

<https://ivet.edu.ua>

2019

Актуальні проблеми професійного розвитку майстрів виробничого навчання  
закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Національна академія педагогічних наук України  
Інститут професійно-технічної освіти НАПН України



Інститут професійно-технічної освіти  
Національної академії педагогічних  
наук України

## Актуальні проблеми професійного розвитку майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Матеріали  
Всеукраїнської web-конференції

20 травня 2019

ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ  
ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ  
МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО  
НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ  
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

Матеріали  
Всеукраїнської web-конференції  
(м. Київ, 20 травня 2019 року)

Київ – 2019

**УДК 377 – 057.212]:005.336.2–027.561 (08)**

**А 43**

Рекомендовано до друку  
Вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України  
(протокол № 5 від 10 травня 2019 р.)

**Редакційна колегія:**

**Кручек В. А.** – д. пед. н., доц., завідувач лабораторії дистанційного професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України;

**Кравець С. Г.** – к. пед. н., старший науковий співробітник лабораторії дистанційного професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

**Майборода Л. А.** – науковий співробітник лабораторії дистанційного професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

**Однорог Г. В.** – молодший науковий співробітник лабораторії дистанційного професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

**Рецензенти:**

**Каленський А. А.** – завідувач лабораторії науково-методичного супроводу підготовки фахівців у коледжах і технікумах Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, доцент;

**Пятничук Т. В.** – к. пед. н., заступник начальника відділу наукового та навчально-методичного забезпечення змісту професійної освіти ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» МОН України/

А 43 Актуальні проблеми професійного розвитку майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти: збірник матеріалів Всеукраїнської веб-конференції (м. Київ, 20 травня 2019 року) / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України / [Ред. кол. : Кручек В. А. та ін.]. – Київ, 2019. – 160 с.

У збірнику матеріалів Всеукраїнської веб-конференції «Актуальні проблеми професійного розвитку майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти» представлено досвід професійно-педагогічної діяльності майстрів виробничого навчання в Україні та за кордоном; розкрито проблеми організації стажування майстрів; окреслені проблеми, стан та перспективи розвитку професійної компетентності майстрів виробничого навчання тощо.

Видання адресується науковцям, науково-педагогічним працівникам, аспірантам, докторантам, керівникам та педагогічним працівникам вищих, професійних (професійно-технічних) закладів освіти, навчально (науково)-методичних центрів (кабінетів) професійної (професійно-технічної) освіти, коледжів, технікумів, інститутів післядипломної освіти, слухачам курсів підвищення кваліфікації, організаторам корпоративного навчання.

Матеріали збірника подано в авторській редакції.

© ПТТО НАПН України, 2019  
© Автори тез, 2019

## ЗМІСТ

<b>Алешко Валентин, Ященко Андрій</b> ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В КОНТЕКСТІ ДИНАМІЧНИХ ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНИХ ЗМІН В СФЕРАХ ЕКОНОМІКИ (НА ПРИКЛАДІ ДНЗ «ХАРКІВСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ПОЛІГРАФІЧНИХ МЕДІАТЕХНОЛОГІЙ ТА МАШИНОБУДУВАННЯ») .....	10
<b>Анищенко Тетяна</b> ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СУЧАСНИЙ УРОК ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ .....	12
<b>Балецький Юрій</b> ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА (З ДОСВІДУ РОБОТИ ДНЗ «ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ №1») .....	14
<b>Бган Тетяна</b> ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ (НА ПРИКЛАДІ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ЦЕНТРУ ПТО) .....	17
<b>Безверха Надія</b> ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ (НА ПРИКЛАДІ ДПТНЗ «КРИВОРІЗЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ТОРГІВЛІ ТА РЕСТОРАННОГО СЕРВІСУ») .....	19
<b>Белан Владислав</b> ПОРІВНЯЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН В УКРАЇНІ ТА РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА .....	22

<b>Білецька Лідія</b> ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА (З ДОСВІДУ РОБОТИ ДПТНЗ «КРИВОРІЗЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ТОРГІВЛІ ТА РЕСТОРАННОГО СЕРВІСУ») .....	28
<b>Борщенко Ольга</b> ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ (З ДОСВІДУ РОБОТИ ВИЩОГО ПРОФЕСІЙНОГО УЧИЛИЩА №21) .....	30
<b>Будишевська Галина</b> ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ.....	33
<b>Вдовиченко Марія</b> ОРГАНІЗАЦІЯ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ КРИВОРІЗЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ГІРНИЧО-МЕТАЛУРГІЙНОГО ЛІЦЕЮ.....	35
<b>Герашенко Неля</b> ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ПРОФЕСІЙНО- ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕДЖУ ГЛУХІВСЬКОГО НПУ ІМ. О. ДОВЖЕНКА.....	37
<b>Горбач Андрій, Приступа Світлана, Шумакова Наталія</b> ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ КЛОКІВСЬКОГО ВИЩОГО ПРОФЕСІЙНОГО УЧИЛИЩА В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ .....	39
<b>Дарминова Інна</b> ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ З ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ (З ДОСВІДУ РОБОТИ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЦЕНТРУ У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ).....	42

