base training institution and be applied in the convenient for trainee places and time. Feasibly these particular features of the training material could be considered quite attractive for providing of training for disabled people.

In the open training trainee becomes a real centre of the training process. The training process itself loses common features and becomes sufficiently transformed comparably to the traditional training. The importance of quality of training materials, theirs accordance to the modern technologies and workplace requirements rises rapidly.

Besides hard copies of training materials, as it mentioned above in the open training the soft storage mediums are widely applied. It is naturally that usage of them as well as access to the Internet requires according equipment. A good solution for its providing could be arranging of multimedia-centers on the base of local libraries where the minor amount of multimedia facilities (1-3 computers) can assure training of comparably bigger number of people.

As additional training materials learning video and audio are widely applied in the open training process on a distance. If available, local TV providers can be involved with TV training programs for strengthening of local training capacities.

Didactic modular materials that used in the open learning are developed thoroughly. This insures trainee to clearly understands the details of working operations, as well as theirs theoretical and technological basis. Explicitness of learning elements contributes to a quick acquisition of cognitive, affective and psychomotor professional skills.

In spite of the explicit training material the one of the most crucial aspects of the open training is the work of trainee with pedagogue.

Obviously that role of pedagogue in the open learning also gets into the transformation. First of all it is consulting of students on all questions of training program. Such consultancy is provided in a face-to-face form and on a distance as well via on-line and off-line conversation, telephone, etc.

Other important aspects of pedagogue activity are trainings. Trainees achieve their individual schedules of trainings in advance. Individual timetable can be changed on accordance with administration of training institution.

And finally pedagogues in open training organize and provide entrance testing, testing of trainees by each learning element, phase testing by modular units. Pedagogues can also take part in the final qualification exam.

Vocational training has its own specific. Particularly it concerns sufficient amount of practical part of training. The certain resource base is needed for its realization. For arranging of open training the training institution creates special resource bases. Facilities of such centers contain necessary instrument and equipment, methodical and training materials, telephone and Internet communication facilities etc.

Resource centers are created on a distance from the main training institution that provides open training. The network of such centers provides comfortable learning environment for trainees, who achieve the possibility of practical acquisition of skills, consultancy support and testing without moving out from native regions and places of their work and living.

For arranging of the open training on certain professional directions the own resource base of trainee can be used. For instance – her/his own computer, sewing machine, car repairing tools, etc.

The experience of providing of the open training shows its efficiency and big potential. Particularly, by minor enlarging of resources the number of trainees can be increased sufficiently. The modular basis insures high quality of training.

The following example illustrates applying of the open training methods. The

training institution in Kiev provided open training of tailors. Groups of trainees were represented by women who work on weekly schedule, students who wanted to strengthen their theoretical knowledge by practical skills, disabled persons and unemployed. All of them trained by individual training programs and timetables. Big amount of training content was worked over by students at homes on own equipment. Training institution contentiously monitored the quality and provided pedagogical support and consultancy on each stage of training. Individual timetables were coordinated and agreed with the training institution.

One of resource centers of this training institution was created in Vinnitsa. It was a small premise with seven equipped training places. A specialist, who trains in this centre has a pedagogical education and working experience as a tailor, she also was trained as a trainer of modular training.

In Kharkiv one of training centers created two resource centers in school-internats for kids with disabilities. About 150 young people train in these two centers by open training model obtaining profession of sewer. Any other available there training model would be a barrier for them in this direction.

It was also found out that level of motivation on training is much higher for trainees in open training process comparably to the traditional model of training.

Discussions with all trainees of open training courses are cared out with the aim to clarify narrow places in this process. Achieved data are used to improve training materials and adjust organizational issues of training process.

All trainees refer about the open form of training as a comfortable, democratic and facilitating for a person who acquires a working profession.

The overwhelming majority of trained people achieved profession and job places or possibility of self-employment.

Final qualification testing shows high quality of training that meets qualification requirements in the case of open vocational training. Thereby it can be claimed that this type of training has good preconditions for a wide implementation in Ukraine.

References

1. Povyshenye professyonal'noy kompetentnosti: vedushchaya tendentsyya razvytyya podgotovky rabochykh kadrov na sovremennom etape, A. Chaban, «Problemy rozrobky ta uprovdzhennya modul'noy systemy profesiynoho navchannya»: zb. nauk. prats', Kharkiv, 1999.
2. Profesiynе navchannya personalu pidpryemstv : zb. normatyv.-pravov. aktiv i metodych. materialiv Ukrayiny Ministerstvo pratsi ta sotsial'noyi polityky Ukrayiny, Ministerstvo osvity i nauky Ukrayiny Nakaz 187/243 vid 09.04.2002 r. Zatverdzheno v Ministerstvi yustytisiy Ukrayiny 25 kvitnya 2002 r. za № 389\6686 Pro vprovadzhennya vidkrytoho profesiyno-tekhnichnoho navchannya na osnovi modul'noyi tekhnolohiyi
3. Zakon Ukrayiny pro profesiyno-tekhnichnu osvitu [Dokument 103 – 98- vr, chynnyy – Redaktsiya vid 05.01.2013, pidstava 5498-17]. – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua>. – Zahol. z ekranu
4. Anyshchenko V. M. Tekhnolohyya modul'noho professyonal'noho obuchenyya kvalyfytsyrovannykh rabochykh: mezhdunarodnyi opyt vnedrenyya : navchal'no-metodychnyy posibnyk / V. M. Anishchenko, za red. V. O. Radkevych. – K. : In-t prof.-tekh. osvity NAPN Ukrayiny, 2012. – 176 p.
5. Vidkryta osvita [// Material z Vikipediyi – vil'noyi entsyklopediyi]. – Rezhym dostupu : <http://uk.wikipedia.org/wiki/>. – zahol. z ekranu.
6. EShKO dystantsyonnoe obuchenye [EShKO – dystantsyonnye obrazovatel'nye kursy]. – Rezhym dostupa : <http://eshko.ua/?code=28656>. – zahol. z ekranu.
7. Chrosciel E., Plambridge W. MES. Handbook on Modules of Employable Skills Training. Vocational Training Branch. ILO. Geneva.
8. Modules of employable skills (MES) approach as competency-based training tool. The ILO's modernized training approach to employment-oriented skills development. Briefing Package. Skills development department. International Labour Office. Geneva.

Реферат

Відкрите професійне навчання: організаційно-педагогічні аспекти

Володимир Аніщенко,

старший науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

доступність, гнучкість, модульність, дистанційність, ресурсна база, якість професійної підготовки, професійні навички, професійна компетентність.

У статті розглянуто правові основи, організаційні та педагогічні складові технології відкритого професійного навчання на модульній основі. В Україні проводяться дослідження з використання технології відкритого навчання у сфері професійної підготовки. У результаті цих досліджень визначилася чітка картина якісно нових можливостей для технічної підготовки виробничого персоналу підприємств.

Відкрите професійне навчання – це синтез денного, вечірнього, очно-заочного та дистанційного навчання, в основі якого лежить модульна методологія Міжнародної організації праці.

Розробка модульної навчальної програми базується на детальних дослідженнях структурних частин професії або виду роботи з метою визначення потрібних знань, навичок і професійної компетентності. Програма комплектується спеціально розробленими навчальними і методичними матеріалами. Широко застосовуються матеріали на електронних і лазерних носіях. Для організації відкритого професійного навчання застосовуються спеціальні ресурсні центри.

Визначено, що однією з ключових характеристик відкритого професійного навчання є високий ступінь самостійності учня, що стає центром навчального процесу. Сам навчальний процес змінюється, порівняно з традиційним. Змінюється також роль педагога.

На підставі попередніх досліджень розроблено Концепцію відкритого професійного навчання та «Положення про відкрите професійне навчання».

З'ясовано, що застосування технології відкритого професійного навчання забезпечує високу якість професійної підготовки, розширює поле надання освітніх послуг, полегшує доступ до навчання.

Реферат

Открытое профессиональное обучение: организационно-педагогические аспекты

Владимир Анищенко,

старший научный сотрудник лаборатории

профессионального обучения на предприятии Института

профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: доступность, гибкость, модульность, дистанционность, ресурсная база, качество профессиональной подготовки, профессиональные навыки, профессиональная компетентность.

В статье рассмотрены правовые основы, организационные и педагогические составляющие технологии открытого профессионального обучения на модульной основе. В Украине проводятся исследования по использованию технологии открытого обучения в области профессиональной подготовки. В результате этих исследований определилась четкая картина качественно новых возможностей для технической подготовки производственного персонала предприятий.

Открытое профессиональное обучение – это синтез дневного, вечернего, очно-заочного и дистанционного обучения, в основе которого лежит модульная методология Международной организации труда.

Разработка модульной учебной программы базируется на детальном исследовании структурных частей профессии или вида работы с целью определения необходимых знаний, навыков и профессиональной компетентности. Программа комплектуется специально разработанными учебными и методическими материалами. Широко применяются материалы на электронных и лазерных носителях. Для организации открытого профессионального обучения применяются специальные ресурсные центры.

Определено, что одной из ключевых характеристик открытого профессионального обучения является высокая степень самостоятельности ученика, которая становится центром учебного процесса. Сам учебный процесс меняется по сравнению с традиционным. Изменяется также роль педагога.

На основании предыдущих исследований разработана Концепция открытого профессионального обучения и «Положение об открытом профессиональном обучении».

Выяснено, что применение технологии открытого профессионального обучения обеспечивает высокое качество профессиональной подготовки, расширяет поле предоставления образовательных услуг, облегчает доступ к обучению.

Література

1. Повышение профессиональной компетентности: ведущая тенденция развития подготовки рабочих кадров на современном этапе, А. Чабан, “Проблеми розробки та упровадження модульної системи професійного навчання”, збірник наукових праць, Харків, 1999.
2. Професійне навчання персоналу підприємств Збірник нормативно-правових актів і методичних матеріалів України Міністерство праці та соціальної політики України, Міністерство освіти і науки України Наказ 187/243 від 09.04.2002 р. Затверджено в Міністерстві юстиції України 25 квітня 2002 р. за № 389\6686 Про впровадження відкритого професійно-технічного навчання на основі модульної технології
3. Закон України про професійно-технічну освіту [Документ 103 – 98- вр, чинний – Редакція від 05.01.2013, підстава 5498-17]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua>. – Загол. з екрану
4. Анищенко В. М. Технология модульного профессионального обучения квалифицированных рабочих: международный опыт внедрения : навч.-метод. посібник / В. М. Анищенко, за ред. В. О. Радкевич. – К. : Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України, 2012. – 176 с.
5. Відкрита освіта [// Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org/wiki/>. – загол. з екрану.
6. ЕШКО дистанционное обучение [ЕШКО – дистанционные образовательные курсы]. – Режим доступа : <http://eshko.ua/?code=28656>. – загол. з екрану.
7. Chrosciel E., Plambridge W. MES. Handbook on Modules of Employable Skills Training. Vocational Training Branch. ILO. Geneva.
8. Modules of employable skills (MES) approach as competency-based training tool. The ILO’s modernized training approach to employment-oriented skills development. Briefing Package. Skills development department. International Labour Office. Geneva.

УДК 37.014

МОДЕЛЬ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН БУДІВЕЛЬНОГО ПРОФІЛЮ

Марія Михнюк,

докторант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:
модель, викладач спеціальних дисциплін, професійна культура, розвиток, компоненти розвитку.

Реферат

У даній статті розглядається зміст моделі розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю. Доведено, що модель має включати компоненти, які безпосередньо впливають на ефективність цього розвитку. Структуру моделі складають перспективно-цільовий, теоретико-методологічний, змістово-технологічний, процесуально-діяльнісний і рефлексивно-оцінювальний блоки. Перспективно-цільовий блок визначає стратегію реалізації моделі. Теоретико-методологічний блок розкриває теоретичні закономірності і теорії розвитку, методологічну основу та наукові підходи. Змістово-технологічний блок забезпечує розробку змісту професійної культури викладачів спеціальних дисциплін, технологію розвитку, формування особистості педагога із заздалегідь заданими якісними професійними показниками. Процесуально-діяльнісний блок забезпечує розвиток професійної культури в системі методичної роботи ПТНЗ, у тому числі, завдяки участі викладачів спеціальних дисциплін у різних колективних і масових методичних заходах, в Школі розвитку професійної культури, а також у процесі самоосвітньої діяльності. Рефлексивно-оцінювальний блок спрямований на здійснення діагностики розвиненості професійної культури на всіх етапах розвитку завдяки запропонованим критеріям, показникам і рівням.

Постановка проблеми. Одним з пріоритетних завдань розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю є визначення змісту моделі і її структурних компонентів, що сприяють вдосконаленню і самовдосконаленню педагогів, які здійснюють професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ).

Актуальність дослідження. Визначаючи вимоги до розробки моделі розвитку професійної культури викладача спеціальних дисциплін, ми звернулися до праць вітчизняних і зарубіжних дослідників: О. Бондаревської, В. Гриньової, І. Ісаєва, В. Олійника, І. Пальшкової, О. Пехоти, Ю. Подповетної, О. Скворцової, В. Сластьоніна, Л. Шевчук, які досліджували професійне вдосконалення та розвиток педагогів.

Теоретична модель професійної культури викладача ВНЗ, розроблена В. Сластьоніним, І. Ісаєвим і О. Бондаревською, зорієнтована на технологічну сторону професійної діяльності викладача; модель, запропонована О. Скворцовою, щодо професійної культури викладача ВНЗ (управлінський аспект), більш спрямована на розвиток моральних якостей педагога [1, с. 63]; О. Пехота в основу процесу безперервного професійного самовдосконалення педагога пропонує покласти теоретичну модель індивідуальності вчителя [2, с. 22]; модель професійної

компетентності викладачів спеціальних ПТНЗ, розроблена Л. Шевчук, систематизує види і сфери педагогічної діяльності, функції викладача [3, с. 72]; у моделі, запропонованій В. Олійником, охарактеризовано соціально-педагогічні умови становлення і розвитку системи управління підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів ПТНЗ [4, с. 311]; модель, розроблена Ю. Подповетною, орієнтована на розвиток професійної свідомості, творчого мислення і науково-методичних умінь викладача [5, с. 152].

Однак, недостатньо досліджені зміст і структура моделі розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю.

Метою даної статті є обґрунтування змісту і структури теоретичної моделі розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю.

Виклад основного матеріалу. Методична система професійно-педагогічного вдосконалення викладачів спеціальних дисциплін, розвиток їхньої професійної культури потребує цільового орієнтиру – моделі, завдяки якій забезпечувався б цілісний розвиток педагога.

У психології модель визначається як ідеальна копія реального об'єкта, яка відтворює не всі явища в цілому, а лише найбільш істотні його риси і властивості [6, с. 11]. У педагогіці поняття «модель»

розглядають, як: еталон, стандарт, зразок, примірник чогось; схему для пояснення якогось явища або процесу [7, с. 195]

Для нашого дослідження важливими є вимоги до розробки моделі розвитку особистості педагога, які можуть бути спроектовані таким чином, щоб були можливі різноманітні і співставлені виміри, що характеризують ступінь наближення педагога до еталонних характеристик.

При розробці моделі, на думку І. Семенової, необхідно враховувати те, що модель має: включати такі компоненти, які безпосередньо впливають на ефективність розвитку професійної культури; мати таку структуру, яка легко діагностується і контролюється на всіх етапах розвитку педагога, а також надавати можливість здійснювати корегування окремих її компонентів, а в разі необхідності - формувати нові компоненти [8; с. 63-64].

Враховуючи те, що розвиток професійної культури викладача спеціальних дисциплін будівельного профілю передбачає вивчення складної системи психолого-педагогічних і фахових наук, це в свою чергу, потребує побудови відповідної моделі, у нашому випадку - теоретично-уявної (структурної).

Тобто модель розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю є графічним відображенням мети, завдань, наукових підходів, принципів, умов, змісту розвитку, форм, методів й етапів вдосконалення і самовдосконалення професійно-педагогічної діяльності.

Модель розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю вбудована в колективну, масову й індивідуальну методичну роботу та орієнтована на професійно-педагогічне вдосконалення, саморозвиток і самореалізацію фахівців, які здійснюють теоретичну професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ. Внутрішню будову моделі забезпечують перспективно-цільовий, теоретико-методологічний, змістово-технологічний, процесуально-діяльнісний і рефлексивно-оцінювальний блоки. Розглянемо більш детально суть кожного з цих блоків (рис. 1).

Теоретико-методологічний блок.

Теоретичну основу розвитку розкривають теоретичні закономірності і теорії, авторська концепція цілісного розвитку професійної культури викладача спеціальних дисциплін. Методологічні основи розвитку викладачів спеціальних дисциплін розкриваються через теоретичні положення, що представлені в моделі науковими підходами і принципами розвитку. У свою чергу, наукові підходи відображають онтологічну уяву про характер і специфіку протікання досліджуваної проблеми, а особливість виокремлених підходів полягає в тому, що вони дають змогу виявити та обґрунтувати сутнісну сторону процесу розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю як у змістовому аспекті (культурологічний, аксіологічний, системний), так і в процесуальному (компетентнісний, діяльнісний, креативний, особистісно-орієнтований).

До основоположних принципів розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін нами було віднесено традиційні (науковості, наступності і послідовності розвитку, безперервності, динамічності, систематичності) і специфічні (гуманізації, ціннісно-сислової спрямованості, культуровідповідності, єдності загальної і професійної культури, проектування особистісної траєкторії розвитку, співтворчості, індивідуалізації самоосвіти і саморозвитку, інноваційного розвитку, комплексності, ситуаційного розвитку професійної культури).

Змістово-технологічний блок. Даний етап охоплює змістовно-сисловий, професійно-технологічний, особистісно-розвивальний компоненти.

Змістово-сисловий компонент забезпечує розробку змісту, який є основою професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю.

Відбір змісту розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін має виконуватися із врахуванням як рівня професіоналізму фахівця, так і його індивідуальних потреб. Зміст розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю ми розглядаємо через функціональні компоненти професійно-педагогічної діяльності, кожному з яких відповідають окремі види

культур, що і є складовими професійної культури. У відповідності з цим, зміст має враховувати сучасні досягнення у фаховій, психолого-педагогічній і методичній галузях; забезпечувати послідовність, спадкоємність і безперервність розвитку викладачів, носити випереджувальний характер вдосконалення; орієнтуватися на особистісний потенціал педагога.

розвитку учнів, їхнього творчого і технологічного мислення, застосування в навчально-виховному процесі інноваційних педагогічних і будівельних технологій, способи формування індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності фахівців, форми і методи організації процесу самовдосконалення і саморозвитку викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю.

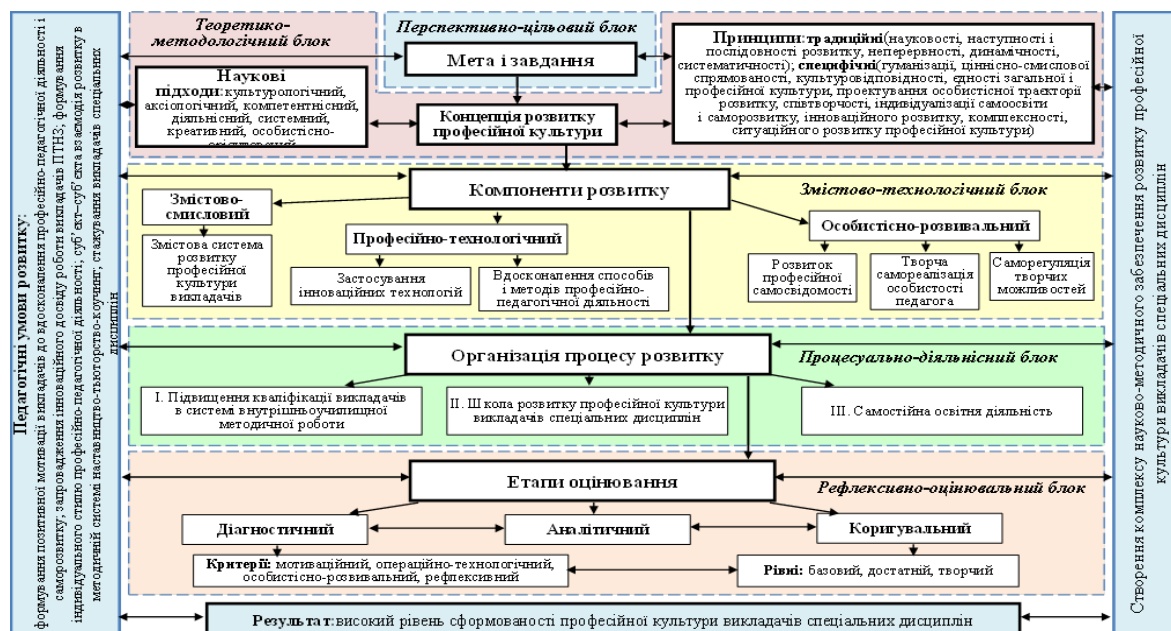


Рис. 1 Модель розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю

Дані орієнтири отримали відображення і в програмі Школи розвитку професійної культури викладача спеціальних дисциплін, що спрямована на забезпечення стійкого зростання професійного потенціалу кожного викладача спеціальних дисциплін. До основних завдань програми віднесено: оволодіння високим рівнем професійно-педагогічної майстерності; розвиток творчого потенціалу педагога; вироблення індивідуального стилю професійно-педагогічної діяльності; формування вмінь самоосвіти і науково-педагогічного саморозвитку; формування вмінь з педагогічної рефлексії. Програмою Школи розвитку передбачено формування системи професійно-педагогічних знань і вмінь викладача спеціальних дисциплін будівельного профілю з таких ключових напрямів діяльності, як: етика і естетика педагогічної праці, формування культури ораторської майстерності, діалогової взаємодії, сучасних тенденцій творчого

Професійно-технологічний компонент. Оскільки професійно-педагогічна діяльність викладача спеціальних дисциплін є по суті технологічною, то в зв'язку з цим необхідний аналіз цієї діяльності, який дає змогу розглядати технологію розвитку професійної культури викладачів як вдосконалення способів і методичних прийомів професійно-педагогічної діяльності, необхідних для вирішення різноманітних педагогічних задач: задачі аналізу і прогнозування наслідків навчально-виховного процесу підготовки майбутніх будівельників; задачі побудови цілісного процесу професійного навчання на основі суб'єкт-суб'єктних відносин; задачі, пов'язані з організацією й управлінням процесом професійної підготовки кваліфікованих робітників; задачі, пов'язані з вдосконаленням будівельних технологій; задачі реалізації інноваційного підходу до розвитку творчого потенціалу учнів; задачі

моніторингу і діагностики навчальних досягнень учнів; задачі корекції змісту, форм, і методів професійної підготовки, їх регуляція на всіх етапах професійно-педагогічної діяльності в ПТНЗ. Процес підготовки фахівців вимагає вирішення і виховних педагогічних задач, що реалізуються в процесі вирішення різних комунікативних відносин: педагог-учень, учень-учень, педагог-батьки.

Особистісно-розвивальний компонент не ставить за мету формування особистості викладача із зарання заданими властивостями, якісними професійними показниками, а має створювати умови для повноцінного розвитку потенційних можливостей викладача.

Особистісно-професійний розвиток викладача спеціальних дисциплін має здійснюватися через такі психологічні механізми, як: професійна самосвідомість, педагогічна самореалізація і педагогічна саморегуляція [9, с. 97-105].

У психологічній теорії виокремлюються продуктивна і професійна самосвідомість особистості. А. Морозов і Д. Чернилевський ядром розвитку творчої особистості вважають продуктивну свідомість: усвідомлення неповторності особистості при порівнянні себе з іншими; сукупність креативних проявів і уявлень про себе; цілісність і гармонійність, внутрішню єдність індивідуальних особливостей, динамічність і безперервність процесу власного саморозвитку особистості, самореалізацію педагога та усвідомлення власної значущості в особистісному і соціальному аспектах [10, с. 209].

Професійна самосвідомість, на думку І. Ісаєва, з однієї сторони, забезпечує психологічний самоконтроль особистості, яка підтримує інтелект педагога, а з іншої – здібність до соціальної детермінованості творчої професійно-педагогічної діяльності викладача спеціальних дисциплін. Самосвідомість викладача, на думку вченого, не тільки сприяє формуванню інтегративного образу Я-професіонала, але й впливає на вирішення індивідуальних професійних проблем, пов'язаних із реалізацією його творчих можливостей [9, с. 97].

Самоактуалізація є вищою формою саморозвитку викладача спеціальних

дисциплін. З латинської (*actalis* – цілісний, справжній) самоактуалізація – це властивість особистості, що виявляється в її прагненні до найвищого ступеня самовдосконалення [11, с. 795]. За гуманістичною теорією А. Маслоу, до основних характерних ознак самоактуалізованої особистості відносяться такі, як: більш адекватне сприйняття реальності; готовність до постійного навчання і вдосконалення, креативність, здібність до творчості; свіжість сприйняття і відкритість для нових переживань, що постійно збагачує їхній суб'єктивний досвід життя; глибокі міжособистісні взаємини з іншими; повага до колег, учнів тощо. Учений підкреслює, що самоактуалізація – це вміння людини стати такою, якою вона здатна стати, тобто зобов'язана виконати свою місію, зреалізувати те, що в ній закладено, у відповідності з особистісними потребами, істиною, досконалістю [12, с. 85].

Тобто самоактуалізація означає особистісні можливості викладача спеціальних дисциплін, необхідні для постійного вдосконалення професійно-педагогічної діяльності, і, разом з тим, має тісний зв'язок із процесом саморегуляції, спрямованим на вироблення умінь викладача керувати своєю поведінкою, психічними процесами і станами з метою забезпечення адекватності власних дій та вчинків суб'єктивно значущим цілям і принципам, моральним вимогам і обов'язкам фахівця. Саморегуляція викладачів спеціальних дисциплін полягає в моделюванні бажаного образу власного «Я», побудову власних важливих програм самовдосконалення і самовиховання, які можуть постійно вдосконалюватися [11, с. 800].

Процесуально-діяльнісний блок характеризується розумінням того, що розвиток професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю є складним і довгим процесом, який має проводитися впродовж декількох етапів. На першому етапі розвиток викладачів спеціальних дисциплін забезпечиться завдяки участі їх у різних заходах методичної роботи в ПТНЗ, застосуванню інноваційного педагогічного і виробничого досвіду. На даному етапі вдосконалюються і розширюються знання і вміння з технологій і методики застосування

сучасних педагогічних і виробничих технологій. Реалізація поставленої мети забезпечується вирішенням таких задач: стимулювання мотиваційної діяльності щодо вивчення і запровадження в навчально-виховний процес ПТНЗ сучасних технологій, спрямованих на розвиток технічного і технологічного мислення учнів; формування методичних умінь з проектування системи уроків спеціальних дисциплін на основі застосування в навчальному процесі сучасних будівельних технологій; розробки навчально-дидактичного забезпечення, необхідного при вирішенні проблемних ситуацій і задач, у процесі гри, проектних, кейсових технологій тощо та засвоєння групових способів здійснення пошуків вирішення навчальних задач. На другому етапі розвитку професійної культури викладачів участь братимуть як традиційні, так й інноваційні форми і методи методичної роботи в Школі розвитку професійної культури, зокрема, отримання викладачами педагогічної підтримки засобами наставництва, тьюторства, коучингу. При виборі методичних заходів ми орієнтувалися на такі обставини: тривалість заходу; кількість слухачів, які одночасно будуть включені в навчання; постійний склад слухачів, з якими систематично проводиться методичне вдосконалення; характер взаємодії керівника заходу зі слухачами; результативність розвитку викладачів. Третій етап передбачає індивідуальний розвиток викладачів в безперервному процесі самоосвіти, самовдосконалення і саморозвитку.

Рефлексивно-оцінювальний блок охоплює такі компоненти: діагностичний, аналітичний, коригувальний. Діагностичний компонент передбачає розробку та впровадження методик діагностування окремих показників розвитку професійної

культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю. Аналітичний компонент передбачає визначення критеріїв оцінювання і рівня сформованості професійної культури викладачів спеціальних дисциплін. Коригувальний компонент надає можливість відстежувати результати розвитку і самовдосконалення та в разі необхідності вносити корективи в безперервний процес розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю.

Результати розвитку професійної культури визначаються критеріями, показниками, рівнями. Враховуючи підходи до професійно-педагогічної діяльності викладача спеціальних дисциплін будівельного профілю, структурних і функціональних компонентів розвитку, виокремлено такі критерії: мотиваційний, професійно-технологічний, особистісно-розвивальний, рефлексивний. Розвиток професійної культури викладачів визначають базовий (репродуктивний), достатній (евристичний) і творчий (креативний) рівні.

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок, що теоретична модель процесу розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю, насамперед, є ефективним методом для розробки змісту програми розвитку; визначення форм і методів безперервного розвитку фахівців у системі методичної роботи ПТНЗ на регіональному рівні; слугує інструментом зворотного зв'язку на основі функцій професійно-педагогічної діяльності і системою їхнього сформованого культурного і професійного зростання; спрямована на визначення конкретного рівня розвиненості професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю.

Література

1. Скворцова О. Г. Профессиональная культура преподавателя вуза: управленческий аспект: На примере вузов г. Новосибирска : дис. ... кандидата соц. наук, 22.00.08 / Скворцова Олеся Геннадьевна. – Новосибирск, 2003. – 178 с.
2. Пехота О. М. Особистісно орієнтоване навчання, підготовка вчителя: монографія / О. М. Пехота, А. М. Старева. — [2-е вид. доп. та перероб.]. — Миколаїв : Гліон, 2007. — 272 с.
3. Шевчук Л. І. Развитие профессиональной компетентности преподавателей специальных дисциплин закладів профтехосвіти у системі післядипломної освіти: дис. канд. пед. наук 13.00.04 / Шевчук Людмила Іванівна. – К. : 2001. – 398 с.
4. Олійник В.В. Наукові основи управління підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: [монографія] / В.В. Олійник. – К. : Міленіум, 2003. – 594 с.
5. Подповетная Ю. В. Концепция развития научно-методической культуры преподавателя ВУЗа: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.08 / Подповетная Юлия Валерьевна. – Челябинск, 2012. – 450 с.
6. Психологический словарь / Под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М. : Педагогика-Пресс, 1999. – 440 с.
7. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Семен Устимович Гончаренко. — К. : Либідь, 1997. – 376 с.
8. Семенова И. И. Педагогические условия повышения профессионального мастерства преподавателей ВУЗа в процессе перехода к университетскому образованию : дис. ... кандидата пед. наук, 13.00.08 / Семенова Ирина Ивановна. – Ростов-на-Дону, 2001. – 291 с.
9. Исаев И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя : Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / И. Ф. Исаев. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 208 с.
10. Отич О. М. Мистецтво у системі розвитку творчої індивідуальності майбутнього педагога професійного навчання : теоретичний і методичний аспекти : [Монографія] / Олена Миколаївна Отич, [за ред. І. А. Зязюна]. – Чернівці : Зелена Буковина, 2009. – 752 с.
11. *Енциклопедія освіти* / АПН України ; голов. ред. В. Г. Кремень ; [за ст. голов. ред. О. Я. Савченко, В. П. Андрущенко]. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
12. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития : [учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. завед.] / Владимир Георгиевич Маралов. – М. : Изд. центр «Академия», 2002. – 256 с.

Реферат

Модель развития профессиональной культуры преподавателей специальных дисциплин строительного профиля

Мария Михнюк,
докторант Института
профессионально-технического образования
Национальной академии педагогических наук Украины

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: модель, преподаватель специальных дисциплин, профессиональная культура, компоненты развития

В данной статье рассматривается содержание модели развития профессиональной культуры преподавателей специальных дисциплин строительного профиля. Доказано, что модель должна содержать компоненты, непосредственно влияющие на эффективность этого развития. Структуру модели составляют перспективно-целевой, теоретико-методологический, содержательно-технологический, процессуально-деятельностный и рефлексивно-оценочный блоки. Перспективно-целевой блок определяет стратегию реализации модели. Теоретико-методологический блок раскрывает теоретические закономерности и теории развития, методологическую основу и научные подходы. Содержательно-технологический блок обеспечивает разработку содержания профессиональной культуры преподавателей специальных дисциплин, технологию развития, формирования личности педагога с заранее заданными качественными профессиональными показателями. Процессуально-деятельностный блок обеспечивает развитие профессиональной культуры в системе методической работы ПТУЗ, в том числе, благодаря участию преподавателей специальных дисциплин в разных коллективных и массовых методических мероприятиях, в Школе развития профессиональной культуры, а также в процессе самообразовательной деятельности. Рефлексивно-оценочный блок направлен на осуществление диагностики развитости профессиональной культуры на всех этапах развития благодаря предложенным критериям, показателям и уровням

Abstract

Model of development of professional culture of teachers of special subjects building profile

Maria Mikhnyuk,

doctoral Institute vocational education

National Academy of Pedagogical

Sciences of Ukraine

KEY WORDS: model, teacher of special disciplines, professional culture, components of the development.

This article describes the content model of the development of the professional culture of teachers of special disciplines of the construction profile. It is proved that the model must contain components that directly affect the effectiveness of this development. The structure of the model constitute a promising target, theoretical and methodological, conceptual and technological, procedural activity and reflective evaluation blocks. Promising target block defines the strategy implementation of the model. Theoretical and methodological block examines the theoretical principles and theory development, methodological framework and research approaches. Meaningful technology unit provides for the development of the professional culture of teachers of special disciplines, technology development, formation of a teacher with predetermined quality professional performance. Procedural activity unit provides for the development of professional culture in the system of methodical work professional technical educational institution (PTEI), including through the participation of the teachers of special disciplines in various collective and mass methodical activities in the School development professional culture, as well as in the process of self-educational activity. Reflective-evaluative unit is aimed at diagnosing the development of a professional culture at all stages of development due to the proposed criteria, indicators and levels.

References

1. Skvorczova O. G. Professy`onal`naya kul`tura prepodavatelya vuza: upravlenchesky`j aspekt: Na pry`mere vuzov g. Novosy`by`rsk : dy`s. ... kandy`data socz. nauk, 22.00.08 / Skvorczova Olesya Gennad`evna. – Novosy`by`rsk, 2003. – 178 s.
2. Pyexota O. M. Osoby`stisno oriyentovane navchannya, pidgotovka vchy`telya: monografiya / O. M. Pyexota, A. M. Staryeva. — [2-e vy`d. dop. ta pererob.]. — My`kolayiv : Ilion, 2007. — 272 s.
3. Shevchuk L. I. Rozvy`tok profesijnoyi kompetentnosti vy`kladachiv special`ny`x dy`scy`plin zakladiv proftextosvity` u sy`stemi pislyady`plomnoyi osvity: dy`s. kand. ped. nauk 13.00.04 / Shevchuk Lyudmy`la Ivanivna. – K. : 2001. – 398 s.
4. Olijny`k V.V. Naukovi osnovy` upravlinnya pidvy`shhennya kvalifikaciyi pedagogichny`x pracivny`kiv proftextosvity`: [monografiya] / V.V. Olijny`k. – K. : Milenium, 2003. – 594 s.
5. Podpovetnaya Yu. V. Koncepcy`ya razvy`ty`ya nauchno-metody`cheskoj kul`tury prepodavatelya VUZa: dy`s. ... doktora ped. nauk: 13.00.08 / Podpovetnaya Yuly`ya Valer`evna. – Chelyaby`nsk, 2012. – 450 s.
6. Psy`xology`chesky`j slovar` / Pod red. V. P. Zy`nchenko, B. G. Meshheryakova. – [2-e y`zd., pererab. y` dop.]. – M. : Pedagogy`ka-Press, 1999. – 440 s.
7. Goncharenko S. U. Ukrayins`ky`j pedagogichny`j slovny`k / Semen Usty`movy`ch Goncharenko. – K. : Ly`bid`, 1997. — 376 s.
8. Semenova Y. Y. Pedagogy`chesky`e uslovy`ya povыsheny`ya professy`onal`nogo masterstva prepodavatelej VUZa v processe perexoda k uny`versy`tetskomu obrazovany`yu : dy`s. ... kandy`data ped. nauk, 13.00.08 / Semenova Y`ry`na Y`vanovna. – Rostov-na-Donu, 2001. – 291 s.
9. Y`saev Y. F. Professy`onal`no-pedagogy`cheskaya kul`tura prepodavatelya : Ucheb. posoby`e dlya stud. vыssh. ucheb. zavedeny`j / Y. F. Y`saev. – M. : Y`zdatel`sky`j centr «Akademy`ya», 2002. – 208 s.
10. Oty`ch O. M. My`stecztvo u sy`stemi rozvy`tku tvorchoyi indy`vidual`nosti majbutn`ogo pedagoga profesijnogo navchannya : teorety`chny`j i metody`chny`j aspekty` : [Monografiya] / Olena My`kolayivna Oty`ch, [za red. I. A. Zyazyuna]. – Chernivci : Zelena Bukovy`na, 2009. – 752 s.
11. Ency`klopediya osvity` / APN Ukrayiny` ; golov. red. V. G. Kremen` ; [zast. golov. red. O. Ya. Savchenko, V. P. Andrushhenko]. – K. : Yurinkom Inter, 2008. – 1040 s.
12. Maralov V. G. Osnovy` samopoznany`ya y` samorazvy`ty`ya : [ucheb. posoby`e dlya stud. sred. ped. ucheb. zaved.] / Vlady`my`r Georgy`evy`ch Maralov. – M. : Y`zd. centr «Akademy`ya», 2002. – 256 s.

