

здобувач ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»
Національної академії педагогічних наук України,
заступник директора з навчальної роботи
Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею

ОРГАНІЗАЦІЯ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ГІРНИЧОГО ПРОФІЛЮ В ПРОФЕСІЙНО – ТЕХНІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

В статті розглянута актуальна проблема організації підготовки конкурентноспроможних кваліфікованих робітників гірничого профілю в професійно - технічному навчальному закладі. Розкрито сутність понять «модель», «моделювання»; визначено мету створення моделі, створено модель підготовки, охарактеризовано основні її етапи, означено роль роботодавців у професійній підготовці, окреслено перспективи подальших розвідок з даного питання.

Ключові слова: модель, моделювання, професійна підготовка, кваліфікований робітник, професійно – технічний навчальний заклад.

Постановка проблеми

Вступ. Інтенсивно формується ринок праці в умовах впровадження ринкових відносин в економіці. Вимоги роботодавців до рівня кваліфікації і професійної компетентності робітників гірничого профілю значно урізноманітнилися. Гірничі підприємства активно впроваджують нові технології, ефективну організацію праці, а це породжує потребу в нових робітниках, конкурентоспроможних на ринку праці. Відтак, актуальною постає проблема якісної підготовки робітників в умовах професійно-технічного навчального закладу.

Дослідження та публікації, виділення невирішених частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Актуальним проблемам професійної підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах присвячені праці вітчизняних вчених І.В.Гавриш, Т.М.Десятова, О.С.Дубінчук, А.І.Дьоміна, В.О.Зайчука, О.М.Коханка, І.Л.Лікарчука, С.М.Ніколаєнка, Н.Г.Ничкало, Н.В.Пазюри, В.І.Паламарчука, Ю.Й.Поліщука, Н.О.Падун, Н.М.Розенберга, Н.В.Михайловської, А.О.Молчанової, Н.О.Талалуєвої, С.Г.Улюкаєва та інших.

Після проведення ґрунтовного аналізу наукової літератури та наявної практики професійної підготовки в системі професійно - технічної освіти було висунуто гіпотезу, відповідно до якої одним із шляхів підвищення професійної підготовки робітників гірничого профілю в умовах професійно-технічного навчального закладу є приведення організаційно-педагогічних засад у відповідність до цілей підготовки з урахуванням підвищених вимог до підготовки з професій гірничого профілю.

Формулювання цілей статті. Означений підхід спричинив необхідність теоретично обґрунтувати і розробити модель організації професійної підготовки робітників гірничого профілю в умовах професійно - технічного навчального закладу.

Виклад основного матеріалу

«Широке розповсюдження ... моделювання в педагогічних дослідженнях пояснюється різноманіттям його функцій, що зумовлює вивчення явищ і процесів на спеціальному об'єкті – моделі» [7, 5].

Модель — це уявлювана думкою або реалізована система, яка відображає або відтворює об'єкт дослідження, здатна замінювати його так, що її вивчення дає нам нову інформацію про цей об'єкт [10, 55].

Як штучна система, модель відображає з певною точністю головні властивості об'єкта, що досліджується. Побудова моделі спрощує оригінал, узагальнює його [5, 215], таким чином, результати дослідження на моделі переносяться на об'єкт, а модель стає кінцевим результатом прогнозу.

Враховуючи означене, було розроблено модель організації професійної підготовки робітників гірничого профілю в умовах професійно-технічного навчального закладу (рис.1).