**Домніч Леся**

КОНЦЕПЦІЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ  
ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ  
..... 44

**Дрозіч Ірина**

АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ  
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ..... 47

**Змій Наталя**

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО  
НАВЧАННЯ ЛЮБОТИНСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ  
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ  
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ..... 50

**Калмикова Юлія**

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ЯК УМОВА  
ЗРОСТАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТИ ..... 52

**Камлюк Алла, Безпечна Галина**

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ  
ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА (НА  
ПРИКЛАДІ ХМЕЛЬНИЦЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ) ..... 56

**Корнієнко Ольга**

ОРГАНІЗАЦІЯ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО  
НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА (З ДОСВІДУ  
РОБОТИ КРИВОРІЗЬКОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ  
МЕТАЛУРГІЇ ТА МАШИНОБУДУВАННЯ) ..... 59

**Кравець Світлана**

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО  
НАВЧАННЯ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ  
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ..... 61

**Козак Андрій**

РОЛЬ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ У ФОРМУВАННІ  
ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МАЙСТРІВ  
РЕСТОРАННОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ ..... 65

- Кручек Вікторія, Майборода Людмила**  
ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА СУЧАСНІ ТРУДОВІ  
ФУНКЦІЇ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ..... 68
- Кулинич Олена**  
ІНФОРМАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ  
ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ  
ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ  
ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ..... 73
- Левченко Тетяна, Зінченко Олена**  
ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ  
ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА  
(НА ПРИКЛАДІ ДНЗ «КРИЖОПІЛЬСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ  
БУДІВЕЛЬНИЙ ЛІЦЕЙ»)..... 76
- Макаренко Світлана, Найдьонова Аліна**  
ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ  
ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ(НА ПРИКЛАДІ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ  
ОСВІТИ ТУРИСТИЧНОГО СЕРВІСУ)..... 78
- Маслікова Юлія, Сацюк Інна**  
УДОСКОНАЛЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНИХ  
КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ  
ЧЕРЕЗ ВПРОВАДЖЕННЯ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ ..... 81
- Мельник Тарас**  
ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО  
НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ  
(НА ПРИКЛАДІ ДНЗ «ЗДОЛБУНІВСЬКЕ ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ  
УЧИЛИЩЕ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ») ..... 84
- Мостовий Сергій**  
ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ  
ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА  
(З ДОСВІДУ РОБОТИ ПОПАСНЯНСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО  
ЛІЦЕЮ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ)..... 86

**Ништ Наталія**

ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЙСТРІВ  
ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В КОНТЕКСТІ ДИНАМІЧНИХ  
ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНИХ ЗМІН У ГАЛУЗЯХ ЕКОНОМІКИ  
(НА ПРИКЛАДІ ЧЕРВОНОГРАДСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО  
ГІРНИЧО-БУДІВЕЛЬНОГО ЛІЦЕЮ) ..... 88

**Однорог Галина**

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ  
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ШВЕЙНОГО ПРОФІЛЮ ..... 91

**Охременко Сергій**

САЙТ ТА КОЛЛ-ЦЕНТР ДЛЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО  
НАВЧАННЯ ..... 93

**Подопригора Віта**

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ  
ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА  
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ (З ДОСВІДУ РОБОТИ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО ЦЕНТРУ ПТО) ..... 96

**Прищеп Наталія, Чернівська Оксана**

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО  
НАВЧАННЯ ДО ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ  
..... 100

**Пятничук Тетяна**

АКТУАЛЬНІСТЬ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ  
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ..... 103

**Романенко Олена**

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ  
ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА  
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ (НА ПРИКЛАДІ УМАНСЬКОГО  
ПРОФЕСІЙНОГО АГРАРНОГО ЛІЦЕЮ) ..... 106



**Сєврюкова Валентина**

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПІДГОТОВКИ ДО ТВОРЧИХ КОНКУРСІВ  
З ВИГОТОВЛЕННЯ СТАРОВИННИХ ГОЛОВНИХ УБОРІВ  
СЛОБОЖАНЩИНИ ..... 110

**Сирцова Лариса**

СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ  
В УМОВАХ БАЗОВОГО ПІДПРИЄМСТВА..... 113

**Сиско Наталія**

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО  
РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ..... 116

**Степанов Ігор**

РОЛЬ НАВЧАЛЬНО-ПРАКТИЧНИХ ЦЕНТРІВ  
В ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО  
НАВЧАННЯ СІЛЬСЬГОСПОДАРСЬКИХ ЗП(ПТ)О  
(НА ПРИКЛАДІ НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОГО ЦЕНТРУ  
ВИЩОГО ПРОФЕСІЙНОГО УЧИЛИЩА № 75) ..... 119

**Стопчанська Людмила**

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ  
МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ  
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ГАРНИЧО-БУДІВЕЛЬНОГО  
ПРОФІЛЮ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА..... 122