ЦІННІСНА СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

Марія Карп'юк,

кандидат філологічних наук, доцент,

старший науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

духовно-інноваційні знання, соціально-професійна компетентність, еволюція самосвідомості, процес фундаментальних змін, єдиний інформаційно-комунікативний простір, духовно-екологічні загрози.

Реферат

У статті мотивується необхідність набувати й поглиблювати духовно-інноваційні знання – ціннісної складової соціально-професійної компетентності кваліфікованих фахівців, які поставлені перед необхідністю в умовах деформаційних загострень уміти згармонізувати взаємозв'язки і взаємовідносини у системі «людина – суспільство (економіка) – природа» з метою забезпечення умов безпечного стабільного розвитку і професійної самореалізації «тут і тепер».

Звертається увага на те, що конструктивний розвиток особистості будь-якої професії пов'язаний з розумінням нею морально-етичних законів, що регламентують норми її професійної, соціально-виробничої чи родинно-сімейної поведінки.

Мета духовного поступу особистості кваліфікованого фахівця XXI ст. – це еволюція індивідуальної самосвідомості, постійне сходження до свого потенціалу, що стає можливим, якщо особистість кваліфікованого фахівця спиратиметься на необхідні для цього початкові, але достатні знання.

Духовно-інноваційні знання є ціннісною складовою соціально-професійної компетентності кваліфікованих фахівців, адже сприяють соціалізації молоді і професіоналізації, що є актуальним в умовах трансформації базових цивілізаційних чинників початку XXI ст., що має свої характерологічні особливості, які супроводжуються динамічно-вибуховими змінами.

XXI ст. чітко окреслило взаємопов'язані й загально визнані динамічні процеси, які докорінно змінили суспільство, зокрема: 1. Науково-технічна революція спричинила зміни у техніці й технологіях, у трудових і фінансово-економічних відносинах.

2. Соціальна революція зумовила глобальний процес фундаментальних змін соціальних, культурних, правових, управлінських структур, інститутів і відносин між ними.

3. Об'єднуючою платформою цих процесів стала трансформація і перетворення свідомості самої людини, системи її цінностей, потреб і запитів, устремлінь і цілей життя, емоційно-вольового й етичного світу.

4. Виразно простежується й четвертий багатомірний процес – *розвиток креативного, інтелектуального, віртуально-інформаційного світу особистості людини під впливом інтелектуалізації праці, міграційних процесів, потужних інтелектуальних технологій*, лавиноподібно зростаючих баз даних і могутніх змін у засобах зв'язку – інформаційна революція.

Аналіз сучасних наукових досліджень переконує, що поглиблене вивчення проблеми духовності, яка, без сумніву, є актуальною, дає можливість

вийти на новий рівень узагальнення щодо розуміння багатомірної природи людини й досліджується вченими за різними напрямками, зокрема: 1. Феномен духовної культури – Г. Балл, В. Баранівський, О. Даниленко, Н. Донченко, М. Шапір, Б. Степанишин, В. Табачківський, Е. Помиткін та ін. 2. Духовні цінності – С. Гончаренко, 3. Залевська, О. Парамонова та ін. 3. Психологія духовності – А. Зеліченко, О. Киричук, В. Пономаренко, Ж. Юзвак та ін. 4. Проблеми духовного виховання – І. Бех, М. Боришевський, І. Зязюн, Л. Долинська та ін. 5. Категорія «духовного життя і здоров'я» – Я. Аскін, А. Зельманов, І. Гель, Ф. Вейс, В. Оржеховська та ін. 6. Аналіз поняття «духовна криза» – К. Гроф, С. Гроф, А. Липкін, А. Шиміна та ін. 7. Поняття «духовний потенціал» – І. Дзюба, Л. Коган, М. Савчин та ін. 8. Ідеї духовного відродження – Л. Вовк, В. Король, Є. Причепій та ін.

Мета статті – обґрунтувати важливість поглиблення духовно-інноваційних знань про багатомірну природу особистості фахівця, що важливо для практики роботи з професійною молоддю на переломі тисячоліть. Такі знання, сприяючи оновленню самосвідомості особистості випускника

ПТНЗ, є ціннісною складовою соціально-професійної компетентності кваліфікованих фахівців, які поставлені перед необхідністю в умовах деформаційних загострень уміти згармонізувати взаємозв'язки і взаємовідносини в системі «людина – суспільство (економіка) – природа» з метою забезпечення умов стабільного розвитку і професійної самореалізації «тут і тепер», відповідно до соціально-економічних вимог ринку праці.

На сьогодні існує два основних підходи до визначення духовності як ціннісної складової соціально-професійної компетентності майбутнього кваліфікованого фахівця – змістовий та функціональний. За *змістовим* підходом духовність співвідноситься з такими категоріями, як КРАСА, ДОБРО, ІСТИНА.

За *функціональним* критерієм духовність розуміється як розвиненість вищих психічних функцій особистості людини, яка в процесі розгортання власного потенціалу, професійного становлення та соціалізації набуває внутрішніх якостей, котрі стають домінантою, що забезпечує якісну професійну самореалізацію кваліфікованого фахівця. Духовність – це міра досконалості фахівця; підняття індивідуальної логіки особистості до розуміння свідомості вседності. Це сприйняття себе багатомірною суттю. Сучасні знання про природу особистості людини [10, с. 112], які для багатьох педагогів-практиків є інноваційними, можна систематизувати в інтегральній моделі, виділивши такі аспектологічні рівні, зокрема:

Рівні багатомірної природи людини	Домінантні показники аспектологічних рівнів особистості людини
Генний	Генотип. Спадкові чинники, відповідальні за фізичний, психічний, інтелектуальний, соціальний і духовний розвиток індивіда. Генні лінії можливої діяльності та долі.
Фізичний	Часові й географічні умови (дата народження, місце, рік, місяць, день). Соматичний тип. Конституція тіла. Антропологічні дані (ріст, вага, окружність грудей, голови тощо). Основні фізіологічні і біохімічні показники (група крові, тип обмінних процесів, гормональний баланс, біоритмічні характеристики). Властивості ЦНС (сила збудження, сила заторможення, рухливість). Фізичний розвиток (сила, витривалість, загартованість, швидкість, гнучкість, координація тощо).
Психічний	Характер – стержень особистості. Властивості характеру. Темперамент. Властивості темпераменту. Сенсорні властивості (слух, зір, нюх, тактильна чутливість). Особливості сприйняття простору, часу, кольору, форми, звука. Психотип. Емоції і почуття. Показники емоційної активності. Особистісні характеристики.
Інтелектуальний	Сприйняття. Мислення (предметно-образне, аналітичне, творче (логіко-інтуїтивне), художня уява, фантазія). Інтелект. Рівні інтелекту. Типи обдарованості. Пам'ять. Види і властивості пам'яті.
Соціальний	Світогляд, погляди, соціальні орієнтації. Інтереси, нахили, цінності, мотиви. Основні соціальні чинники середовища (менталітет, професійна діяльність, коло друзів, сім'я). Модель поведінки і спілкування. Соціальна типовість. Рольовий статус у соціальній групі (лідер-організатор, виконавець-помічник, спостерігач-споглядальник). Загальні й індивідуальні комунікативні властивості.
Енергоінформаційний	Запас життєвої енергії. Здатність її витратити і поповнювати. Стан енергетичних тіл людини. Стан енергоцентрів. Екстрасенсорні можливості. Уміння користуватися енергоінформаційними силами організму. Характеристики аури.
Духовний	Розуміння себе, свого місця в житті, своїх бажань і можливостей. Самообмеження. Виконання заповідей. Духовне життя. Усвідомлення першопричини Буття.

Логіка моделі особистості людини базується на принципі природовідповідності, суть якого зводиться до того, що у

співвідношенні біологічного і соціального в людині пріоритет стійко належить першому. За оцінками дослідників (Ш. Аурербах,

М. Карп'юк. Ціннісна складова соціально-професійної компетентності кваліфікованих робітників

Г. Айзенк, Д. Адамс, В. Мют та ін.), ступінь вродженого (природного) в інтелекті коливається в межах 70–80%. У складному багатовимірному процесі регулювання людських здібностей провідна роль залишається за природою. Врахування принципу природовідповідності у практичній взаємодії з професійною молоддю ПТНЗ допомагає педагогам ефективніше застосовувати індивідуальні підходи, свідомо орієнтуючись на аспектологічні рівні інтегральної моделі, що дає можливість цілісно спиратися на всю багатомірну палітру природних даних.

Життя в цілому, як і професійне, зокрема, висуває все нові запити на використання потенціалу кожної особистості. Стає більш ніж очевидним той факт, що для виживання в нових економічних, екологічних, державних і міждержавних, геологічних, морально-етичних, віртуальних, енергетичних, соціально-виробничих, інформаційно-комп'ютерних, техніко-технологічних умовах кваліфікованому фахівцю будь-якого напряму професійних знань потрібно істотно підвищувати свій коефіцієнт духовності, вихованості, і, перш за все, у сфері емпатійно-інтелектуально-креативної діяльності, що великою мірою представляє соціально-професійну компетентність фахівця.

Компетентність – це інтегрована характеристика якості особистості, результативний блок, сформований через досвід, знання, вміння, ставлення, моделі поведінки та поведінкові реакції, або ж спеціально структуровані (організовані) набори знань, умінь, навичок і ставлень, що їх набувають у процесі навчання, які дають змогу фахівцю визначати й розв'язувати, незалежно від ситуації, проблеми, характерні для певної сфери діяльності. Головними ознаками такого визначення є набори знань, умінь, навичок і ставлень – інтегрована характеристика якості фахівця.

Критерієм професійної компетентності є соціальне значення результатів праці фахівця, його самобутність, оригінальність, креативність, авторитетність у конкретній галузі знань. Професійна компетентність формується лише у взаємозв'язку із соціальними установками фахівця, зокрема, через:

1. Професійну ідентичність – прийняття професійних норм і відповідальності через процес професійної соціалізації.
2. Про-фесійну етику – опанування етичними нормами професії, її правовим і морально-етичним кодексом.
3. Конкуренто-спроможність – здатність до ефективної професійної діяльності у структурі ринкових відносин.
4. Прагнення до наукового вдосконалення – необхідність отримувати нові знання у процесі дослідницької діяльності.
5. Мотивація до продовження освіти – потреба в постійному професійному самовдосконаленні, відповідно до вимог сучасності, вимог виробництва, діючих технологій тощо

Соціалізація (лат. *socialis* – суспільний) – процес і результат засвоєння й активного відтворення майбутнім кваліфікованим фахівцем соціально-культурного досвіду (знань, цінностей, норм, традицій) етносу на основі його індивідуальної діяльності, спілкування і відносин із членами суспільства, що є важливим чинником професійної самореалізації випускників ПТНЗ.

Завдання, які особливо гостро постали перед кожною особистістю як енергоінформаційною частиною цілісної єдності по імені «планетарне людство» на переломі тисячоліть – це свідомий і цілеспрямований розвиток духовності, яка проявляється як мудрість, любов, милосердя, толерантність, гармонія духу й душі, емпатія, смирення, внутрішня дисциплінованість, скромність, самоконтроль, мобільність, відповідальність, повага до всіх форм життя, розуміння закону космогалактичної всеєдності тощо.

Базові компоненти соціально-професійної компетентності – це домінуючі складові, які утворюють зміст соціально-професійної компетентності, зокрема:

1. Ціннісно-мотиваційний компонент характеризується позитивним ставленням робітника до майбутнього фаху, що знаходить своє відображення у внутрішній мотивованості особистості робітника до своєї професійної діяльності.
2. Когнітивний компонент соціально-професійної компетентності включає інтелектуально-світоглядну, креативну сферу майбутнього кваліфікованого

робітника (наприклад, загальнотехнічні знання, вміння, здатності; професійні знання, вміння, здатності як фахівця в інформаційній та комп'ютерній сферах; екологічні знання, вміння; здатності як інженера, перукаря, обліковця, програміста, будівельника тощо; управлінські знання, вміння, здатності до самоуправління; технологічні знання, вміння, здатності як програміста; фахові знання, вміння, здатності як інженера, програміста тощо).

3. Праксіологічний (практично-діяльнісний) компонент соціально-професійної компетентності, тобто практична здатність кваліфікованого робітника успішно реалізовувати свої посадові компетенції у процесі професійної діяльності. Він відображає насамперед фаховий досвід, культуру та стиль фахової діяльності, здатність успішно діяти в трансформаційно-кризових умовах сьогодення; це вміння й здатності особистості робітника, а також його досвід і культура фахової діяльності. 4. Суб'єктно-індивідуальний компонент соціально-професійної компетентності полягає в усвідомленні себе суб'єктом фахової діяльності і суб'єктного ставлення до себе як до носія певних фахових знань (показники): а) професійна самооцінка; б) професійна свідомість і самосвідомість; в) професійна «Я-концепція; г) професійна саморефлексія; г) професійна суб'єктність тощо). 5. Професійно важливі якості – це ті якості кваліфікованого робітника, що

ефективно впливають на успішність його фахової діяльності, сприяють самоактуалізації та самореалізації: мобільність, дисциплінованість, порядність, працьовитість, чесність, скромність, мужність, виваженість, відповідальність, гнучкість, витривалість, стресостійкість, скрупульозність у роботі, кмітливість, винахідливість, обачність, спостережливість, уміння працювати в команді; вміння самостійно оновлювати фахові знання; володіти комп'ютерними технологіями; оволодівати новими технологіями; вміння знаходити та впроваджувати нове у професійну практику.

З огляду на необхідність більш цілісно бачити й розуміти і рівень духовно-моральної самосвідомості вихованців ПТНЗ, і рівень розвитку їхніх індивідуальних духовних якостей, що важливо для формування соціально-професійної компетентності, нами за методикою М. Курганського було проведено діагностування, що засвідчує актуальність не просто дослідження внутрішнього світу професійної молоді, яка набуває певного фаху, а потребу істотного доповнення, поглиблення й системного розвитку генетичного потенціалу молоді із залученням духовно-інноваційних знань про багатомірну природу особистості фахівця. Результати діагностування виражені в таких рівневих (високий – середній – низький) показниках, зокрема:

Рівень	Емоційний тонус	Професійний інтерес	Психічна активність	Комфортність	Психічне напруження
Високий	11,7%	14,3%	14,5%	31,7%	36,5%
Середній	80%	77%	69%	58,3%	65%
Низький	8,3%	8,7%	16,5%	10%	8,5%

У діагностуванні взяли участь 230 респондентів — учнів I – II – III – IV курсів ПТНЗ. Статистичні дані переконливо засвідчують, що параметри, через які представлений внутрішній світ учнів, потребують догляду й гармонізації. Результати обстеження опосередковано засвідчують недостатню сформованість захисних адапційних механізмів у майбутніх кваліфікованих робітників, що спричинятиме в подальшій професійній самореалізації стресові стани й ситуації, неможливість (або значне уповільнення)

якісної професійної та особистісної життєреалізації. Інваріантним компонентом соціально-професійної компетентності є комунікативна культура, комунікативна досконалість, комунікативна зрілість майбутніх кваліфікованих фахівців будь-якого типу професійних знань. Комунікативна компетентність майбутніх кваліфікованих робітників – це складний багатоаспектний інтегральний феномен, основу якого становлять конкретні комунікативні здібності. З метою більш об'єктивного й цілісного бачення стану

справ щодо сформованості практичних навичок комунікації у майбутніх кваліфікованих робітників, що опосередковано представляє й рівень індивідуальної самосвідомості, і систему внутрішніх цінностей особистості учня, і якість мотивації щодо подальшої трудової діяльності, і спроможність до конкурентоздатності в умовах ринкової економіки, нами проведено діагностування за різними тестами, анкетами й опитувальниками, що дало можливість промоніторити такі параметри вербально-комунікативного процесу: 1. Комунікативні та організаційні здібності (40 запитань). 2. Домінуючі стратегії конфліктного поведіння під час спілкування. 3. «Рівень комунікативного контролю в спілкуванні». 4. «Товариськість у спілкуванні». 5. «Чи вмієте Ви слухати?». 6. «Чи вмієте Ви

спілкуватися?». 7. «Діагностика рівня емпатії» (За В. Бойко). 8. «Визначення інтегральних форм комунікативної агресивності» (За методикою В. Бойка).

Загальні результати діагностування за тестом «Комунікативні та організаційні здібності» свідчать, що організаційні здібності в професійній молоді сформовані краще (63%), ніж комунікативні (37%). Якщо проаналізувати комунікативні здібності респондентів за рівневим принципом, враховуючи кількість набраних ними балів, що передбачено методикою діагностування, то маємо такий результат: 1. Низький рівень комунікативних здібностей – 46%. 2. Нижчий за середній – 36%. 3. Середній рівень сформованості – 14% – 4. Високий рівень вияву комунікативних умінь – 4%. 5. Дуже високий рівень – 0%, що відображено на рисунку 1.



Рис.1. Результати діагностування за тестом «Комунікативні та організаційні здібності»

Тест «Домінуючі стратегії конфліктного поведіння» був розрахований на виявлення перш за все найбільш розповсюджених стратегій комунікативної поведінки майбутніх кваліфікованих робітників у конфліктних ситуаціях: стратегію досягнення егоцентричних (особистих) цілей і стратегію збереження сприятливих міжособистісних комунікативних відносин. За співвідношенням цих двох стратегій у цій методиці виділено п'ять метафоричних різновидів: Тип I. «Черепашка» – стратегія уникання, ховання під панцир, тобто відмова як від досягнення особистих цілей, так і від орієнтації на сприятливі взаємини з оточуючими (8%). Тип II. «Акула» – силова стратегія, конкуренція. Для прихильників цієї стратегії цілі дуже важливі, взаємини – ні, їм байдуже поважають їх, чи ні (12%).

Тип III. «Ведмежа» – стратегія пристосування, згладжування гострих кутів. Взаємини важливі, цілі – ні. Такі представники професійної молоді хочуть, щоб їх приймали, поважали, заради чого жертвують цілями (15%). Тип IV. «Лисиця» – стратегія компромісу. Важливі як цілі, так і взаємини; учні та студенти цієї поведінкової стратегії готові відмовитися від деяких цілей, щоб зберегти взаємини (25%). Тип V. «Сова» – стратегія відкритої й чесної конфронтації та співробітництва (40%). Майбутні кваліфіковані робітники цього типу комунікативної стратегії цінують як цілі, так і взаємини; вони відкрито визначають позиції й шукають виходу в діяльності з досягнення цілей, прагнуть знайти рішення, які задовольняють усіх учасників.



Рис. 2. Результати діагностування за тестом «Домінуючі комунікативні стратегії конфліктного поведіння»

Отримані результати дають можливість звернути увагу на подолання таких деструктивних якостей характеру майбутніх кваліфікованих фахівців, як: агресивність, лукавство, підступність, жадібність, лінивість, безвідповідальність, заздрість, мстивість, наївність, недисциплінованість, інертність, інфантильність, маніпулювання довірливістю інших, що метафорично заковані в типах «Черепашка», «Акула», «Ведмежа», «Лисиця», «Сова». Отже, важливим чинником внесення корекційних трансформацій у професійну самосвідомість майбутніх кваліфікованих робітників будь-якого фаху є духовно-інноваційні знання про багатомірну природу майбутніх фахівців, які, будучи потужною частиною живої матерії планети, мають жити за її Законами, а не блукати ілюзорно-деструктивними манівцями всездозволеності, демонструючи відсутність належної й екологічної, й здоров'язберігаючої, й світоглядної культури та ерудиції. Діагностування рівня контролю вербальної поведінки студентів ПТНЗ у спілкуванні (тест «Рівень комунікативного контролю в спілкуванні») спрямовувалося на обстеження в майбутніх кваліфікованих робітників навичок самоконтролю під час комунікації. Низький та середній комунікативний контроль під час спілкування становить більше 90%. Зрозуміло, що недостатні (за логічними, етичними, культурними, психологічними) комунікативні навички майбутніх кваліфікованих робітників у подальшій професійній реалізації будуть одним з чинників, які негативно впливатимуть на

професійний ріст і кар'єрні наміри фахівців.

Важливим компонентом культури професійної комунікації є рівень товариськості й толерантності майбутніх кваліфікованих робітників, їхнє вміння коректно й ефективно спілкуватися з партнерами. Статистичні дані засвідчують, що близько 70% респондентів відзначаються недостатнім рівнем толерантності, що проявляється як важкість у спілкуванні та недостатня товариськість, і доброзичливість у контактуванні з іншими членами соціуму. Ця ситуація пов'язана з різними чинниками, включаючи й рівень духовного самоусвідомлення майбутніх фахівців.

Результати тестування професійно важливих навичок слухання за тестом «Чи вмiєте Ви слухати?» засвідчують недостатню їх сформованість. Отримані статистичні дані переконують, що чудових співрозмовників, які вмiють уважно слухати партнера по комунікації, серед майбутніх кваліфікованих робітників, які брали участь у діагностуванні, на жаль, немає. Гарних співрозмовників – також небагато (15%). Зате поганих співрозмовників, які не вмiють слухати інших, аж 36%. Отже, поле для корекційних тренінгів і семінарів більш, ніж очевидне.

Важливо, щоб майбутні випускники ПТНЗ відповідально ставилися до власного мовлення й були здатні в подальшому удосконалювати технології ефективної професійної комунікації, без чого не може якісно реалізуватися внутрішній потенціал особистості фахівця. З цією метою було застосовано тест («Чи вмiєте Ви спілкуватися?»).



Рис. 3. Результати діагностування за тестом «Чи вмієте Ви спілкуватися?»

Більше 19% респондентів, що залучалися до тестування, дуже соромляться спілкуватися, почуваються невпевнено при потребі вступати в діалог. Ними легко маніпулювати, нав'язувати їм чужі переконання. 27% респондентів проявляють у спілкуванні набридливість, корисливість, егоїзм, схильність до маніпулювання. Зрозуміло, що такі комунікативні властивості та якості майбутніх кваліфікованих фахівців потребують конструктивного фахового впливу, систематичної різнопланової корекційної роботи психологів, педагогів, майстрів виробничого навчання, мовників і літераторів, адміністрації, усього педагогічного колективу ПТНЗ з опорою на актуалізований свідомісний потенціал самих учнів – майбутніх фахівців.

У тестуванні «Визначення інтегральних форм комунікативної агресивності» (за В. Бойко), що перебуває в тісному змістовому зв'язку з попереднім, взяли участь респонденти різних курсів і спеціальностей. Дуже високого рівня (41 і більше балів) комунікативної агресивності не виявлено. Підвищений рівень (31-40 балів) – виявлено у 32% респондентів. Середній рівень (21–30 балів) – відповідно, у 41% учасників тестування. І лише 27% респондентів проявляють невисокий рівень (9–20 балів) комунікативної агресивності. Застосована методика діагностування, якою охоплено 55 параметрів внутрішнього світу особистості фахівця, дала змогу визначити, крім тонких форм проявів агресивності, й потенційну потребу в ній, і ступінь агресивного зараження, і здатність до гальмування її, й способи переключення агресивності тощо.

Ці та інші здійснені нами обстеження рівня ерудиції та самоусвідомленості

майбутніх фахівців, що впливає на якість сформованості компонентів соціально-професійної компетентності, прямо чи опосередковано засвідчують, що без привнесення в навчально-виховний процес закладів ПТО духовно-інноваційних знань про багатомірну природу особистості майбутнього кваліфікованого робітника, домогтися істотних змін у самосвідомості професійної молоді, фактично, не можливо.

Духовність – це ціннісна складова соціально-професійної компетентності кваліфікованих фахівців, що потребує поглибленого вивчення в контексті вимог, які висувуються ринком праці до якісних характеристик внутрішнього світу фахівця. Ми стоїмо перед необхідністю оволодівати універсальними законами Всесвіту з метою реалізації їх через власні вчинки, поведінку, вибір. Заміна старої парадигми сприйняття людиною себе і навколишнього світу на нову, ноосферно-синергетичну, ставить перед професійною освітою необхідність введення в навчальні плани професійно-технічних навчальних закладів нових програмних дисциплін («Почуттєзнавство», «Духовна психологія», «Основи професійного успіху», «Духовна педагогіка», «Методи і техніки самовдосконалення» тощо), які б сприяли конструктивному самостановленню професійної молоді в умовах ринкової економіки. 4. Єдина мета духовного поступу особистості кваліфікованого фахівця XXI ст. – це еволюція індивідуальної самосвідомості, постійне сходження до власного духовного потенціалу, що стає можливим, якщо особистість кваліфікованого фахівця у своїй внутрішній роботі спирається на необхідні для цього початкові, але достатні знання.

Література

1. *Астафьев Б. А.* Теория Единой Живой Вселенной (законы, гипотезы) : монография / Б. А. Астафьев. – М. : Информациология, 1997. – 148 с.
2. *Астафьев Б. А.* Всеобщий закон Творения: Монография / Б. А. Астафьев. – М. : Институт холодинамики, 2004. – 144 с.
3. *Гор А.* Земля у рівновазі. Екологія і людський дух : монографія / А. Гор. – К. : Інтерсфера, 2001. – 404 с.
4. *Казначеев В. П.* Космопланетарный феномен человека: Проблемы комплексного изучения : монография / В. П. Казначеев, Е. А. Спириин. – Новосибирск : Наука, 1991. – 304 с.
5. *Карпенко І. М.* Духовний ідеал ноосфери і катарсична функція виховання // Педагогіка і психологія. – 1998. – № 2. – С. 48–53.
6. *Карп'юк М. Д.* Духовно-екологічна культура й компетентність спеціаліста як актуальна проблема освіти ХХІ століття // Проблеми формування фахівців у вищих навчальних закладах України в ХХІ столітті : М-ли Всеук. наук.-практ. конференції (24-25 квітня 2008 р.). – К. : Чайка-Всесвіт, 2008. – С. 122–139.
7. *Маслова Н. В.* Ноосферное образование: Монография / Н. В. Маслова – М. : Институт холодинамики, 2002. – 342 с.
8. *Маслова Н. В.* Периодическая система Всеобщих Законов Мира : монография / Н. В. Маслова. – М. : Институт холодинамики, 2005. – 184 с.
9. *Маслова Н. В.* Периодическая система общих законов познания и постижения: Монография / Н. В. Маслова. – М. : Институт холодинамики, 2007. – 180 с.
10. *Подласый И. П.* Энергоинформационная педагогика / Учеб. пособие / И. П. Подласый. – М. : Дата Сквер, 2010. – 424 с.
11. *Помиткін Е. О.* Психологія духовного розвитку особистості : монографія / Е. О. Помиткін. – К. : Наш час, 2005. – 280 с.
12. *Савчин М. В.* Духовний потенціал людини : навч. посібник / М. В. Савчин. – Івано-Франківськ : Плай, 2001. – 203 с.
13. *Ставицька С. О.* Духовна самосвідомість особистості: становлення і розвиток в юнацькому віці : монографія / С. О. Ставицька. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2011. – 727 с.
14. *Секлитова Л. А.* Человек эпохи Водолея: монография / Л. А. Секлитова, Л. Л. Стрельникова. – М. : Амрита-Русь, 2003. – 304 с.
15. *Чопра Д.* Семь духовных законов успеха : пособие / Пер. с англ. / Д. Чопра. – М. : София, 2004. – 160 с.

Реферат

Ценностная составляющая социально-профессиональной компетентности квалифицированных рабочих

Мария Карпюк,

*кандидат филологических наук, старший научный сотрудник
лаборатории профессиональной ориентации и воспитания
Института ПТО НАПН Украины*

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: духовно-инновационные знания, социально-профессиональная компетентность, эволюция самосознания, процесс фундаментальных изменений, единое информационно-коммуникативное пространство, духовно-экологические угрозы.

В статье мотивируется необходимость приобретать и углублять духовно-инновационные знания – ценностной составляющей социально-профессиональной компетентности квалифицированных специалистов, которые поставлены перед необходимостью в условиях деформационных обострений уметь в гармонию взаимосвязи и взаимоотношения в системе «человек – общество (экономика) – природа» с целью обеспечения условий безопасного устойчивого развития и профессиональной самореализации «здесь и теперь». Обращается внимание на то, что конструктивное развитие личности любой профессии связано с пониманием ней морально-этических законов, регламентирующих нормы ее профессионального, социально-производственного или семейного поведения. Цель духовного развития личности квалифицированного специалиста ХХІ в. – это эволюция индивидуальности самосознания, постоянное восхождение к своему потенциалу, которое становится возможным, если личность квалифицированного специалиста опирается на необходимые для этого начальные, но достаточные знания. Духовно-инновационные знания являются ценностной составляющей социально-профессиональной компетентности квалифицированных специалистов, ведь способствуют социализации молодежи и их профессионализации, что актуально в условиях трансформации базовых цивилизационных факторов начале ХХІ в., который имеет свои характерологические особенности, которые сопровождаются динамично-взрывными изменениями.

Abstract

Value component of social and professional competence of skilled workers

Mariya Karpiuk,

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

KEY WORDS: mental-innovation knowledge, socio-professional competence, evolution of self-consciousness, the process of fundamental changes, universal informational-communicative environment, mental-ecological dangers

The article deals with the need to acquire and deepen the spiritual and innovative knowledge - the value component of social and professional competence of experts who faced with the need in terms of deformation exacerbation-tion to be able to harmonize the relationship and the relationship in the «man – society (economic) – nature» in order to ensure safe conditions for sustainable development and professional fulfillment «here and now».

Attention is drawn to the fact that the constructive development of the personality of any profession connected with her understanding of moral and ethical laws regulating its rules of professional, social and productive or family behavior.

The purpose of the spiritual development of the individual qualified professional XXI century. - This is the evolution of individual consciousness, the constant climbing to its potential, which is possible if a person qualified person relies on the necessary primary, but sufficient knowledge. Spiritual and innovative knowledge is a component of the value of social and professional competence of qualified experts, because contribute socially insured realizations youth and their professionalization, which is important in the transformation of basic civilizational factors beginning of the XXI century., Which has its own personality traits, which are accompanied by a dynamic explosive changes.

References

1. *Astaf'ev B. A. Teoryya Edynoy Zhyvoy Vselennoy (zakony, hypotezy) : monohrafiya / B. A. Astaf'ev. – M. : Ynformatsyolohyya, 1997. – 148 p.*
2. *Astaf'ev B. A. Vseobshchyy zakon Tvorennya : monohrafiya / B. A. Astaf'ev. – M. : Ynstytut kholodynamyky, 2004. – 144 p.*
3. *Hor A. Zemlya u rivnovazi. Ekolohiya i lyuds'kyy dukh : monohrafiya / A. Hor. – K. : Intersfera, 2001. – 404 p.*
4. *Kaznacheev V. P. Kosmoplanetarnyy fenomen cheloveka: Problemy kompleksnoho yzuchenyya : monohrafiya / V. P. Kaznacheev, E. A. Spyryn. – Novosybyrsk : Nauka, 1991. – 304 p.*
5. *Karpenko I. M. Dukhovnyy ideal noosfery i katarsychna funktsiya vykhovannya // Pedahohika i psykhohiya. – 1998.– №2. – P. 48–53.*
6. *Karp'yuk M. D. Dukhovno-ekolohichna kul'tura y kompetentnist' spetsialista yak aktual'na problema osvity XXI stolittya // Problemy formuvannya fakhivtsiv u vyshchyykh navchal'nykh zakladakh Ukrayiny v KhKhI stolitti : materialy Vseukrayins'k. nauk.-prakt. konferentsiyi (24-25 kvitnya 2008 r.). – K. : Chayka-Vsesvit, 2008. – P. 122–139.*
7. *Maslova N. V. Noosfernoe obrazovanye: Monohrafiya / N. V. Maslova – M. : Ynstytut kholodynamyky, 2002. – 342 p.*
8. *Maslova N. V. Peryodycheskaya systema Vseobshchyykh Zakonov Myra : monohrafiya / N. V. Maslova. – M. : Ynstytut kholodynamyky, 2005. – 184 p.*
9. *Maslova N. V. Peryodycheskaya systema obshchyykh zakonov poznannya y postyzhennyya : monohrafiya / N. V. Maslova. – M. : Ynstytut kholodynamyky, 2007. – 180 p.*
10. *Podlasy Y. P. Enerhoynformatsyonnaya pedahohyka / Uchebnoe posobyie / Y. P. Podlasy. – M. : Data Skver, 2010. – 424 p.*
11. *Pomytkin E. O. Psykhohiya dukhovnoho rozvytku osobystosti : monohrafiya / E. O. Pomytkin. – K. : Nash chas, 2005. – 280 p.*
12. *Savchyn M. V. Dukhovnyy potentsial lyudyny: navch. posibnyk / M. V. Savchyn. – Ivano-Frankivs'k : Play, 2001. – 203 p.*
13. *Stavyts'ka S. O. Dukhovna samosvidomist' osobystosti: stanovlennya i rozvytok v yunats'komu vitsi : monohrafiya / S. O. Stavyts'ka. – K. : NPU imeni M.P.Drahomanova, 2011. – 727 p.*
14. *Seklytova L. A. Chelovek epokhy Vodoleya: monohrafiya / L. A. Seklytova, L. L. Strel'nykova. – M. : Amryta-Rus', 2003. – 304 p.*
15. *Chopra D. Sem' dukhovnykh zakonov uspekha : posobyie / Per. s anhl. / D. Chopra. – M. : Sofyya, 2004. – 160 p.*

УДК 377.3:001.895:62

INNOVATIVE APPROACHES TO VOCATIONAL TRAINING OF SKILLED WORKERS IN METAL PROCESSING IN THE VOCATIONAL-TECHNICAL SCHOOLS

Mark Weintraub,

Doctor of pedagogical science, Head of the laboratory of VET

content of yhe Institute of vocational education and training of NAPS of Ukraine

KEY WORDS:

professional competence, innovative approaches, training, metal, vocational schools.

Abstract

The article justified and developed ways to enhance the skills of future workers in metal processing in vocational education during the school industrial and educational process. The content of teaching and production of material in the exposition of discipline should pay more attention to the theory of invention and development of motor coordination, study and review of current monitoring systems for metal contact, to improve the integral development education.

In the current socio-economic conditions have changed requirements for quality teaching and the production process in vocational and technical schools. New requirements for the quality of training of skilled workers made it necessary to seek ways and means to optimize the educational, industrial and educational process. The urgency of this social problem is caused by changes in science and industry, which cause changes in teaching students in their teaching and industrial practice. The growth of intellectual and creative work in modern manufacturing requires a student to enter the high level of general education and special knowledge on the basis of competence-based approach, which provides for the formation of modern professional competencies and socio-commutative personality traits associated with the preparedness of vocational and technical schools for professional work in public production.

During pedagogical experiment, implemented on the basis of professional technical educational institutions of Ukraine from 2005 to 2014 years to introduce new technologies designing content workers seasoned professional training of qualified engineering and metalworking areas, a group of numbers involved in the experiment of teachers and trainers using the ranking method, identified six main indicators of formation of professional competence of skilled workers: motivation for professional growth in the chosen specialty; general professional and professional knowledge and skills; organization; diligence; level of technical skills; possession algorithms metalworking process; self-assessment of professional and personal qualities

The dynamics of professional competence in skilled workers for certain basic indicators as a result of the introduction of pedagogical training system with the introduction of innovative technologies was positive, as evidenced by the data of final assessments of progress, the result of the qualifying test papers, written examination papers (creative, theses, projects), manufacturing specifications, testing the knowledge of persons receiving vocational training.

In the current socio-economic conditions have changed requirements for quality teaching and the production process in vocational and technical schools. New requirements for the quality of training of skilled workers made it necessary to seek ways and means to optimize the educational, industrial and educational process. The urgency of this social problem is caused by changes in science and industry, which cause changes in teaching students in their teaching and industrial practice. The growth of intellectual and creative work in modern manufacturing requires a student to enter the high level of general education and special knowledge on the basis of competence-based approach, which provides for the formation of modern professional competencies and socio-commutative personality traits associated with the preparedness of vocational and technical schools for professional work in public production.

The idea of competence-based approach studied D. I. Zyazyun (2007), N. L. Nichkalo

(2008), V. A. Radkevich (2010), G. S. Gurevich (2004), and many others. Many scholars, such as V. A. Ostafyev (1999), V. A. Zakovorotny (1997), V. M. Poduraev (2001), and others, in its author's studies showed that the main problem of poor-quality treatment products lies in the imperfection of the construction of the machine and the appropriate monitoring process its production. Study of optimal movements engaged in the production of E.G. Agapova, V.G. Aseev and many others. It is known that true knowledge can be obtained at the intersection of the various sciences, in finding the relationship between the individual openings and finding the initial cause of the phenomenon. The emergence of new technologies and materials require working more skill and possession of related specialties. Advanced skilled workers at mastering new production technologies should be knowledgeable in various fields of science and technology. That is why the students revealed need to master the interdisciplinary communication. This enables a deeper

understanding of the objects themselves; improve their knowledge, skills and creative thinking in solving today's complex problems. But until now, has not been definitively addressed the problem of improving educational, industrial and educational process in vocational and technical schools in metal by implementation appropriate modern technologies that will improve the training of future skilled workers in metal processing.