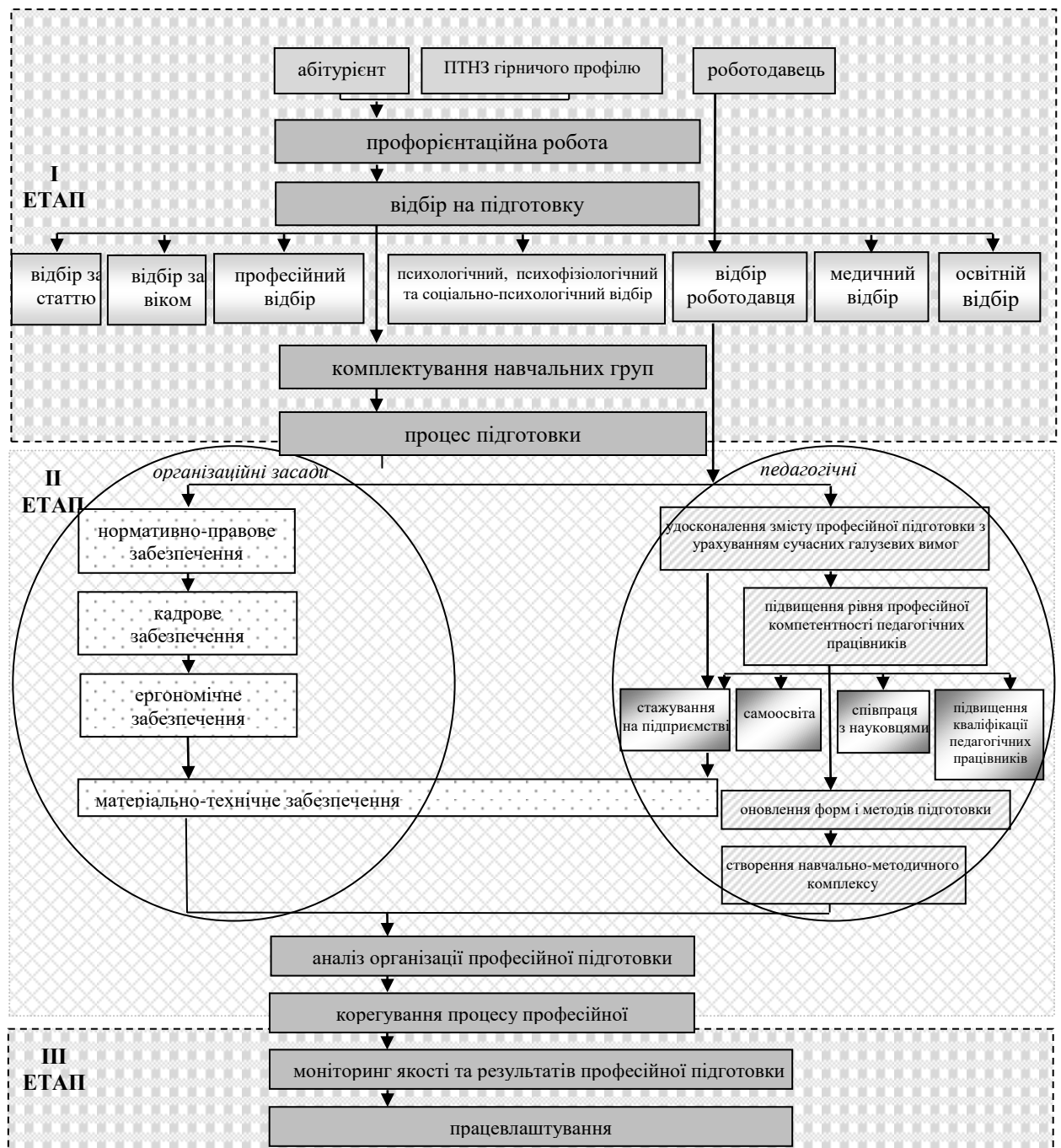


Рис.1. Модель організації професійної підготовки робітників гірничого профілю в умовах ПТНЗ.

Умовно модель поділяється на три етапи:

I етап включає: надання профорієнтаційних послуг абітурієнтам; відбір на підготовку; комплектування навчальних груп.

Профорієнтаційна робота з абітурієнтами виступає необхідною умовою для їх подальшої підготовки. Саме наслідки профорієнтації є одним з критеріїв відбору, а також суб'єктивним чинником підвищення якості підготовки, що проявляється в активності учнів під час професійної підготовки та працевлаштування.

Встановлено, що визначальними критеріями, за якими мають оцінюватися результати профорієнтаційної роботи з абітурієнтами, є:

- усвідомлення претендентами на підготовку ситуації на ринку праці і себе як суб'єкта ринкових відносин;
- реальне оцінювання свого рівня конкурентоспроможності;
- професійне самовизначення;
- готовність до подальшої трудової діяльності.

Таким чином, необхідне об'єктивне інформування абітурієнтів відносно місця і ролі професій гірничого профілю на ринку праці, з акцентуванням уваги щодо підвищених вимог до зазначених професій та особливостей професійної підготовки.

Звісно, якість підготовки залежить не тільки від організації навчального процесу, але й від базового рівня знань і умінь випускників шкіл. Можливість самореалізації особистості прямо пропорційна рівню її професійної компетентності, соціального світогляду, а також гнучкості та індивідуальних якостей.