**Стрілець Олександр, Животова Світлана**

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО  
НАВЧАННЯ-ПОЧАТКІВЦЯ У ДПТНЗ «ДНІПРОВСЬКИЙ ЦЕНТР  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ»..... 123

**Талько Надія**

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО  
НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ  
(З ДОСВІДУ РОБОТИ ДНЗ «ХАРКІВСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ  
ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ПОЛІГРАФІЧНИХ МЕДІА  
ТЕХНОЛОГІЙ ТА МАШИНОБУДУВАННЯ»)..... 126

<b>Ткаченко Світлана</b> СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ.....	130
<b>Ткачук Надія, Сагайдак Галина, Пшенична Наталія</b> ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ ПОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ПОБУТОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА .....	132
<b>Царьова Євеліна</b> РОЛЬ САМООСВІТИ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ШВЕЙНОГО НАПРЯМУ .....	135
<b>Цицюра Ксенія</b> СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ БАКАЛАВРІВ З БІЗНЕС-ЕКОНОМІКИ В КИТАЇ .....	138
<b>Черняк Олександр</b> МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ СТАЖУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ .....	140
<b>Чупир Тетяна</b> ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ .....	144
<b>Шамралюк Олена</b> ЗАСТОСУВАННЯ АКМЕТЕХНОЛОГІЙ У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ.....	148
<b>Юзвін Ігор</b> РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ У ТЕРНОПІЛЬСЬКОМУ ВИЩОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ УЧИЛИЩІ № 4 ІМ. М. ПАРАЩУКА.....	151
<b>РЕКОМЕНДАЦІЇ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ ВЕБ-КОНФЕРЕНЦІЇ «АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ».....</b>	155

**ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЙСТРІВ  
ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В КОНТЕКСТІ ДИНАМІЧНИХ  
ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНИХ ЗМІН В СФЕРАХ ЕКОНОМІКИ  
(НА ПРИКЛАДІ ДНЗ «ХАРКІВСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ  
ЗАКЛАД ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ПОЛІГРАФІЧНИХ  
МЕДІАТЕХНОЛОГІЙ ТА МАШИНОБУДУВАННЯ»)**

**Алешко Валентин, Яценко Андрій,**

*ДНЗ «Харківський регіональний заклад професійної освіти  
поліграфічних медіатехнологій та машинобудування», м. Харків,  
pr.poligrafcpto@ptukh.org.ua*

Економіка сучасної України поступово інтегрується у світовий економічний простір. Однак вона має власну специфіку і характеризується певними тенденціями розвитку, які необхідно враховувати, розглядаючи її в контексті взаємозв'язку з професійною освітою.

Вимоги економіки до професійної освіти особливо в сфері підготовки робітничих кадрів виявляються сьогодні дуже різними: з одного боку, зберігається попит на традиційні масові професії із середнім рівнем кваліфікації, з іншого – виникає і збільшується потреба у висококваліфікованих робітниках, які володіють знаннями і технологіями постіндустріальної епохи, здатних до створення високотехнологічної наукоємної продукції.

Професійно-педагогічна діяльність майстрів виробничого навчання, необхідність оволодіння новими технологіями навчання і виховання вимагає внутрішньої готовності майстра до діяльності перетворення, насамперед, самого себе. Запровадження інноваційних технологій – це вимога до вивчення спеціальної літератури, аналізу педагогічного досвіду інших педагогів, запровадження нової інформаційної технології, поєднання гуманітарних та природно-математичних і професійних знань.

Досить поширеним є розуміння педагогічної технології як систематичного й послідовного втілення на практиці попередньо спланованого освітнього процесу.

Підготовка робочих масових професій є сьогодні функцією освітніх організацій середньої професійної освіти, з якою вони в тій чи іншій мірі справляються.

Однак, підготовка робітників високої кваліфікації вимагає інших підходів і форм її організації. Вона повинна бути більш гнучкою, мобільною, орієнтованою на «штучне» виробництво.

При цьому потрібен вчитель професії – майстер виробничого навчання, здатний навчити як елементарним основам професії, так і допомогти опанувати її вершини. У зв'язку з цим роль майстра виробничого навчання, його функції, компетентності, освітні та інші характеристики набувають особливої актуальності і передбачають: оцінювання рівня своїх умінь і знань у сфері педагогічної діяльності, проведення підсумкового аналізу освітнього процесу, прогнозування майбутнього стану, бачення сильних та слабких сторін своєї праці, узагальнення й аналізування досвіду.

Майстер виробничого навчання в сучасних умовах повинен бути не просто професіоналом у своїй галузі, він, як будь-який вчитель, повинен володіти педагогічною майстерністю, сучасними освітніми та інформаційними технологіями, що дозволяють якісно і ефективно навчати професії.

Педагогічна технологія – це суворо обґрунтована система педагогічних засобів, форм і методів; їх етапність, націленість на вирішення конкретних освітніх завдань.