Vocational school is a basic circuit for the professional development of future skilled workers, many-sided in its development. One of the trends in educational theory and practice is the integration of the learning process. Of great importance in recent years and pay a commutative quality professional employee, which include possession of core competencies that characterize the acquired psychomotor and cognitive as a worker, as well as his abilities in socio-personal, information and communication fields. It is known that the qualifications of the worker in metal is associated with quality made piece and the minimum elapsed time for its manufacture. A significant increase in precision machining, quality of manufactured parts is achieved by the application of systems, devices, probes for the diagnosis and monitoring of technological process of metal. Such technical means have to ensure control of the cutting tool, process parameters (metal regimes, management of equipment), as well as the workmanship details. Consequently, consideration of ways to improve the skills of future workers handling the materials in vocational and technical education is an important problem in the preparation of these workers the required direction.

More of the production process in metal is used for making and control parts, which is treated. Increasing the number of new materials with simultaneous increase in the accuracy requirements determine the need to develop new means of production and control processes of metal.

Effectiveness of treatment products is increasing significantly, if you reduce the time for filing the instrument and improve the accuracy of process control associated with control of the location and sizes, control of tool wear, protection from emergency situations.

In the content of many engineering disciplines very little attention paid to basic polytechnic knowledge, interdisciplinary

relations, and creative tasks with the integrated content of the various relevant disciplines, classification and comparison sites understanding of nature as an integrated system. In addition, each exploring, my subject has a greater variety of conceptual apparatus.

That is why the current problem is to prove and develop the basic approaches to improving teaching and industrial practice of future skilled workers in metal with the latest technology in mind.

Aim- of the teaching process is to determine ways to improve the skills of future workers in metal processing in vocational education during the school industrial and educational process.

In the process of manufacturing and forming of the new widgets, machine handling increases pressure on small muscles, it also requires more speed and accuracy of movements, and makes a program of actions more complicated. Professional skills are supplemented by planning, calculation, using drawings, sets high requirements for the qualifications of the employee.

Formed labor skills allow workers to perform complex labor operations with the required accuracy, speed and minimal efforts.

In studying the kinematics of movements, it was determined that the rate of movement depends on their direction and trajectory. Differentiation of labor found its expression in a thread-pipeline organization of production in which high performance is achieved through automation of motor skills, minimizing the time to perform the operations specified rhythm and pace of work. Precise movements are most important in optimal zone. Therefore, the motion must be restricted in the space that they run within the optimal physiological mobility of the limbs.

Physiological principles of rationalization of the labor movement are: the correct use of active and passive forces, smooth motion, the continuity of the movements; roundness of the trajectory of motor units, a moderate range of motion, combining work of both hands, to eliminate redundant moves, the economy moves, rhythmic movements, loss of static loads, uniform distribution load analyzers. [1-4]. Thus, the optimal movement implementation and development during training will enable future worker to manufacture any product with better

productivity. This in turn will increase productivity and provide economic benefit from its use.

Automation of manufacturing processes leads to the fact that the basic functions of man are surveillance, monitoring and regulation on the basis of perception and information processing. In contact with the object of labor through distance forms of control between man and machine contains devices that transmit information about the real state of the production process, and devices for appropriate action by the employee (operator). Such work requires the development of memory, will and creative thinking. Since the employee has to regulate and control the complex system of technological processes - increased its level of responsibility with respect to the perception, processing, making and implementing decisions. That is why the introduction of educational content production and educational process of the basic theory of inventive problem solving [5] and modern control systems [6-8], which use to improve the skills of the future of the skilled professional and technical institutions for processing metals. Considering the content of teaching and industrial practice basic theory of inventive problem solving, algorithm inventive solutions, we can teach the future of the skilled worker to formulate questions in a problem situation, to propose and analyze a variety of hypotheses, using different techniques and methods of invention to find the correct ways to solve the problem. The high level of mastery of the basic theory of invention - the assimilation students a creative approach to solving problems related to the integration of content and features of the particular situation. This creative solution involves overcoming the inertia of thinking, a new strategy, which is based on the development of theory and methodology of Invention [5]. The introduction of the theory of invention throughout the academic, industrial and educational process also allows for better understanding of diverse conceptual apparatus of each study discipline, i.e. get a better understanding of interdisciplinary connections. Indeed, in any educational or other special items you can select an object, matter and field, which interact with each other.

The result of scientific and technological progress is the introduction of automated control systems for industrial processes. As we know, a lot of the

manufacturing process for metal parts is to control that process. Increasing the number of new materials with simultaneous increase in the accuracy requirements determine the need to develop new means of monitoring processes of metal. The main problem of all systems status monitoring tool and the product is late to determine the moment of their touch. Singular lack of monitoring devices is the poor performance of the analysis of the working tool. The most important of these is the speed of obtaining information about touching the instrument and the details in terms of increased surface contamination. In such circumstances it is necessary at high speeds to determine the moment of contact the tool and part, to develop Ultrafast positioning system touch screen that will give the opportunity to build a system with high-precision analysis of the characteristics of touch in a large contamination of metalworking equipment. Therefore, an urgent problem for modern training of skilled workers in metal is to study the latest developments of sensors measuring and monitoring systems [6-8], which allow obtaining qualitative indicators of the final product machining recently exacerbated the problem of human exposure to new technologies, related in particular to, with the automation of various functional areas of production. Modern skilled workers needed to work among flexible manufacturing systems operating under the control of computers, among which are automated cargo-transport systems, machining centers, a network for information transfer, and others. Rational division of labor provides a high level of specialization, and increasing productivity as well: the workers are formed and fixed labor skills by exercises, excluded the extra traffic, provides a rational organization of work places in accordance with the sequence of labor operations, it becomes possible to select personnel according to individual abilities provides automatic delivery of parts and pieces on every job, which reduces the time for ancillary work, reduced the period of industrial training in connection with the ease of operations.

Implementation of individual creative abilities, increased motivation to work is becoming increasingly important in the development of production at the present stage.

A characteristic feature of modern industry is the creation of automated control systems through the introduction of computer

technology, resulting in: the number of objects and their parameters that must be managed, developed remote control system of objects, the dynamics of which are judged on the basis of perceived signals of different devices, more complex and increases the rate of production processes are changed conditions; there are changes in the structure and nature of work, which are the main functions of management, configuration and monitoring of various automated systems.

Process of functional improvement of the body worker with a view to adapting it to the increased demands of activities during field studies should be conducted with the help of exercise. The effectiveness of training can be achieved through a gradual increase in load, the use of different physical exercises to develop the common qualities of apparatus, multiple systematic repetition work at regular intervals. As a result, training can be accessed at the student's ability to mobilize their capabilities and to work economically, improve accuracy and speed of action.

Complexity of problems in production demands from the future working relationship not only with technical appliances, devices, systems, and other employees. For the workers, the profession of metal, as experience shows, it is very important traits such as sociability, emotional stability, perseverance, independence, high self-control behavior, hard work, diligence, responsibility, initiative, persistence and tendency to be creative. Therefore, the development of commutative and other key skills associated with the ability to work in a team - one of the important tasks of vocational education. That is why the formation of professional and socio-commutative personality traits - one of the most important educational problems in vocational training institutions in preparing modern skilled worker in metal during the training of industrial and educational process.

As an analysis of scientific papers V.V. Vasil'ev, I. B. Vasil'eva, G. E. Grebenyuk, and others in 80- 90 years in all sectors of production observed trend of combining jobs, and the integration of manufacturing operations. This is an important sign of change in the skill-composition and content of the workers, which is characterized as a process of gradual convergence of basic and auxiliary functions of workers, creation on their basis of working

trades a wide profile. Occupational mobility, willingness and ability of the worker to quickly shift production jobs, jobs and occupations within the same profession or group of professions, the ability to quickly learn new skills or changes that occur under the influence of technical change, is one of the most important professional qualities. This quality is formed largely due to thorough general education and general technical knowledge that enable the employee to go beyond the narrow confines of the specialty. Content and logic of specific disciplines should take into account modern scientific and technical knowledge of various sciences and manufacturing knowledge and skills. Content and logic preparation of educational and technical disciplines has to provide the necessary background material, which leads to a better understanding of their chosen profession.

The system of polytechnic knowledge includes general issues (theoretical and applied), machinery, a description of its components with the inclusion of devices, instruments, machinery, etc. With the technique is closely related material, containing drawings, diagrams, charts, graphs, calculations.

The system of polytechnic knowledge includes general issues (theoretical and applied), machinery, a description of its components with the inclusion of devices, instruments, machinery, etc. With the technique is closely related material, containing drawings, diagrams, charts, graphs, calculations. That is why knowledge of mathematics, technical drawing, physics, chemistry and other disciplines provides the modern worker sufficient level of qualification. Particular attention during training in any specialty in a professional school should be given to perform mathematical calculations, engineering design, and use of heuristic methods of academic work. That is why the introduction of Invention Problem Solving Theory in the educational process with the inclusion of developed various methods, techniques and principles of the modern working displays a high level of qualifications. If general education provides the basic knowledge, i.e. a strong foundation for learning any profession, the special disciplines have a relative volatility of detention, which requires rapid changes in the educational process.

Thus, retraining, to be able to

continuing education throughout life is an essential feature of modern skilled worker.

Pedagogical research and advanced educational experience proves that no single universal method or the reception, which will provide instant success in school. Success is possible only through a comprehensive and combined use of different teaching methods with the calculation of their teaching capabilities and specific learning objectives for the acquisition of the relevant professions. That is why great importance in the implementation of the developed system integrated developmental education should be the organization of educational process and its control, which will enable the timely correction of knowledge [9-10].

It is essential for the assimilation of the combined, integrated professions to consider the classroom training and work experience in studying the content of educational material, the basic terms of combining jobs and job functions to ensure optimal performance.

A shared profession requires a change of the level of congestion in various organs and systems. A shared operation should be easier than the main. More monotonous work must be combined with least monotonic one. Static loads must be compensated by moderate dynamic ones. [1-4].

Future date by a skilled worker in metal should be able to drill in the machine, grind parts to work with modern advanced technologies. Work on the processing of metals should know the principle works, the technical specifications for metals, chips, parts, tools and requirements for quality finishing, physical and mechanical properties of metals and many other questions in this profession. Therefore, developing new ways to improve the skills of future specialists in metalworking are directions for further research.

During pedagogical experiment, implemented on the basis of professional technical educational institutions of Ukraine from 2005 to 2014 years to introduce new technologies designing content workers seasoned professional training of qualified engineering and metalworking areas, a group of

numbers involved in the experiment of teachers and trainers using the ranking method, identified six main indicators of formation of professional competence of skilled workers: motivation for professional growth in the chosen specialty; general professional and professional knowledge and skills; organization; diligence; level of technical skills; possession algorithms metalworking process; self-assessment of professional and personal qualities

The dynamics of professional competence in skilled workers for certain basic indicators as a result of the introduction of pedagogical training system with the introduction of innovative technologies [11] was positive, as evidenced by the data of final assessments of progress, the result of the qualifying test papers, written examination papers (creative, theses, projects), manufacturing specifications, testing the knowledge of persons receiving vocational training.

So, motivated and developed ways to enhance the skills of future workers in metal processing in vocational education during the school industrial and educational process. The content of teaching and production of material for teaching the general technical and special subjects, metalworking and manufacturing practices should be given greater attention: the development of the transport abilities of students, studying and practicing the most optimal and efficient movement, study and review of modern control systems with touch metal, sensors measuring and monitoring systems, which allow to improve processing control components, poor retention tool and parts, critical wear tool and other processing parameters, the fundamentals of the invention and socio-commutative (key) competencies specific to staff for processing metals. Consideration of appropriate educational material in educational, industrial and educational process of students in vocational-technical schools, including the integrated developmental education, will improve the skills of future specialists in metalworking.

References

1. *Ivashchenko L. Y.* National standards in engineering and metalworking: Training. Manual / L. Y. Ivashchenko, V. V. Petrykin. – Kharkov : «Company SMITH», 2006 – 320 p.
2. *Krushelnytska Y. V.* Physiology and psychology of work: teaching : textbook / Y. V. Krushelnytska – M. : KNEU, 2000. – 232 p.
3. *Agapov E. V.* Fundamentals of physiology and psychology of work / E. V. Agapov. – 1991. – 149 p.
4. *Aseev V. G.* Overcoming monotony of labor in industry / V. G. Aseev. – Moscow : Economics, 1974. – 191 p.
5. *Altshuller G. S.* Algorithm of the invention / G. S. Altshuller. – Moscow : Moscow Worker, 1973. – 296 p.
6. *Weintraub M. A.* Sensors measuring and monitoring systems : textbook / G. S. Timchik, V. I. Skitsyuk, M. A. Weintraub, T. Klochko. – K. : NTU «KPI», 2008. – 240 p.
7. *Weintraub M. A.* Sensors elektromagnitnogo radiation for biotechnological research. / G. S. Timchik, V. I. Skitsyuk, M. A. Weintraub, T. Klochko. – M. : Les MP, 2004. – 64 p.
8. *Weintraub M. A.* Physical Principles of Technology TONTOR : textbook / G. S. Timchik, V. I. Skitsyuk, M. A. Weintraub, T. Klochko. – K. : NTU «KPI», 2010. – 352 p.
9. *Weintraub M. A.* Integrate developing training in a vocational school. / M. Weintraub. – K. : Publisher Klochko T., 2009. – 179 p.
10. *Weintraub M. A.* Modern technologies of forming high-quality training of future specialists / M. A. Waintraub / Humanities Journal SHEE "Pereyaslav-Khmelnytsky State Pedagogical University named Gregory Pans: theoretical and scientific publication. – Pereyaslav-Khmelnytsky, 2010. – Vol. 19. – P. 24 – 30.
11. *Weintraub M. A.* Theory and practice professional preparation of future skilled workers of obpobky metal: monograph / M. Weintraub. – Ed. 2nd complement. – Karl T. Klochko, 2013. – 328 p.

Реферат

Інноваційні підходи до професійної підготовки кваліфікованих робітників з металообробки в професійно-технічних навчальних закладах

Марк Вайнтрауб,

*доктор педагогічних наук, завідувач лабораторії
змісту професійної освіти і навчання*

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна компетентність, інноваційні підходи, професійна підготовка, металообробка, професійно-технічні навчальні заклади.

У статті обґрунтовано й розкрито результативність професійної підготовки кваліфікованих робітників з обробки металу. У сучасних соціально-економічних умовах змінилися вимоги до якості викладання і виробничої практики в професійно-технічних навчальних закладах. Нові вимоги до результативності підготовки кваліфікованих робітників зумовили необхідність пошуку шляхів оптимізації освітнього процесу. Актуальність цієї соціальної проблеми спричинена змінами в науці та промисловості, які викликають зміни в підготовці кваліфікованих робітників. Зростання інтелектуальної і творчої праці в сучасному виробництві вимагає від робочих високого рівня загальноосвітніх і спеціальних знань на основі компетентнісного підходу, який передбачає формування сучасних професійних компетенцій і соціально-комунікативних рис особистості, пов'язаних з готовністю до професійної діяльності в суспільстві та житті.

У педагогічному експерименті, проведеному на базі професійно-технічних навчальних закладів України з 2005 по 2014 рр., впроваджено нові технології навчання у зміст професійної підготовки кваліфікованих робітників машинобудівної та металообробної галузей. Група викладачів і майстрів виробничого навчання, яка брала участь в експерименті, за допомогою методу ранжування визначила шість основних показників формування професійної компетентності кваліфікованих робітників: мотивація до професійного зростання в обраній спеціальності; загальнопрофесійні та професійні знання і вміння; організація; працьовитість; рівень технічних навичок; володіння алгоритмами процесу металообробки; самооцінка професійних і особистісних якостей.

Позитивну динаміку сформованих рівнів професійної компетентності кваліфікованих робітників за основними показниками в результаті впровадження описаної педагогічної системи професійної підготовки під час експерименту з включенням інноваційних технологій (на компетентнісному, суб'єктно-діяльнісному, інтегровано розвивальному підходах) підтвердили: дані підсумкових оцінок успішності у вітчизняних професійно-технічних навчальних закладах; результати виконання кваліфікаційних пробних і письмових екзаменаційних робіт (творчих, дипломних робіт, проектів), виробничих характеристик, рівень знань осіб, які отримують професійну освіту.

Реферат

**Инновационные подходы к профессиональной подготовке
квалифицированных рабочих по металлообработке в
профессионально-технических учебных заведениях**

Марк Вайнтрауб,

*доктор педагогических наук, заведующий лабораторией
содержания профессионального образования и обучения*

Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА:

профессиональная компетентность, инновационные подходы, профессиональная подготовка, металлообработка, профессионально-технические учебные заведения.

В статье обоснованы и раскрыты пути результативной профессиональной подготовки квалифицированных рабочих по обработке металла. В нынешних социально-экономических условиях изменились требования к качеству преподавания и производственной практике в профессионально-технических учебных заведениях. Новые требования к качеству подготовки квалифицированных рабочих привели к необходимости искать методы оптимизации образовательного процесса. Актуальность этой социальной проблемы обусловлена изменениями в науке и промышленности, которые вызывают изменения в профессиональной подготовке квалифицированных рабочих. Рост интеллектуального и творческого труда в современном производстве требует от рабочего высокого уровня общеобразовательных и специальных знаний на основе компетентного подхода, предусматривающего формирование современных профессиональных компетенций и социально-коммуникативных черт личности, связанных с готовностью к профессиональной деятельности в обществе и жизни.

В педагогическом эксперименте, проведенном на базе профессионально-технических учебных заведений Украины с 2005 по 2014 гг., апробированы новые технологии обучения в профессиональной подготовке квалифицированных рабочих машиностроительной и металлообрабатывающей отраслей. Группа участвующих в эксперименте преподавателей и мастеров производственного обучения с помощью метода ранжирования определила шесть основных показателей формирования профессиональной компетентности квалифицированных рабочих: мотивация к профессиональному росту в выбранной специальности; общепрофессиональные и профессиональные знания и умения; организация; трудолюбие; уровень технических навыков; владение алгоритмами процесса металлообработки; самооценка профессиональных и личностных качеств.

Положительную динамику уровней сформированности профессиональной компетентности квалифицированных рабочих по их основным показателям в результате внедрения описанной педагогической системы профессиональной подготовки во время эксперимента с включением инновационных технологий (на компетентном, субъектно-деятельностном, интегрированно развивающем подходах) подтвердили: данные итоговых оценок успешности учащихся в отечественных профессионально-технических учебных заведениях; результаты выполнения квалификационных пробных и письменных экзаменационных работ (творческих, дипломных работ, проектов), производственных характеристик, уровня знаний учащихся.

УДК 377

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОПОРЯДЖУВАЛЬНИКІВ БУДІВЕЛЬНИХ

Тетяна Пятничук,

науковий співробітник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

Реферат

У статті обґрунтовано педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх опоряджувальників будівельних, необхідні в подальшому для розроблення результативної технології професійного навчання: оновлення змісту професійної освіти з урахуванням техніко-технологічних змін у будівельній галузі; індивідуалізація професійного навчання на основі особистісно-орієнтованих технологій; активізація навчально-пізнавальної діяльності учнів; розробка інтегративного начально-методичного комплексу професійного навчання; удосконалення системи контролю навчальних досягнень учнів. Результати наукового пошуку можуть застосовуватися у професійно-технічних навчальних закладах будівельного профілю для ефективної організації навчального процесу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА:
педагогічні умови, професійна компетентність, оновлення змісту, індивідуалізація навчання, активізація, інтегративний комплекс

Вступ. Пошук нових і впровадження існуючих педагогічних умов неодмінно приводять до вдосконалення навчального процесу та покращення результатів навчання. Результати обґрунтування педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх опоряджувальників будівельних дають змогу визначити провідні напрями наукового пошуку, розробити технологію ефективного формування здатностей учнів до професійної діяльності.

Метою статті є визначення та обґрунтування педагогічних умов професійної підготовки майбутніх опоряджувальників будівельних у професійно-технічних навчальних закладах.

Виклад основного матеріалу. Для визначення педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх опоряджувальників будівельних проаналізуємо зміст понять «умови» та «педагогічні умови». У філософії «умову» визначають як те, «від чого залежить дещо інше (зумовлене), що робить можливим наявність речі, стану, процесу на відміну від причини, яка є логічною умовою наслідку дії» і як «істотний компонент комплексу об'єктів (речей, їх станів, взаємодій), із наявності якого за необхідністю походить існування цього явища» [13, с.207].

Словник з освіти та педагогіки визначає «умову» як сукупність перемінних природних, соціальних, зовнішніх та внутрішніх впливів, що продукують фізичний, психічний, моральний розвиток

людини, її поведінку; виховання і навчання, формування особистості. Глумачний словник надає слову «умова» декілька значень: 1) необхідна обставина, що уможливує здійснення, створення, утворення чого-небудь; 2) обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь; 3) правила, що існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, дійсності, що забезпечують нормальну роботу чого-небудь [3, с. 1506].

Глумачний словник слову «умова» надає декілька значень: 1) необхідна обставина, котра уможливує здійснення, створення, утворення чого-небудь; 2) обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь; 3) правила, які існують або встановлені в тій чи іншій галузі життя, дійсності, які забезпечують нормальну роботу чого-небудь [3, с. 1506]. Особливістю умови є те, що вона сама собою, без діяльності, не може перетворитися на нову дійсність, продукувати її, вона лише створює можливість нової речі як зумовленої.

Словник-довідник з професійної педагогіки визначає «педагогічні умови» як обставини, від яких залежить та відбувається цілісний продуктивний педагогічний процес професійної підготовки фахівців, що опосередковується активністю особистості, групою людей [14, с. 143]. Ю. Бабанський визначає педагогічні умови як обставину, за якої «компоненти

навчального процесу (навчальний предмет, викладання і учіння) представлені в найкращій взаємодії, і яка дає можливість учителю успішно викладати, керувати навчальним процесом, а учням – успішно вчитися» [1, с. 61].

Оскільки потреби ринку праці вимагають істотної модернізації процесу сучасної системи професійно-технічної освіти, у нашому дослідженні важливо визначити дієві педагогічні умови ефективного формування професійної компетентності майбутніх опоряджувальників будівельних.

Під педагогічними умовами формування професійної компетентності майбутніх опоряджувальників будівельних ми розуміємо сукупність компонентів педагогічної системи, при дотриманні яких забезпечується досягнення мети навчального процесу. Звернемося безпосередньо до теоретичного обґрунтування визначених нами педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх будівельників опоряджувальних.

Оновлення змісту професійної освіти з урахуванням техніко-технологічних змін у будівельній галузі. Зміст освіти – зумовлені цілями та потребами суспільства вимоги до системи знань, умінь та навичок, світогляду та громадських і професійних якостей майбутнього фахівця, що формуються у процесі навчання з урахуванням перспектив розвитку науки, техніки, технологій та культури. Зміст навчання – науково обґрунтований методичний та дидактичний навчальний матеріал, засвоєння якого забезпечує здобуття освіти і кваліфікації згідно з освітньо-кваліфікаційним рівнем [12, п. 5 ст.1].

Словник «Професійна освіта» визначає, що на зміст професійно-технічної освіти «...впливають об'єктивні (потреби суспільства в розвитку робочої сили; розвиток науки і техніки, що супроводжується появою нових ідей, теорій і докорінними змінами в техніці й технології) та суб'єктивні фактори (політика керівних сил суспільства, методологічні позиції вчених)» [14, с. 117].

На думку С. Гончаренка, зміни в соціально-економічному житті країни зумовлюють зміни в підході до професійної підготовки майбутніх робітників: якщо раніше професійно-технічна освіта готувала

вузьких фахівців для конкретної галузі виробництва, то сьогодні вона повинна орієнтувати підготовку «випускника професійної школи не до роботи на конкретному робочому місці, а до галузевого ринку праці» [5, с. 6]. У сучасних умовах фундаментація професійно-технічної освіти стає неодмінною і провідною умовою в системі підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Саме на її основі найбільш ефективно можуть бути сформовані якості майбутнього кваліфікованого робітника: професійна мобільність, здатність до постійного саморозвитку і самоосвіти, гнучкого мислення тощо.

Для відповідності випускників будівельних училищ сучасним вимогам, зміст професійної освіти має постійно реагувати на зміни на ринку праці, узгоджуватися з ними та випереджати їх. За цих умов випускник постійно володітиме знаннями про новітні матеріали, технології, обладнання, що дасть йому змогу бути конкурентоспроможним і мобільним. Для забезпечення виконання зазначених цілей, зміст професійної підготовки має включати:

- ціннісний компонент як сукупність ціннісних орієнтацій для майбутньої професійної діяльності, забезпечення усвідомлення і сприйняття ними норм і правил цієї діяльності, культури професійного етикету;

- пізнавальний – має формувати в них систему професійних знань;

- діяльнісний, що сприяє формуванню і постійному вдосконаленню творчих методів, прийомів, форм та культури професійної діяльності;

- особистісний – має сприяти самопізнанню учнем себе як творчої особистості, допомогти в самоактуалізації, самовизначенні, самореалізації й самоутвердженні спочатку в навчальній, а згодом – у майбутній професійній діяльності.

На думку автора та за результатами дослідження в навчальних закладах будівельного профілю, оновлення змісту професійного навчання з урахуванням техніко-технологічних змін у будівельній галузі має налягати:

- вивчення вимог роботодавців, працівників будівельної галузі до освітнього

Т. Пятничук. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх опоряджувальників будівельних

рівня випускників: проведення бесід, анкетування;

– залучення представників підприємств до роботи по проведенню конкурсів професійної майстерності учнів і майстрів в училищах, у державних кваліфікаційних атестаційних комісіях;

– проведення спільно з роботодавцями засідань методичних комісій училища по визначенню застарілих тем спеціальних дисциплін і виробничого навчання, включенню тем за новітніми матеріалами і технологіями;

– проведення екскурсій на підприємствах, приватних фірмах, виставках будівельних матеріалів, організація стажування педагогів училища по вивченню новітнього обладнання, матеріалів, програмного забезпечення, технологічних процесів;

– спільне з виробничниками проведення виробничої практики учнів на будівельних об'єктах – організація наставництва;

– коригування начальних планів і програм з урахуванням побажань виробничників.

Відтак, педагогічна умова оновлення змісту професійної освіти з урахуванням техніко-технологічних змін у будівельній галузі забезпечується врахуванням у професійному навчанні сучасних досягнень науки, техніки і передових технологій, загальнонаукових та професійно-політехнічних понять, вивченням передових прийомів та способів праці, організацією спільної роботи з підприємствами-замовниками робітничих кадрів із включенням ціннісного, пізнавального, діяльнісного, особистісного компонентів.

Індивідуалізація професійного навчання на основі особистісно-орієнтованих технологій. Гуманізація сучасної освіти передбачає зосередження уваги педагогів на особистості кожного учня, створенні необхідних умов для розвитку природних здібностей. Як зазначає В.Кремень, «постає завдання формувати в системі і поза нею людину, здатну успішно функціонувати в умовах постійних трансформацій, сприймати мінливість світу не як неприсмну тимчасову особливість життя, а як істотну характеристику власної життєдіяльності, йдеться, по суті, про

людину з інноваційним типом мислення, культури і поведінки» [9, с. 409].

В «Енциклопедії освіти» визначено: «індивідуалізація навчання – це планування та здійснення навчання відповідно до індивідуальних особливостей учнів. Йдеться, насамперед, про своєрідність їхніх відчуттів, сприймань, мислення, пам'яті, уяви, особливості інтересів, нахилів, здібностей, темпераменту, характеру» [6, с. 332].

Індивідуалізація навчання – така форма організації навчального процесу, при використанні якої вибір засобів, прийомів, темпу навчання враховує індивідуальні відмінності учнів, рівень розвитку їхніх здібностей до навчання. Суть принципу індивідуального підходу полягає в адаптації навчання до змісту і рівня знань, умінь та навичок кожного учня або до характерних для нього особливостей процесу засвоєння. І. Унт зазначає: «Індивідуалізація – це врахування в процесі навчання індивідуальних особливостей учнів у всіх його формах і методах, незалежно від того, які особливості і в якій мірі враховуються» [15, с. 8].

Індивідуалізація навчання передбачає певні етапи в роботі з учнями, так, за А. Кірсановим це: «діагностика, заповнення прогалин, прогноз, моделювання, створення оптимальних умов для включення кожного учня в активну навчальну діяльність на рівні своїх потенційних можливостей, всебічного їх розвитку» [7, с. 52]. С. Гончаренко зазначає: «Системи індивідуалізованого навчання – системи, які організують індивідуальний темп засвоєння навчального матеріалу, спільного для даного контингенту. Індивідуалізовані системи навчання – в яких побудова навчального процесу спрямована на підведення всіх учнів до єдиного, чітко заданого, мінімального, однак досить високого рівня оволодіння знаннями й уміннями» [4, с. 192].

Таким чином, принцип індивідуального підходу в навчанні – це вихідне, початкове положення щодо відбору змісту, форм організації та методів навчання, який реалізовується через індивідуалізацію навчальної діяльності. Зміст принципу індивідуального підходу полягає в такій організації навчального

процесу, при якій вибір методів, прийомів і темпу навчання враховує індивідуальні відмінності учнів, рівень їхніх здібностей до навчання.

Активізація навчально-пізнавальної діяльності учнів. Як визначає академік В. Кремень, «нова демократична освітньо-педагогічна ідеологія передбачає переорієнтацію з інформаційного на проблемно-діяльнісний тип освіти» [8, с. 4]. Від латинського *activus* – діяльний. Активність визначається як «...здатність особистості до свідомої трудової і соціальної діяльності, міру цілеспрямованого, планомирного перетворення нею навколишнього середовища і себе» [13, с. 10].

На переконання автора, опанування навчальним матеріалом і розумовий розвиток майбутніх опоряджувальників будівельних відбуваються внаслідок активної навчально-пізнавальної діяльності, коли вони виступають суб'єктами навчальної діяльності; виявляють інтерес до знань, усвідомлюють мету навчання, поліпшують й організують свою роботу, ставлять проблеми і шукають їх вирішення. Оскільки активна навчально-пізнавальна діяльність учнів впливає на ефективність оволодіння майбутніми робітниками професійною компетентністю, вважаємо за доцільне розглянути суть понять «активність», «активізація». Отже, активізувати – значить організувати спільну навчально-пізнавальну діяльність викладача і студентів, спонукати учасників навчального процесу до її енергійного здійснення, подолати інертність, пасивність та стереотипи форм навчання [10]. Таким чином: активізація – це цілеспрямований процес розвитку навчально-пізнавальної активності учнів від репродуктивного виконання розумових і практичних дій до творчого оволодіння професійною діяльністю.

На думку автора і враховуючи особливості професійної підготовки майбутніх опоряджувальників будівельних, реалізувати умову активізації навчально-пізнавальної діяльності учнів можна за напрямами:

– упровадження модульної системи організації навчального процесу;

– удосконалення професіоналізму викладачів спеціальних дисциплін та майстрів виробничого навчання;

– забезпечення різноманітності методів, прийомів, форм і засобів навчання, пріоритетності методів і форм активного навчання.

Розробку інтегративного начально-методичного комплексу професійного навчання як педагогічну умову не можна переоцінити: від якості дидактичного та методичного забезпечення залежатиме рівень сформованості професійної компетентності майбутніх опоряджувальників будівельних [10]. Навчально-методичний комплекс професійного навчання передбачає оптимальну систему навчально-дидактичної документації, науково-методичної та навчальної літератури, технічних і дидактичних засобів навчання, засобів контролю та критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів, необхідних для формування професійних умінь і навичок, відповідно до вимог кваліфікаційних характеристик [2].

До основних дидактичних засобів навчання віднесемо документацію письмового інструктування, до якої належать: алгоритми дій, операційні, інструкційні, інструкційно-технологічні та технологічні карти.

Складовими дидактичних засобів навчання є *тестові і контрольні-перевірочні завдання і картки*, які, крім основного завдання, обов'язково забезпечують індивідуалізацію навчання.

Модульні пакети, як комплекс начально-методичного забезпечення кожного навчального предмета в навчальному модулі мають містити:

– програму навчальної дисципліни за модульним принципом;

– розподіл балів за рейтинговою системою оцінювання знань;

– зміст уроків, практичних, семінарських, лабораторних занять, форми контролю поточної успішності;

– комплекти різнорівневих завдань для організації диференційованого підходу при вивченні навчальних дисциплін;

– завдання для самостійної роботи;

– розподіл балів за елементами змістових модулів під час поточного оцінювання знань;

Т. Пятничук. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх опоряджувальників будівельних

– дидактичний матеріал для уроків і поточного оцінювання знань;

– контрольні або тестові питання по навчальній дисципліні;

– перелік літератури.

Варто підкреслити, що в будівельних училищах обов'язковими умовами розробки інтегративного начально-методичного комплексу є:

– наявність педагогічних кадрів високої кваліфікації;

– надання педагогічним працівникам можливості підвищення кваліфікації;

– матеріально-технічна база, що має забезпечувати повне виконання навчальних планів і програм професійної підготовки опоряджувальників будівельних.

Унеабияке значення має удосконалення системи контролю навчальних досягнень учнів з урахуванням кредитно-модульної системи організації навчального процесу. Ефективність професійної підготовки майбутніх робітників значною мірою залежить від наявності в навчальному закладі системи оцінювання навчальних досягнень учнів. Згідно п. 4.1 «Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах» [11], організовується та здійснюється поточний, тематичний, проміжний і вихідний контроль навчальних досягнень учнів, визначається рівень їхньої кваліфікаційної атестації:

Доречно вказати, що оцінювання навчальних досягнень учнів має виконувати функції:

– контролюючу – визначення рівня досягнень окремого учня чи групи, виявлення рівня готовності до засвоєння нового матеріалу;

– навчальну – оцінювання досягнень учнів, що сприяє повторенню, уточненню і систематизації навчального матеріалу, вдосконаленню їхньої підготовки;

– діагностико-коригуючу – з'ясує причини труднощів під час навчання, прогалин у знаннях і вміннях та коригує діяльність по усуненню недоліків;

– стимулюючо-мотиваційну – стимулювання бажання поліпшити свої результати, формування мотивів навчання;

– виховну – формує вміння відповідально працювати, застосовувати контроль і самоконтроль, розвиває кращі якості особистості.

Висновок. Обґрунтовні провідні педагогічні умови: оновлення змісту професійної освіти з урахуванням техніко-технологічних змін у будівельній галузі; індивідуалізація професійного навчання на основі особистісно-орієнтованих технологій; активізація навчальної діяльності учнів; розробка навчально-методичного комплексу професійного навчання; запровадження системи контролю навчальних досягнень учнів – уможливають цілеспрямоване формування професійної компетентності, забезпечують оптимізацію процесу оновлення змісту, активізацію пізнавальної діяльності учнів, впровадження сучасних технологій навчання.

Література

1. Бабанский Ю.К. *Интенсификация процесса обучения* / Юрий Константинович Бабанский. – М.: Педагогика, 1989. – 560 с. – (Труды действительных членов и член-кор. АН СССР).

2. Беляева А. П. *Дидактические принципы профессиональной подготовки в профтехучилищах: метод. пособие* / Антонина Павловна Беляева. — М. : Высшая школа, 1991. — 208 с.

3. *Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов.)* / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь : ВТФ, «Перун», 2009. – 1736 с.

4. Гончаренко С.У. *Український педагогічний енциклопедичний словник. Вид. 2-ге, доп. і виправлене.* – Рівне: «Волинські обереги», 2011. – 552 с.

5. Гончаренко С. *Фундаментальність професійної освіти – потреба часу* / Семен Гончаренко // *Проф.-техн. освіта.* – 2005. - №1. – С. 5-6.
6. *Енциклопедія освіти.* Гол.ред. академік НАН і АПН України, Президент АПН України В.Г.Кремень. Київ, Юрінком Інтер, 2008. - 1037 с.
7. Кирсанов А.А. *Индивидуализация учебной деятельности как педагогическая проблема* / А.А. Кирсанов, - Казань, 1982 – 224 с.
8. Кремень В.Г. *Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Розвиток. Результати.* / В. Г. Кремень. – К.: Грамота. 2005. – 448 с.
9. Кремень В.Г. *Філософія людиноцентризму в освітньому просторі [монографія]* / В.Г. Кремень; АПН України. - 2-ге вид. – Київ: «Знання України», 2010. – 519 с.
10. Ничкало Н.Г. *Науково-методичне забезпечення – ключова умова розвитку системи* // *Професійно-технічна освіта.* - 2006. -№2. – С. 12-14.
11. *Положення про організацію навчально-виробничого процесу в ПТНЗ.* Наказ МОН України №419 від 30.05.2006р.
12. *Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту).* Постанова КМ України від 20.01.1998 р. N 65. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/65-98-%D0%BF>.
13. *Психологічний словник* / за ред. В. І. Войтка. – К.: Вища школа, 1982. – 215 с.
14. *Професійна освіта: словник: навч. посіб.* / уклад. С. Гончаренко, та. ін; за ред. Н. Ничкало. – К.: Вища шк., 2000. – 380 с.
15. Унт І.Э. *Индивидуализация и дифференциация обучения.* – М.: Педагогика. 1990 – 188[3]с.