Проведення професійного, психологічного, психофізіологічного, соціально-психологічного та освітнього відбору абітурієнтів стає необхідною складовою моделі підготовки. Щоб забезпечити мобільність і конкурентоспроможність випускників, необхідно на підставі діагностування скорегувати підготовку учнів. В першу чергу варто підвести базовий рівень загальноосвітньої і професійної підготовки до рівня, необхідного для

засвоєння повного курсу підготовки. Неоднорідність контингенту абітурієнтів ставить перед навчальним закладом складне завдання щодо виявлення осіб, найбільш придатних за своїми індивідуально-психологічними якостями і здібностями до підготовки та подальшої діяльності за конкретною професією гірничого профілю.

Під час комплектування навчальних груп також мають враховуватися вік абітурієнтів, стать, базовий рівень знань і умінь, наявна освіта, медичні протипоказання та індивідуальні особливості кандидатів на підготовку.

II етап підготовки робітників гірничого профілю нараховує ряд організаційно-педагогічних засад, які потрібні для здійснення навчального процесу (див. рис. 1). Вони повинні виступати як сукупність дій, що ведуть до створення і удосконалення взаємозв'язків між частинами цілого, і розпочинатися з визначення *цілей навчання*, тобто передбаченого кінцевого результату діяльності усіх учасників: учнів, роботодавців та професійно – технічного навчального закладу гірничого профілю.

Проблема визначення цілей навчання була і залишається однією з найважчих і не до кінця розв'язаних педагогічних проблем. В її визначенні завжди існували різні думки і трактування. Залежно від обсягу, змісту, масштабності завдань, рівня загальності чи конкретності проблеми одна і та сама ціль формулюється по-різному [6, 201].

Цілі навчання мають ієрархічну будову, на вершині яких стоїть соціальне замовлення суспільства. Найповніше і в найбільш загальному вигляді вони сформульовані у законодавчих документах. Це ті цілі навчання, які ставить суспільство – *суспільно-державні цілі*.

Філософська наука розглядає ціль, як ідеальний, наперед визначений діяльністю мислення результат, заради досягнення якого здійснюються ті чи інші дії або види діяльності [8, 611]. У такому контексті заслуговує на увагу думка В.І.Шинкарука, який стверджує, що людська діяльність спрямована на перетворення дійсності відповідно до усвідомленої людиною потреби [9, 241]. Для реалізації потреби людина формує *індивідуальні цілі*. Однією із

потреб свідомої людини є потреба до навчання — це шлях, який вона обирає сама, щоб стати тим, ким вона прагне стати.

В "Українському педагогічному словнику" за редакцією С.У.Гончаренка зазначається: «ціль навчання – це ідеальне передбачення кінцевих результатів навчання; те, до чого прагнуть учитель, учні» [2, 205].

Відтак, для формування професійної компетентності робітників гірничого профілю, оволодіння професійно-важливими і особистісними якостями, які необхідні для самореалізації випускника, важливим постає питання формування *цілей викладання*. Професійно-технічні навчальні заклади мають задовольнити освітні потреби абітурієнтів щодо здобуття професійно-технічної освіти відповідно до покликань, інтересів і здібностей особистості [1, 159].

Забезпечити реалізацію цілей навчання можливо шляхом вивчення вимог роботодавців до рівня професійної компетентності робітників гірничих професій; удосконалення змісту професійної підготовки з урахуванням галузевих вимог; вивчення індивідуальних освітніх потреб абітурієнтів шляхом відбору на підготовку; здійснення постійного моніторингу якості та результатів професійної підготовки за участю роботодавців.

Водночас, завдання як теорії, так і практики полягає в тому, щоб забезпечити адекватність головних дидактичних принципів формування різнобічно розвиненої особистості шляхом пошуків оптимальних варіантів структури (змісту, форм, методів, засобів підготовки) з урахуванням наявного освітнього рівня учнів, індивідуалізації підготовки, поєднання навчання з продуктивною працею, а також застосування в процесі підготовки інформаційно-комунікаційних технологій.