Особливисті інноваційних освітніх технологій полягає в тому, що на практиці вони можуть активно і результативно поєднуватись. Інноваційні технології – це цілеспрямований системний набір прийомів, засобів навчальної діяльності, що охоплює весь процес навчання від визначення мети до одержання результатів.

Одним з шляхів підвищення фахової компетентності майстрів виробничого навчання щодо опанування новітніх виробничих технологій та набуття навичок є організація й проходження стажування.

Проблеми щодо підвищення фахової компетентності майстрів виробничого навчання: фінансова неспроможність ЗП(ПТ)О оновлювати власну матеріально-технічну базу, невмотивованість роботодавців надавати робочі місця для проходження стажування майстрами виробничого навчання, відсутність взаємодії між освітою і бізнесом.

Міжнародний освітній простір використовує різні форми професійного розвитку педагогів: формальні і неформальні.

Англія. Серед форм професійного розвитку: групові форми роботи; активні методи навчання: рольові ігри, драматизація, розв'язання педагогічних завдань, перегляд відео фрагментів занять та їх обговорення, тренінги; індивідуальна підготовка вчителів у межах навчального закладу, методичні семінари, конференції, «круглі столи», дискусії; групова розробка навчальних планів, програм, дидактичних матеріалів, дні професійного розвитку, керівництво дослідницькою роботою .

США. Вищі навчальні заклади пропонують широкий перелік різних програм професійного розвитку, за очною, дистанційною або змішаною формою навчання. Система підвищення професійного розвитку педагогів в США дуже поширена, бо має під собою матеріальне підґрунтя: педагог, який впродовж року проходив навчання за будь-якою формою, має можливість отримати надбавку до зарплати. Раз на п'ять років педагоги проходять обов'язкову сертифікацію для підтвердження ліцензії, що вимагає постійного розвитку і вдосконалення свого фаху.

## **ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В СУЧАСНИЙ УРОК ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ**

**Анищенко Тетяна,**

*ДНЗ «Северодонецький професійний будівельний ліцей», м. Северодонецьк,  
sps198@ukr.net*

В умовах реформування освіти актуальними стають питання професійного розвитку майстрів виробничого навчання в умовах модернізації професійної (професійно-технічної) освіти. Зміна зовнішнього та внутрішнього середовища, удосконалення змісту, форм організації і методів навчання, освоєння нових технологій – сприяє виведенню уроку виробничого навчання на інноваційно-новий рівень.

Конкуренція на ринку праці та підвищення якості продуктивності праці вимагає від майбутніх робітників високих професійних знань, вмінь, навичок та рівня культури праці. Заклад професійної (професійно-технічної) освіти повинен гарантувати рівень підготовки, який відповідає вимогам державних стандартів, інтересам розвитку України і регіональним потребам. На вирішення

значених проблем спрямована діяльність як майстрів виробничого навчання, так і всіх педагогів нашого закладу освіти.

Реалізація поставлених цілей може бути досягнута лише за умови оновлення форм та методів проведення уроків виробничого навчання. Осмислення проблеми формування кваліфікованого працівника неможливе без вивчення й втілення у навчально-виробничий процес інноваційних технологій. Успіх навчально-виробничого процесу, ефективність кожного уроку як його складова структура, багато в чому залежить від майстра виробничого навчання, його рівня підготовленості, кваліфікації та професійної майстерності.

Традиційно в ліцеї кожен рік навесні проводиться конкурс технічної творчості з усіх будівельних професій. Учні, які приймають участь у конкурсі, показують свої вміння і навички, які вони набули з професії під керівництвом майстра. В результаті таких конкурсів здобувачі освіти розвивають такі якості: вміння працювати в колективі; прагнення в досягненні поставленої мети; працелюбність; відповідальність; охайність; стриманість; інтерес до обраної професії.

Для досягнення зазначених якостей на уроках виробничого навчання використовується інноваційні методи з використанням мультимедійних технологій та інтернет-ресурсів, проводяться різноманітні тематичні майстер-класи.

14-16 березня 2019 року відбулася Десята Міжнародна виставка «Сучасні заклади освіти» та Дев'ята Міжнародна виставка освіти за кордоном «WorldEdu» у Київському Палаці дітей та юнацтва. Захід зібрав педагогів з усієї країни. У павільйоні виставки від ліцею було проведено майстер-клас за темою «Виготовлення декоративної композиції у форматі 3-D» майстром виробничого навчання Анищенко Тетяною.

Результатом проведення майстер-класів є розвиток у здобувачів освіти креативного мислення, у ходя такої роботи вони діляться з майстром своїми думками та ідеями, самостійно проводять майстер-класи в дні відкритих дверей та на вернісажі професій, своїми руками роблять подарунки близьким.

**ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ  
ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА  
(З ДОСВІДУ РОБОТИ ДНЗ  
«ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ №1»)**

**Балецький Юрій,**

*ДНЗ «Центр професійно-технічної освіти №1», м. Вінниця,  
vncpto1@ukr.net*

На даний час система професійної (професійно-технічної) освіти перебуває в стані кардинальних змін, які зумовлені низкою факторів, а саме: швидким темпами розвитку виробництва, новітніх технологій, прагненням майбутнього робітника відповідати сучасним вимогам ринку праці та бути конкурентноздатним при працевлаштуванні. І все це на фоні демографічних та соціальних проблем призводить до жорсткої конкуренції, швидкої адаптації, перебудови в підготовці освічених, кваліфікованих робітничих кадрів. Враховуючи це, вимоги до професійної кваліфікації майстра виробничого навчання зростають. Адже він є центральною фігурою будь-якого ЗП(ПТ)О і від рівня його робочої майстерності, педагогічно-виховних умінь і навичок залежить продуктивна діяльність закладу. Саме майстер дає той рівень професійних знань та навичок, які так потрібні сучасному робітнику, вчить його самостійно знаходити рішення виробничих проблем, бути відповідальним при виконанні технологічних процесів, підвищувати свій професійний рівень. Звичайно ж, при цьому, кваліфікаційний рівень самого майстра повинен постійно підвищуватися, він повинен бути в курсі всіх новинок та інновацій у галузі виробництва. На сучасному етапі розвитку металообробки спостерігається зміна технологій обробки, використання інформаційних технологій та високопродуктивного обладнання. Майстер, який не стажується в реальному виробничому процесі на підприємстві, не зможе орієнтуватися в розумінні сучасного виробництва.

Проте зараз це є найбільш гострою проблемою. У наукових працях проблему стажування майстрів ЗП(ПТ)О, підвищення їх професійної компетентності та якості професійної підготовки розглядали В. О. Радкевич, Л. І. Шевчук, І. А. Гриценюк, Л. О. Комісарова, В. І. Ковальчук, О. О. Юртаєва та ін. Аналіз цих

публікацій показує низку проблем підвищення фахової майстерності майстрів металообробних професій.

По-перше, це неможливість ЗП(ПТ)О оновлювати матеріально-технічну базу сучасним металообробним обладнанням, яке на вітчизняних підприємствах не виробляється, а закордонне має вартість, недоступну для училищ та центрів. По-друге, це фінансова неспроможність самих підприємств постійно оновлювати застаріле обладнання на юдйш сучасне у зв'язку з малою купівельною спроможністю вітчизняних споживачів, а звідси, неможливість збуту товарів на європейському ринку. По-третє, великий відсоток майстрів виробничого навчання металообробних професій передпенсійного та пенсійного віку, що зводить до мінімуму їх бажання підвищувати свій кваліфікаційний рівень. На жаль, молодь, яка повинна їх замінити, не має потрібного багажу знань роботи на підприємстві та й, враховуючи низький рівень оплати в ЗП(ПТ)О, не хоче залишатися працювати у цій сфері.

Тому організація стажування майстрів на виробництві потребує системної та цілеспрямованої співпраці між зацікавленими сторонами, а саме:

- ЗП(ПТ)О повинен визначити потребу в стажуванні, розробити графік та надіслати його в НМЦ ПТО, сформувані перелік підприємств, організацій, установ чи профільних Центрів, на базі яких майстри будуть проходити стажування; укласти договори та погодити програми стажування, враховуючи сучасні вимоги виробництва, постійно здійснювати контроль за проходженням з обов'язковим звітуванням;

- НМЦ ПТО повинен здійснювати моніторинг потреби стажування майстрів, узагальнювати його результати, аналізувати виконання ЗП(ПТ)Ота підприємствами графіків стажування, підготувати методичні рекомендації;

- на підприємствах, на базі яких буде проходити стажування, необхідно розробляти індивідуальні програми, враховуючи рівень кваліфікації кожного майстра і потребу у виконанні тих чи інших технологічних процесів. Обов'язковим є закріплення за майстром керівника та наставників з числа досвідчених спеціалістів, які мають необхідну кваліфікацію; виділення робочих місць з забезпеченням інструментами та матеріалами для виконання програми стажування; створення безпечних умов праці згідно з



нормативами та стандартами; забезпечити можливість користування технічною та технологічною документацією; при необхідності видавати спецодяг. Після закінчення стажування проводити кваліфікаційний іспит та видавати документ про проходження стажування;

– майстрам виробничого навчання, які будуть згідно з графіком проходити стажування необхідно брати активну участь в розробці індивідуального плану та програми стажування, з врахуванням стандартів професійної (професійно-технічної) освіти та особливостей галузевого виробництва, дотримуватися правил та вимог охорони праці та виробничої санітарії на підприємств та звітувати про проходження стажування.