Реферат

Педагогические условия формирования профессиональной компетентности будущих отделочников строительных / Институт профессионально-технического образования НАПН Украины

Татьяна Пятничук,

Научный сотрудник Института

профессионально-технического образования

Национальной академии педагогических наук Украины

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

педагогические условия, профессиональная компетентность, обновление содержания, индивидуализация обучения, активизация, интегративный комплекс.

В статье обоснованы педагогические условия формирования профессиональной компетентности будущих отделочников строительных, необходимые в дальнейшем для разработки результативной технологии профессионального обучения: обновление содержания профессионального образования с учетом технико-технологических изменений в строительной отрасли; индивидуализация профессионального обучения на основе лично-ориентированных технологий; активизация учебно-познавательной деятельности учащихся; разработка интегративного учебно-методического комплекса профессионального обучения; усовершенствование системы контроля учебных достижений учащихся. Результаты научного поиска могут применяться в профессионально-технических учебных заведениях строительного профиля для эффективной организации учебного процесса.

Abstract

Pedagogical terms of forming of professional competence of future building / Institute of vocational formation of NAPN of Ukraine

Tetyana Pyatnitcuk,

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

Pedagogical terms are reasonable forming of professional competence of future building, necessary in future for development of effective technology of professional; maintenance of trade education taking into account changes in building industry; individualization of the vocational training on the basis of the personality oriented technologies; activation of educational-cognitive activity of students; development of integrative complex of the vocational training; improvement of the checking of educational achievements of students system. The results of scientific search can be used in vocational educational establishments of building profile for effective organization of educational process.

KEY WORDS:

pedagogical terms,
professional
competence, updating of
maintenance,
individualization of
educating, activation,
integrative complex

References

1. Babanskiy Yu.K. *Intensifikatsiya protsessa obucheniya / Yuriy Konstantinovich Babanskiy*. – M.: Pedagogika, 1989. – 560 s. – (Trudy deystvitelnyih chlenov i chlen-kor. AN SSSR).
2. Belyaeva A. P. *Didakticheskie printsipy professionalnoy podgotovki v proftehuchilishchah: metod. posobie / Antonina Pavlovna Belyaeva*. — M. : Vysshaya shkola, 1991. — 208 s.
3. *Velikiy tlumachniy slovník suchasnoyi ukraYinskoYi movi (z dod., dopov.) / uklad. I golov. red. V. T. Busel*. – K.; Irpin : VTF, «Perun», 2009. – 1736 s.
4. Goncharenko S.U. *UkraYinskiy pedagogichniy entsiklopedichniy slovník. Vid. 2-ge, dop. I vipravlene*. – Rivne: «Volinski oberegi», 2011. – 552 s.
5. Goncharenko S. *Fundamentalni profesynoYi osvIti – potreba chasu / Semen Goncharenko // Prof.-tehn. osvIta*. – 2005. - #1. – S. 5-6.
6. *Entsiklopediya osvIti. Gol.red. akademIk NAN I APN UkraYini, Prezident APN UkraYini V.G.Kremen*. KiYiv, YurInkom Inter, 2008. - 1037 s.
7. Kirsanov A.A. *Individualizatsiya uchebnoy deyatel'nosti kak pedagogicheskaya problema / A.A. Kirsanov*, - Kazan, 1982 – 224 s.
8. Kremen V.G. *OsvIta I nauka v UkraYini – Innovatsiyni aspekti. Strategiya. Rozvitok. Rezultati*. / V. G. Kremen. – K.: Gramota. 2005. – 448 s.
9. Kremen V.G. *Filosofiya lyudinotsentrizmu v osvItnomu prostorI [monografiya] / V.G. Kremen; APN UkraYini*. - 2-ge vid. – KiYiv: «Znannya UkraYini», 2010. – 519 s.
10. Nichkalo N.G. *Naukovo-metodichne zabezpechennya – klyuchova umova rozvitku sistem // Profeslyno-tehnichna osvIta*. - 2006. - #2. – S. 12-14.
11. *Polozhennya pro organizatsiyu navchalno-virobnichogo protsesu v PTNZ. Nakaz MON UkraYini #419 vId 30.05.2006r*.
12. *Polozhennya pro osvItno-kvalifikatsiyni rIvni (stupenevu osvItu). Postanova KM UkraYini vId 20.01.1998 r. N 65*. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/65-98-p>
13. *Psihologichniy slovník / za ped. V. I. Voytko*. – K.: Vischa shkola, 1982. – 215 s.
14. *Profeslyna osvIta: slovník: navch. posIb. / uklad. S. Goncharenko, ta. In; za red. N. Nichkalo*. – K.: Vischa shk., 2000. – 380 s.
15. Unt I.E. *Individualizatsiya i differentsiatsiya obucheniya*. – M.: Pedagogika, 1990 – 188[3]c.

РОЗДІЛ III

ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

УДК: 378:340+007:304:659.3

СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ В ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Олександр Радкевич,

молодший науковий співробітник лабораторії

«Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО»

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

соціальні мережі, інформаційно-комунікаційні технології, професійний розвиток, педагогічні працівники ПТНЗ.

Реферат

У статті розкрито положення щодо зародження поняття соціальна мережа та його сучасного розуміння і та сприйняття. Розкрито послуги та сервіси, що надаються соціальними мережами. Приділено увагу найрізноманітнішим типам соціальних мереж: загальнотематичним; навчальним; соціалізуючим; однокласникам; діловим; політичним; мережам, об'єднаним навколо проблематики дому та родини; релігійним мережам. Викладено загальну класифікацію соціальних мереж за трьома тематиками: ділові, спеціалізовані та для приватного спілкування.

Встановлено, що ділові соціальні мережі спрямовуються на вивчення та узагальнення інноваційного педагогічного досвіду. Педагогічні мережеві спільноти дають можливість самостійно створювати цифрові навчальні об'єкти, обговорювати педагогічну діяльність з іншими учасниками мережного товариства, ділитися колекціями файлів, спільно використовувати цифрові об'єкти та програмні агенти, довіряти свої записи цифровій пам'яті, отримуючи доступ до неї з будь-якого місця перебування.

Обґрунтовано участь педагогічних працівників ПТНЗ у професійних блогах. Розкрито положення відносно блогосфери педагогічного спрямування, що являє собою веб-сайт, головний зміст якого – текстові записи, зображення чи мультимедіа, що регулярно оновлюються. Відповідно, блогерами називають людей, які є авторами блогів. Приділена увага праву власності на створену педагогічним працівником інформацію у соціальній мережі.

Розкрито положення щодо актуальних способів захисту електронної інформації у соціальних мережах через договір про дотримання конфіденційності. Акцентується увага на розгляді договору конфіденційності як необхідної умови приєднання до іншого цивільно-правового договору, в ході чого виникає змішаний договір, що не виключає положень про дотримання конфіденційності після закінчення строку його дії. З'ясовано, що всі дані, котрі перебували у володінні користувача, зберігаються як на електронних носіях соціальних мереж, так і в користувачів мереж, які заходили на «сторінку» власника. Це свідчить про тривалий період видалення інформації.

У професійному розвитку педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) важливу роль відіграють інформаційно-комунікаційні технології. Особливої уваги заслуговують соціальні мережі, які надають можливість особі здійснювати саморозвиток, зокрема, професійний. З огляду на це, широкого розповсюдження набувають соціальні мережі професійного спрямування як інноваційні форми самовдосконалення.

Наукові досягнення на ниві розкриття ролі соціальних мереж у професійному розвитку фахівців в тій чи іншій мірі належать як вітчизняним, так і зарубіжним ученим. Зокрема, уваги заслуговують праці В. Бикова, М. Голованя, М. Жалдака, Г. Жабєєва, Ю. Жука,

О. Желюка, Н. Задорожної, Л. Карташової, В. Кухаренка, Н. Морзе, С. Сисоєвої, Н. Тверезовської, С. Литвинової, О. Яшенка, В. Лапінського, П. Маланюка, І. Мархеля та ін. Однак нерозкритим залишається актуальне на сьогодні питання щодо використання соціальних мереж у професійному розвитку та діяльності педагогічних працівників ПТНЗ.

Поняття «соціальна мережа» вперше ввів у обіг в 1954 р. Дж. Барнс у роботі «Людські стосунки» як павутиннотвірні відносини в суспільстві: як індивід (людина) ставиться водночас і до суспільства, і до свого ближчого оточення, та як на це реагує суспільство [6]. За сучасних умов під соціальними мережами розуміють об'єднання Інтернет-користувачів, які своєю діяльністю наповнюють інформацією веб-

сайти, перебуваючи в них. Такі мережі приваблюють користувачів різними послугами та сервісами: музика, відео, фото, ігри, чати тощо.

Нині є багато соціальних Інтернет-мереж, що відіграють значну роль у житті суспільства [1]. Їх класифікують на загально-тематичні, мережі дозвілля «MySpace», «youtube», «@днівники» тощо – спілкування без спеціалізації соціальної мережі (можливості створювати спільноти за інтересами, веб-сайти з форумами, вести - блоги, чати, розміщувати музику, фото- та відеоматеріали, мережеві ігри, аукціони, біржі філателістів, любителів живопису або тварин тощо); навчальні, соціалізуючі, зокрема, «wikipedia.org», «LiveLib», «Моя бібліотека», «RusEdu» тощо, які допомагають у навчанні, а найважливіше – в соціалізації особистості (можливість ознайомитися з науковими працями інших авторів, тобто рефератами, курсовими роботами, авторефератами, користуватися електронними бібліотеками, брати участь в Інтернет-конференціях, набувати соціального досвіду тощо); «однокласники», «Classmates», «Facebook», «Odnoklassniki», «vkontakte» тощо – сприяють налагодженню зв'язку з однокласниками, з тими, з ким навчалися, працювали, служили в армії (можливість відновити спілкування зі старими знайомими, друзями, товаришами не тільки за допомогою мережі, а й у повсякденному житті; завести нових друзів; розширити комунікативні зв'язки тощо); ділові «Atlaskit», «MoiKrug.ru», «Profeo» – уможливають здійснення бізнес-проектів, пошуку роботи, партнерів, власне роботи (можливість створити портфоліо, пошуку партнерів і клієнтів, розширити професійне спілкування, ділитися власним досвідом на просторі особистого професійного блогу, ділових контактів, пошук втрачених зв'язків, рекрутинг, продаж товарів тощо); політичні: «Politiko», «Politiki.tv», «Соратники.ру», що об'єднують політиків, експертів, журналістів, лідерів партій та виборців у межах одного співтовариства (створення умов для політичної і суспільної діяльності он-лайн, тобто спілкування в групах, ведення блогу, дискусії, можливість оцінити діяльність партій і політиків тощо); мережі, об'єднані навколо проблематики дому та родини, зокрема: «Ancestry.com»,

«Geni.com», «Юмама» та ін., – сконцентровані тематично на проблемах сімейних зв'язків, домашньої тематики (можливість об'єднання людей на основі родинних зв'язків, пошук рідні, побудова власного генеалогічного дерева, встановлення зв'язків з друзями, родиною; соціальна мережа для мам – можливість спілкування й обміну досвідом виховання дітей, обговорення спільних проблем, пошук порад лікаря з тих чи інших питань тощо); релігійні мережі «MyChurch», «Faithbook» та ін. – тематичні соціальні мережі релігійного спрямування (можливість створення власної Церкви, пошук однодумців у цій сфері, поширення своїх поглядів через ведення блогів, планування і проведення спільних заходів тощо).

З урахуванням того, що всі соціальні мережі відповідають вимогам мультизадачності, для уніфікації пропонуємо поділити їх на три тематики: по-перше, це ділові, спрямовані на професійний розвиток та побудову кар'єри; по-друге, спеціалізовані, в них збирається аудиторія за інтересами (розважальні, музичні та соціальні мережі, автолюбителів тощо); по-третє, це соціальні мережі, створені для приватного спілкування, спрямовані на підтримку і налагодження контактів та пошук нових знайомих.

Соціальні мережі є потужним комунікаційним інструментом, використання якого для дистанційного навчання та соціальної адаптації зумовлено психологічними, соціальними та педагогічними аргументами [2].

Потенціал цього інструменту визначається, насамперед, тим, що соціальні мережі – не просто нова форма ЗМІ або форма пошуку та фільтрації контенту, це нова форма масової та публічної комунікації, головна особливість якої – інтерактивність (на відміну від інших форм масової та публічної комунікації, ролі адресата та адресанта доступні кожному з учасників комунікації). Ефективність використання соціальних мереж і перспективність подальшого розвитку цієї форми суспільної комунікації підтверджується її активною інтеграцією до загальної системи соціальних і педагогічних комунікацій. Найчастіше соціальні мережі використовуються органами влади,

політичними партіями, громадськими організаціями, окремими соціальними активістами тощо [5, с. 524].

Інформаційні технології дають змогу ефективно взаємодіяти педагогічним працівникам ПТНЗ, яких об'єднують не лише спільні ідеї та цінності, а й спільні професійні проблеми та бачення шляхів їх розв'язання. Це також дає можливість при порівняно невеликих затратах домогтися конкретного результату в популяризації тієї чи іншої інформації, у тому числі, педагогічного характеру.

Зауважимо, що нині соціальні мережі надзвичайно популярні як в Україні, так і в світі завдяки інтеграції передових технологій, що дають змогу спілкуватися з особою, навіть не знаючи її мови. Відповідно до дослідження, проведеного компанією «eMarketer», до кінця 2014 р. кількість Інтернет-користувачів усіх світових мереж сягне 1,8 млрд осіб, а трохи більше 1,2 млрд людей у всьому світі принаймні один раз на місяць користуються соціальними сайтами [7]. Виходячи з цього, ми можемо сміливо стверджувати, що соціальні мережі впливають на життя людини в цілому, а відтак, і на її професійний розвиток.

Зазначимо, що використання соціальних мереж у професійній діяльності стало доволі популярним, в ході чого в соціальних мережах створюються спільноти (групи), блоги педагогічних працівників ПТНЗ. Як правило, ділові соціальні мережі спрямовуються на вивчення та узагальнення інноваційного педагогічного досвіду. Педагогічні мережеві спільноти дають можливість самостійно створювати цифрові навчальні об'єкти, обговорювати педагогічну діяльність з іншими учасниками мережного товариства, ділитися колекціями файлів, спільно використовувати цифрові об'єкти та програмні агенти, довіряти свої записи цифровій пам'яті, отримуючи доступ до неї з будь-якого місця перебування. Фактично, зникають усі географічні кордони для співробітництва зі студентами, педагогами, науковцями, утворюючи величезну віртуальну педагогічну спільноту. Дії, які виконуються користувачами віртуального інформаційного товариства, є досить простими: зробити вибір, висловити свою думку, ввести невелику кількість

інформації, розмістити у мережі документ, фотографію або відеофайл, зберегти посилання на знайдений документ тощо [3].

Як зазначалося вище, педагогічні працівники ПТНЗ можуть вести свої блоги, що являє собою веб-сайт, головний зміст якого – текстові записи, зображення чи мультимедіа, що регулярно оновлюються. Відповідно, блогерами називають людей, які є авторами блогів. Тобто блогом є авторський твір, в якому висловлюється власне ставлення до чогось і суб'єктивні думки. Крім того, блог діалогічний за своєю природою і передбачає зворотний зв'язок між аудиторією та автором [4], що уможливорює розвиток взаємодії педагогічних працівників ПТНЗ.

Серед найпоширеніших особливу увагу заслуговують соціальні мережі професійного спрямування. До таких можна віднести «HeadHunter Live» (livehh.ru) – сайт для формування і зміцнення ділової репутації, розширення кола професійних знайомств, швидкого обміну інформацією. «LinkedIn» (linkedin.com) – соціальна мережа для професійного поширення інформації про себе в мережі Інтернет, пошуку потрібних людей, обміну інформацією, ідеями та можливостями, щоб бути в курсі подій і професійного життя, розширення контактів. «XING» (xing.com) – спілкування у професійних групах, ділові контакти та заходи з партнерами, замовлення і проекти, пошук роботи, колег і співробітників, галузеві новини, робота і кар'єра. «TimesNet» (timesnet.ru) – онлайн-майданчик (бізнес-журнал) для спілкування з партнерами по бізнесу, пошуку інвесторів та інвестицій, що містить каталог франшиз і комерційних пропозицій, авторські статті та практичні поради, бізнес-блоги, форум. Означені соціальні мережі професійного спрямування є важливим інформаційним підґрунтям і для професійного розвитку педагогічних працівників ПТНЗ в електронному середовищі.

Важливим у функціонуванні соціальних мереж, зазвичай, (хоча й не завжди) є те, що вони надають детальну інформацію про свою політику щодо прав власності на створену користувачами інформацію, її поширення, використання, видалення або зміну даних у своїх угодах щодо «правил використання», «правил

обслуговування» або «положень та умов», що публікуються на їхніх веб-сайтах. Однак, численні Інтернет-ресурси взагалі обходять делікатне питання про права власності. Лише деякі соціальні мережі («ВКонтакте», «Facebook») заявляють, що права власності на контент зберігаються за користувачем. Поряд з цим, соціальні мережі («Twitter», «MySpace») не претендують на право власності створеного користувачем контенту (інформації). Водночас, така позиція соціальних мереж не гарантує повної відмови від прав власності на контент. На практиці питання про власність може мати й абстрактний характер, оскільки більшість сайтів зазначають, що вони зберігають за собою всю повноту прав на зміну і поширення контенту, опублікованого в межах наданих ними послуг.

Актуальним вбачається огляд способів захисту електронної інформації у соціальних мережах. Зазначимо, що договір про дотримання конфіденційності новий для нашого суспільства, хоча деякі його положення містяться в численних цивільно-правових договорах. При розгляді договору конфіденційності як необхідної умови приєднання до іншого цивільно-правового договору можна констатувати виникнення на їх основі змішаного договору, що не виключає положень про дотримання конфіденційності після закінчення строку його дії.

Можна стверджувати, що договір про конфіденційність як складова частина іншого договору може бути автономним щодо основного договору. Отже, це є доцільною аргументацією положень про нерозголошення конфіденційної інформації навіть після закінчення договору. Зазначене положення активно використовують у соціальних мережах. З'ясувати принцип його роботи можна, тільки розірвавши договір про надання послуг і направивши прохання про видалення облікового запису до необхідної соціальної мережі. Однак, специфіка мережі Інтернет така, що вся інформація, що перебувала у володінні користувача, зберігається як на електронних

носіях соціальних мереж, так і користувачів мереж, які заходили на «сторінку» власника. Це свідчить про тривалий період видалення персональної інформації. З огляду на це виникає ситуація, коли договірні обов'язки вже завершено, а договір про конфіденційність ще діє до моменту видалення всієї інформації. У таких справах можуть виникати проблеми з працівниками, яким відома певна конфіденційна інформація, передусім, коли їх звільняють з роботи. Це спонукає до певних обмежень щодо нерозголошення інформації та невикористання її у власних чи інших цілях у чітко визначений строк. Особливістю такого договору є матеріальна винагорода за нерозголошення інформації, що з ініціативи власника має стимулювати особу, якій відома певна інформація. У зв'язку з цим важливого значення набуває автономність договору конфіденційності.

Створення професійних соціальних мереж педагогічних працівників ПТНЗ можливе на основі пошти і списку розсилки. Перший з сервісів – Інтернет – найбільш поширений і ефективний, забезпечує можливість обміну повідомленнями однієї людини з іншим або кількома абонентами. Іноді у цей сервіс додають і списки розсилки (mail lists) – деякі адреси електронної пошти, які насправді є загальною адресою багатьох людей, передплатників цього списку розсилки; телеконференцій, вебінарів. Таким чином, соціальні мережі – це складний інструментарій, спрямований на поглиблення, розширення і доповнення раніше сформованої професійної компетентності педагогічних працівників ПТНЗ шляхом набуття відповідних знань, умінь, навичок та професійно важливих якостей.

На основі викладеного можна припустити, що соціальні мережі відіграють важливу роль у професійному розвитку педагогічних працівників ПТНЗ, що здійснюється на засадах саморозвитку – як основної парадигми інформаційно-педагогічної діяльності.

Література

1. *Галіч Т. О.* Соціальні Інтернет-мережі та віртуалізація суспільного життя / Т. О. Галіч // Соціологія майбутнього: наук. журнал з проблем соціології молоді та студентства. – 2010. – № 1. – С. 145–152.
2. *Палій С. В.* Соціальні мережі як засіб комунікації електронного навчання / С.В. Палій // Управління розвитком складних систем (13). – С. 152–156.
3. *Тверезовська Н. Т.* Роль і місце соціальних мереж у формуванні освітньо-інформаційного середовища аграрних університетів / Н.Т. Тверезовська, С.М. Мигович [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.mnau.edu.ua/files/02_02_01_10/mygovich/2012-mygovich-rmsm.pdf
4. Що таке блог? [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://blog.ed-sp.net/golovna/>.
5. *Якименко Ю.* Соціальні мережі та соціальні рухи / Юрій Якименко // [Електронний ресурс]. Наукові праці національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського. – 2012. – Вип. 33. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/nprnbuimviv_2012_33_48.pdf.
6. *Barnes J. A.* Class and committees in a Norwegian Island parish / J. A. Barnes // Human Relations. – 1954. – № 7. – P. 39–58.
7. Where in the world are the hottest social networking countries? [Electronic resource] // eMarketer: digital intelligence. – Access mode : <http://www.emarketer.com/Article.aspx?R=1008870>

Реферат

Социальные сети в профессиональном развитии педагогических работников профессионально-технических учебных заведений

Александр Радкевич,

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

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: социальные сети, информационно-коммуникационные технологии, профессиональное развитие, педагогические работники ПТУЗ.

В статье раскрыто положение относительно зарождения понятия социальная сеть и его современного понятия, восприятия. Раскрыто услуги и сервисы, предоставляемые социальными сетями. Уделено внимание разнообразным типам социальных сетей: общетематическим; учебным; социализирующим; одноклассникам; деловым; политическим; сетям, что объединены вокруг проблематики дома и семьи; религиозным сетям. Изложены общую классификацию социальных сетей по трем тематикам: деловые, специализированные и для личного общения.

Установлено, что деловые социальные сети направляются на изучение и обобщение инновационного педагогического опыта. Педагогические сетевые сообщества дают возможность самостоятельно создавать цифровые учебные объекты, обсуждать педагогическую деятельность с другими участниками сетевого общества, делиться коллекциями файлов, совместно использовать цифровые объекты и программные агенты, доверять свои записи цифровой памяти, получая доступ к ней с любого места.

Обосновано участие педагогических работников ПТУЗ в профессиональных блогах. Раскрыто положение относительно блогосферы педагогического направления, что представляет собой веб-сайт, основное содержание которого - текстовые записи, изображения или мультимедиа, регулярно обновляются. Соответственно, блогерами называют людей, которые являются авторами блогов. Уделено внимание праву собственности на созданную педагогическим работником информации в социальной сети.

Раскрыто положение относительно актуальных способов защиты электронной информации в социальных сетях через договор о конфиденциальности. Акцентируется внимание на рассмотрении договора конфиденциальности как необходимого условия присоединения к другому гражданско-правовому договору, в ходе чего возникает смешанный договор, что не исключает положений о конфиденциальности по истечении срока его действия. Выяснено, что все данные, которые находились во владении пользователя, сохраняются как на электронных носителях социальных сетей, так и у пользователей сетей, которые заходили на «страницу» владельца. Это свидетельствует о длительном периоде удаления информации.

Abstract

Social networks for the professional development of pedagogical staff in VET schools

Oleksandr Radkevych,

Junior Research Fellow of the laboratory «All-Ukrainian VET information analysis center»,
Institute of Vocational Education of NAPN Ukraine

KEY WORDS: social networks, informative-communicative technologies, professional development, pedagogical staff of VET schools.

The article exposed position relative to the origin of the concept of social network and its current understanding and perception. Exposed services of a social networks. Paid attention the most diverse types of social networks: zahalnotematychnym; training; sotsializuyuchi; classmates; business; political; network, organized around issues of home and family; religious network. Down general classification of social networks on three topics: business, specialized and for personal communication. It was established that the business social network aimed at studying and generalization of innovative teaching experience. Pedagogical networking community provides an opportunity to create digital learning objects, discuss teaching activities with other members of the network society, share collections of files, share digital objects and software agents, trust your records digital memory, getting access to it from anywhere.

Substantiated participation VET institutions in professional blogs. Exposed position relative of the blogosphere pedagogical perspective, which is a website, the main thrust of which - text notes, images or multimedia that are regularly updated. Accordingly bloggers is called people who are bloggers. Get enough attention, ownership of the established teaching employee information in a social network.

Exposed position relative to the actual ways to protect digital information in social networks through an agreement of confidentiality. Accented attention on the reviewing the contract of confidentiality as a prerequisite for joining other civil contract during which there is a mixed agreement, except that the provisions on confidentiality after expiry. It was found that all of the information that was in the possession of the user stored on electronic media like social networks and network users who visited the "page" of the owner. This indicates a long period of deletion of information.

References

1. Halich T. O. Sotsial'ni Internet-merezhi ta virtualizatsiya suspil'noho zhyttya / T. O. Halich // Sotsiolohiya maybutn'oho: nauk. zhurnal z problem sotsiolohiyi molodi ta student-stva. – 2010. – № 1. – S. 145–152.
2. Paliy S. V. Sotsial'ni merezhi yak zasib komunikatsiyi elektronnoho navchannya / S.V. Paliy // Upravlinnya rozvytkom skladnykh system (13). – P. 152–156.
3. Tverezovs'ka N. T. Rol' i mistse sotsial'nykh merezh u formuvanni osvith'o-informatsynoho seredovyshcha ahrarnykh universytetiv / N.T. Tverezovs'ka, S.M. Myhovych [Elektronnyy resurs]. Rezhym dostupu: http://www.mnau.edu.ua/files/02_02_01_10/mygovich/2012-mygovich-rmsm.pdf.
4. Shcho take bloh? [Elektronnyy resurs]. Rezhym dostupu : <http://blog.ed-sp.net/golovna/>.
5. Yakymenko Yu. Sotsial'ni merezhi ta sotsial'ni rukhy / Yuriy Yakymenko // [Elektronnyy resurs]. Naukovi pratsi natsional'noyi biblioteky Ukrainy imeni V.I. Vernads'koho. – 2012. – Vyp. 33. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/npnbuimviv_2012_33_48.pdf.
6. Barnes J. A. Class and committees in a Norwegian Island parish / J. A. Barnes // Human Relations. – 1954. – № 7. – P. 39–58.
7. Where in the world are the hottest social networking countries? [Electronic resource] // eMarketer: digital intelligence. – Access mode : <http://www.emarketer.com/Article.aspx?R=1008870>.

УДК 377.091:37.018.43 (086)

ГОЛОВНІ КОНСТРУКТИ ЕЛЕКТРОННИХ ПРОГРАМНО-ПЕДАГОГІЧНИХ ЗАСОБІВ ЯК БАЗОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ ІНФОРМАЦІЙНОГО НАВЧАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА

Віктор Шевченко,

кандидат військових наук, доцент,

докторант Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

електронний підручник, електронні програмно-педагогічні засоби, інформаційний освітній простір, інформаційне освітнє середовище, дидактичні функції, вербальне і шевербальне моделювання.

Реферат

У статті дається визначення та можлива структура інформаційної організаційно-педагогічної системи професійно-технічної освіти інформаційного суспільства, розглядаються проблеми теорії та суперечності практики у формуванні інформаційного навчального середовища – дидактико-психологічної основи цієї системи, розкриваються методичні рішення щодо розроблення електронних програмно-педагогічних засобів як базових елементів цього середовища.

У статті автор визначає в якості методологічної парадигми побудови інформаційного навчального середовища вибір її самої як об'єкта активної взаємодії з учасниками навчального процесу, а в якості предмета - суб'єкт-суб'єкту взаємодію учнів і викладачів. Питання термінологічного плану розглядаються у контексті визначення понять: «інформаційний освітній простір», «інформаційне освітнє середовище», «дидактична одиниця», «дидактичний кадр», «дидактичний сценарій» як головні дидактичні конструкти електронних програмно-педагогічних засобів.

Нового звучання набувають питання комп'ютерно-орієнтованого дидактичного проектування структурно-логічних, міжпредметних та причинно-наслідкових зв'язків із застосуванням оригінальних цифрових кодів кожного дидактичного елемента загального алгоритму електронного програмно-педагогічного засобу.

Широке впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в навчальний процес виявило серйозну і важко розв'язувану науково-педагогічну проблему: формування інформаційного навчального середовища та його базового елемента – електронного підручника.

Частина науковців схилиються до думки, що теорія традиційного підручникотворення повинна бути покладена в основу й електронного. Але аналіз сучасного стану наукових здобутків за цим напрямом однозначної відповіді на більшість проблемних питань, пов'язаних з розробленням електронного підручника, не дає [1–5].

Сьогодення навчальних закладів усіх рівнів, середніх загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих, характеризується активним упровадженням Інтернет-технологій у навчальний процес. Але цей процес, представлений як інноваційний, не отримав достатньої глибини теоретичних досліджень, особливо в контексті регуляторної і нормуючої складових, не дав прогнозованих та багатообіцяючих результатів, а відсутність мотивуючих стимулів і невисокий професіоналізм у розробленні електронних

курсів призвів, у певній мірі, до дискримінації навчання з віддаленим доступом.

Розроблення та впровадження комп'ютерних педагогічних технологій (КПТ) в науково обґрунтованій єдності з потужними інструментальними можливостями інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у систему професійно-технічної освіти викликає наступним:

можливістю стовідсоткового забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників підручниками за змістом спеціальних предметів, незалежно від видавництва навчальної літератури;

необхідністю оперативного внесення змін та уникнення ефекту «відставання знань» щодо нововведень у виробничу діяльність технічних засобів і технологічних процесів;

можливістю якісної міжпредметної взаємодії загальнотехнічної, професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки на засадах суб'єктно-діяльнісного, модульно-компетентнісного та метапредметного підходів;

створенням умов інтеграції зусиль досвідчених викладачів і майстрів виробничого навчання у розробленні

електронних програмно-педагогічних засобів як базових дидактичних елементів інформаційного навчального середовища системи професійно-технічної освіти;

необхідністю забезпечення віддаленого доступу до професійно створених якісних інформаційних навчальних ресурсів та створення умов безперервної підтримки високого кваліфікаційного рівня робітничих кадрів.

Отже, мова йде про створення єдиного, безперервно діючого та постійно оновлюваного інформаційного навчального середовища системи професійно-технічної освіти. Очевидно, що така система повинна відтворювати багаторівневу будову традиційної системи професійно-технічної підготовки: первинного отримання професії, підвищення кваліфікації, перепідготовки робітничих кадрів та кваліфікаційної атестації.

Зупинимось на питаннях методологічного та теоретичного змісту в контексті моделювання інформаційного навчального середовища як головного елемента нової організаційно-педагогічної системи професійно-технічної освіти. З причин відставання методологічного базису в галузі комп'ютерно орієнтованої педагогіки, канонізованого визначення багатьох фундаментальних понять, у тому числі й поняття «інформаційне навчальне середовище», немає.

У педагогічній науці і практиці часто відбувається запозичення деяких сталих понять, які мають чітке, а в природничих дисциплінах - аналітичне представлення. Так сталося з поняттями «оптимізація навчального процесу», «алгоритмізація навчання тощо. Такі парадокси варто сприймати з певними умовностями як синоніми. Це ж відноситься і до понять «простір» і «середовище». Поняття «простір» у гуманітарній галузі вперше зустрічається в 80-90-х роках ХХ ст. у ранніх працях французького соціолога П'єра Бурд'ю. В роботах того періоду соціальний простір розглядається як середовище зі складною структурою суспільних, матеріальних і духовних умов, у яких реалізується діяльність людини. У той же час під впливом діяльності людини середовище і саме змінюється. Звідси, проблеми взаємовідношення людини і

середовища розглядаються в рамках різних наукових дисциплін та напрямів (філософія, психологія, соціальна екологія, педагогіка, соціологія та ін.). Так як освіта є складовою соціальної діяльності особистості, то небезпідставним в останньому десятиріччі того ж століття є використання І. Фрум'єном та Б. Ельконіном поняття «простір» у педагогічній науці. Хоча сам Б. Ельконін одразу наголошує на необхідності «оновлення» цього поняття, оскільки здебільшого йдеться про освітнє середовище, а не про освітній простір [1].

Сучасна педагогічна філософія розглядає середовище як вирішальний, хоча й не єдиний, фактор індивідуального розвитку особистості, але значною мірою орієнтований саме на цю форму навчання і виховання. У контексті моделювання інформаційних освітніх систем це філософське тлумачення дуже важливе, бо наголошує на виділенні більш складної, багатфункціональної, взаємозалежної, побудованої на протиріччях, але не лінійно-площинною, а просторово-об'ємною взаємодією індивіда з оточенням. Педагогічна філософія на рівні загальної характеристики розглядає освітнє середовище як субстанцію, котре, на відміну від порожнього, незаповненого простору (вакууму), наділене певними властивостями, що впливають на взаємодію між даними об'єктами [2]. У сучасному педагогічному словнику це поняття дається в загальному тлумаченні як сукупність умов, що оточують людину та взаємодіють з ним як з організмом або особистістю [3, 4]. Д. Маркович, П. Сорокін та ін., розглядаючи середовище в соціологічному аспекті, визначають його як: «...сукупність взаємопов'язаних умов впливу, що присутні в деякому оточенні»; «...соціальний багатомірний простір цілісно-орієнтованих відносин індивідів, певним чином ієрархічних, де є можливість соціального переміщення індивідів як у горизонтальному, так і в вертикальному напрямках [5, 6].

Л. Виготський відмічає важливі у контексті моделювання середовищ моменти: «Якщо під соціальним середовищем умовно розуміти сукупність людських відношень, то повністю зрозумілою стає виключна пластичність соціального середовища, яка

робить його чи не найгнучкішим засобом виховання... Соціальне середовище є достеменним важелем виховного процесу, і вся роль педагога зводиться до управління цим важелем» [7]. Таким чином, розвитком особистості можна управляти через середовище, створюючи відповідні умови предметно-просторового та інтелектуального оточення.

З розглянутого вище та в контексті пошуку механізмів комп'ютерно орієнтованого моделювання освітніх середовищ доцільно зупинитися на визначенні, яке дає Г. Селевко. Під інформаційним навчальним середовищем він розуміє системно організовану сукупність організаційно-педагогічних, дидактико-психологічних, комунікаційних та програмно-технічних засобів і заходів цілеспрямованого процесу навчання як основи цілісного професійного, загальноінтелектуального, культурного, духовного і соціального розвитку особистості [8].

У цьому разі інформаційне навчальне середовище виступає головним елементом загального освітнього простору, в якому, відповідно до навчальних цілей та установок, здійснюється побудова компетентісно орієнтованих організаційно-педагогічних і дидактико-психологічних процесів, у яких гарантовано забезпечується реалізація таких пріоритетів у формуванні особистості, як: соціальна активність, вільна орієнтація в соціумі, володіння інформаційними технологіями, толерантність у ставленні до оточуючих, тобто тих основних професійних і загальнолюдських цінностей, які є обов'язковими для сучасного робітника [9].

Її функціонування спрямовано на розвиток у тих, хто навчається, здатності робити свідомий вибір з кількох варіантів, розв'язувати проблемні ситуації як прикладного, так і абстрактного характеру, готовності працювати в команді та приймати відповідальні рішення.

Останнє дає змогу представити інформаційне навчальне середовище як набір зовнішніх ситуацій у вигляді відомих освітніх сфер, а внутрішній світ того, хто навчається, – у вигляді сфер, що розширюються в часі (інтелектуальній, емоціонально-образній, культурно-

історичній, соціальній тощо) і, таким чином, спроектувати цільову парадигму електронного навчання на розширення внутрішнього світу майбутнього спеціаліста до зовнішнього, який супроводжується його продуктивною діяльністю [10].

У рамках інформаційного навчального середовища зовнішня і внутрішня сфери тісно пов'язані між собою, рухомі, знаходяться в повній гармонії пізнавальної діяльності тих, хто навчається, й утворюють у взаємодії те, що називається освітнім простором.

Процес навчання в інформаційному навчальному середовищі відбувається через діяльність тих, хто навчається, через прояв їх індивідуальних внутрішніх здібностей. Динамічна сукупність сфер, що розширюються, взаємодіють, взаємно перетинаються – такий образ того, хто навчається і пізнає те чи інше явище через інформаційне навчальне середовище. При цьому педагог виступає не як наставник, а як соратник, як друг при спільному зануренні в інформаційне навчальне середовище з метою активного впливу на динаміку електронно модельованих освітніх процесів.

Головною методологічною парадигмою побудови інформаційного навчального середовища є вибір її самої як об'єкта активної взаємодії з суб'єктами навчального процесу, а в якості предмета – суб'єкт-суб'єктна взаємодія між собою учасників цього процесу – учня і викладача. Для традиційного ж освітнього процесу, лінійно побудованого, викладач виступає як суб'єкт впливу, а в якості об'єкта, на який впливає суб'єкт – учень.