На реалізацію означених складових не може не впливати і *кадрове забезпечення*, зокрема, якісний склад педагогічних працівників. Виникає потреба відбору та удосконалення їх професійних якостей, які насамперед пов'язані з певним рівнем професійної компетентності, зокрема зі стандартним рівнем підготовки педагогічних працівників та специфічними

умовами в роботі викладачів загальнотехнічних і спеціальних предметів. Відповідний рівень професійної компетентності зумовлений також психологічним аспектом, зокрема потребою психологічної підтримки учнів в період адаптації до нових умов підготовки, колективу учнів та педагогічних працівників, нового робочого місця, трудового колективу. Професійна психологічна підтримка допоможе учню здійснити переоцінку цінностей, правильно скоординувати власні цілі та інтереси, підвищити мотивацію до професійної підготовки та усвідомити відповідальність за результати. На думку Т.М.Десятова, мають бути сформовані так звані межі довіри між викладачами та учнями. Усвідомлена діяльність є основою і станом формування меж довіри: «той, хто навчає і той, хто навчається». Викладачі під час організації навчання мають створювати такі умови для учнів, щоб вони прийшли до розуміння того, яким шляхом вони повинні набути конкретну компетентність, які способи засвоєння знань, умінь і навичок вони повинні використовувати, які з цих способів найбільш ефективні [3, 52]. Учні мають свідомо взяти на себе відповідальність за власне навчання. Зростання їх самостійності допускає, що навчання не зводиться тільки до виконання вказівок викладача, а передбачає спільне формування цілей навчання та пошуків найбільш ефективних способів їх досягнення. Таким чином викладачам відводиться провідна роль у сприянні професійному розвитку особистості і становленні професійної *індивідуальності*, адже саме вони забезпечують необхідні організаційні, методичні і змістовні аспекти формування компетентності учнів.

Разом з тим, якщо зміст підготовки не буде випереджати, або хоча б йти в ногу з потребами виробництва, то випускники таких навчальних закладів не зможуть пристосуватися до умов праці в гірничовидобувній галузі в майбутньому. Постійні зміни у змісті й характері праці потребують перегляду усталених методів підготовки робітників та застосування оптимальних форм, методів і засобів навчання, які мають добиратися з урахуванням особливостей контингенту учнів.

Враховуючи означене, викладачі поряд із традиційними методами навчання мають використовувати і інноваційні.

На думку науковця В.І.Загвязинського, інноваційні методи в навчанні — це нові методи спілкування з учнями, позиція ділового співробітництва з ними та залучення їх до проблем сьогодення. Інноваційні методи — це методи, які дозволяють учням самоствердитись [4, 8]. Разом з тим, варто не забувати і про традиційні методи, які не менш дієві. Вони мають бути в постійному взаємозв'язку, доповнювати один одного та існувати на одному рівні.

До формування системи знань, умінь і навичок висувають також низку вимог стосовно відбору, логіки, послідовності та системності, проте найбільший вплив на цей процес має вимога ефективної подачі та обмежений час. Значну роль в означеному процесі відіграє *комплекс навчально-методичного забезпечення*, який можна охарактеризувати, як оптимальну систему навчально-планової документації, навчальної і методичної літератури, дидактичних і технічних засобів навчання, засобів діагностування та контролю навчальних досягнень учнів; дидактичні функції яких забезпечують якість професійної підготовки на основі підвищення рівня наочності, доступності навчального матеріалу, розвитку пізнавальних інтересів учнів, інтенсифікації та індивідуалізації їхньої самостійної діяльності, темпу оволодіння новими знаннями і вміннями, наданню професійній підготовці фахового та особистісного спрямування, вироблення індивідуального стилю професійної діяльності в галузі.

Вагоме значення в процесі підготовки належить і матеріально-технічному забезпеченню, яке сприяє процесу підготовки відповідно до змісту програм.

Сьогодні, при динамічному розвитку гірничої галузі, важливо усвідомити, що головним чинником підвищення якості підготовки учнів, адаптації робітників гірничого профілю до нових економічних умов, закріплення їх на робочих місцях є *соціальне партнерство*. Розвиток

соціального партнерства в організації професійної підготовки сприятиме взаємодії навчальних закладів, органів місцевого самоврядування та роботодавців у реалізації загальнодержавних, регіональних та галузевих потреб у підготовці конкурентоспроможних робітників гірничого профілю.

Відтак, в ході дослідження утворились організаційно-педагогічні засади, які в процесі підготовки, за результатами оцінювання (контролю), можуть удосконалюватись та коригуватись з метою усунення недоліків.

III етап включає складові: моніторингу якості і результатів професійної підготовки та працевлаштування.

Під моніторингом варто розуміти відповідні механізми контролю та спостереження за процесом, з метою виявлення його відповідності бажаному результату. Як поняття «моніторинг» включає в себе цикл: прогноз, відслідковування, аналіз. Таким чином, в результаті моніторингу професійної підготовки кваліфікованих робітників гірничого профілю з'являється можливість проаналізувати ефективність організаційно-педагогічних засад, основним показником яких буде результат працевлаштування відповідно до вимог роботодавців та внести відповідні корективи.