Тільки при тісній взаємодії цих основних елементів можливо досягти того рівня підготовки майстра виробничого навчання, який в свою чергу підготує дійсно грамотного спеціаліста металообробного профілю. Крім того, для покращення рівня професійних знань майстрів виробничого навчання необхідно налагоджувати соціальне партнерство між виробництвом, бізнесом та освітою. Не зосереджуватися в одній області, а використовувати найкращі підприємства України з новим обладнанням, де застосовуються новітні технології.

#### **Список використаних джерел:**

1. Григору П. Виробництво і профтехосвіта:спільні турботи // Професійно-технічнаосвіта. – 2002. – № 2. – С. 47-48.
2. Щербак О.І. Зміст та форми підготовки майстрів виробничого навчання в індустрі-ально-педагогічних технікумах України (1967-1994): Дис. канд. пед. наук: 13.00.01. – К., 1995. – 210 с.
3. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затверджений наказом Міністерства освіти і науки України № 535 від 30.04.2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ (НА ПРИКЛАДІ МАРІУПОЛЬСЬКОГО ЦЕНТРУ ПТО)**

**Бган Тетяна,**

*Маріупольський центру професійно-технічної освіти, м. Маріуполь,  
tatiana.bgan@gmail.com*

Упродовж останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні у порівнянні з розвинутими країнами значно знизився. Роботодавців не задовольняє якість підготовки робітничих кадрів, яка є наслідком застарілої матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти та недостатнього рівня підготовки педагогічних працівників. У забезпеченні якісних результатів професійної підготовки кваліфікованих робітників особлива роль належить майстру виробничого навчання, його професійно-педагогічній компетентності, зокрема методичній компетентності, яка поєднує професійні уміння робітника високої кваліфікації у певній галузі, технологічні знання з відповідного виробництва і майстерність педагогічної діяльності. Сьогодні учні прагнуть володіти новітніми технологіями в обраній професії, вільно орієнтуватися в інформаційному просторі за допомогою комп'ютерної техніки, управляти автоматизованими системами виробництва, вміти проектувати й конструювати власні методики роботи на виробництві. Ці та інші компетенції може сформулювати методично тільки компетентний майстер виробничого навчання, роль якого в ЗП(ПТ)Оза останні роки значно змінилася. Він все більше стає організатором навчального та виробничого процесу, керівником пізнавальної і виробничої діяльності учнів, сприяє розвитку їх активності та самостійності в набутті знань, умінь і навичок.

Одним із найбільш ефективних шляхів розвитку професійної компетентності, який зумовлює наступність, послідовність післядипломної освіти педагога, є самоосвіта, запозичення досвіду майстрів педагогічної справи. Для того, щоб стати справжнім майстром своєї справи, майстру виробничого навчання необхідно постійно вчитися. Сучасне виробництво пред'являє до робітника нові вимоги. Відбуваються зміни в стандартах професійної (професійно-технічної) освіти, кваліфікаційних характеристиках,

навчальних планах і програмах, з'являються нові передові прийоми і способи роботи, видаються нові підручники і навчальні посібники. За всім цим дуже уважно повинен слідкувати майстер виробничого навчання для того, щоб бути компетентним у своїй роботі. Наразі актуальною проблемою залишається недостатній рівень підготовки сучасного педагогічного працівника. Крім своїх функціональних обов'язків, педагог повинен володіти сучасними інформаційними технологіями, знанням новітніх досягнень та постійно підвищувати свій методичний рівень. Інтеграційні підходи до навчання, які впроваджуються останнім часом в ЗП(ПТ)О, вимагають від педагогічного працівника високої методичної культури, яка є найвищим показником його професійної компетентності. На жаль, вчителі, викладачі та майстри виробничого навчання ЗП(ПТ)О недостатньо цікавляться новітніми науково-методичними педагогічними технологіями. Освітні програми теж у багатьох випадках не відповідають вимогам ринку праці. Тому необхідним є розроблення нових підходів до підвищення якості освіти, що має на меті загальне підвищення рівня сучасної педагогіки при підготовці педагогічних працівників для ЗП(ПТ)О.

На сьогоднішній день професійна кваліфікація робітників визначається фактом формального закінчення закладів професійної (професійно-технічної) освіти вимірюється рівнем диплому. Професійна підготовка робітника, відповідно до отриманого ним кваліфікаційного розряду, визначається його знаннями, уміннями та навичками. Назріла необхідність внесення змін у систему забезпечення якості професійної освіти і навчання через розроблення нового типу професійних стандартів компетентності на професії та види робіт відповідно до вимог ринку праці. Тобто, сучасного робітника слід характеризувати не тільки за його знаннями, уміннями та навичками, але й ціннісними настановами, потребами, рівнем мотивації до діяльності, прагненням до самонавчання тощо. Педагогічним працівникам постійно потрібно аналізувати також і всі ці фактори.

Реалізація законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Положення про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу професійну освіту)», «Положення про ступеневу професійно-технічну освіту», Концепції професійної освіти України передбачає впровадження новітніх технологій, пошук такого

чинника, який забезпечив би цілісність усіх рівнів фахової підготовки і трудової діяльності сьогодні та в майбутньому.