Злиття внутрішнього світу учня з зовнішнім, що моделюється в інформаційному навчальному середовищі, є наслідком його власної, мотивованої на пізнання діяльності, спрямованої на відтворення образів, подібних оточуючим. Якщо всі навчальні ситуації умовно поділити на освітні сфери, то смислове пізнання й осмислення їх учнем відбувається через створення й усвідомлення ним у собі відповідних внутрішніх сфер, тобто через рефлексивну діяльність. Пізнаючи смисли фундаментальних освітніх об'єктів, створених в інформаційному навчальному середовищі, учень оволодіває зовнішнім

освітнім простором. Одночасно відбувається зворотний процес: зовнішній простір наділяється внутрішньою розвивальною суттю учня через створювані ним освітні продукти. Внутрішній і зовнішній світи учня в ході навчання інтегруються і набувають стану одного багатовимірного простору.

Очевидним стає те, що допомогу учневі проявити вибірковість у освітньому матеріалі можна, задаючи зміст пізнавальної діяльності через штучно створені засоби навчання. Для створення такого інформаційного навчального середовища сучасної системи професійної освіти необхідні: по-перше, глибокі знання педагогами-предметниками змісту своєї і суміжних навчальних дисциплін, професійне володіння комп'ютерно орієнтованими педагогічними технологіями проектування навчального процесу; по-друге, грамотне і дидактично обґрунтоване використання комп'ютерних засобів, уміння працювати зі знаннями інформаційними ресурсами, представленими в цифровому форматі, застосовувати на практиці сучасні мультимедійні засоби і мережеві сервіси.

Таким чином, остаточно під «інформаційним навчальним середовищем» будемо розуміти системно організоване та природно або штучно створене соціокультурне і компетентісно-орієнтоване оточення учня, що включає різні види засобів та організаційно-педагогічних, дидактико-психологічних і комунікаційних заходів, здатних забезпечити продуктивну пізнавальну діяльність її учасників. При цьому комп'ютерні програмно-технічні засоби будуть виступати як елементи, що забезпечують формування електронного освітнього середовища, підтримки його функціонування в реальному масштабі часу, створення умов гармонічної взаємодії внутрішнього і зовнішнього світів суб'єктів та об'єктів пізнання.

При середовищному підході пізнавальний зміст навчального предмета не передається суб'єкту навчання напряму, а вирощується в них у ході діяльності: при вивченні освітніх об'єктів, колективній комунікації, зіставленні отриманих результатів з аналогами.

Викладені вище фундаментальні поняття дають змогу сформулювати кілька прикладних проблемних аспектів щодо

конструювання та функціонування інформаційного навчального середовища, поставити низку прагматичних запитань, що визначають його структурні елементи, механізми міжпредметної взаємодії змістових компонентів та визначити динаміку причинно-наслідкових зв'язків [11].

До прикладних аспектів варто віднести такі поняття, як: «дидактична одиниця», «дидактичний кадр», «дидактичний сценарій».

Поняття «дидактична одиниця» як категорія педагогічної науки чіткого нормативного визначення не має. Але, як приклад, в освітньо-професійній програмі підготовки бакалавра за напрямом 0504 «Туризм» (п. 3.1.), затвердженою Міністерством освіти і науки України як складової частини галузевого стандарту вищої освіти N 476, від 14.06.2004, а також у наказі N 152 від 24.03.2004 Міністерства охорони здоров'я України про затвердження Рекомендацій з розроблення навчальних програм навчальних дисциплін (додаток 1, глосарій) *під дидактичною одиницею розуміють мінімальну дозу навчальної інформації, яка зберігає властивості навчального об'єкта.* Таке визначення дидактичної одиниці прийнято як орієнтир для порівняння навчальних програм тих чи інших навчальних закладів. Структура дидактичної одиниці розглядається крізь призму трьох складових навчальної програми:

теоретичної, формуючої світоглядну систему науково-практичних знань та відношень до предмета вивчення;

практичної, формуючої уміння і навички застосовувати знання при виконанні практичних задач в різних умовах;

контрольної, що визначає диференційований та об'єктивний облік процесу і результатів навчальної діяльності суб'єктів освітньо-професійного процесу.

Другий підхід до визначення дидактичної одиниці можна простежити на прикладі дисципліни «Економічна теорія». Обов'язковим мінімумом змісту освітньої програми «Менеджмент в освіті», що забезпечує отримання кваліфікації «Менеджер освіти», визначено такі дидактичні одиниці:

предмет економічної науки;
вступ до економіки;
основні поняття власності:
економічні та правові аспекти;
вступ у макроекономіку;
гроші, оборот грошей та грошова політика;
національний дохід, сукупні витрати, попит, пропозиція, ціновий рівень, фіскальна політика;
макроекономічні проблеми інфляції та безробіття;
основні макроекономічні школи.

Цікавою й науково-обґрунтованою позицією є визначення дидактичної одиниці, яке дають М. Булгаков, Е. Грідіна, І. Чиннова [9]. Вони вважають, що дидактична одиниця (didactic unit) – це логічна самостійна частина навчального матеріалу, що за своїм об'ємом і структурою відтворює такі компоненти змісту, як: поняття, теорія, закон, явище, факт, об'єкт тощо. Відповідно до їхнього підходу, дидактична одиниця складається з одного або кількох фреймів (frame). Фрейм — це мінімалізований опис явища, факту, об'єкта, при видаленні з якого будь-якої складової частини дане явище, факт чи об'єкт перестають розпізнаватися (класифікуватися), тобто опис втрачає смисл.

Наведені вище підходи засвідчують наявність нечіткого визначення поняття «дидактична одиниця», що унеможлиблює її використання при застосуванні ІКТ як інструмента формування інформаційного навчального середовища. Тому метою цієї статі є пошук таких характеристик опису дидактичної одиниці, які би могли бути алгоритмічно представлені та ідентифіковані у цифровому форматі й технологічно використані при програмуванні інформаційного навчального середовища.

Аналіз різних підходів до визначення поняття «дидактична одиниця» дає змогу встановити кілька реперних точок, таких як: методична обґрунтованість, логічна самостійність, автентичність, мінімізація навчального фрагмента (ситуації), в рамках якого (якої) моделюється керована особистісно орієнтована взаємодія суб'єкта пізнавальної діяльності дидактичним об'єктом (дидактичною ситуацією). Керуючись цими точками, стає можливим викладення низки вимог до формування

дидактичної одиниці:

дидактична одиниця повинна представляти в мініатюрі об'єкт, який відображає й зберігає всі основні якості, властивості і функції цього об'єкта;

дидактична одиниця повинна бути відтвореною, зразковою в ціннісному відношенні, нормативною по відношенню до конкретної навчальної дисципліни, особистісно орієнтованою та інформаційно насиченою, потенційно готовою до взаємодії з іншими дидактичними одиницями;

дидактична одиниця повинна характеризуватися достатнім інформаційним базисом для розгортання мотивованої пізнавальної діяльності з використанням доступних електронних навчальних середовищ.

У комп'ютерно орієнтованому дидактичному проектуванні інформаційного навчального середовища дидактичні одиниці складають основу дидактичних кадрів, які, в свою чергу, складають структурнологічну послідовність дидактичного сценарію.

Формування інформаційного навчального середовища здійснюється шляхом алгоритмічного проектування взаємозв'язків як між дидактичними одиницями, так і між дидактичними кадрами, і, таким чином, розробити моделі навчальних процедур, які створюють умови цілісного пізнання об'єкта та вивчення його в динаміці розвитку і перетворень.

Дидактичний сценарій – це розроблена спільно педагогами і психологами, як правило, практиками, методично обґрунтована і детально відпрацьована за змістом, формою та методами послідовність дидактичних кадрів, змістом яких є інформаційно-освітні, навчально-тренувальні і ситуативно-процедурні дидактичні одиниці, характер функціонування яких знаходиться в прямій залежності від структурно-логічних, міжпредметних та причинно-наслідкових зв'язків.

Особливістю дидактичного проектування структурно-логічних, міжпредметних та причинно-наслідкових зв'язків є пофайлове представлення кожного окремого дидактичного кадру з присвоєнням йому власного цифрового коду, а дидактичні функції, теоретичний, тестовий – відповідною фігурою: прямокутником, ромбом.

(рис.1).

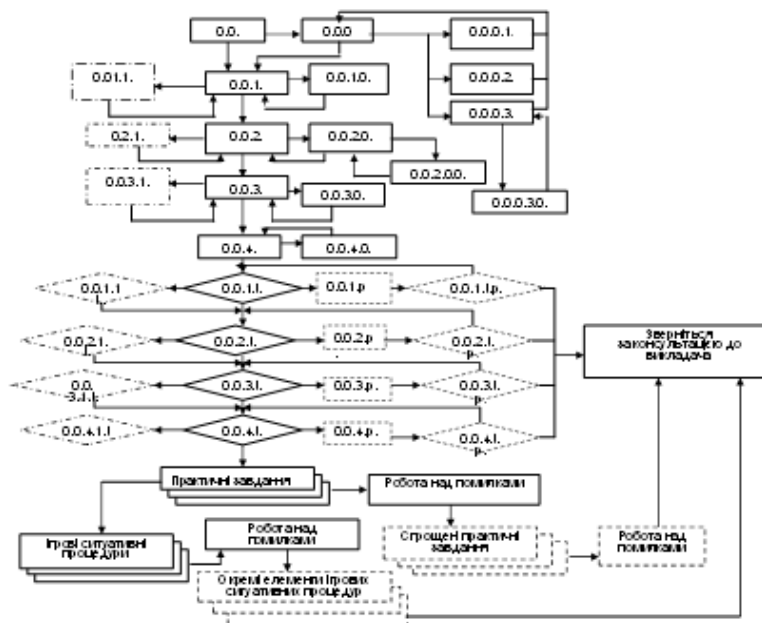


Рис. 1. Загальна схема алгоритму дидактичного сценарію

Цифровий код основних теоретичних кадрів складається з цифри і крапки після кожної цифри. Вхідному до навчального предмета (теми, параграфа) дидактичному кадру присвоюється цифровий код 0.0. Логіка подальшого визначення коду, за яким будуть зберігатися наступні файли, полягає в тому, що всім їм, у яких продовжується подальше розкриття питання, присвоюють код, повторюючи повністю код попереднього, додаючи через крапку наступну цифру цифрового ряду від 0 до 9. Отже, код наступних дидактичних кадрів, у яких продовжується викладення навчального матеріалу, матиме вигляд – 0.0.0.; 0.0.1.; 0.0.2. і так далі. При формуванні наступного навчального питання теоретичного матеріалу код визначається шляхом зміни другої цифри коду вхідного дидактичного кадру, з якого починалося викладення. Тоді код цього дидактичного кадру буде мати вигляд 0.1., а дидактичні кадри, що розкривають його подальший зміст будуть мати відповідно: 0.1.0.; 0.1.1.; 0.1.2. і т.д.

Часто по ходу викладання теоретичного матеріалу виникає необхідність формувати додатки, які розкривають ті чи інші поняття, тлумачення, терміни, або глибше розкрити теоретичний матеріал, звернутися до матеріалу іншого навчального предмета. У такому разі до коду такого дидактичного кадру додається літера

«d» і він матиме вигляд 0.0.1.d. або 0.1.1.d. У свою чергу, додаткова інформація теж може не вміщатися в один дидактичний кадр. Тоді його код визначається за тим самим правилом: 0.0.1.d.0.; 0.0.1.d.1. і т.д.

Файли-тести зберігаються під кодами того дидактичного кадру, до якого вони відносяться з додаванням літери «t». Отже, код тесту матиме вигляд 0.0.1.t. До одного дидактичного кадру може бути розроблено кілька тестів, відповідно, їх коди будуть мати вигляд 0.0.1.t.0.; 0.0.1.t.1. і т.д.

Інтерактивний зв'язок у комп'ютерно орієнтованому дидактичному сценарії виконує функцію реакції на правильні або помилкові відповіді на тестові запитання. У дидактичному сценарії це реалізується через роз'яснювальні матеріали, які супроводжують тести і пов'язані з ними на основі причинно-наслідкових зв'язків. Код кожного файлу з роз'яснювальними матеріалами матиме вигляд 0.0.1.t.r., а при необхідності дати роз'яснення на кількох дидактичних кадрах коди матимуть вигляд 0.0.1.t.r.0.; 0.0.1.t.r.1. і т.д.

Викладений технічний підхід до алгоритмізації навчального матеріалу дає можливість зрозумілою для комп'ютера мовою представити функціональне призначення кожної дидактичної одиниці: інформаційно-освітню, навчально-тренувальну, ситуативно-процедурну тощо. Залежно від функціонального навантаження,

яке виконують дидактичні одиниці, сформованих з них дидактичних кадрів, останні за функціональним призначенням поділяються на освітні, контролюючі, коригуючі, розвивальні тощо.

У контексті алгоритмічного представлення, дидактичний сценарій повинен відповідати наступним вимогам:

- природовідповідності: систематизовані на основі структурно-логічних і міжпредметних зв'язків об'єкти, факти, явища та їх стан у реальному часі, а також механізми прояву особистого досвіду, здібностей і якості суб'єктів пізнавальної діяльності; педагогічно адаптованим до соціального замовлення: система знань, умінь, навичок, стандартизованих компетенцій, досвіду та емоційно-ціннісних відносин в оточуючій дійсності; забезпечувати реалізацію інформаційно-рецептивних, репродуктивних, проблемних,

евристичних, дослідницьких методів взаємодії з об'єктами інформаційного навчального середовища при виконанні системних, послідовних і взаємопов'язаних дій суб'єктів пізнавальної діяльності; мати не лише штучно створені об'єкти, створені для досягнення освітніх цілей, а також інструменти навчально-пізнавальної діяльності; передбачати різні варіанти здійснення педагогічного спілкування між суб'єктами пізнавальної діяльності.

Викладені вимоги підтверджують, що методологічною основою проектування інформаційного навчального середовища є теорія програмованого навчання (В. Беспалько, П. Гальперін, Н. Талізін) [12, 13, 14], а алгоритмічної будови дидактичного сценарію - розроблена Л. Ландою теорія і практика: «Алгоритмізація в освіті» [15].

Література

1. Фрумин И. Д., Эльконин Б. Д. Школа взросления: педагогика переходов / И. Д. Фрумин, Б. Д. Эльконин // Новые ценности образования. Десять концепций и эссе. – М., 1995. – Вып. 3. – С. 72–73.
2. Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике. – М., 2004. – С. 119.
3. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
4. Краткий педагогический словарь / Под ред. Г. М. Андреевой и др. – М., 2005 – С. 68.
5. Маркович Д. Ж. Общая социология. – М., 1998. – С. 56.
6. Сорокин П. А. Социология революции: Учебное пособие для вузов. – М., 2005. – С. 621.
7. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Под ред. В. В. Давыдова. – М. : Педагогика, 1991. – С. 480.
8. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий в 2-х томах; Т. 1, М. : «НИИ школьных технологий», 2006. – С. 433–435.
9. Булгаков М. В. Федеральный портал «Российское образование». Информационная поддержка профессионального образования / М. В. Булгаков, Е. Г. Гридина, И. И. Чиннова // Труды XI Всерос. науч.-метод. конференции «Телематика–2004», Санкт-Петербург, 7–10 июня 2004 г.
10. Буч Г. Объектно-ориентированное проектирование с примерами применения: Пер. с англ. – М. : Конкорд, 1992. – 519 с.
11. Шевченко В. Л. Основы дидактического проектирования компьютерно ориентированных электронных обучающих комплексов для дистанционного образования [Текст] / В. Л. Шевченко // учеб.-метод. пособие. – К. : НТТУ «КПИ», 2008. – 151 с.
12. Беспалько В. П. Программированное обучение. Дидактические основы. – М. : Высш. школа, 1970. – 300 с.
13. Гальперин П. Я. Программированное обучение и задачи коренного усовершенствования методов обучения // К теории программированного обучения. – М., 1967.
14. Талызина Н. Ф. Теоретические проблемы программированного обучения. – М. : Изд-во Московского ун-та. – 1969. – 137 с.
15. Ланда Л. Н. Алгоритмизация в обучении. – М. : Изд-во «Просвещение». – 1966. – 512 с.

Реферат

Главные конструктивы электронных программно-педагогических средств как базовых элементов информационной обучающей среды

Виктор Шевченко,

*кандидат военных наук, доцент, докторант Института профессионально-технического образования НАПН Украины
Украины*

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: электронный учебник, электронные программно-педагогические средства, информационное образовательное пространство, информационная образовательная среда, дидактические функции, вербальное и невербальное моделирование.

В статье дается определение и возможная структура информационной организационно-педагогической системы профессионально-технического образования информационного общества, рассматриваются проблемы теории и противоречия практики в формировании информационной обучающей среды – дидактико-психологические основы этой системы, раскрываются методические решения по разработке электронных программно-педагогических средств как базовых элементов этой среды.

В статье автор выбрал в качестве методологической парадигмы формирования информационной обучающей среды саму ее как объект активного взаимодействия с участниками учебного процесса, а в качестве предмета - субъект-субъектное взаимодействие между собой учеников и преподавателей. Вопросы терминологического плана рассматриваются в контексте понятий: «информационное образовательное пространство», «информационная образовательная среда», «дидактическая единица», «дидактический кадр», «дидактический сценарий» как главные дидактические конструктивы электронных программно-педагогических средств.

По-новому звучат вопросы компьютерно ориентированного дидактического проектирования структурно-логических, межпредметных и причинно-следственных связей с применением оригинальных цифровых кодов каждого дидактического элемента общего алгоритма электронного программно-педагогического средства.

Abstract

The main elements of the electronic and software educational tools as basic elements of informational learning environment

Victor Shevchenko,

*Ph. D in Military Sciences, assistant professor,
doctoral student of Vocational Education Institute of National Pedagogic
Academy of Ukraine*

KEY WORDS:

electronic textbook, electronic software and teaching tools, information and education space, information educational environment, didactic function, verbal and nonverbal modeling.

The article provides definition and possible structure of the informational organizational and pedagogical system for vocational education. Also, the problems of theory and practical contradictions in regards to development of informational learning environment were covered as well as didactic and psychological foundations of this system and methodical approaches in terms of development of the electronic and software educational tools as the basic elements of this.

In this article, for the methodological paradigm of formation of information learning environment the author has chosen this environment as an object of its active interaction with the participants of the educational process, as well as the subject - a subject-to-subject interaction between a student and teachers. Questions in regards to terminology are considered in the context of definitions: "information educational space", "information educational environment", "didactic unit", "didactic frame", "didactic scenario" as the main didactic construction elements of the software and educational tools.

It is a fresh view on computer-based didactic design of structural, logical, interdisciplinary and cause-effect relationships using the original digital codes of each didactic element of the general algorithm of the software and teaching tool.

References

1. *Frumyn Y. D., El'konyn B. D.* Shkola vzroslenyya: pedahohyka perekhodov / Y. D. Frumyn, B. D. El'konyn // *Novye tsennosti obrazovaniya. Desyat' kontseptsyy y esse.* – M., 1995. – Vol.3. – P. 72–73.
2. *Polonskyy V. M.* Slovar' po obrazovaniyu y pedahohyke. – M., 2004. – P. 119.
3. *Honcharenko S. U.* Ukrayins'kyy peda-hohichnyy slovnyk / S. U. Honcharenko. – K. : Lybid', 1997. – 376 p.
4. *Kratkyy pedahohycheskyy slovar' /* Pod red. H.M. Andreevoy y dr. – M., 2005 – P. 68.
5. *Markovych D. Zh.* Obshchaya sotsyolohyya. – M., 1998. – P. 56.
6. *Sorokyn P. A.* Sotsyolohyya revolyutsyy : ucheb. posobyе dlya vuzov. – M., 2005. – P. 621.
7. *Vygotskyy L. S.* Pedahohycheskaya psy-kholohyya / Pod red. V. V.Davydova. – M. : Pedahohyka, 1991. – P. 480
8. *Selevko H. K.* Entsyklopedyya obrazovatel'nykh tekhnolohyy v 2-kh tomakh; T. 1, M. : «NYY shkol'nykh tekhnolohyy», 2006. – P. 433–435.
9. *Bulhakov M. V.* Federal'nyy portal «Rosсыyskoe obrazovanye». Ynformatsyonnaya podderzhka professyonal'noho obrazovaniya / M. V. Bulhakov, E. H. Hrydyna, Y. Y. Chynnova // *Trudy XI Vseros. nauch.-metod. konferentsiyi «Telematyka–2004», Sankt-Peterburh, 7–10 yyunya 2004 h.*
10. *Buch H.* Ob'ektno-oryentirovannoe proektyrovanye s prymeramy pryimeneniya : Per. s anhl. – M. : Konkord, 1992. – 519 p.
11. *Shevchenko V. L.* Osnovy dydaktycheskoho proektyrovaniya komp'yuterno oryentovannykh elektronnykh obuchayushchykh kompleksov dlya dystantsyonnoho obrazovaniya [Tekst] / V. L. Shevchenko // *Ucheb.-metod. posobyе,* – K. : NTTU «KPY», 2008. – 151 p.
12. *Bespalko V. P.* Prohammyrovannoe obuchenye. Dydaktycheskiye osnovy. – M. : Vys. shkola, 1970. – 300 p.
13. *Hal'peryn P. Ya.* Prohammyrovannoe obuchenye y zadachy korennoho usovershenstvovaniya metodov obuchenyya // *K teoryy prohammyrovannoho obuchenyya.* – M., 1967.
14. *Talyzyna N. F.* Teoreticheskiye problemy prohammyrovannoho obuchenyya. – M. : Izd-vo Moskovskoho un-ta. – 1969. – 137 p.
15. *Landa L. N.* Alhorytmizatsyya v obuchenyy. – M. : Izd-vo «Prosveshchenye». – 1966. – 512 z.

РОЗДІЛ IV

ПЕДАГОГ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ

УДК 37.091.12 – 057.86:001.82

ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГА У ВИМІРАХ КЛАСИЧНОЇ МЕТОДОЛОГІЇ

Валерій Орлов,

доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:
особистість педагога, професійне становлення, класична методологія, феноменологія, педагогіка формування, педагогіка розвитку, професійне виховання, професійна культура, екзистенціальна свобода, професійна відповідальність.

Реферат

У статті автор звертає увагу на те, що у вимірах класичної методології професійне становлення особистості педагога завжди розглядалося в єдності процесів пізнання і самопізнання, особистісного розвитку і професійного становлення; взаємозалежності та взаємовпливу педагогічних явищ, діалектичної взаємодії загального й одиничного, цілого та його елементів, суспільних та індивідуальних цінностей. Провідними ідеями професійного становлення особистості педагога були й повинні залишатися концептуальні положення щодо об'єктивної (соціальної) і суб'єктивної (особистісної) природи й детермінації життєдіяльності особистості, що розглядаються у філософії Г.Гегеля, І.Канта, М.Бердяєва, В.Франкла, у феноменологічних рефлексіях Е.Гуссерля, Р.Нгардена, А.Камю, О.Лоссева, М.Хайдеггера та ін., у працях Г.Сковороди, П.Юркевича, В.Вернадського, присвячених природі людської особистості, розвитку її духовності, формуванню світогляду, ставленню до праці, навколишньої дійсності, у творах класиків української педагогіки – К.Ушинського, А.Макаренка, В.Сухомлинського, в яких утверджується ідея підготовки вчителя високої духовної і професійної педагогічної культури, гуманіста, творчої особистості, здатної перетворювати себе і світ.

Головний акцент у статті робиться на необхідності зберегти кращі традиції педагогічної науки. Підкреслюється, що в пошуках інновацій важливо не втратити позиції гуманізму, людиноцентризму, культуровідповідності, національної самоідентичності. Наголошується на необхідності пам'ятати, що педагог вчора, сьогодні, і завжди – це людина, яка усвідомлює ступінь професійної відповідальності, «не ховаючись» за декларованим зовні смислом власних дій, знаходить свій особистісний смисл професійної діяльності, керується ним, беручи на себе відповідальність за її результати, а свій професійний успіх бачить в успіхах своїх учнів.

Детермінантами суспільного розвитку в усі періоди людської цивілізації були система філософських поглядів, концепцій, теорій, що характеризують процеси формування свідомості кожної окремої особистості і суспільства загалом. Особливий вплив відчуває на собі така галузь формування людської свідомості, як освіта та її науковий аспект – педагогіка. В умовах радикальних змін у суспільстві спостерігаємо кардинальні трансформації у площині методології освіти, філософії освіти. Вчені намагаються внести істотні зміни у підходи до розвитку особистості в системі освіти. Загальновідомо, що до 90-х років у колишньому СРСР методологічною основою вирішення будь-яких питань формування особистості слугувала діалектика взаємодії суб'єкта та об'єкта, суб'єктивного й об'єктивного в цьому процесі, а єдино можливим, а отже, науковим підходом вважалася теза: «... цілі

людини породжені об'єктивним світом і припускають його, знаходять як даність, наявність» [5]. На основі наведеного підходу дослідники стверджували, що бажання людини не залежать від неї самої і не продиктовані її власною ідеєю, а зумовлені необхідністю пошуку найбільш оптимального способу існування.

Натомість, у зарубіжній методології освіти відчутним був вплив концептуального підходу Е.Гуссерля, суть якого викладена тезою: «Дух незалежний, і в цій незалежності, і лише в ній, він може бути розтлумачений істинно раціонально, істинно й радикальним чином науково» [13]. Наведені позиції на методологічному рівні визначають особливості виховних систем, є джерелом науково-методичного забезпечення процесів особистісного розвитку людей, які у своїй сукупності утворюють суспільство, формують світогляд, визначають ставлення до

суспільства і до себе особисто, до власного особистісного і професійного розвитку. Важливо розуміти, що означені методологічні орієнтири окреслюють процеси формування професійної свідомості вчителя, вихователя, впливають на стиль і методи його роботи, на зміст і напрями професійної підготовки. Зважаючи на це, з одного боку, постає необхідність у системі фахової освіти майбутньому вчителю надавати оновлені теоретичні знання у галузі загальнонаукових і спеціальних дисциплін, відповідно до актуальних суспільних проблем і потреб, прогнозувати соціальні наслідки його використання, а з іншого, – співвідносити зміст і методи із професійними інтересами особистості і завданнями майбутніх фахівців.

Зауважимо, що авторам програм і планів професійної підготовки майбутніх фахівців в Україні часто доводилося заперечувати і собі, і тим «першоджерелам», які тривалий час вважалися методологічним підґрунтям, бо хоча й цитували незалежність бажань, потреб, мотивів від самої людини, проте змушені були враховувати її інтереси. Виховання впродовж десятиліть визнавали складною системою зовнішніх впливів на психологічну структуру особистості [5]. І треба визнати, що радянська педагогіка причетна до розробки потужних механізмів зовнішнього ідеологічного впливу, який спрямовувався переважно на формування «колективної свідомості». Механізми суб'єкт-суб'єктних відносин і особистісного розвитку педагогіка майже не розвивала. Внаслідок того, що у вихованні домінували механізми зовнішнього впливу, недостатньо враховувалася залежність розвитку особистості від внутрішніх систем і механізмів перетворення свідомості. Ситуація, що склалася в системі виховання, вимагає повернення до засад класичної методології. Актуалізовується питання щодо еволюції суспільної свідомості, детермінованої сукупністю підходів до взаємодії систем зовнішніх впливів на формування особистості і механізмів внутрішніх перетворень особистісної свідомості.

Пошуки теоретико-методологічних засад, на які може спиратися сучасна виховна система, призводять до утвердження гуманістично-феноменологічної парадигми як

фундаментальної бази розвитку вітчизняної системи формування національної свідомості громадянина сучасного цивілізованого суспільства.

На нашу думку, для розв'язання виокремлених у статті проблем, пов'язаних з професійною підготовкою фахівців, треба уважніше поставитися до феноменологічного підходу у формуванні і розвитку суспільної й особистісної свідомості у різних її проявах – національно-патріотичної, морально-естетичної, професійної тощо.

Поняття «феноменологія» М. Хайдеггер визначав, перш за все, як «поняття про метод», яке, на думку автора, «характеризує не ЩО, тобто зміст, а його ЯК, тобто спосіб». Гуманістично-феноменологічна парадигма визначає теоретико-методологічні засади особистісно орієнтованого підходу вирішення проблем освіти, приймає за основу положення про «безперервне звільнення людської свідомості від зовнішньої емпіричної об'єктивності, яка пригнічує її автентичність». У феноменології – це «сходження до чистої, справжньої свідомості, яка отримує змогу бачити речі в їхньому справжньому вигляді, і, перетворюючись у самосвідомості, знаходить в собі інтенційний, істинний смисл» [12]. Методом вивільнення свідомості Е. Гуссерль, один із фундаторів цього напряму філософії, пропонує феноменологічну редукцію і розглядає останню як «сходження до справжньої культури, до філософського споглядання ідеального буття, яке не існує за межами людської свідомості, хоча радикально відрізняється від неї» [13].

Методологічні засади сучасної педагогіки вбачаємо у тих напрямках філософії, в яких визнається унікальність, індивідуальність, винятковість кожного окремого людського буття, кожної особистості. Це екзистенціальний напрям, ключові ідеї якого було сформульовано у працях М. Бердяєва, А. Камю, Ж. Сартра, М. Хайдеггера та інших філософів кінця XIX та початку XX ст. Сьогодні такий підхід об'єднує різні філософські та психологічні концепції, що зосередили свою увагу на особистості як індивідуальності, на досягненні смислу існування людини.

Філософія освіти, що ґрунтується на засадах екзистенціалізму, має підстави стати методологічною основою гуманістичних педагогічних поглядів, які розглядають виховання як створення умов для саморозвитку і самореалізації особистості, як допомогу майбутньому вчителю у самовизначенні, виборі своєї позиції, усвідомленому прийнятті рішень.

Людина реалізовує себе як особистість настільки, наскільки вона може розвинути і зберегти дану їй від природи унікальність. У сучасних умовах художньо-педагогічної освіти студенти певною мірою втрачають свою індивідуальність, орієнтуючись на інших («я, як усі»). Іноді вони свідомо відмовляються від власної індивідуальності, нівелюються, обираючи легший шлях у складному культурному середовищі. Вчитель, який не виробив у собі власного професійного стилю, власних поглядів на життя, стає нецікавим для своїх учнів, а отже, перестає бути справжнім педагогом.

Так відбувається руйнування особистості фахівця, який втратив потяг до самоствердження себе як педагога, як професіонала, як особистості, до утвердження цінності самого людського буття, реальних почуттів, що переживаються тут і зараз.

«Людина є мета в собі. І вона є єдиною метою. Якщо вона і бажає бути кимось, то в цьому житті...» – стверджував А. Камю [4]. Методологічними засадами означеної концепції є твердження філософів про те, що людина є лише тим, що вона із себе робить. Людина існує лише настільки, наскільки себе здійснює. Ніякі інші фактори – середовище, спадковість – не можуть виправдати її неспроможність самовизначитися у житті. Таким чином, людині віддається у володіння її буття, і в цьому вона вільна обирати свій життєвий шлях. Жодна всезагальна мораль не спроможна підказати людині, як діяти: є безліч ситуацій, де неможливо визначити, що морально, а що аморально, що добре, а що погано. Людина має сама визначитись, обираючи для себе ключові моральні принципи, і сама прийняти рішення: яких принципів дотримуватися у власній життєдіяльності. Підсумком вільного вибору й основою самовизначення стає прийняття рішення, вчинок. «... Я не лише

дію у відповідності з тим, що я є, але й стаю, відповідно з тим, як вчиняю» пише В. Франкл [11].

До недавніх часів українські вчителі керувалися і жили згідно з концепцією, за якою особистість є сукупністю суспільних відносин, продуктом соціального впливу. Відповідно, людина не мала права, не могла обмежуватися своїми особистими інтересами і потребами. Найбільш цінними якостями, за цією концепцією, є громадянськість, почуття обов'язку, відповідальність, здатність підпорядковувати особисті інтереси суспільним. Смісл життя людини полягав у служінні Батьківщині.

Отже, цінність людини вимірювалася тим, наскільки вона могла підкорити себе суспільним обов'язкам. Як науковий і філософський феномен, наведену концепцію аналізували М. Бердяєв, С. Франк, Г. Лосський та інші. Науковці виявили, що дана тенденція пов'язана із втратою інтересу до особистості, до людської індивідуальності. Специфічність її прояву в радянському суспільстві С. Франк охарактеризував як «соціальний фанатизм». Технократичне мислення, що переважало в позначеному соціумі, було звернене до колективних форм життя як єдиноможливих у змаганнях з природою і боротьбі за технічний прогрес.

Наведена концепція стала основою теорії "педагогіки формування". Професійна освіта, що ґрунтується на таких методологічних засадах, неспроможна кардинально вирішувати питання про індивідуальний та особистісний розвиток майбутнього фахівця, бо положення про розвиток особистості формально декларуються, але практичне втілення «зависає», не маючи під собою відповідної теоретичної бази. Держава дає замовлення, ігноруючи внутрішні потреби та самотність особистості, і внаслідок цього відбувається «внутрішня колективізація людських душ» [10, С.23]. Таким чином, «педагогіка формування» виконує замовлення, за яким змушена не лише ігнорувати внутрішні духовні сили людини як джерела стимулу її активності, але й знімає відповідальність з майбутніх фахівців за їхні дії і вчинки.

Починаючи з 60-тих років, у радянській педагогіці висувалися ідеї постановки методологічних проблем, пов'язаних з формуванням гармонійно розвиненої особистості (І. Мар'єнко, М. Скаткін, В. Сухомлинський). Особливе значення у розвитку форм, змісту і методів освіти мали праці В. Сухомлинського, який пропонував методи гармонійного виховання, розвитку естетичних почуттів й естетичної культури особистості. Передова педагогічна громадськість робила спроби на теоретичному та практичному рівні вирішувати декларовані засади гуманізації та гармонійного розвитку особистості. Однак, історико-педагогічний аналіз свідчить про те, що проблема особистісно орієнтованої підготовки і професійного становлення фахівця з позицій гуманістичної парадигми освіти як спеціальна наукова проблема у вітчизняній педагогічній науці до 90-х років не ставилася.

На початку 90-х років, у працях Б. Гершунського, І. Зязюна, В. Кудіна питання розвитку професійної культури та становлення вчителя було поставлено як проблему філософії освіти, яка досліджує розвиток особистості через категорії суб'єкта, свободи, саморозвитку, самовдосконалення, самоефективності, цілісності, діалогу тощо. Відтак, почали розроблятися технології побудови науково обгрунтованої моделі особистості фахівця (С. Архангельський, А. Вербицький, В. Загвязінський, В. Моргун, Н. Ничкало). Активності набував індивідуально-творчий підхід (О. Пехота, В. Рибалка). Визначення особистісних якостей майбутнього вчителя, особливостей та специфіки його професійної діяльності і розвитку, готовність до саморозвитку, самовизначення і самореалізації, на думку О. Пехоти, стає головним напрямом удосконалення педагогічної освіти [7].

Зіставлення тенденцій розвитку вітчизняної системи професійної освіти з аналогічними зарубіжними свідчить, що у вітчизняній системі основною детермінантою є професійна діяльність, а професійне становлення особистості розглядається з точки зору готовності індивіда до виконання певних функцій професійної діяльності.

Проблема професійного виховання тривалий час обмежувалася стимулюванням інтересу та залученням до трудової діяльності. Натомість у зарубіжних дослідженнях будь-яка проблема професійної підготовки розглядається як частина більш глобальної проблеми становлення, самовизначення особистості, тому основна увага приділяється виявленню особливостей особистісної ідентифікації, оволодіння соціальними ролями. Особлива увага надається консолідації образу «Я», процесам кристалізації ціннісних орієнтацій вихованців (Т. Парсонс, Дж. Плятт, Дж. Тетзелс, Т. Ньюком), впровадженню вимірів цілісного профілю майбутнього фахівця як суб'єкта своєї життєдіяльності (Г. Олпорт, П. Вернон, Г. Ліндзі), формуванню професійних цінностей (К. Хантлі).

Аналіз вітчизняної професійної підготовки як специфічної форми процесу передачі й оволодіння майбутніми фахівцями професійним досвідом показав, що актуальними серед традиційних питань є проблеми визначення смислу і змісту професійної підготовки майбутніх учителів, забезпечення повноцінного включення у життя суспільства, збагачення і розвиток інтелектуальних можливостей, формування емоційних і вольових якостей, здібностей впливу на становлення гармонійної структури особистості, зокрема, «... через опосередковану передачу студентам узагальнених знань високого рівня абстрактності з наступним поверненням до предметних дій з метою формування професійних навичок, вмій, що забезпечують повну реалізацію їхніх індивідуальних якостей» [1, с. 9].

На сучасному етапі розвитку професійної освіти роль викладача полягає у розкритті перед майбутнім фахівцем різноманітних можливостей освоєння професії та подальшого професійного становлення. Право студента – мати вибір, а обов'язок – зуміти обрати найкращий спосіб, підхід, технологію із запропонованих йому в навчально-виховному процесі. Викладач, відповідно, повинен навчити оцінювати і відбирати ті професійні якості, які є найбільш вагомими у професійному становленні, та разом зі студентом знаходити шляхи інтеріоризації, присвоєння,

трансформації особисто прийнятих властивостей майбутнього фахівця.

Таким чином, у взаємодії викладача і студента актуалізуються позитивні особисті якості індивіда і закладаються основи індивідуального стилю, який дає можливість фахівцю впевнено й комфортно почувати себе в різних ситуаціях.