Наслідки проведеного моніторингу дадуть можливість удосконалити процес проведення профорієнтаційної роботи, відбору на підготовку, зміцнити зв'язки з роботодавцями, соціальними партнерами, наблизити освітні послуги до вимог ринку праці для задоволення суспільно-державних та індивідуальних потреб учнів у професійній самореалізації.

Висновки

Вибір моделювання зумовлений передусім стратегією системного підходу до організації процесу підготовки кваліфікованих робітників гірничого профілю. У запропонованій моделі обґрунтовано ціль професійної підготовки; зміст та підходи до її структурування; методи підготовки; методи контролю та оцінювання процесу професійної підготовки, що дає можливість прогнозувати і удосконалювати, розкрити вплив організаційно-педагогічних

засад на ефективність професійної підготовки кваліфікованих робітників гірничого профілю в умовах професійно – технічного навчального закладу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про професійно –технічну освіту» // Зб. норм. та метод. матеріалів: професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації. К.: СВП «Вета - Копісервіс», 2003
2. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник / С.У.Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 376 с.
3. Десятов Т.М. Професійні стандарти: теоретичні аспекти і методика: метод. посіб. / Т.М.Десятов, М.І.Пальчук, Н.П.Паршина; за ред. Н.Г.Ничкало. — К.: Вид-во «Арт Економі», 2011. — 234 с.
4. Загвязинский В.И. Инновационные процессы в образовании и педагогическая наука / В.И. Загвязинский // Инновационные процессы в образовании: Сборник научных трудов. — Тюмень: 1990. - №2. – С.33 – 36.
5. Кларин М.В. Что такое педагогическая технология? / М.В.Кларин // Сб. науч. трудов: Современная дидактика: теория и практика. - 1994. - №6. – С. 84 - 86.
6. Малафіїк І. В. Дидактика. Навчальний посібник / І.В.Малафіїк. - К.: Кондор, 2009.- 406 с.
7. Михеев В. И. Моделирование и методы теории измерений в педагогике [текст]: – 3-е изд., стереотип. / В. И. Михеев. – М.: Ком Книга, 2006. – 200 с.
8. Философская энциклопедия / Под ред. Ф.В. Константинова. – М.: Советская Энциклопедия, 1970. – Т. 5. – 740 с.
9. Філософський словник / За ред. В.І. Шинкарука. – К.: Головна редакція УРЕ, 1973. – 600 с.
- 10.Штофф В. А. Моделирование и философия / В.А. Штофф. - М.: Наука, 1966. - 311 с.

Татьяна Ивановна Стойчик
соискатель ГВУЗ «Университет менеджмента образования»
Национальной академии педагогических наук Украины
заместитель директора по учебной работе
Криворожского профессионального горно-технологического лицея

**ОРГАНИЗАЦИЯ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ
РАБОЧИХ ГОРНОГО ПРОФИЛЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-
ТЕХНИЧЕСКОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ**

Аннотация

В статье рассмотрена актуальная проблема организации подготовки конкурентоспособных квалифицированных рабочих горного профиля в профессионально – техническом учебном заведении. Раскрыто сущность понятия «модель», «моделирование»; определено цель создания модели, создано модель подготовки, охарактеризовано основные ее этапы, определено роль работодателей у профессиональной подготовке, описано перспективы последующих исследований по данному вопросу.

Ключевые слова: модель, моделирование, профессиональная подготовка, квалифицированный рабочий, профессионально – техническое учебное заведение.

Tatyana Ivanivna Stoichyk
Co-searcher SHEE “Management University”
National Academy of pedagogical of Ukraine.
vice-director of educational department
Kryvorizkyi Professional Mining-Technological Lyceum.

ORGANIZATION OF TRAINING SKILLED WORKERS OF MINING BRANCH UNDER CIRCUMSTANCES OF PROFESSIONAL- TECHNICAL EDUCATIONAL ESTABLISHMENT.

Annotation

Vital problem of organization training competitive skilled workers in mining branch under circumstances of professional-technical educational establishment is considered in the article. The essence of term “model” is discovered, the aim of model creation is determined, the model of training is created, its main stages are characterizes, the role of employers is professional training is determined, the perspectives of next intelligence of this question are outlined.

Key words: model, design, professional training, skilled worker, professional-technical educational establishment.