Компетентнісний підхід до освіти – це спроба привести у відповідність освіту і потреби ринку праці. Він не є чимось новим, штучно створеним, а гармонійно поєднує традиційний підхід викладання, головним завданням якого було формування стійких знань, умінь та навичок, і особистісну орієнтовану форму навчання, метою якої є створення умов для розвитку та самореалізації кожного учня.

#### **Список використаних джерел:**

1. Андреев О. Л. Компетентнісна парадигма в освіті: досвід філософсько-методологічного аналізу педагогіки // Педагогіка. – 2005. – № 4. – С.19–26.
2. Актуальні проблеми вдосконалення підготовки кваліфікованих робітничих кадрів: Тези допов. Респ. наук.-практ. конф. / Відп. ред. Н.Г. Ничкало. – Львів, 1990. – С. 24
3. Дьюмін А. І. Основи професійної педагогіки і психології. – К.: Вища шк., 1984. – 185 с.

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ (НА ПРИКЛАДІ ДПТНЗ «КРИВОРІЗЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВИТИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ТОРГІВЛІ ТА РЕСТОРАННОГО СЕРВІСУ»)**

**Безверха Надія,**

*ДПТНЗ «Криворізький центр професійної освіти робітничих кадрів торгівлі та ресторанного сервісу», м. Кривий Ріг,  
bezverxanadejda@gmail.com*

«Не соромтеся вчитися і в зрілому віці.  
Краще навчитися пізно, ніж ніколи»

Езоп

Рівень професійної компетентності майстра виробничого навчання – це його знання, уміння, особистий досвід. Щоб бути компетентним необхідно бути здатним мобілізувати в певній ситуації отримані знання й досвід. Але це ще не все, професійна компетентність майстра виробничого навчання потребує постійного розвитку й удосконалення.

Успішну орієнтацію майстра виробничого навчання в сучасному освітньо-інформаційному просторі, задоволення його індивідуальних, професійних потреб, досягнення успіху в професійному самовираженні та взаємодії з соціумом забезпечує високий рівень педагогічної компетентності. Компетентність майстра виробничого навчання пов'язана з професіоналізмом і визначається рівнем професійної освіти, досвідом, індивідуальними здібностями і якостями майстра виробничого навчання, вмотивованим прагненням до неперервної самоосвіти та самовдосконалення, творчим і відповідальним ставленням до справи. Компетентнісний підхід вважається ключовою інноваційною ідеєю сучасної освіти. Для конструювання мети й змісту освіти у формі стандартів, програм і підручників сьогодні вирішальним є розуміння компетентності як спроби специфічного збільшення й конфігурації одиниць планових результатів навчального процесу.

Компетентність – синонім понять «поінформованість», «обізнаність», «досвідченість», «авторитетність», що конкретизується щодо різних галузей (лінгвістичної, соціальної, життєвої, професійної, громадянської тощо). Компетенції являють собою комплексні, складні, інтегративні вміння. Часто можна зустріти людей, що володіють широкими знаннями, але не вміють мобілізувати їх відповідним чином у потрібний момент. Тому бути компетентним не означає бути вченим або освіченим. Компетенція не може бути ізольована від конкретних умов її реалізації, вона одночасно тісно пов'язує мобілізацію знань, умінь і поведінкових взаємин, зумовлених конкретною діяльністю.

Сучасний майстер виробничого навчання має не просто йти в ногу із часом, він має випереджати час, корегувати зміст, технології організації освітнього процесу відповідно до вимог та потреб сьогодення.

На сучасному етапі виникає питання нових підходів до організації дієвої системи підвищення компетентності майстра виробничого навчання, модернізації вже наявної системи, створення умов для самоорганізації, самоосвіти, самовдосконалення, самовияву майстра, що зумовлює необхідність запровадження інноваційних підходів для підвищення компетентності майстра виробничого навчання у всіх ланках

системи. Проблема ефективності, результативності педагогічного процесу може бути розв'язана лише за умови забезпечення високої компетентності та професійної майстерності кожного майстра.

Сьогодні досить актуальною є проблема безперервної освіти, спрямованої на професійне становлення майстра виробничого навчання, удосконалення його педагогічної майстерності та підвищення кваліфікації. Ми перестаємо рости фізично, але інтелектуально ми продовжуємо рости, майстер виробничого навчання повинен постійно оновлюватися. Мова йде про індивідуальний розвиток. Це як генетичний набір – індивідуальний і неповторний. Індивідуальний розвиток залежить від множини факторів, серед яких як негативні слід відзначити: інертність, яка дозволяє майстру виробничого навчання «капітулювати» раніше, ніж він використає свій потенціал; розчарування, пов'язане з деморалізацією особистості, зумовленою першими невдачами та налаштованістю «тут нічого не можна зробити»; недостатню підтримку з боку колег; неадекватний зворотний зв'язок; «ворожість» оточення з висміюванням або саботажем; недостатність ресурсів.