Психолого-педагогічною умовою реалізації описаної вище стратегії є діалог. Основними нормативами та принципами успішного діалогу-спілкування, на наше переконання, є щирість і довіра у визначенні почуттів і станів співрозмовника, безоцінність, психологічна налаштованість на його актуальний стан у спілкуванні. З огляду на зазначене зауважимо, що соціалізація індивіда в жодному разі не може ігнорувати його творчого потенціалу, унікальності й оригінальності самовираження у діяльності. Відтак, неприпустимою є підміна проблеми професійного становлення особистості проблемою її входження у соціум. На наш погляд, суть і сенс педагогічного спілкування як емоційно насиченого, доброзичливого, інтелектуального діалогу утворюють взаємини, в контексті яких метою професійної діяльності й педагогічної ситуації будуть суб'єкт і предмет спілкування та результат взаємодії вихователя і вихованця.

Кризові явища, що мають місце у нинішній системі освіти, підкреслюють необхідність трансформації суспільної і педагогічної свідомості, переосмислення ставлення до методологічних засад, мети і цінностей освіти. У свідомості більшості людей ще переважає неактуальний нині, застарілий, класичний спосіб мислення, орієнтований на ставлення до світу як до предмета пізнання. Загальновідомо, що зміст і методи пізнання детермінуються метою опанування учнями певної сукупності знань, умінь і навичок і, відповідно, на їх основі – соціального досвіду попередніх поколінь. На думку прихильників означеного способу розвитку професійної свідомості, саме таким чином у навчально-виховному процесі здійснюється формування професійної культури та професійне становлення.

Проте в сучасному інформаційному просторі існує дещо інакша точка зору, за якою професійне становлення є процесом

входження в культуру і самовизначення в ній. Однобічне, обмежене розуміння культури лише як сукупності матеріальних і духовних цінностей характерне для традиційного методологічного підходу. Усвідомлення ж культури як феномена, значно ширше і глибше за своїм змістом, ніж наведена «сукупність», видозмінює зорієнтованість щодо мети, завдань і способів професійного становлення та професійної культури загалом.

Так, наприклад, Л. Міщик вважає, що спрямованість на розвиток професійної культури педагога «являє собою упорядковану сукупність загальнолюдських ідей, професійно-ціннісних орієнтацій та якостей особистості, універсальних способів пізнання і гуманістичної технології педагогічної діяльності» [6, с. 25] та дає змогу студентам педагогічних навчальних закладів – майбутнім викладачам розпізнавати власний внутрішній світ, вивчати й діагностувати рівень свого розвитку, відкривати перед ними основи духовного життя людства. Запропонований варіант інтерпретації культурологічного підходу створює умови для самовизначення майбутніх фахівців, визначення спрямованості розвитку їхньої професійної культури.

Зв'язок культури та професійної діяльності – діалектичний і двобічний. Культура є якісною та кількісною характеристикою певного способу діяльності – «це те, що існує одночасно і поза людиною, й у ній самій. Кожен із нас – потенційно-цілісна, здатна безкінечно розвивати себе, культура» [2, с. 296].

Філософи виділяють основні тенденції, властиві культурі певної епохи і визначаються характерними для даної культури способами мислення. У педагогічній теорії і практиці означений аспект не завжди враховується. Зокрема, за твердженням Т. Саломатової, «професійна культура – це певний ступінь розвитку здібностей, знань, умінь, навичок особистості в конкретній сфері об'єктивної діяльності та її результатах». Дослідниця наголошує, що культура професійної діяльності залежить від сукупності умов:

повноти та глибини опанування спеціальних знань, умінь, навичок і рівня розвитку професійної компетентності;

спрямованості та стійкості соціально значущих мотивів діяльності;
соціальної активності;
відповідності психофізичних властивостей особистості, своєрідного набору здібностей, які забезпечують необхідний рівень і ефективність професійної діяльності;

універсалізму діяльності як основи не тільки ефективної самореалізації у професійній сфері, а й як головної умови, передумови формування цілісної саморегулюючої особистості [3, с. 59–60].

Прийняття наведеної позиції спонукає до формування нескінченного переліку умов. Так, наприклад, В. Правоторов доповнює й розширює запропоновану дефініцію. Професійна культура, за твердженням науковця, є відображенням діяльності людини і характеризує, з одного боку, досягнутий рівень культури суспільства в цілому, а з іншого, – становлення спеціаліста як представника цієї культури, здатного забезпечити її подальше функціонування та розвиток. Дещо інакшої точку зору дотримується Е. Клементьєв, наголошуючи, що професійна культура спеціаліста – «не мозаїка часткових культур», а процес розвитку цілісної особистісної культури. Критеріями її сформованості слугують: взаємопов'язані світогляд і методологічне мислення, що ґрунтуються на «культурному» знанні, яке розвиває особистість, а тому є основою професійної культури [3].

З огляду на це, маємо підстави зазначити, що поняття «культура життєвого самовизначення» є ключовим щодо поняття «професійне становлення».

Суть всебічного зв'язку свідомості і діяльності людини, що сприяє самопізнанню та об'єктивній самооцінці, дослідив психолог С. Рубінштейн. Він доводив, що у свідомості існує можливість моделювати узагальнені та ідеальні образи. Свідомість здійснює функції контролю та оцінки, будує стратегію і тактику діяльності на основі життєвого і професійного досвіду особистості, на основі її ставлення до інших людей, на порівнянні себе з іншими людьми, на рефлексивному зіставленні власного «Я» і суті «Я» – професіонала [9].

Таким чином, філософія освіти і психологія, що спираються на екзистенційну концепцію, не зводять проблему до індивідуалізації й самодостатності особистості. Стверджується, що адекватність самооцінки та професійного становлення дають змогу фахівцю побачити себе збоку, й таким чином усвідомити і створити власний професійний образ. Нерозвинений образ самого себе, нездібність до рефлексії, до адекватних оцінок не лише окремих дій і проявів, а й особистості загалом сприяють потраплянню майбутнього фахівця у стан «внутрішнього глухого кута». Відсутність самопізнання, низька самооцінка викликають потребу підпорядкування першим пориванням, неперевереним думкам або фіксованим (раз і назавжди) установкам. Така людина, як правило, не вміє диференціювати себе від інших, не усвідомлює своїх недоліків, не знає і переваг. Зіставлення себе з іншими активізує процес самопізнання і саморозвитку, а отже, сприяє формуванню творчої професійної активності і врешті-решт професійному становленню.

У професійному становленні майбутнього фахівця вирішальною може бути його особиста позиція: установки, ставлення до професійної діяльності, до мистецтва, до оточення, до самого себе. Результатом вільного вибору і основою самовизначення є прийняття рішення, вчинок. Прийняття рішення – це спонукання до подальших дій, до визначення власної моральної позиції, до самовизначення, до професійного становлення. При цьому екзистенційна свобода у розвитку професійної свідомості поєднана з професійною відповідальністю. Свобода вибору людиною власної долі означає і те, що людина бере відповідальність за свій вибір на себе. При цьому педагог несе відповідальність за свої дії не лише перед собою, але й перед іншими людьми. У професійному становленні майбутній фахівець самореалізовується, створюючи певний образ людини, педагога, вчителя, що стверджує ті або інші цінності, тобто бере за основу не лише своє буття, але й досвід, набутий людством. Ніщо не може бути благом для вчителя, не будучи благом для інших. Навіть у складних, кризових педагогічних ситуаціях учитель має

можливість зайняти осмислену позицію щодо учнів, батьків, колег по роботі, а також до самого себе. Побачити смисл власної професійної діяльності в усіх її проявах – завдання професіонала. Це допомагає усвідомити актуальність і важливість дослідження проблеми професійного становлення особистості педагога.

Проблема професійного становлення особистості в усі часи була об'єктом наукових розвідок у різних галузях науки як на методологічному, так і на емпіричному рівнях. Зокрема, на методологічному рівні вона тісно пов'язана, в першу чергу, з вирішенням питання про необхідність принципових змін у професійній освіті, що викликана парадигмальною кризою і початком становлення нової педагогічної формації. На наше переконання, нормативні характеристики, стандарти професійної підготовки і професійного становлення фахівця повинні відповідати тим парадигмальним принципам, які на основі певної методології будуть закладені в теорію і практику професійної освіти.

Концепція професійного становлення на особистісному рівні визначає становлення тієї частини культури фахівця, яка забезпечує духовне зростання, самореалізацію і самоствердження особистості, розвиток її професійних якостей і самовдосконалення. Професійне становлення характеризується усвідомленням людиною смислу життя і, в тому числі, смислу професійної діяльності, змінами у свідомості фахівця, перш за все, змінами у

ставленні до професії, власного професійного розвитку, тобто розвитком професійної самосвідомості (системи мотивів, особистісних смислів і цілей).

У минулому, як і тепер, ставилися питання про перевантаження пам'яті учнів багаточисельними непотрібними відомостями, схемами дійсного виховання людини поза духом своєї культури. Мету суспільства і школи вчені вбачали у духовному розвитку людини, введенні її до вільного і свідомого стану «... і перша ступінь до неї – заглиблення у свій власний світ, його живе відчуття і ясне розуміння» [8, С. 42]. Періоди гострих соціальних конфліктів, потрясінь, перетворень супроводжуються зміною багатьох стереотипів, норм, ідеалів. При цьому часто відбувається те, що ми називаємо втратою смислу життя. Пошуки смислу життя і діяльності особливо важливі для педагога як духовного наставника учнівської молоді, вчителя життя. Професійне становлення, як і життєва позиція фахівця, залежить від рівня інтелектуального і морального розвитку, здібності до саморозвитку і самовдосконалення, здатності бути відвертим із самим собою. Майбутній фахівець повинен усвідомлювати ступінь професійної відповідальності і «не ховатись» за декларованим зовні смислом власних дій, а знаходити свій особистісний смисл професійної діяльності та керуватися ним, беручи на себе відповідальність за її результати.

Література

1. Барбина Е. С., Семиченко В. А. Идеи интеграции системности и целостности в теории и практике высшей школы / Е. С. Барбина, В. А. Семиченко. – К. : ИППО, 1996. – 261 с.
2. Библер В. От наукоучения – к логике культуры / В. Библер – М. : Политиздат, 1991. – 413 с.
3. Засоби навчальної та науково-дослідної роботи // Навчально-методичний посібник. – Харків, 1998. – 243 с.
4. Камю А. Эссе об абсурде. Сумерки богов // Сочинения в 5-ти томах / Альбер Камю – М. : Фолио, 1997. – 528 с.
5. Ленин В. И. Вибрані твори: В 3 т. / Володимир Ілліч Ленін. – К. : Держполітвидав УРСР, 1962. – Т.3. – 752 с.
6. Міщик Л. І. Теоретико-методологічні основи професійної підготовки соціального педагога у закладах вищої освіти: автореф. дис... докт-ра пед. наук. / Людмила Іванівна Міщик – К., 1997. – 48 с.
7. Пехота Е. М. Индивидуализация профессионально-педагогической подготовки учителя: монограф. / Е. М. Пехота, под общ. ред. И. А. Зязюна. – К. : Вища школа, 1997. – 281 с.
8. Розанов В. В. Сумерки просвещения / В. В. Розанов. – М. : Педагогіка, 1990. – 624 с.

9. Рубинштейн С. Л. О мышлении и смысла / В. В. Франкл – М. : Прогрес, 1990. – 368 с.
 10. Франк С. Л. Духовные основы общества / С. Л. Франк – М. : Республика, 1992. – 511 с.
 11. Франкл В. В. Человек в поисках смысла / В. В. Франкл – М. : Прогрес, 1990. – 368 с.
 12. Хайдеггер М. Время картины мира / М. Хайдеггер // Время и бытие. – М. : Республика, 1993. – С. 44.
 13. Husserl E. Formale und Transzendente Logik. Halle, 1929. – P. 171.

Реферат

Профессиональное становление личности педагога в измерениях классической методологии

Валерий Орлов,

доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории профессиональной ориентации и воспитания Института профессионально-технического образования НАПН України

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: личность педагога, профессиональное становление, классическая методология, феноменология, педагогика формирования, педагогика развития, профессиональное воспитание, профессиональная культура, экзистенциальная свобода, профессиональная ответственность.

В статье автор обращает внимание на то, что в измерениях классической методологии профессиональное становление личности педагога всегда рассматривалось в единстве процессов познания и самопознания, личностного развития и профессионального становления; взаимозависимости и взаимовлиянии педагогических явлений, диалектического взаимодействия общего и единичного, целого и его элементов, общественных и индивидуальных ценностей. Ведущими идеями профессионального становления личности педагога были и должны оставаться концептуальные положения об объективной (социальной) и субъективной (личностной) природе и детерминации жизнедеятельности личности, которые рассматривались в философии Г. Гегеля, И. Канта, Н. Бердяева, В. Франкла, в феноменологических рефлексиях Э. Гуссерля, Г. Ингардена, А. Камю, А. Лосева, М. Хайдеггера и др., в трудах Г. Сковороды, П. Юркевича, В. Вернадского, посвященных природе человеческой личности, развития его духовности, формированию мировоззрения, отношению к труду, окружающей действительности, в произведениях классиков украинской педагогики – К. Ушинского, А. Макаренко, В. Сухомлинского, в которых утверждается идея подготовки учителя высокой духовной и профессиональной педагогической культуры, гуманиста, личности, способной превращать себя и мир.

Главный акцент в статье сделан на необходимости сохранить лучшие традиции педагогической науки. Подчеркивается, что в поисках инноваций важно не потерять позиции гуманизма, человекоцентризма, культуровидности, национальной самоидентичности. Отмечается необходимость помнить, что педагог вчера, сегодня и всегда – это человек, который осознает степень профессиональной ответственности, «не прячется» за декларируемым снаружи смыслом собственных действий, находит свой личностный смысл профессиональной деятельности, руководствуется им, принимая на себя ответственность за ее результаты, а свой профессиональный успех видит в успехах своих учеников.

Abstract

Formation of a Professional teacher's personality in the classical methodology

Valeriy Orlov,

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

The author points out that the dimensions of the classical methodology of the individual teacher professional development has always been regarded in the unity of cognition and self-discovery, personal development and professional formation; interdependence and mutual influence of pedagogical phenomena dialectical interaction between the general and the individual, and his whole elements of social and individual values. The leading ideas of becoming a professional individual teacher were to remain conceptual provisions regarding the objective (social) and subjective (personal) determination of the nature and life of the individual in question in the philosophy of G. Hegel, I. Kant, N. Berdyayev, V. Frankl, the phenomenological reflections E. Husserl, G. Ingarden, A. Camus, A. Loseva, M. Heidegger et al., in the works of G. Skovoroda, P. Yurkevych, V. Vernadsky on the nature of the human person, of her spirituality, formation outlook, attitude to work reality in the classics Ukrainian Education – K Ushinskiy, A. Makarenko, V. Sukhomlynsky, which confirms the idea of high spiritual teacher training and professional pedagogical culture, humanist, creative personality, able to transform themselves and the world.

The main emphasis in the article on the need to preserve the best traditions of pedagogy. It is emphasized that in search of innovation is important not to lose the position of humanism,

KEY WORDS: personality teacher, professional development, classical methodology, phenomenology, education formation, education development, professional education, professional culture, existential freedom, professional responsibility.

lyudynotsentryzmu, kulturovidpovidnosti, national identity. The need to remember that teacher yesterday, today and always - a person who realizes the professional responsibility, «openly» with the declared meaning outside of their own actions, is your personal sense of professional activities, guided him taking responsibility for its results, and their professional success sees the success of their students.

References

1. *Barbyna E. S., Semychenko V. A.* Ydey yntehratsyy systemnosti y tselostnosti v teoryy y praktyke vysshey shkoly / E. S. Barbyna, V. A. Semychenko. – K. : YPPPO, 1996. – 261 p.
2. *Bybler V.* Ot naukouchenyya – k lohyke kul'tury / V. Bybler – M. : Polytyzdat, 1991. – 413 p.
3. *Zasoby navchal'noyi ta naukovodoslidnoyi roboty // Navchal'no-metodychnyy posibnyk.* – Kharkiv, 1998. – 243 p.
4. *Kamyu A.* Эссе об абсурде. Сумерки бохов // Sochyneniya v 5-ty tomakh / Al'ber Kamyu – M. : Folyo, 1997. – 528 p.
5. *Lenin V. I.* Vybrani tvory: V 3 t. / Volodymyr Illich Lenin. – K. : Derzhpolityvydav USSR, 1962. – T.3. – 752 p.
6. *Mishchik L. I.* Teoretyko-metodolohichni osnovy profesynoyi pidhotovky sotsial'noho pedahoha u zakladakh vyshchoyi osvity: avtoref. dys. ... dokt-ra ped. nauk. / Lyudmyla Ivanivna Mishchik – K., 1997. – 48 p.
7. *Pekhota E. M.* Yndyvydualyzatsyya professyonal'no-pedahohycheskoy podhotovky uchytelya: monohraf. / E. M. Pekhota, pod obshch. red. Y. A. Zyazyuna. – K. : Vyscha shkola, 1997. – 281 p.
8. *Rozanov V. V.* Sumerky prosveshcheniya / V. V. Rozanov. – M. : Pedahohika, 1990. – 624 p.
9. *Rubynshcheyn S. L.* O myshlenyy y putyakh eho yssledovaniya / S. L. Rubynshcheyn – M. : Yzd-vo AN SSSR, 1958. – 147 p.
10. *Frank S. L.* Dukhovnye osnovy obshchestva / S. L. Frank – M. : Respublyka, 1992. – 511 p.
11. *Frankl V. V.* Chelovek v poyskakh smysla / V. V. Frankl – M. : Prohres, 1990. – 368 p.
12. *Khaydehher M.* Vremya kartyny myra / M. Khaydehher // Vremya y bytye. – M. : Respublyka, 1993. – P. 44.
13. *Husserl E.* Formale und Transzendente Logik. Halle, 1929. – P. 171.

УДК 377.091.12:005.336.2:37.091.31 – 043.86

РОЗВИТОК ГОТОВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-РОЗВИВАЛЬНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ

Ганна Романова,

доктор педагогічних наук, професор,

завідувач лабораторії методик професійної освіти і

навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

готовність до діяльності, педагогічна технологія, мотиви діяльності, професійна спрямованість педагога, професійні здібності, знання, уміння.

Реферат

У статті обґрунтовується структура готовності педагогів професійного навчання до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій. Означена готовність розглядається як цілісне внутрішнє особистісне утворення, що ґрунтується на мотивах, особистісних якостях, засвоєних професійно значущих знаннях, уміннях, навичках, способах діяльності, які забезпечують цю діяльність. Структура готовності педагогів до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій складається з таких компонентів, як: мотиваційний, особистісний, змістовий, процесуальний. Мотиваційний компонент включає мотиви цієї діяльності та професійну спрямованість викладачів. Особистісний – містить рефлексивні здібності, основою яких є емпатія, здібності до самоуправління та креативні здібності. До змістового компонента входять: знання ефективних для професійно-технічної освіти особистісно-розвивальних педагогічних технологій; знання основних категорій та понять технологічного підходу тощо. Процесуальний складається з комплексу вмінь, які уможливають ефективне запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій.

Якість професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників значною мірою визначається готовністю педагогів до запровадження інноваційних педагогічних технологій, зокрема особистісно-розвивальних. Аналізуючи розвиток поняття готовності, можна спостерігати його розширення й ускладнення структури від компонентів, зумовлених досвідом навчання й діяльності (знання, уміння, навички), до якостей особистості, особливостей мотиваційної сфери, світогляду. Сьогодні дослідники, як правило, розглядають психологічну готовність спеціалістів до професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як відомо, єдиного поняття готовності в науковій літературі не існує. Так, М. Дьяченко і Л. Кандилович у структуру готовності до різних видів діяльності включають такі компоненти, як: «позитивне ставлення до діяльності; адекватні вимогам професії риси характеру, здібності, темперамент, мотивації; необхідні знання, уміння та навички; усталені професійно важливі особливості пізнавальних, емоційних і вольових процесів» [4, с. 18-19]. Такий підхід до розуміння психологічної готовності полягає в її тлумаченні як цілісної системи розвитку особистості. Його прихильниками також є В. Володько, П. Гальперин, О. Глузман, Г. Гура, Є. Климов, Д. Леонтьєв та ін.

К. Платонов психологічну готовність розглядає як стійкий чи тимчасовий психічний стан, що визначається потребою в діяльності (праці). Відповідно до нього, професійна готовність – це суб'єктивний стан особистості, яка є здатною і підготовленою до виконання певної професійної діяльності та прагне її виконувати [12]. Б. Ломов розширює трактування психологічної готовності включенням у неї цільового компонента, доводячи його системоутворюючу роль [9].

У педагогічній науці готовність педагогів професійного навчання до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій є недостатньо вивченою. Отже, метою статті є обґрунтування структури готовності педагогів професійного навчання до запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання.

Спрямованість нашого дослідження на запровадження педагогами ПТНЗ особистісно-розвивальних педагогічних технологій зумовила постановку проблеми формування їхньої готовності до такої діяльності. У розробці її структури вихідними для нас є такі положення:

1. Дослідження психологічної готовності доцільно здійснювати у межах особистісного підходу до розуміння її суті.

2. Психологічна готовність має розглядатися як тривала і необхідна база для виникнення ситуативної готовності

Г. Романова. Розвиток готовності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання

[14, с. 35].

Щодо визначення компонентів готовності педагогів до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій, доречними будуть такі міркування: «Що означає «засвоїти якусь діяльність»? Або спрощено: що потрібно для того, щоб людина була здатною щось робити? Вочевидь, вона має: 1) знати, як це робити, 2) хотіти це робити та 3) вміти це робити» [2, с. 80]. Вважаємо за доцільне додати до цих трьох пунктів четвертий: розуміти свою роль у ній, усвідомлювати свої цілі, цінності, можливості, і тоді можна проводити паралелі з такими загально-новизнаними компонентами готовності, як когнітивний, або змістовий, мотиваційний, процесуальний, особистісний.

Ми розглядаємо готовність педагогів до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій як цілісне внутрішнє особистісне утворення, що ґрунтується на мотивах, особистісних якостях, засвоєних професійно значущих знаннях, вміннях, навичках, способах діяльності, що забезпечують цю діяльність. Отже, готовність педагогів до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій є особистісним утворенням і включає такі компоненти: мотиваційний (мотиви, адекватні цілям та завданням щодо запровадження означених технологій), особистісний (значущі для цього здібності та якості особистості), змістовий (сукупність необхідних знань), операційний (сукупність вмінь, що дають змогу запроваджувати особистісно-розвивальні педагогічні технології). Звернімося до їх обґрунтування.

Для сучасних досліджень характерне не тільки виокремлення мотиваційного компоненту готовності до діяльності, але й визнання його пріоритетного значення, оскільки саме він, як правило, є першим у різних структурах.

К. Платонов визначає мотив як суб'єктне явище, що спонукає до діяльності і є відображенням потреби в чомусь [13, с. 76]. О. Леонтьєв розглядає мотиви як об'єкти (які сприймаються, уявляються осмислюються), що конкретизують потреби і виконують дві функції: по-перше, вони збуджують і спрямовують діяльність; по

друге, надають діяльності суб'єктивної особистісної суті [8, с. 39]. Під мотивами ми розуміємо усвідомлені прагнення, що визначають вибірковість ставлень до діяльності. Принагідно зазначимо, що мотиви запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій є проявом творчої самореалізації особистості педагога.

Мотиви педагогів щодо запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій можуть розглядатися у контексті зовнішньої та внутрішньої мотивації. Зовнішня або інструментальна мотивація виходить із очікування зовнішніх заохочень, винагород, тоді як для внутрішньої або процесуальної мотивації виток є сам процес, коли суб'єкт діяльності отримує задоволення від того, що він робить [15, с. 52]. Педагог може запроваджувати певну технологію, тому що від нього цього вимагають, чи тому, що очікує винагороду. Якщо ж викладач отримує задоволення від процесу запровадження – він насолоджується цією діяльністю, йому цікаво.

Така мотиваційна готовність передбачає формування внутрішньої потреби до цієї діяльності та установки на її ефективність. На думку Д. Левітеса, рівень мотивації педагогічної творчості варто поставити на перше місце серед факторів готовності педагога до створення власної системи навчання [7, 148].

Отже, ми вважаємо, що мотиваційний компонент готовності до запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання включає такі мотиви: задоволення від самого процесу діяльності; прагнення до отримання результату; прагнення до винагороди; запобігання санкцій (покарання), які б загрожували у разі ухилення від діяльності або її неякісного виконання; бажання запроваджувати особистісно-розвивальні педагогічні технології; прагнення вдосконалюватися в цьому напрямі; готовність до взаємодії з учнями, колегами у процесі запровадження таких технологій.

Ставлення педагогів до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій відображається на їхній професійній спрямованості. В. Якунін

зазначає, що професійна спрямованість як узагальнена форма ставлення до професії складається з часткових, локальних оцінок суб'єктом ступеня особистісної значущості (привабливості – непривабливості) різних аспектів професійної діяльності, її змісту та умов здійснення [17, с. 131].

Нам близька точка зору Д. Левітеса, який розглядає професійну спрямованість педагога як його установку на цінності культури та освіти, домінуюче уявлення про призначення професії, що визначає характер професійної діяльності і ставлення до тих, хто навчається. За результатами її дослідження визначено «педагогічну» (орієнтації на особистість учнів) та «викладацьку» (орієнтації на викладання як передачу знань) спрямованості. Відповідно, «педагогічну» професійну спрямованість характеризують: високий рівень відповідальності за долі учнів і суспільства; орієнтація на професійну активність в умовах навчального закладу, проявом якої є, зокрема, прагнення створювати власні, іноді альтернативні програми і моделі навчання; осмислення цілей навчання, зокрема, перенос центру ваги цілепокладання на розвиток особистісного потенціалу учня [7, с. 158–159].

У контексті нашого дослідження ми розглядаємо професійну спрямованість педагога як аспект мотиваційної готовності до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій, що кількісно має певні рівні прояву, а в плані якісного, змістовому відображає переважну орієнтацію на розвиток особистості (особистісно орієнтована спрямованість).

Розглянемо особистісний компонент готовності викладачів до запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання, що складається із сукупності професійних здібностей, які є передумовою успішності цієї діяльності. Зокрема, це рефлексивні здібності, здібності до самоуправління та креативні здібності. Ми погоджуємося з позицією Н. Кузьміної, яка розглядає педагогічні здібності як ансамбль якостей особистості, що відповідає вимогам педагогічної діяльності і забезпечує особистісне оволодіння цією діяльністю та досягнення в ній високих показників [6]. При вивченні здібностей ми спираємось на такі їх обов'язкові ознаки:

1. Під здібностями розуміють індивідуально-психологічні особливості, що відрізняють одну людину від іншої.

2. Здібностями називаються не всі індивідуальні особливості, а лише такі, які мають відношення до успіху в якійсь діяльності або багатьох її видах.

3. Поняття «здібності» не зводиться до тих знань, навичок чи вмінь, вироблених в даній людині [14, с. 42].

Однією з основних професійно значущих якостей особистості викладача, спрямованого на розвиток особистості учня, є рефлексивні здібності. Рефлексія допомагає педагогу аналізувати не тільки те, який зміст є засвоєним, але і те, яким чином він був засвоєний, а при необхідності, перетворювати їхню діяльність відповідно до такого аналізу. Педагог із розвиненими рефлексивними здібностями, окрім аналізу знань і вмінь учнів з навчального предмета, усвідомлює шляхи, якими учень приходять до тих чи інших знань, передбачає можливі труднощі, розуміє, як учень сприймає отриману інформацію, яка картина світу при цьому створюється в нього. До того ж він цілеспрямовано і позитивно перетворює, поглиблює, розвиває цю картину, тим самим розвиваючи особистість учня. Як зазначає О. Гура, рефлексія виступає глибоким послідовним взаємовідображенням, змістом якого є відтворення внутрішнього світу партнера по взаємодії, причому в цьому світі, в свою чергу, відбивається внутрішній світ першого дослідника [3, с. 79]. За В. Петровським, професійна рефлексія, зокрема й педагогічна, складається з таких елементів: усвідомлення педагогом справжніх мотивів своєї діяльності; вміння відрізнити власні проблеми від ускладнень і проблем вихованців; оцінка наслідків власних особистісних впливів на вихованців і вміння «віддзеркалюватися» в житті інших людей; здатність до емпатії і децентрації [11, с. 81].

Вслід за Н. Кузьміною, як основу рефлексивних здібностей, зокрема, почуття об'єкта, ми розглядаємо емпатію [6]. Як вже зазначалося вище, В. Петровський, включає здатність до емпатії до структури професійної рефлексії, у тому числі й педагогічної [11]. При підготовці до застосування особистісно-розвивальних педагогічних технологій емпатія дає змогу

Г. Романова. Розвиток готовності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання

спроєкувати засвоєння учнями навчального матеріалу з урахуванням їхніх індивідуальних особливостей. Як відомо, емпатія – це здатність людини відчувати іншу людину, її стан і потреби, співчувати їй. До розуміння цього феномену існує кілька наукових підходів, які, водночас, поєднують визнання його емоційної природи.

Аналіз наукової літератури дає можливість констатувати, що автори, визнаючи рефлексію та емпатію професійними здібностями педагога, по-різному розглядають взаємозв'язок між цими поняттями: їх ототожнюють, включають до складу один одного, розмежовують. У межах нашого дослідження ми вивчаємо емпатію педагогів як основу педагогічної рефлексії, приєднуючись до тих дослідників, які трактують рефлексію як родове поняття відносно емпатії.

Здатність педагогів до самоуправління забезпечує їхню самоактивність, без якої запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання неможливе. Л. Колесніченко у своєму дисертаційному дослідженні доводить, що поняття «самоуправління» та «саморегуляція» мають багато спільного, зокрема, лінійний однонаправлений вплив, налаштований на очікуваний результат, тому є всі підстави для їх синонімічного вживання. Автор розуміє особистісну саморегуляцію як переважно усвідомлене, цілеспрямоване планування, побудову та перетворення суб'єктом власних дій та вчинків, стратегії життєдіяльності загалом, відповідно до актуальних потреб, мотивів, особистісно значущих цілей, спрямованості [5, с. 36, 49].

Здібності до самоуправління втілюються на кожному конкретному етапі цього процесу і реалізуються у відповідних самоуправлінських функціях. Функцію самоуправління (саморегуляції) можна інтерпретувати як забезпечення суб'єктом оптимального рівня збалансованості у взаємодії зовнішніх і внутрішніх факторів детермінації поведінки (діяльності) та успішного досягнення на цій підставі особистісно, соціально або професійно значущої мети [5, с. 45]. Існує широкий спектр функцій самоуправління,

визначених різними авторами, зокрема: цілепокладання, моделювання, планування, прийняття рішення, контроль, корекція тощо. У своєму дослідженні ми спираємось на підхід Н. Пейсахова, який визначає вісім функцій самоуправління (аналіз протиріч, прогнозування, цілепокладання, планування, оцінка якості, прийняття рішення, самоконтроль, корекція) [10]. Здібності до реалізації цих функцій ми включаємо до особистісного компоненту готовності.

Запровадження педагогічних технологій є творчим процесом, який вимагає від викладача розвинутої креативності. Креативність – здібність людини, яка виявляється в реалізації її творчого начала при створенні певного продукту. Не вдаючись до глибинного аналізу понять творчості та креативності, які інколи вживаються як синоніми, зазначимо, що в сучасній науці склалося розуміння творчості як процесу, який має певну специфіку й веде до створення нового, і трактування креативності як потенціалу, внутрішнього ресурсу особистості. У контексті нашого дослідження важливим є феномен педагогічної творчості. У монографії С. Сисоєвої педагогічна творчість визначається як особистісно орієнтована розвивальна взаємодія суб'єктів навчально-виховного процесу (вчителя і учня), зумовлена специфікою психолого-педагогічних взаємин між ними і спрямована на формування творчої особистості учня та підвищення рівня творчої педагогічної діяльності вчителя [16, с. 32]. Водночас педагогічна творчість педагога є умовою формування творчої особистості учнів, а особистісно-розвивальні технології є відповідними засобами, тому ми розглядаємо креативність як складову особистісної готовності викладачів до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій.

Змістовий компонент готовності викладачів до запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання характеризується системою необхідних знань, які забезпечують відповідну практичну діяльність. У розробці цього компонента ми спираємось на підхід О. Абдуліної, яка у структурі загальнопедагогічних знань визначає такі

елементи: 1) знання фундаментальних ідей, концепцій, законів та закономірностей розвитку педагогічних явищ; 2) знання провідних педагогічних теорій, основних категорій та понять; 3) знання основоположних педагогічних фактів; 4) прикладні знання про загальну методику навчання та виховання тих, хто навчається [1]. Отже, у структуру змістового компонента готовності педагогів професійного навчання до запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання входять: знання ефективних для професійно-технічної освіти особистісно-розвивальних педагогічних технологій; знання основних категорій та понять технологічного підходу; знання моделі застосування педагогічної технології та усвідомлення її основних компонентів; знання психологічних умов запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання.

Процесуальний компонент готовності до проектування навчальних технологій складається з таких умінь:

1. Адаптувати загальну процедуру діяльності, визначену технологією, до реальних умов навчання;
2. Ставити розвивальні та навчальні цілі;
3. Розробляти комплекси навчальних завдань відповідно до різних рівнів засвоєння знань;
4. Мотивувати і стимулювати пізнавальну діяльність учнів;
5. Застосовувати різноманітні методи та форми організації навчання;
6. Установлювати зворотний зв'язок у

навчанні та здійснювати відповідну корекцію;

7. Оформляти технологічну карту.

Як зазначають І. Вачков і С. Дерябо, головна риса вміння – це здатність людини застосовувати свої знання, навички тощо з урахуванням вимог конкретної ситуації, що іноді називають «управління виконанням». Вони розрізняють технологічні уміння як здатність використовувати знання і навички у певній ситуації, стратегічні – використання з наявних у підструктурі уявлень найбільш адекватної у даній ситуації стратегії діяльності, та диспозиційні як здатність займати певну диспозицію по відношенню до ситуації на основі існуючої системи суб'єктивних ставлень [2, с. 90, 94]. З першого погляду, логічно було б назвати вміння, що утворюють процесуальну готовність, суто технологічними, водночас це буде не зовсім коректно. Серед них є вміння стратегічного характеру, пов'язані з плануванням діяльності і створенням концепції засвоєння навчального матеріалу. Також усі зазначені вміння мають нести в собі досвід переживання позитивних емоційних станів, пов'язаних з їх виконанням.

Розглянемо сформованість готовності педагогів професійного навчання до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій, згідно обґрунтованої структури за результатами констатувального етапу дослідження з теми НДР «Удосконалення особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічній освіті» (рис. 1).

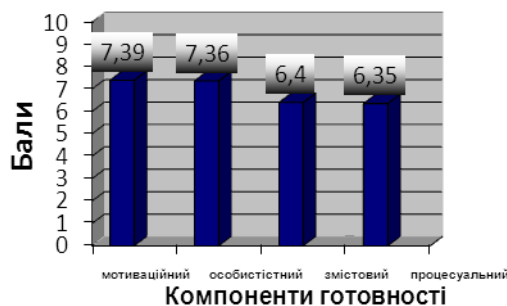


Рис.1. Готовність педагогів професійного навчання до застосування особистісно-розвивальних педагогічних технологій

З метою зіставлення різних кількісних показників застосовано їх стандартизацію, тобто переведення різнойменних кількісних показників до одного виду і заміна

індивідуальних значень показників стандартизованими, для збереження існуючих між показниками співвідношень. Зокрема, нами було застосовано 10-бальну

Г. Романова. Розвиток готовності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання

шкалу стенів, запропоновану Р. Кеттелом, яка має градації від 1 до 10, середнє значення 5,5 та стандартне відхилення. 2. Стандартизована шкала перетворювалася на рівні: 1,00-3,99 – низький, 4,00-6,99 – середній, 7-8,99 – достатній, 9,00-10,00 – високий.

Позитивним результатом можна вважати той факт, що в педагогів-практиків не спостерігається прояву низького рівня жодного компонента готовності. Отримані дані свідчать про те, що мотиваційний та особистісний компоненти готовності сформовані в них на достатньому рівні, тоді як змістовий та процесуальний – на середньому, що повною мірою не забезпечує здатність педагога адаптувати відомі технології до реального навчального процесу, збагачуючи їх авторськими елементами. Отже, існує потреба в цілеспрямованій підготовці педагогів до використання особистісно-розвивальних педагогічних технологій. Актуальними напрямами розв'язання цієї проблеми є навчання студентів – майбутніх педагогів та підготовка педагогів-практиків у процесі підвищення педагогічної кваліфікації.

З огляду на викладене, компонентами готовності педагога до запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання є такі: мотиваційний, що включає мотиви цієї діяльності (задоволення від самого процесу діяльності; прагнення до отримання результату діяльності; прагнення до винагороди діяльності; запобігання санкцій (покарання), які б загрожували у разі ухилення від діяльності або її неякісного виконання; бажання запроваджувати особистісно-розвивальні педагогічні технології; прагнення вдосконалюватися в цьому напрямі; готовність до взаємодії з учнями, колегами у процесі запровадження таких технологій) та професійну спрямованість викладачів;

особистісний, що включає рефлексивні здібності, основою яких є емпатія, здібності до самоуправління (до аналізу протиріч, прогнозування, цілепокладання, планування, оцінки якості, прийняття рішення, самоконтролю, корекції) та креативні здібності; змістовий, до якого входять знання ефективних для професійно-технічної освіти особистісно-розвивальних педагогічних технологій; знання основних категорій та понять технологічного підходу; знання моделі застосування педагогічної технології та усвідомлення її основних компонентів; знання психологічних умов застосування особистісно-розвивальних педагогічних технологій; процесуальний, що складається з стратегічних та технологічних умінь, зокрема: адаптувати загальну процедуру діяльності, визначену технологією, до реальних умов навчання; ставити розвивальні та навчальні цілі; розробляти комплекси навчальних завдань відповідно до різних рівнів засвоєння знань; мотивувати і стимулювати пізнавальну діяльність учнів; застосовувати різноманітні методи та форми організації навчання; встановлювати зворотний зв'язок у навчанні та здійснювати відповідну корекцію; оформляти технологічну карту.

Результати експериментального дослідження свідчать про те, що існує необхідність в організації спеціальної підготовки педагогів професійного навчання до застосування особистісно-розвивальних педагогічних технологій. Актуальними напрямами розв'язання цієї проблеми є навчання студентів – майбутніх педагогів та підготовка педагогів-практиків у процесі підвищення педагогічної кваліфікації.

У подальших дослідженнях планується вивчення рівнів сформованості готовності педагогів професійного навчання до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій.

Література

1. *Абдуллина О. А.* *Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования: Для пед. спец. высш. учеб. заведений. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Просвещение, 1990. – 141 с.*
2. *Вачков И. В., Дерябо С. Д.* *Окна в мир тренинга. Методологические основы*

субъектного подхода к групповой работе : учеб. пособие. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.

3. *Гура О. І.* *Педагогіка вищої школи: вступ до спеціальності : навч. посіб. – Київ : Центр навчальної літератури, 2005. – 224 с.*

4. *Дьяченко М. Н., Кандыбович Л. А.* *Психологические проблемы готовности к*

- деятельности. – Минск : БГУ, 1976. – 193 с.
5. *Колесніченко Л. А.* Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – К., 2004. – 219 с.
6. *Кузьміна Н. В.* Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. – М. : Высш. школа, 1990. – 118 с.
7. *Левитес Д. Г.* Автодидактика. Теория и практика конструирования собственных технологий обучения. – М. : Изд-во московского психолого-социального института; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 320 с.
8. *Леонтьев А. Н.* Деятельность. Сознание. Личность. – М. : Политиздат, 1977. – 302 с.
9. *Ломов Б. Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. – М. : Наука, 1984. – 444 с.
10. *Пейсахов Н. М.* Произвольные и непроизвольные компоненты психической саморегуляции // Теоретические и прикладные исследования психической саморегуляции: Тезисы докладов науч. конференции. – Казань : Изд-во Казанск. унта, 1975. – С. 67–78.
11. *Петровский В. А.* Личность в психологии: парадигма субъективности. – Ростов-на-Дону : Изд-во «Феникс», 1996. – 512 с.
12. *Платонов К. К.* Вопросы психологии труда. – М. : Медицина, 1970. – 264 с.
13. *Платонов К. К.* Структура и развитие личности. – М. : Наука, 1986. – 255 с.
14. *Савенкова Л. О.* Професійне спілкування майбутніх викладачів як об'єкт психолого-педагогічного управління : монографія. – К. : КНЕУ, 2005. – 212 с.
15. *Сидоренко Е. В.* Технологии создания тренинга. От замысла к результату. – СПб. : Издательство «Речь»; ООО «Сидоренко и Ко», 2007. – 336 с.
16. *Сисоєва С. О.* Педагогічна творчість: монографія. – Х.-К. : Книжкове видавн. «Каравела», 1998. – 150 с.
17. *Якунин В. А.* Педагогическая психология : учеб. пособие. – 2-е изд. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2000. – 639 с.

Реферат

Развитие готовности педагогических работников профессионально-технических учебных заведений к внедрению личностно-развивающих технологий обучения

Анна Романова,
доктор педагогических наук, профессор, заведующий лаборатории методик профессионального образования и обучения Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: готовность к деятельности, педагогическая технология, мотивы деятельности, профессиональная направленность педагога, профессиональные способности, знания, умения.

В статье обосновывается структура готовности педагогов профессионального обучения к внедрению личностно-развивающих технологий обучения. Данная готовность рассматривается как целостное внутреннее личностное образование, которое основывается на мотивах, личностных качествах, усвоенных профессионально значимых знаниях, умениях, навыках, способах деятельности, обеспечивающих эту деятельность. Структура готовности педагогов к внедрению личностно-развивающих технологий обучения включает такие компоненты, как: мотивационный, личностный, содержательный, процессуальный. Мотивационный компонент включает мотивы этой деятельности и профессиональную направленность преподавателей. Личностный – содержит рефлексивные способности, основой которых является эмпатия, способности к самоуправлению и креативные способности. В содержательный компонент входят знания эффективных для профессионально-технического образования личностно-развивающих технологий обучения; знание основных категорий и понятий технологического подхода и т.д. Процессуальный – состоит из комплекса умений, которые позволяют эффективное внедрение личностно-развивающих технологий обучения.

Abstract

Development of preparedness of teachers of vocational education institutions to introduction of the personal-developing learning technologies

Hanna Romanova,

D.Sc. in Pedagogy, Professor,

*head of Laboratory methods of vocational education and training
Institute of Vocational Education under the National Academy of
Pedagogical Sciences of Ukraine*

KEY WORDS:

readiness, pedagogical technology, the motives of activity, the professional orientation of a teacher, professional abilities, knowledge, skills.

The article substantiates the structure of the preparedness of teachers of vocational training to the implementation of the personal-developing learning technologies. This willingness is seen as a holistic internal personal education, which is based on the motives, personal traits, learned professionally significant knowledge, abilities, skills, methods, activities, providing this activity. The structure of the readiness of teachers to implement the personal-developing learning technologies includes components such as motivation, personal, meaningful and operational. Motivational component includes the motives of this activity and the professional profile of teachers. Personal – contains reflective abilities, which are based on empathy, ability to self-governance and creative abilities. To a substantial component includes the knowledge of effective vocational education personal-developing learning technologies; knowledge of the basic categories and concepts of the technological approach etc. Procedure component consists of a set of skills that allow effective implementation of the personal-developing learning technologies.

References

1. *Abdullin A. A.* General pedagogical preparation of teachers in the system of institutions of higher pedagogical education: For PED. spec. the high. textbook. institutions. – 2-e izd., Rev. and extra – M. : Education, 1990. – 141 p.
2. *Vachkov I. V., Daraba S. D.* Window into the world of training. Methodological basis of the subjective approach to group work : textbook. – SPb. : Speech, 2004. – 272 p.
3. *Gura A. I.* Pedagogics of higher school: introduction to speciality : the manual. – Kyiv : Center of educational literature, 2005. – 224 p.
4. *Dyachenko M. S., Kandybovich L. A.* Psychological problems preparedness activities. – Minsk : BSU, 1976. – 193 p.
5. *Kolesnichenko L. A.* Psychological peculiarities of self-regulation in the professional activities of managers: dys. ... cand. the course of studies. Sciences: 19.00.07 – K., 2004 – 219 p.
6. *Kuzmina N.* Professionalism of individual teachers and masters of production training. – M. : Vysh. shkola, 1990. – 118 p.
7. Lewites became popular automatic didactics. Theory and practice of designing their own learning technologies. – M. : Publishing house of the Moscow psihologo-social Institute; Voronezh : Publishing house NGO «MODEC», 2003. – 320 p.
8. *Leont'ev A. N.* The activity. Consciousness. The personality. – M. : Politizdat, 1977. – 302 p.
9. *Lomov B. F.* Methodological and theoretical problems of psychology. – M. : Nauka, 1984. – 444 p.
10. *Peisakhov N. M.* Voluntary and involuntary components of psychic self-regulation // Theoretical and applied research on psychic self-regulation: the Abstracts of reports of scientific conference. – Kazan : Izd-vo Kazansk. university, 1975. – P. 67–78.
11. *Petrovsky V. A.* Personality psychology: the paradigm of subjectivity. – Rostov-na-Donu : Izd-vo «Phoenix», 1996. – 512 p.
12. *Platonov K. K.* With psychology of labor. – M. : Medicine, 1970. – 264 p.
13. *Platonov K. K.* Structure and development of the personality. – M. : Nauka, 1986. – 255 p.
14. *Savenkova L. A.* Professional communication of future teachers as an object of psychological and pedagogical management : monograph. K. : Kyiv national economic University, 2005. – 212 p.
15. *Sidorenko E. V.* Technology training. From idea to results. – SPb. : Publishing house «Speech»; LLC Sidorenko and Co, 2007. – 336 p.
16. *Sysoeva S. A.* Pedagogical creativity : Monograph. – Kh.-K. : Portrait of vydawn. \ «Karavella», 1998. – 150 p.
17. *Yakunin V. A.* Educational psychology : textbook. – 2-e izd. – SPb. : Izd V. A. Mikhailova, 2000. – 639 p.

РОЗДІЛ IV

ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 37:006(4-15)

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЗАПРОВАДЖЕННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ РАМОК КВАЛІФІКАЦІЙ

Людмила Пуховська,

доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник

лабораторії професійного навчання на виробництві

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:
європейська
кваліфікацій,
Національна
кваліфікацій,
професійна освіта і
навчання, ринок праці,
порівняльний аналіз.

Реферат

Стаття присвячена аналізу Національних Рамок кваліфікацій, які в останнє десятиріччя стали ключовим інструментом модернізації й реформування професійної освіти і підготовки в Європі. Значним поштовхом до розгортання цього процесу стало прийняття Європейським Парламентом та Радою Європейської рамки кваліфікацій для навчання упродовж життя (The European Qualifications Frameworks for Lifelong Learning – EQF) (2008 р.).

Розкрито динаміку розбудови нового покоління Національних рамок кваліфікацій в країнах-членах та представлено їх загальні характеристики: головним пріоритетом Рамок є підтримка європейської та міжнародної порівнюваності; національні рамки розроблені відповідно до принципів Європейської рамки кваліфікацій та Рамки кваліфікацій європейського простору вищої освіти; всеохоплюючий характер Національних рамок свідчить про те, що вони розглядаються як інструмент упровадження стратегій навчання упродовж життя; запровадження Рамок є внеском у підтримку послідовного реформування у сферах професійної освіти та зайнятості; Рамки характеризуються прагматичним підходом до результатів навчання, Рамки відповідають потребам переважно сектора освіти і навчання й, частково, – потребам працівників та роботодавців.

На основі порівняльного аналізу щорічних Національних звітів країн-членів ЄС, які узагальнювалися і після певної експертної обробки й аналізу публікувалися Європейським Центром розвитку професійної освіти і навчання (2009, 2010, 2011, 2012-2013), виокремлено спільні тенденції та охарактеризовано особливості розвитку нового покоління Національних рамок кваліфікацій в країнах ЄС. Наголошено, що Національні рамки кваліфікацій в країнах ЄС не копіюють Європейську Рамку кваліфікацій, а стають частиною Національних кваліфікаційних систем, відображаючи національні контексти, цінності, традиції.

Національні Рамки кваліфікацій в останнє десятиріччя стали ключовим інструментом модернізації й реформування професійної освіти і підготовки в Європі. Значним поштовхом до розгортання цього процесу стало прийняття Європейським Парламентом та Радою Європейської рамки кваліфікацій для навчання упродовж життя (The European Qualifications Frameworks for Lifelong Learning – EQF) (2008 р.). У Рекомендаціях щодо її запровадження європейським країнам пропонувалися чіткі спільні дії по співвіднесенню національних кваліфікаційних рівнів із рівнями Європейської рамки кваліфікацій та розбудові упродовж кількох років нового покоління кваліфікаційних рамок, що будуть ґрунтуватися на національному законодавстві та професійній практиці, а також відповідати європейським стандартам і принципам забезпечення якості освіти.

Новий світ потребує нових

кваліфікацій. Це гасло висвітлює спектр проблем підвищення якості кваліфікаційних систем, зумовлених переходом до постіндустріального суспільства – суспільства знань. Вимоги нової парадигми суспільного розвитку викликали формування стратегії освіти упродовж життя, для реалізації якої в Європейському Союзі сформульовані й вирішуються такі завдання: забезпечення порівнюваності кваліфікацій, які отримують громадяни різних країн; розширення можливостей освоєння кваліфікацій, у тому числі шляхом поступового накопичення одиниць кваліфікації; визнання кваліфікацій, отриманих у ході попередньої трудової діяльності і в результаті формального, неформального та спонтанного навчання як основи ефективного ринку праці в Європі тощо.

Важливим етапом в євроінтеграційному поступі нашої країни

була розробка Національної рамки кваліфікацій з метою «введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців», яка була затверджена 23 листопада 2011 р. Постановою Кабінету Міністрів України. На часі розроблення нової професійно-кваліфікаційної системи, передусім деталізація Національної рамки кваліфікацій, розроблення наявних професійних і академічних кваліфікацій за визначеними секторами видів економічної діяльності відповідно до визначених стандартів тощо. Вивчення і осмислення європейського досвіду розбудови сучасних професійно-кваліфікаційних систем, передусім Національних рамок кваліфікацій, є цінним джерелом для наукового обґрунтування стратегій розвитку цієї сфери в Україні. Палітра доробків вітчизняних науковців, які працюють над різними аспектами професійної освіти і навчання в зарубіжжі, досить різнопланова. Її характеризують дослідження Н. Абашкіної, Н. Авшенюк, Н. Бідюк, Т. Десятова, Н. Дупак, А. Каплуна, Л. Локшиної, Л. Лук'янової, Н. Ничкало, О. Огієнко, Н. Пазюри, В. Радкевич, Г. Товканець, О. Щербак та ін. У різні роки вітчизняними вченими досліджувалась проблема стандартизації професійної освіти і навчання в розвинутих країнах. Проте в умовах стрімких інтеграційних процесів в межах Європейського Союзу кількісні та якісні характеристики феномена стандартизації постійно змінюються і розвиваються, потребуючи нових досліджень і узагальнень. Зокрема, у результаті цілеспрямованої політики до 2012 р. у країнах-членах прийнято Національні рамки кваліфікацій, співвіднесені з Європейською рамкою кваліфікацій. Цілісне їх дослідження крізь призму спільного та особливого є метою цієї статті.

Динаміка розбудови нового покоління Національних рамок кваліфікацій відображається у щорічних Національних звітах, що після узагальнення, експертної обробки й аналізу видавалися Європейським Центром розвитку професійної освіти і навчання в 2009 р. [1], 2010 р. [2], 2011 р. [3] та 2012-2013 рр. [4]. Особливо актуальними є матеріали останнього видання, що містить

«найсвіжіші» дані щодо розвитку Національних рамок кваліфікацій у Європі. Цінні й результати авторських досліджень з цієї тематики, зокрема в Європі НРК досліджували: Ханф, К. Бачтер, П. Денбостел, Д. Раффі, С. Алле та ін. Аналіз цих досліджень свідчить, що феномен НРК розглядається вченими як на прикладному, так і на теоретичному рівнях. Зішлемося на дослідження Д. Раффі [5], що містить аналіз історичних та професійних аспектів проблеми розробки й запровадження Національних рамок кваліфікацій у Європі. Аналізуючи сучасні національні рамки кваліфікацій в європейських країнах, учений наголошує на таких їх особливостях:

головним пріоритетом рамок є підтримка європейської та міжнародної порівнюваності;

рамки розроблені відповідно до принципів Європейської рамки кваліфікацій та Рамки кваліфікацій європейського простору вищої освіти;

всеохоплюючий характер національних рамок свідчить про те, що вони розглядаються в країнах як інструмент упровадження стратегій навчання упродовж життя;

запровадження рамок є внеском у підтримку послідовного реформування у сферах професійної освіти та зайнятості;

рамки характеризуються прагматичним підходом до результатів навчання, враховуючи витрати;

залучаючи до розробки широке коло зацікавлених сторін, рамки відповідають потребам переважно сектора освіти і навчання й частково – потребам працівників та роботодавців [5].

У дослідженні Європейського Центру розвитку професійної освіти і навчання, присвяченому аналізу Національних рамок кваліфікацій у 36-ти європейських країнах, виокремлено чотири етапи запровадження нового покоління кваліфікаційних рамок у Європі:

проектування і розроблення – обґрунтування, визначення цілей і структури національної рамки кваліфікацій, залучення до процесу зацікавлених сторін;

офіційне затвердження – різні інструменти: закони, постанови уряду, рішення міністерств та інших відомств.

Відносна сила цих рішень залежить від національного законодавчо-політичного контексту (деякі країни приймають закони частіше, ніж інші). Проте певна форма офіційного затвердження все ж важлива. Відсутність чіткого мандату призвела у деяких країнах до значних затримок у запровадженні НРК і співвіднесенні їх із Європейською рамкою кваліфікацій;

початковий етап упровадження – досягнення цього етапу означає, що рамка починає впроваджуватися і її принципи активно проголошуються й застосовуються. Ключовим завданням цього етапу є донесення мети та доданої вартості Рамки до

кінцевих користувачів;

поглиблений етап упровадження – НРК є важливою і невід’ємною частиною національної системи освіти і навчання, дає користь кінцевим користувачам, звичайним людям та роботодавцям [4].

Циклічність цього процесу наочно представлено на рис. 1, головна ідея якого полягає у наголосі на важливості безперервного розвитку Національних рамок та неможливості їх цілковитої реалізації. Деякі з Національних рамок, зокрема британські, вже кілька разів проходили повні цикли.



Рис. 1. Етапи розвитку Національних рамок кваліфікацій

За даними Національних звітів за 2012 рік, більшість європейських країн розробили національні рамки кваліфікацій і перейшли до початкового етапу впровадження. Якщо раніше (на етапах проектування й розробки та офіційного затвердження) робився наголос на структурі рамок (кількість рівнів, дескриптори, обсяг), то нині наголошується на: законодавчому й нормативно-правовому забезпеченні; ролі інституцій, які здійснюватимуть упровадження (включаючи національні координаційні центри Європейської рамки кваліфікацій); координації зацікавлених сторін та питань фінансування тощо.

Згідно з Національними звітами,

початкові етапи проектування і розроблення практично завершені в усіх країнах-членах ЄС. При цьому деякі країни вже здійснили певну апробацію у деяких секторах ринку праці. На кінець 2012 р. на цьому етапі перебували з різним рівнем поглиблення Греція, Румунія, Сербія, Швеція і Швейцарія.

Етап офіційного затвердження НРК у 2012 р. пройшли більшість країн – всього було затверджено (законами, постановами уряду або іншими нормативно-правовими документами) 24 Національні рамки кваліфікацій. Офіційна основа НРК залежить від національного контексту, культури прийняття політичних рішень та

механізмів управління.

Свідченням переходу до етапу впровадження НРК є досягнення домовленостей щодо розподілу обов'язків та функцій між зацікавленими сторонами. Наприклад, у Австрії, не зважаючи на те, що цей процес розпочався ще в 2009 р. і відбулася ретельна апробація НРК, перехід до етапу впровадження був унеможливлений відсутністю погодженості між зацікавленими сторонами щодо співвіднесення кваліфікацій з рівнями. Те саме трапилося і з Бельгійською (Фландрія) рамкою, коли неузгодженість із соціальними партнерами щодо співвіднесення рамки з професійними кваліфікаціями зупинила процес її запровадження. Проте нині домовленості досягнуті, і процес впровадження НРК рухається досить швидко. Успішне завершення переговорів зміцнило позицію рамки – соціальні партнери залучені сповна, хоч із великою затримкою.

Експерти виокремили дві групи країн, які відрізняються рівнем впроваджувального процесу. Перша група – Франція, Ірландія, Мальта та Об'єднане Королівство – досягли розвинутої стадії впровадження (an advanced operational stage) НРК. Національні рамки у цих країнах були використані органами управління професійної освіти і навчання та ринком праці для структурування інформації, розробки й запуску баз даних кваліфікацій для кінцевих споживачів, включаючи майбутніх і нинішніх працівників, роботодавців та ін. Деякі з рамок, наприклад, англійська і французька, пішли далі у регулюванні кваліфікацій та у визначенні вимог щодо їх якості, а також у відборі необхідних кваліфікацій.

Друга група, яка включає 10 країн (Бельгія (Фландрія), Данія, Естонія, Німеччина, Ісландія, Латвія, Литва, Люксембург, Нідерланди і Португалія) лише розпочала початковий етап впровадження. Ці країни зараз працюють над практичним впровадженням НРК: започатковують секретаріати, управлінські структури, обговорюють роль та додану вартість урахування неформальних і особистих кваліфікацій тощо.

Наприклад, у Португалії зроблено три кроки для впровадження Національної

рамки кваліфікацій:

розроблено нову інституційну модель для підтримки становлення національної системи освіти й рамки кваліфікацій. Для координації впровадження освітньої політики та розробки системи визнання, підтвердження і сертифікації компетенцій у 2007 р. засновано (у підпорядкуванні Міністерства праці і соціальної єдності та Міністерства освіти) Національну агенцію кваліфікацій (нині – Національна агенція кваліфікацій та професійної освіти і навчання);

створено у 2007 р. національний каталог кваліфікацій як стратегічний управлінський інструмент для кваліфікацій професійної освіти і навчання на рівнях, які не сягають вищої освіти (for non-higher national qualifications);

в НРК інтегровано систему визнання неформального й інформального навчання.

Досягнувши початкового етапу впровадження, НРК Португалії тепер включає всі національні кваліфікації. Національна база даних структурована відповідно до рівнів НРК, що робить рамку зрозумілою користувачам. До процесу впровадження рамки залучені освітні структури. Викликом є подальше поширення інформації щодо НРК до широких кіл населення, особливо на ринку праці, де НРК поки що залишається невідомою [6].

Як показало дослідження, особливістю запроваджувального процесу Національних Рамок кваліфікацій нового покоління в країнах ЄС є те, що він супроводжується у кожній країні спеціально відкритими **національними координаційними центрами Європейської рамки кваліфікацій**. На необхідності відкриття таких центрів для «розмови на одній хвилі» щодо складних систем національних кваліфікацій наголошувалося в Європейських Рекомендаціях про запровадження ЄРК.

Вони міцно увійшли в інституційну основу впроваджувального процесу НРК у всіх країнах ЄС, не зважаючи на значні відмінності у відповідальних міністерствах та інституціях. Так, у той час, коли більшість інституцій – національних координаційних центрів – функціонують при Міністерствах освіти, у Бельгії

(франкомовна спільнота) й Італії – при Міністерствах праці. У деяких країнах, наприклад, Португалії і Словенії, обидва міністерства здійснюють управління агенціями професійної освіти і навчання, які виконують функції національних координаційних центрів Європейської рамки кваліфікацій. Лише у Латвії Національний

координаційний центр розміщений при національному Центрі, який входить у Європейську мережу інформаційних центрів (ENIC). У Німеччині Центр засновано як спільну ініціативу Федерального уряду і Земель, а у Франції його завдання виконує Національний комітет професійної сертифікації тощо (табл. 1).

Таблиця 1.

Інституційна основа національних координаційних центрів Європейської рамки кваліфікацій у різних країнах Європи

Міністерство освіти	Національна агенція забезпечення якості	Агенція освіти / кваліфікацій	Агенція професійної освіти і навчання	Організація, відповідальна за інтернаціоналізацію/ міжнародне співробітництво
Кіпр	Бельгія (Фландрія)	Естонія	Італія	Австрія
Болгарія	Норвегія	Англія / Північна Ірландія	Литва	Данія
Хорватія		Чехія	Нідерланди	Ліхтенштейн
Ісландія		Фінляндія	Португалія	Польща
Люксембург		Угорщина	Словенія	
Іспанія		Ірландія	Швеція	
		Мальта	Швейцарія	
		Румунія		
		Туреччина		

Таблиця показує, що жоден із запропонованих варіантів не переважає серед країн Європи. Деякі країни обрали інституції під управлінням Міністерств праці. Варто також зазначити, що інституції, зорієнтовані на професійну освіту і навчання, відіграють важливішу роль, ніж інституції вищої освіти. Більшість із них інтегровані у національні кваліфікаційні структури і, як мінімум, можуть сприяти впровадженню рамок на технічному та адміністративному рівнях.

Серед істотних характеристик Національних рамок кваліфікацій нового покоління у країнах ЄС доцільно виокремити їх **спрямованість на забезпечення узгодженості й наступності між підсистемами кваліфікацій**, наприклад, кваліфікаціями в системі вищої освіти, освіти дорослих, шкільної освіти і,

особливо, професійної освіти й навчання. Учені називають це з'єднувальною функцією НРК. Адже поліпшення зв'язків і місточків між рівнями й типами кваліфікацій із самого початку було і залишається одним із провідних завдань запровадження рамок кваліфікацій. Ключовим завданням нових рамок вважається уникнення глухих кутів і заохочення вертикального й горизонтального руху.

Прикладом у цьому напрямі може бути НРК Шотландії, при розробці якої було докладено багато зусиль для передбачення і створення кращих умов для руху й розвитку фахівців. Зокрема, за останні роки багато зроблено для виокремлення різних напрямів руху студентів у певних галузях. Університети зобов'язані резервувати кілька місць для студентів з нетрадиційним

навчальним досвідом (без сертифікатів про отримання загальної середньої освіти тощо). Зрозуміло, що ця стратегія виходить за межі повноважень НРК, проте рівні Шотландської НРК передбачають врахування попереднього навчального досвіду людей і відображають можливі напрями навчання [7].

Аналогічний досвід є й в інших країнах. Більш того, налагодження діалогу та співпраці між представниками різних підсистем освіти і навчання вважається першим кроком у запровадженні НРК нового покоління. Очікується, що це допоможе виявити спільні проблеми та знайти способи їх вирішення. За останні роки в Європі напрацьовано позитивний досвід роботи міжгалузевих робочих і цільових груп під час проектування й розроблення НРК. У багатьох країнах ця діяльність об'єднала зацікавлені сторони, які раніше не спілкувалися і не взаємодіяли. Наприклад, Національний координаційний центр в Німеччині складається з шести членів, включаючи представників Міністерства освіти і досліджень та Федерального міністерства економіки й технологій, постійної конференції міністрів освіти та культури Земель і конференції міністрів економіки Земель. Його головна функція передбачає моніторинг розподілу кваліфікацій для забезпечення узгодженості у загальній структурі Рамки. Координаційний центр забезпечує також, за необхідності, участь інших міністерств, соціальних партнерів, представників бізнес-структур та зацікавлених асоціацій. Робоча група з розроблення Німецької НРК у повному складі функціонує як консультативний орган.

У деяких країнах запровадження Національних рамок кваліфікацій нового покоління безпосередньо сприяє проведенню інституційних реформ. Такі реформи проходять в Ірландії, Швеції, Румунії, Португалії та інших країнах. Здебільшого, вони спрямовуються на об'єднання різних інституцій, дотичних до розбудови нової кваліфікаційної системи. Показовим є досвід Ірландії, де Національна рамка кваліфікацій функціонує під контролем національного Центру підтвердження кваліфікацій (National Qualifications Authority of Ireland – NQAI),

починаючи ще з 2001 р. Крім того, у країні функціонували дві Ради для акредитації навчальних програм – Рада подальшої освіти і навчання (Further Education and Training Awards Council – FETAC) і Рада вищої освіти і навчання (Higher Education and Training Award Council – HETAC). Відповідно до закону про кваліфікації та забезпечення якості, в листопаді 2012 р. в Ірландії була створена Ірландська агенція з питань кваліфікації і забезпечення якості (Quality and Qualifications Ireland – QQI), яка об'єднала всі інституції, отримавши нові статутні обов'язки. Не випадково, що Ірландія після більше, ніж десяти років розроблення національної рамки, робить вибір на користь єдиного кваліфікаційного органу. Адже злиття раніше існуючих органів, насамперед, відображає структуру і принципи комплексної НРК та сприятиме подальшому розвитку і впровадженню Рамки кваліфікацій.

Інтенсивність процесів запровадження Національних рамок кваліфікацій значною мірою залежить від двох параметрів – від розбудови нормативно-правового поля та від ступеня залученості в ці процеси зацікавлених сторін. Дослідження показало, що:

сформована протягом досить короткого періоду нормативно-правова база щодо Національних рамок кваліфікацій у країнах ЄС гнучко відреагувала на суспільні зміни і європейські вимоги до рівня професійності виробничого персоналу;

на законодавчому рівні у кожній із досліджуваних країн було скоординовано зусилля зацікавлених сторін у прийнятті та впровадженні Національних рамок кваліфікацій;

участь зацікавлених сторін (суб'єктів сфери праці) в розробленні та запровадженні Національних рамок кваліфікацій варіюється за ступенем інституалізації та повноважень.

Проведений аналіз НРК Європейських країн дає можливість виокремити деякі їх спільні характеристики. Європейські вчені розгорнули гостру дискусію на тему «Вперед – до Європейської національної рамки кваліфікацій», в ході якої все чіткіше окреслюються такі спільні риси всіх рамок:

НРК в основному розроблені як

комплексні рамки, що включають усі рівні і типи кваліфікацій;

більшість країн започаткували 8-рівневі НРК, де навчальні результати описуються в категоріях знань, умінь, компетентностей;

структурна збіжність (подібність) НРК є передумовою міжнародної порівнюваності рамок;

НРК часто розглядаються як частина національної стратегії освіти упродовж життя, сприяючи визнанню неформальної та спонтанної освіти й навчання та розширюючи рамки формальної освіти тощо.

Європейський досвід запровадження Національних рамок кваліфікацій нового покоління містить велику кількість конструктивних ідей, цінних для України. Передусім, це ідеї щодо безперервного розвитку Національних рамок кваліфікацій і неможливості їх цілковитої реалізації; щодо розбудови інституційної основи впроваджувального процесу (відкриття Національних координаційних центрів

ЄРК); щодо діяльності національних, галузевих і регіональних рад як інструменту взаємозв'язку ринку праці та освіти тощо.

Важливо наголосити на тому, що Національні рамки кваліфікацій у країнах ЄС не копіюють Європейську Рамку кваліфікацій, а стають частиною Національних кваліфікаційних систем, відображаючи національні контексти, цінності, традиції. Особливо виразно це демонструють дескриптори, які використовуються в Національних рамках кваліфікацій. Якщо одна група країн використала в своїх Національних рамках кваліфікацій лише дескриптори Європейської рамки, а саме: «знання», «уміння» й «компетенції», то інша – вдалась до розширення й урізноманітнення спектра дескрипторів (комунікативна, навчальна, професійна й соціальна компетенції, автономність, відповідальність тощо). Таким чином, категорія «компетенції» у різних національних контекстах визначалась з врахуванням державних пріоритетів і суспільних орієнтацій.

Література

1. The development of national qualifications frameworks in Europe. September 2009. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2009. – 115 p.

2. The development of national qualifications frameworks in Europe. August 2010. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2010. – 200 p.

3. Development of national qualifications frameworks in Europe. October 2011. – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. – 340 p.

4. Analysis and overview of NQF developments in European countries [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications/21311.aspx>.

5. Raffe D. What is evidence for the impact of National Qualifications

frameworks?// Comparative education, 2012.- [Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03050068.2012.686260>

6. Ministry of Science, Technology and Higher Education. The framework for higher education qualifications in Portugal. – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dges.mctes.pt/NR/rdonlyres/90DBE647-5CB6-4846-B88F-101180D9E425/4933/FHEQPortugal_22Nov_2010.pdf.

7. Annual report. CEDEFOP Working Paper No 17. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.CEDEFOP.europa.eu/EN/Files/6117_en.pdf.

Реферат

**Европейский опыт внедрения национальных рамок
квалификаций**

Людмила Пуховская,

*доктор педагогических наук, профессор; ведущий научный
сотрудник лаборатории профессионального обучения
на производстве Института профессионально-технического
образования НАПН Украины*

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: европейская
рамка квалификаций,
Национальная рамка
квалификаций,
профессиональное
образование и
обучение, рынок труда,
сравнительный анализ.

Статья посвящена анализу Национальных Рамок квалификаций, которые в последнее десятилетие стали ключевым инструментом модернизации и реформирования профессионального образования и подготовки в Европе. Значительным толчком к развертыванию этого процесса стало принятие Европейским парламентом и Советом Европейской рамки квалификаций для обучения в течение жизни (The European Qualifications Frameworks for Lifelong Learning - EQF) (2008).

Раскрыто динамику развития нового поколения Национальных рамок квалификаций в странах-членах и представлены их общие характеристики: главным приоритетом Рамок является поддержка европейской и международной сопоставимости; национальные рамки разработаны в соответствии с принципами Европейской рамки квалификаций и Рамки квалификаций европейского пространства высшего образования; всеобъемлющий характер Национального рамок свидетельствует о том, что они рассматриваются как инструмент внедрения стратегий реформирования в сферах профессионального образования и занятости; Рамки характеризуются прагматичным подходом к результатам обучения, Рамки соответствуют потребностям преимущественно сектора образования и обучения и, частично, - потребностям работников и работодателей.

На основе сравнительного анализа ежегодных Национальных отчетов стран-членов ЕС, которые обобщались и после определенной экспертной обработки и анализа публиковались Европейским Центром развития профессионального образования и обучения (2009, 2010, 2011, 2012-2013), выделены общие тенденции и охарактеризованы особенности развития нового поколения национальных рамок квалификаций в странах ЕС. Отмечено, что Национальные рамки квалификаций в странах ЕС не копируют Европейскую Рамку квалификаций, а становятся частью Национальных квалификационных систем, отражая национальные контексты, ценности, традиции.

Abstract

**European experience of national qualifications frameworks:
implementation**

Lyudmyla Puhovska,

*Ph.D. in Pedagogy, leading research fellow of the Laboratory for for
industry-based vocational training, Institute of Vocational Education
under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

KEY WORDS:
european qualifications
framework, national
qualifications
framework, vocational
education and training,
labour market,
comparative analysis

The article is dedicated to the analysis of national qualifications frameworks, which became in the last decade the key instrument of modernizing and reforming the vocational education and training in Europe. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (2008) adoption by the European Parliament and European Council was a significant impulse for the development of this process.

The dynamics of a new generation of national qualifications frameworks development in EU member states is revealed and their general characteristics are presented: a key priority of the frameworks is to support European and international comparability; national frameworks are designed according to principles of the European qualifications framework and the Framework of qualifications in the European higher education area; the comprehensive character of national frameworks indicates that they are seen as key instruments supporting lifelong learning strategies implementation; frameworks implementation is an contribution to support the successive reforming in the spheres of vocational education and employment; frameworks are characterized by a pragmatic approach to learning outcomes; frameworks mainly meet the needs of education and training sector and partly the needs of employees and employers.

Common trends are enlightened and development peculiarities of a new generation of national qualifications frameworks in EU member states are characterized based on comparative analysis of the EU member states annual national reports, which were generalized and after some expert processing and analysis published by the European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) (2009, 2010, 2011, 2012-2013). It is emphasized that national qualifications frameworks in the EU do not copy the European qualifications framework, but become parts of national qualifications systems reflecting the national contexts, values and traditions.

УДК 377-057.876

ДЕЯКІ ТЕНДЕНЦІЇ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИКІВ В УКРАЇНІ В ІСТОРИКО-ФІЛОСОФСЬКОМУ ДИСКУРСІ

Андрій Селецький,

кандидат історичних наук, доцент,

*провідний науковий співробітник лабораторії професійного навчання на виробництві
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

КЛЮЧОВІ СЛОВА:

підготовка каліфікованих робітників, професійно-технічна освіта, професійне навчання, тенденція, категорії філософії.

Реферат

Стаття містить спробу історико-філософського аналізу деяких тенденцій розвитку системи професійної підготовки кваліфікованих робітників України за часів незалежності.

Використовуючи філософський зміст поняття «тенденція» та застосувавши співвідносні категорії філософії (можливості і дійсності, необхідності і випадковості, історичного і логічного тощо), зроблено спробу аналізу та пізнавальної операції порівняння сучасних тенденцій професійно-технічної освіти з напрямками розвитку галузі, що панували за радянської доби та тривають у нових соціально-економічних умовах.

Генезис системи професійної підготовки розглядається як діалектичний процес поступової втрати притаманних ознак минулого та набуття нових рис, зумовлених взаємодією об'єктивних і суб'єктивних чинників.

Встановлено, що гранично загальні, фундаментальні поняття філософії, які відображають найістотніші, закономірні зв'язки і відносини реальної дійсності і пізнання, сприяючи досягненню вищого щабля наукового узагальнення, забезпечують можливість всебічного розкриття та адекватного аналізу явищ та процесів, які точаться нині всередині цієї галузі освіти. Такий підхід, зокрема, дає змогу подолати недоліки розгляду, властиві приватним наукам, що можуть потерпати від невиправданої звуженості контексту, перебільшеної описовості та недостатньої глибини осягнення проблеми, що, в свою чергу, призводить до поверхневих висновків.

Обґрунтовано, що застосування категоріального апарату філософії створює умови для встановлення об'єктивних ознак тенденцій розвитку професійно-технічної освіти з огляду на ступінь їх важливості, динаміку, терміни дії, особливості перебігу, характер результатів і наслідків.

Доведено, що з урахуванням практичної спрямованості наукового аналізу застосування співвідносних категорій сприятиме культивуванню прогресивних, інноваційних тенденцій, згортанню або припиненню дії регресивних, небажаних або шкідливих тенденцій.

Сформульовано висновок про те, що завдяки створенню специфічно стійкої організації процесу мислення та здатності до відтворення найістотніших властивостей явищ, категорії філософії у їх сукупності є досконалим інструментом пізнання існуючих та прогнозування можливих тенденцій розвитку вітчизняної і світової освітніх систем.

Серед широкого кола проблематики історико-педагогічного пізнання існує цілий ряд сюжетів, об'єктивний розгляд яких потребує подолання обмежень приватної науки і застосування до їх аналізу категорій філософії. З огляду на це перехід у філософську площину дослідницької діяльності з метою встановлення гносеологічних коренів певних процесів і явищ з історії та сьогодення професійної підготовки робітників в Україні зумовлює використання властивого філософії наукового інструментарію. Продуктивність такого звернення зумовлюється тим, що за самою своєю природою філософія виконує особливу світоглядну та методологічну функції, які у повному обсязі не перебирають на себе ні окремі спеціальні науки, ані сукупність конкретно-наукового знання в цілому.

Вдаючись до такого твердження, варто також зауважити, що розширення

горизонту та підвищення рівня наукового аналізу конкретного процесу у його генезисі умотивоване не штучністю способу формулювання проблеми у якості філософської, а винятково складністю, суперечливим характером перебігу, неоднозначністю змісту історичного явища або проблеми, розкриття яких залишає необхідність більшої конкретизації, визначеності та узагальнення поза рамками приватної наукової дисципліни.

Філософський підхід у оцінці явищ допомагає уникнути перекручень у визначенні спрямованості дослідження, сприяє усуненню помилкового або свідомо кон'юнктурного зловживання окремими науковцями ілюстративно-описовою метою та неприпустимим захопленням відповідями на питання «як?» замість ретельних пошуків інколи незручних відповідей на глибинне запитання «чому?». Не є секретом, що деякі історики,

економісти, соціологи, обираючи неускладнені шляхи, обмежують своє завдання лише встановленням, описом фактів, перебігом подій і т. п. У цьому випадку ігнорування питання «чому?» дуже часто призводить до відмови від критичного аналізу в оцінці соціальних та економічних явищ і, як результат, спрощеного, поверхового або навіть помилкового висновку.

Саме тому виникає потреба у зверненні до універсальних міждисциплінарних законів та властивого їм категоріального апарату, якими завжди оперувала філософська наука.

У науковій літературі знайшли відображення різні аспекти сучасних тенденцій розвитку професійної освіти і навчання: соціально-економічні і політичні умови створення системи професійно-технічної освіти (В. Баранов, В. Веселов, Н. Глазунова, В. Злобіна, Є. Осовський, М. Пузанов, Г. Терещенко), базові засади функціонування системи професійної підготовки робітників (С. Батишев, В. Болотов, А. Веселов, В. Головінов, Т. Ломакіна), перебіг та характерні риси різних етапів її розвитку (О. Аніщенко, В. Гайдукевич, В. Зайчук, Н. Іванцова, А. Каплун, О. Коханко, І. Лікарчук, О. Падун, О. Щербак), проблеми пошуку шляхів реформування й модернізації галузі, в тому числі процеси трансформації професійної освіти і навчання (Т. Десятов, А. Криклій, Н. Ничкало, В. Радкевич, О. Сухомлинська, філософські основи та концептуальні засади розвитку безперервної освіти та її окремих ланок (В. Андрущенко, І. Бичко, М. Євтух, Ю. Зіньковській, І. Зязюн, В. Кремень, В. Луговий, М. Михальченко, А. Новіков, В. Ткаченко).

Беручи до уваги складність проблем та суперечливість протікання багатьох процесів у сфері підготовки кваліфікованих робітників, вважаємо доцільним застосувати співвідносні філософські категорії до аналізу тенденцій розвитку професійно-технічної освіти України за часів її незалежності.

Приступаючи до розв'язання цього завдання, варто пам'ятати, що розгляд проблем історичної науки крізь призму філософських понять і категорій зумовлює певну специфіку алгоритму пошуку, яка

пов'язана з високим ступенем взаємопроникнення філософських проблем, а також засобів їх вирішення. Іншими словами, спроба аналізу явища засобами філософії як науки створює необхідність використання цілого арсеналу категорій, понять та законів, які тісно пов'язані між собою та впливають одне на одного. Тому з метою оптимізації цієї розвідки використаємо лише істотні та неопосередковані категорії. Серед них найбільш важливими, такими, які якнайкраще можуть схарактеризувати тенденції розвитку галузі професійної підготовки, є категорії можливості і дійсності, необхідності і випадковості. Суть останніх допоможуть розкрити категорії закону, явища, причинності, статистичні і динамічні закономірності та ціла низка інших категорій і понять, що мають поглибити сприйняття сформульованої проблеми і до яких ми будемо звертатися в міру необхідності.

Перш за все визначимося з понятійним апаратом. У цьому зв'язку загальнонаукове значення поняття «тенденція» (від лат. *tendo* – спрямовую, прямую; пізньлат. *tendentia* – спрямованість) не викликає у наш час неоднозначного розуміння і тлумачиться найбільш використовуваними словниками іншомовних слів (наприклад, Л. Пустовіт, С. Морозова, О. Мельничука) та іншими довідниковими виданнями як напрям розвитку чого-небудь, спрямованість розвитку будь-якого явища або процесу [1, 2, 4].

У суспільно-економічному житті, суспільствознавстві тенденції слугують формою прояву законів та закономірностей суспільного розвитку. Причому їхньою особливістю є те, що в одному й тому ж явищі можуть міститися різні і навіть протилежні тенденції.

Наступною посилкою філософська наука вважає можливість існування подібних тенденцій розвитку у подібних або споріднених за походженням системах.

Нарешті, одним з важливих завдань як історичного, так і структурно-функціонального аналізу будь-якого об'єкта, що знаходиться у стані розвитку, є з'ясування, обґрунтування та виділення головної, пануючої тенденції.

Виходячи з цього, основою осягнення провідних тенденцій об'єкта, явища або процесу виступає з'ясування діалектики можливості і дійсності, необхідності і випадковості [3, 4].

Співвідносні філософські категорії можливості і дійсності характеризують два основні щабля в становленні і розвитку предмета або явища. У цьому співвідношенні можливість виражається у наявності умов виникнення предмета, а дійсність виражає об'єктивно існуючий предмет як результат реалізації деякої можливості, а у широкому сенсі – сукупність усіх реалізованих можливостей. Процес переростання можливості у дійсність у нашому вивченні має вигляд свідомої людської діяльності, а також відкриває шлях до можливостей наступного, вищого рівня. На реалізацію тієї чи іншої можливості впливає не тільки цілий спектр різноспрямованих інтересів людей, груп, класів, партій, а також, звичайно, дія економічних законів, ступінь економічної спроможності та рівень соціального стану суспільства. Чисельна міра можливості виражається за допомогою поняття вірогідності.

Таким чином, коли у суспільному житті виникають різні можливості, то і різні за спрямуванням співтовариства людей як свідомі активні істоти здійснюють вибір тих із них, які в найбільшій мірі відповідають власним або корпоративним потребам, інтересам, ціннісним установкам і діють відповідно цьому вибору, перетворюючи можливість у дійсність.

Сукупність умов виникнення, існування і розвитку характеризує категорія необхідності. Ця категорія конкретизує уявлення про характер залежності явища, виражає різні аспекти, типи зв'язків, ступінь його детермінованості. У нашій розвідці необхідність визначає спосіб перетворення можливості у дійсність, за яким у визначеному об'єкті на дійсність перетворюється тільки одна можливість.

Під випадковістю філософська наука розуміє відображення в основному зовнішніх, неістотних, нестійких, одноразових зв'язків дійсності, результат перехрещення незалежних причинних процесів, подій. Щодо предмета нашого дослідження, випадковість – це спосіб

перетворення можливості у дійсність, при якому в даному об'єкті, за визначених умов є кілька різних можливостей, що можуть перетворитися в дійсність, але реалізується тільки одна з них.

Випадковість також є причинно-зумовленою, як і необхідність, але відрізняється від неї особливістю своїх причин. Вона виникає в результаті дії віддалених, нерегулярних, тимчасових, незначних, дрібних причин або одночасного впливу комплексу складних причин і характеризується неоднозначністю, невизначеністю свого протікання. Однаковий комплекс причин може зумовлювати необхідні процеси на одному структурному рівні, в одній системі зв'язків й одночасно спричиняти випадковості на іншому рівні або в іншій системі зв'язків.

Залежно від ступеня детермінованості, причин виникнення, форм прояву, структури і характеру дії, а також практичного визначення головних і другорядних тенденцій розвитку професійної підготовки, ця пара категорій розділяється на об'єктивні і суб'єктивні, істотні і неістотні, за мірою фундаментальності, складності, внутрішні і зовнішні, сприятливі і несприятливі тощо.

Важливим посиленням у нашому випадку серед наведених характеристик є те, що у реальній дійсності необхідність і випадковість ніколи не існують у «чистому» вигляді, а кожне явище має в собі як необхідні, так і випадкові моменти у їх взаємопроникненні.

Закінчуючи розгляд деяких філософських підходів зауважимо, що наукове розроблення історії професійно-технічної освіти після набуття незалежності України крізь призму дії співвідносних філософських категорій допоможе неупередженому досліднику сформулювати адекватні висновки та відповіді на ряд важливих запитань. Чому одні тенденції розвитку галузі опинилися основними, інші – другорядними та, незважаючи на свою очевидну привабливість і безперечні переваги, не розвинулися в провідні або зникли з арсеналу можливих альтернатив? За яких об'єктивних та суб'єктивних причин гальмується позитивна динаміка трансформаційних перетворень, уособлена у суперечливому вирі взаємодії та боротьби

тенденцій? Чому за наявності умов та можливостей прогресивного розвитку у певних проміжках часу перемагають другорядні або навіть регресивні тенденції? Чи може бути продуктивним суб'єктивне коригування тенденцій або штучне створення уявних напрямів розвитку? Чому свідомо діяльність людей, спрямована на прискорення прогресивних та демонтаж залишкових або шкідливих тенденцій розвитку галузі, не дає сьогодні бажаних результатів?

Отже, звернемося до аналізу безпосередніх подій. Після проголошення незалежності наша держава стала на шлях створення національної системи освіти, основу якої складають Конституція та Закони України.

У висвітленні перебігу цього етапу професійної підготовки робітників зупинимось на визначенні його головних тенденцій.

Професійно-технічна освіта незалежної України як споріднена форма минулої системи зберегла чимало ознак радянської системи підготовки робітничих кадрів.

Разом з тим процес подальшого розвитку системи характеризувався поступовою втратою притаманних ознак минулого та набуттям нових рис, які зумовлювалися соціально-економічними і політичними процесами, що точилися в країні після набуття незалежності.

Серед специфічних факторів політичного, економічного і соціального життя, які зумовили появу нових тенденцій розвитку системи професійно-технічної освіти України, були: зміна типу економіки; реструктуризація народного господарства; формування ринку робочої сили; формування нових уявлень про кваліфікацію; очікувані високі темпи впровадження науково-технологічної революції у виробництво; формування елементів нового інформаційного простору.

У 1996 р. в Україні було прийнято Конституцію, яка проголосила нові політичні, соціальні та економічні цінності, що, у свою чергу, сприяло перегляду основних засад і цілей функціонування системи підготовки робітничих кадрів.

Після проголошення державної незалежності принципово нову роль у

державотворчих процесах почали відігравати регіони нашої держави, куди перемістилися основні процеси соціального та економічного життя, що зумовило необхідність перерозподілу функцій між центром та регіонами в управлінні цими процесами.

Освіта України з перших днів незалежності потребувала перебудови у неперервну систему освітніх ланок, при здійсненні якої повинна змінитися й система підготовки робітників.

Зміна ролі та місця підприємств у економічних процесах країни спричинила втрату ними стимулів як до укладання угод із закладами профтехосвіти, так і до самостійної організації професійного навчання.

Зупинимось на стійких успадкованих системоутворюючих ознаках, які зумовлювалися тенденціями розвитку, успадкованими від радянської системи підготовки робітничих кадрів. Ці базові ознаки, впливаючи зі сфери необхідних атрибутів соціалістичної системи господарювання, визначали головні тенденції всієї галузі підготовки кваліфікованих робітників в Україні як складовій частині СРСР. Заміна державних трудових резервів системою професійно-технічної освіти, а також фундаментальні підвалини подальшого функціонування цієї новоствореної системи зумовлювалися екстенсивним типом розвитку економіки Радянського Союзу, низьким рівнем продуктивності праці в народногосподарському комплексі і, як наслідок цього, прогресуючою потребою у великій кількості робітників різної кваліфікації. Забезпечуючи кількісний характер свого розвитку, держава спрямовувала необґрунтовано значні сили, засоби та ресурси на здійснення підготовки робітничих кадрів у завищених обсягах. Проголошені партійними з'їздами завдання інтенсифікації виробництва, перетворення науки на продуктивну силу суспільства тощо, уособлюючи собою вектор необхідного, не потрапляли у системне практичне розроблення, а лише поповнювали пропагандистський арсенал відповідними моменту ідеологічно забарвленими гаслами.

Отже, головними тенденціями

розвитку радянської системи професійно-технічної освіти були такі: великі кількісні параметри, що виявлялися у значному збільшенні закладів освіти, які готували кваліфікованих робітників; непомірне зростання учнівського контингенту таких закладів; існування розгалуженої мережі допоміжних установ та організацій, які забезпечували їхню життєдіяльність; невинувато часта зміна структури системи професійно-технічної освіти; використання цієї системи у якості інструменту ідеологічного впливу на підростаюче покоління; малоєфективне експериментування зі змістом освітньої діяльності; централізоване визначення змісту освіти, розроблення навчальних планів, програм та підручників; спрямованість підготовки робітничих кадрів на задоволення потреб економіки адміністративно-господарського типу, переобтяженої потребами військово-промислового комплексу; переважання адміністративно-командних методів, громіздкість та максимальна уніфікованість управління; запровадження системи тотального контролю; функціональна звуженість на нижчому рівні управління; і як кінцевий результат – недостатня якість підготовки кваліфікованих робітників.

До цього треба додати негативні наслідки тенденцій, властивих тодішній політично підпорядкованій та ідеологічно спрямованій системі підготовки робітників, які свідчили про декларативність цілей професійно-технічної освіти, виявлялися у відсутності оптимального поєднання загальноосвітньої та професійної підготовки, культивували незадовільний економічний механізм життєдіяльності системи, що в результаті не додавало престижності й авторитету професійно-технічній освіті серед населення.

Випадковими треба вважати наслідки втрати деяких позитивних напрацювань системи підготовки робітничих кадрів, що склалася і діяла в період радянської доби. До них можна справедливо віднести системний характер: підходів до методичного та матеріально-технічного забезпечення професійно-технічної освіти; підготовки і перепідготовки інженерно-педагогічних кадрів; роботи з базовими підприємствами;

запровадження окремих елементів «нового механізму господарювання»; програмно-цільовий характер управління; розширення прав керівників професійно-технічних училищ в управлінні закладом освіти тощо.

Таким чином, довготривалу здатність до самозбереження регресивних тенденцій розвитку системи пояснюємо, економічною скрутою перехідного періоду, винятковою стійкістю властивої радянській добі тенденції до адміністрування та забезпечення кількісних результатів позаекономічними методами господарювання, відсутністю досвіду демократичних перетворень в управлінні будь-якими процесами як у економічному, так і у суспільно-політичному житті країни.

Є очевидним й те, що культивування нових тенденцій розвитку створювало загрозу існуванню старої розподільчої системи, а отже – особистим матеріальним статкам певного управлінського прошарку, який у дещо пристосованому вигляді залишався на керівних позиціях у державі.

Саме за цих обставин довгоочікуваний Закон України «Про професійно-технічну освіту», який вперше на законодавчому рівні мав регламентувати основні напрями функціонування системи, лише зафіксував її стан на час прийняття. Уособлюючи в собі суперечливий характер діалектичного взаємопроникнення необхідного та дійсного, цей законодавчий акт не спромігся виконати в необхідному обсязі функцію нормативно-правового регулятора суспільних відносин у сфері підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням довгострокової перспективи її розвитку. До того ж не було концептуально прогнозовано напрями розв'язання проблем професійно-технічної освіти на тлі тенденцій світового економічного, гуманітарного і освітнього процесів. Поза правовим полям Закону опинилася неформальна система професійної освіти і навчання, відчутним залишалася недостатнє засвоєння міжнародного досвіду подібного законотворення. А законодавче закріплення застарілих центристських тенденцій в управлінні системою, невизначеність інституту соціального партнерства, спрощення методологічних підходів до практики реформування разом з поверховим опрацюванням інноваційного вектора

А. Селецький. Деякі тенденції сучасного розвитку професійної підготовки робітників в Україні в історико-філософському дискурсі

підготовки та гнучкості її форм потребують сьогодні невідкладного законодавчого коригування.

Виходячи із завдання розвитку необхідних тенденцій сучасної профтехосвіти, треба змінити наявне у нормативно-правовій базі галузі обмеження функцій і цілей, структури і змісту підготовки, а також зафіксувати нові вимоги до якості освіти і навчання. Законодавчого закріплення потребує категоріальна вірогідність та можливість розвитку підготовки кваліфікованих робітників як частини безперервної освіти, спрямованої на подолання бар'єрів між освітніми ланками шляхом інтеграції загальної, технічної і професійної гілок, створення відкритих і гнучких освітніх структур, врахування еволюції професій і характеру праці, а також можливості забезпечення зростаючих особистісних потреб людини.

Перейдемо до аналізу нових тенденцій розвитку системи підготовки кваліфікованих робітників, які зумовлювалися взаємодією складного комплексу загальноосвітніх тенденцій і процесів, специфікою їх генезису в умовах перехідного етапу української економіки, політичною атмосферою і соціальним кліматом нашої держави за часів незалежності.

Важкий стан економіки, руйнація промислових зв'язків і виробництва на теренах України разом з об'єктивними вимогами світового вектора розвитку на забезпечення якісних показників спричинили виникнення тенденції до фізичного скорочення мережі професійно-технічних закладів освіти. Кількість ПТУ з 1251 у 1991 р. зменшилася до 965 у 2001 р. і в 2012 р. складала приблизно 990 навчальних закладів.

Похідною від зазначеної виявилася тенденція до зменшення учнівського контингенту. Якщо у 1991 р. загальна кількість учнів ПТНЗ складала 648,4 тис. учнів, то у 2001 р. вона скоротилася до 512,3 тис., а у 2012 р. цей показник становив трохи більше 400 тис. учнів та слухачів.

Зрозуміло, що така тенденція визначала падіння загальної кількості підготовлених (випущених) кваліфікованих робітників, яка зменшилася з 338,1 тис. у

1991 р., до 278,8 тис. у 2001 р. та 182 тис. у 2012 р.

Принагідно зауважимо, що до економічних факторів, які зумовлювали тенденцію до такого скорочення, варто додати наслідки не тільки певних демографічних процесів, а й результати випадкового у діяльності людей, що полягали у площині суб'єктивної недооцінки керівними органами державної влади ролі професійно-технічної освіти у піднесенні економіки, відсутності науково обґрунтованого прогнозування потреб у робітничих кадрах, корупційних діяч окремих відповідальних працівників з перерозподілу нерухомості та матеріально-технічної бази галузі.

Ознак стійкості набуває позитивна тенденція до кількісного зростання професійно-технічних навчальних закладів нового типу. Якщо з 1991 р. по 2001 р. кількість вищих професійних училищ і центрів професійної освіти зросла з 49 до 117 закладів, то у 2012 р. мережа закладів налічувала 185 вищих професійних училищ та 60 центрів професійно-технічної освіти.

Ці дані свідчать про відмирання тенденції до абсолютизації однотипних організаційно-педагогічних форм навчання та розвиток продуктивної тенденції до урізноманітнення професійно-технічних закладів освіти.

Окремо зупинимось на об'єктивній тенденції до спеціалізації та перепрофілюванню закладів освіти, що готують кваліфікованих робітників. Не викликає жодних сумнівів ефективність таких організаційно-педагогічних форм щодо досягнення кінцевого результату якості освіти. Однак за функціонування в умовах реалій економіки перехідного типу ця тенденція гальмується комплексом супутньої економічної скрути, структурних і управлінських негараздів та реагує заходами протидії до загроз руйнації. Мова йде про застосування багатопрофільності та надання платних «кон'юнктурних» освітніх послуг з метою забезпечення фізичного виживання училищ.

Через негативні наслідки означеної тенденції, а також за відсутності науково обґрунтованого механізму прогнозування потреб у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації робітників

поглиблюється випадкова тенденція до дисбалансу між ринком освітніх послуг та ринком праці, що у кінцевому результаті призводить до розбалансування всієї структури трудових ресурсів як за секторами економіки, та і за номенклатурою професій. Певна провина галузі професійної підготовки полягає у сприянні збільшенню прошарку безробітних. Кожного року, на жаль, повторюється ситуація з надлишковою підготовкою у ПТНЗ робітників окремих спеціальностей (перукарі, бармени, офіціанти та ін.), що, у свою чергу, спричиняє позбавлення можливості працевлаштування 15% випускників системи.

Наступною новою тенденцією розвитку системи професійно-технічної освіти є залучення її потенціалу до здійснення державної політики зайнятості населення.

Відомо, що Україна вже декілька разів за роки незалежності переживала серйозний економічний спад. Вперше – на початку 90-х рр. минулого століття, коли відбувався перехід до ринкової економіки. Спад призвів до появи перших безробітних, офіційна кількість яких у 2000 р. складала 2 млн 707 тис. осіб. Наслідками світової фінансово-економічної кризи 2008 р., яка негативним чином позначилася на економіці та ринку праці нашої держави, стало чергове збільшення офіційно зареєстрованих безробітних до 906,1 тис. осіб та наявність приблизно півмільйона осіб цієї категорії населення у 2012 р. За даними аналітиків, реальна кількість безробітних в Україні в найближчій перспективі не тільки не зменшиться, але й зростатиме.

Тому застосування та вдосконалення мережі навчальних закладів профтехосвіти для здійснення перепідготовки безробітних у сучасних умовах є одним з основних заходів активної політики зайнятості, інструментом реалізації державних програм у галузі економічних реформ та інноваційного розвитку, складовою системи збереження і розвитку трудових ресурсів, елементом кадрового менеджменту підприємств, дієвим засобом відновлення професійного розвитку незайнятих громадян, способом збереження їх психічного й духовного здоров'я.

Так, у 2001 р. державною службою

зайнятості для навчання безробітних за робітничими професіями на договірній основі було використано навчально-матеріальну базу 518 ПТНЗ. Загальне збільшення направлених на навчання безробітних складало: у 2001 р. – 147 тис. осіб, у 2010 р. – 203,3 тис. осіб, у 2012 р. цей показник становив вже 221,1 тис. осіб. Рівень працевлаштування безробітних після проходження навчання поступово збільшувався з 56,1% у 2001 р. до 85,9% у 2010 р., сягнувши 83% у 2012 р.

Об'єктивною тенденцією розвитку системи професійної підготовки робітничих кадрів є децентралізація управління цією галуззю освіти і навчання. Закономірність такого пріоритету серед інших неврегульованих напрямів реформування зумовлене не тільки зміною економічних умов функціонування сфери підготовки кваліфікованих робітників, а й демократизацією всіх надбудовних інституцій держави. Внаслідок поступового зламу властивої минулій добі адміністративно-командної системи управління, регіоналізації економічного і соціально-політичного життя виникає потреба вивільнення центральних органів влади від зайвих функцій та переформатування рівнів управлінського впливу. Нову роль у цих процесах починають відігравати обласна законодавча та виконавча влада, органи місцевого самоврядування, громадські організації, а також інституційні утворення соціального партнерства.

Необхідною тенденцією розвитку системи професійно-технічної освіти в нових соціально-економічних умовах стала позитивна динаміка та збільшення кількісних параметрів навчання кваліфікованих робітників на виробництві. Ця форма підготовки виробничого персоналу нині разом з послабленням наслідків кризових явищ в суспільстві забезпечує низку соціальних функцій.

З точки зору завдань безпосереднього виробництва розвиток цієї тенденції сприяє підвищенню якості працівників, формуванню в них високого професіоналізму, зростанню продуктивності праці і на цій основі – досягненню головної мети будь-якого виробництва – забезпеченню сталого розвитку

підприємства та покращенню його економічних показників.

Відображаючи дійсну потребу виробництва у здатності до швидких змін, перетворення навчання у елемент технологічної підготовки підприємства до випуску нового товару, ця тенденція дає змогу забезпечити інтенсивний, диференційований та короткотерміновий характер навчання; реалізувати діяльнісний підхід до навчального процесу; приєднатися до безперервної професійної освіти; отримати рівень фахової підготовки, що відповідає вимогам конкретного робочого місця. Вектор цієї тенденції стає особливо зрозумілим з урахуванням зміни вимог роботодавців до рівня підготовки виробничого персоналу, який, по суті, зумовлює якість кінцевої продукції виробництва.

Обсяг статті дає змогу зупинитися лише на деяких тенденціях розвитку системи професійної підготовки робітників та в найбільш загальному вигляді окреслити її сучасний стан. Поза розглядом залишається ще чимало дійсних тенденцій галузі. Серед них: перебіг протікання загальних тенденцій розвитку освіти у системі професійної підготовки робітничих кадрів; національні особливості євроінтеграційних процесів у професійній освіті і навчанні; зміни на внутрішньому ринку праці та його впливи на тенденції розвитку сфери підготовки кваліфікованих робітників; тенденції і напрями міжнародної діяльності закладів професійно-технічної освіти; подальше з'ясування основного, другорядного, можливого, дійсного, необхідного та випадкового у генезисі системи професійної підготовки.

Підсумовуючи викладене,

сформулюємо деякі висновки.

1. Тенденції розвитку сучасної системи професійної підготовки робітників варто аналізувати за допомогою категоріального апарату сучасної філософської науки. Такий підхід сприяє осягненню вищих щаблів узагальнення та подоланню недоліків розгляду, властивих приватним наукам, що можуть потерпати від невиправданої звуженості контексту, перебільшеної описовості та недостатньої глибини вивчення проблеми, що, в свою чергу, призводить до поверхневих висновків.

2. Застосування співвідносних категорій філософії як гранично фундаментальних понять, що відображають найістотніші, закономірні зв'язки і відносини дійсності, допомагає встановленню об'єктивних ознак тенденцій розвитку профтехосвіти з огляду на ступінь їх важливості, динаміку, тривалість у часі, особливості перебігу, характер результатів і наслідків.

3. З огляду на практичну спрямованість результатів наукового аналізу, співвідносні категорії сприяють культивуванню прогресивних, інноваційних тенденцій та згортанню або припиненню дії регресивних, небажаних або шкідливих тенденцій.

4. Завдяки створенню специфічно стійкої організації процесу мислення та здатності до відтворення найістотніших властивостей явищ, порівняльні категорії філософії виступають досконалим інструментом пізнання існуючих та прогнозування можливих тенденцій розвитку вітчизняної і світової освітніх систем.

Література

1. Словник іншомовних слів: 23000 слів та термінологічних сполучень / Уклад. Л.О. Пустовіт та ін. – К. : Довіра, 2000. – 1018 с.; Словник іншомовних слів: 10 000 слів / Уклад. С.М. Морозов та ін. – К. : Наук. думка, 2000. – 680 с.; Словник іншомовних слів / За ред. О.С. Мельничука. – К. : УРЕ, 1985. – 966 с.

2. Тенденція / Словник іншомовних слів [Електронний ресурс] // Словопедія –

Режим доступу:<http://slovopedia.org.ua/36/53410/249093.html> (31.01.2014). – Назва з екрану.

3. Философская энциклопедия / Под ред. Ф.В. Константинова. – в 5 Т. – М. : Сов. энциклопедия, 1960–1970.

4. Философский энциклопедический словарь / Гл. ред.: Л. Ф. Ильичев и др. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.

Реферат

Некоторые тенденции современного развития профессиональной подготовки рабочих в Украине в историко-философском дискурсе

Андрей Селецкий,

кандидат исторических наук, доцент ведущий научный сотрудник лаборатории профессионального обучения на производстве Института профессионально-технического образования НАПН Украины

КЛЮЧЕВЫЕ

СЛОВА: подготовка квалифицированных рабочих, профессионально-техническое образование, профессиональное обучение, тенденции, категории философии.

Статья содержит попытку историко-философского анализа некоторых тенденций развития системы профессиональной подготовки квалифицированных рабочих Украины за время независимости.

Используя философское содержание понятия «тенденция» и применив соотносительные категории философии (возможности и действительности, необходимости и случайности, исторического и логического и др.), предпринята попытка анализа и познавательной операции сравнения современных тенденций профессионально-технического образования с направлениями развития отрясли, господствовавшими в советское время и продолжающимися существовать в новых социально-экономических условиях.

Генезис системы профессиональной подготовки рассматривается как диалектический процесс постепенной утраты присущих признаков прошлого и приобретения новых черт, обусловленных взаимодействием объективных и субъективных факторов.

Установлено, что предельно общие, фундаментальные понятия философии, которые отражают наиболее существенные, закономерные связи и отношения реальной действительности и познания, способствуя достижению высшей ступени научного обобщения, обеспечивают возможность всестороннего раскрытия и адекватного анализа явлений и процессов, которые происходят сейчас внутри этой отрасли образования. Такой подход, в частности, обеспечивает преодоление недостатков рассмотрения, присущего частным наукам, которые могут страдать неоправданной узостью контекста, преувеличенной описательностью и недостаточной глубиной постижения проблемы, что, в свою очередь, приводит к поверхностным выводам.

Обосновано, что применение категориального аппарата философии создает условия для установления объективных признаков тенденций развития профтехобразования учитывая степень их важности, динамику, длительность во времени, особенности протекания, характер результатов и последствий.

Доказано, что с учетом практической направленности научного анализа применение соотносительных категорий будет способствовать культивированию прогрессивных, инновационных тенденций, свертыванию или прекращению действия регрессивных, нежелательных или вредных тенденций.

Сформулирован вывод о том, что благодаря созданию специфически устойчивой организации процесса мышления и способности к воспроизведению наиболее существенных свойств явлений, категории философии в их совокупности являются совершенным инструментом познания существующих и прогнозирования возможных тенденций развития отечественной и мировой образовательных систем.

Abstract

Certain trends concerning present-day development of vocational training for workers in Ukraine in the light of historical and philosophical discourse

Andriy Seletsky,

Ph.D. in History, Associate Professor, Leading scientific research fellow of Laboratory for industry-based vocational training, Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

KEY WORDS: skilled workers training, vocational education, vocational training, trend, categories of philosophy.

In the article the author attempts to make historical and philosophical analysis of certain trends as to development of vocational training for skilled workers in Ukraine during a period of its independence.

Using the philosophical content of the concept “trend” and applying correlative categories of philosophy (possibility and reality, necessity and fortuity, history and logics, etc.), the author undertakes analysis and cognitive operation aimed at comparison of modern vocational education trends with sectors development lines that prevailed in the Soviet era and exist in the new socio-economic conditions of today.

The genesis of vocational training system is considered as a dialectical process of gradual loss of

А. Селецький. Деякі тенденції сучасного розвитку професійної підготовки
робітників в Україні в історико-філософському дискурсі

inherent features of the past and acquisition of new features stipulated by interaction of objective and subjective factors.

It is determined that basic, fundamental concepts of philosophy which reflect the most essential, natural links and relations of reality and knowledge, favouring the achievement of the highest level of scientific generalization, provide with possibility of comprehensive disclosure and adequate analysis of phenomena and processes that currently take place within this branch of education. This approach, in particular, promotes to overcome consideration disadvantages inherent in some sciences suffering with unwarranted narrow context, exaggerated descriptiveness and insufficient depth of problems comprehension resulting in superficial conclusions.

The author gives reasons that application of philosophic categorical apparatus creates conditions for defining objective evidence of development trends in vocational training taking into account their dynamics, duration in time, peculiarities behavior, the nature of results and consequences.

It is proved that, given the practical orientation of scientific analysis, the use of correlative categories will contribute to cultivation of progressive and innovative trends, termination of regressive acts, unwanted or harmful trends.

Conclusion that due to formation of specific sustainable organization of thinking process and ability to reproduce the most essential properties of phenomena the categories of philosophy in their entirety are the perfect instrument of knowledge of existing and possible trends of development of national and international educational systems is made.

References

1. Slovnyk inshomovnykh sliv: 23 000 sliv ta terminolohichnykh spoluchen (Dictionary of foreign words: 23,000 words and terminological combinations). Kyiv, 2000, 1018 p.; Slovnyk inshomovnykh sliv: 10 000 sliv (Dictionary of foreign words: 10,000 words). Kyiv, 2000, 680 p.; Slovnyk inshomovnykh sliv (Dictionary of foreign words). Ed. by O.S.Melnychuk, Kyiv, 1985. – 966 p.
2. Tendnetsiya / Slovnyk inshomovnykh sliv (Trend / Dictionary of foreign words). [Electronic source], <http://slovopedia.org.-ua/36/53410/249093.html>.
3. Filosofskaia entsiklopediya (Encyclopedia of philosophy), 5 vol., Moscow 1960–1970.
4. Filosofskiy entsiklopedicheskiy slovar (Encyclopedic dictionary of philosophy). Moscow, 1983. – 840 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: витягом 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 призводить 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 експертною.

Scientific Herald

OF THE INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF THE NATIONAL
ACADEMY OF PEDAGOGICAL SCIENCES OF UKRAINE. VOCATIONAL PEDAGOGY

№ 08'2014

Contents

Part I.

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL KEYSTONES OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING
DEVELOPMENT**

Valentyna Bolgarina

Managerial culture of vocational educational institution as a factor of development5

Valentyna Grygoryeva

Management of vocational education: conceptual approach.....13

Valentyna Lozovetska

Methodological approaches to formation of future specialists' career.....21

Yuliya Palkevich

*Competitiveness management educational services vocational and technical education
institutions: methodological approaches to forecastion and planning28*

Igor Mendzebrovski

Modern problems of staff assessment in outsourcing IT-companies.....34

Mark Shimanovsky

Conceptual apparatus of context of vocational schools students' health protection.....40

Part II.

CONTENT MODERNISATION OF QUALIFIED WORKERS TRAINING

Dmytro Aystrahanov

Simulation training content skilled workers machine profile.....47

Volodymyr Anishchenko

The open vocational training: managerial and pedagogical aspects.....53

Mariya Mikhniuk

Model of development of professional culture of teachers of special subjects building profile.....58

Mariya Karpiuk

Model of development of professional culture of teachers of special subjects building profile.....65

Mark Weintraub

*Innovative approaches to vocational training of skilled workers in metal processing in the
vocational-technical schools.....74*

Tetyana Pyatnitcuk

Pedagogical terms of forming of professional competence of future building / Institute of vocational formation of NAPN of Ukraine.....81

Part III.

INFORMATISATION OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING

Oleksandr Radkevych

Social networks for the professional development of pedagogical staff in VET schools.....88

Victor Shevchenko

The main elements of the electronic and software educational tools as basic elements of informational learning environment.....94

Part IV.

A PEDAGOGUE OF PROFESSIONAL SCHOOL

Valeriy Orlov

Formation of a Professional teacher`s personality in the classical methodology.....103

Hanna Romanova

Development of preparedness of teachers of vocational education institutions to introduction of the personal-developing learning technologies.....112

Part V.

FOREIGN AND HISTORICAL ASPECTS OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING DEVELOPMENT

Lyudmyla Puhovska

European experience of national qualifications frameworks: implementation.....120

Andriy Seletsky

Certain trends concerning present-day development of vocational training for workers in Ukraine in the light of historical and philosophical discourse.....125

Requirements are to the authors.....138

Contents.....139

Н 34 **Научный** вестник Института профессионально-технического образования НАПН Украины. Профессиональная педагогика : сб. науч. трудов : Вып. 8 / Ин-т проф.-тех. образования НАПН Украины; [ред. кол. : В. А. Радкевич (председатель) и др.]. – К. : ООО «НПП Полиграфсервис», 2014. – 141 с.

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: 8^h ed. Editorial board : Institute of Vocational Education of NAPS of Ukraine ; [V. O. Radkevych (head) et al]. – Kyiv : TD NVP «Poligrafservis», 2014. – 141 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 №8**

Технічний редактор – Юлія Костюк
Переклад англійською – Андрій Ворначев

Підписано до друку 25.09.2014. Формат 60×84/8
Папір Lazer Copy. Друк дублюкатор.
Гарнітура Times New Roman.
Умов. друк. арк. 12.
Тираж 300 прим.
Замовлення № 23

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. Коцюбинського, буд. 4, к. 25,
тел. (+380-44) 234-78-54