Індивідуальний розвиток – це боротьба із труднощами та прийняття необхідності ризику бути більш відкритим та правдивим у всіх сферах своєї життєдіяльності.

На якому б етапі життєвого досвіду і професійного шляху не перебував майстер виробничого навчання, він ніколи не може вважати власну освіту завершеною, а свою професійну компетентність повністю сформованою. Сьогодні кожен майстер виробничого навчання самостійно вивчає найбільш важливі аспекти своєї майстерності, цьому значною мірою сприяє діагностика професійних труднощів та успіхів майстра.

#### **Список використаних джерел:**

1. Життєвакомпетентність особистості: наук.-метод. посіб. / за ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакової [та ін.]. – К. Богдана, 2003. – 520 с.
2. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: бібліотека освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К., 2004. – 111 с.
3. Кузьміна Н. В. Професіоналізм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьміна. – М. Красноярск, 2002. – 71 с.
4. Профессиональная компетентность учителя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://festival.1september.ru/articles/500899/>

## **ПОРІВНЯЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН В УКРАЇНІ ТА РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА**

**Белан Владислав,**

*Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ,  
vladyslavbelan91@gmail.com*

Сучасний розвиток вищої професійної (професійно-технічної) освіти обумовлений необхідністю підготовки конкурентоспроможного та професійного компетентного фахівця, який відповідає вимогам сучасної соціокультурної ситуації. Як зазначає українська вчена Л. Кравченко, розгляд проблеми технології крізь призму сучасного філософського знання дозволяє визнати її важливою детермінантою освітніх процесів і перетворень, що пов'язані насамперед, з переходом від знаннєвої до компетентнісної парадигми. Професійна підготовка кадрів перетворюється сьогодні на один із найважливіших чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможності на світовому ринку продукції, інтеграції України у світове економічне співтовариство [1].

Щоб відповідати трудовим вимогам нового тисячоліття, працівники мають дбати про поповнення освітнього багажу, зростання професійної майстерності, самовдосконалення і розвитку. Це, у свою чергу, сприяє посиленню мотивації праці, стимулює і підвищує ринкову цінність носіїв інтелектуального капіталу. Однак формування поколінь працівників, які б цілком відповідали сучасним вимогам щодо освітньо-професійної підготовки, є двосторонньо зумовленим процесом, в якому значущу роль покликані відігравати як зацікавленість та ініціатива працівника, його індивідуальні установки та, відповідно, спрямовані зусилля, так й інвестиції (державні чи приватні) у довгостроковий розвиток людського капіталу, перебудова системи освіти, створення для кваліфікованих працівників відповідних умов і стимулів праці.

Щоб не програти у глобальній конкуренції, актуальним на сьогодні для України є становлення неперервної освіти – ефективної системи професійного навчання протягом усього трудового життя. Однак практично всі отримують освіту шляхом первинної підготовки, і немає жодних підстав стверджувати, що в

Україні формуються хоча б зародки освіти впродовж життя. Реально, як свідчить аналіз, населення припиняє підвищувати свою освітню підготовку до 35 років.

Недостатня увага приділяється і підготовці фахівців з вищою освітою для виробничої сфери. Проте роботодавці поки що не зацікавлені в участі у формуванні професійної підготовки, змісту вищої професійної освіти, сприянні професійно-практичної підготовки через проведення практик, курсового та дипломного проектування тощо. Домінує процес самостійного залучення на роботу випускників, що дає можливість роботодавцям диктувати їм свої вимоги та умови соціального захисту. Виходячи з цього, стратегія подальшого розвитку взаємодії роботодавців з ЗВО має бути спрямована на вирішення цих протиріч.

Після входження вітчизняної освітньої системи в Болонський процес було вимушено розширено перелік посад для випускників бакалаврату та виокремлено пропорції обсягів підготовки фахівців на другому циклі вищої освіти. З одного боку, наявна очевидна невідповідність запитів ринку праці та пропозицій вищої школи, а з іншого – підлаштовування вищої освіти під нестабільну економічну ситуацію може призвести до втрати цілих освітніх галузей з потужним кадровим потенціалом [2].

Саме тому підготовка викладачів, які готуватимуть потрібні трудові кадри є особливо нагальною потребою у сучасні часи. Нині для незалежної України вивчення досвіду підготовки вчителів, у т.ч. професійно-технічних предметів (відповідно до польського класифікатора спеціальностей, затвердженого Міністерством родини, праці та суспільної політики Республіки Польща у 2014 р.) [3], у польських ВНЗ є актуальним, оскільки успіху реформ у складних сучасних економічних умовах сприятиме вивченню зарубіжних систем педагогічної освіти, об'єктивному аналізу і пошукам новітніх зразків і досягнень, з урахуванням національних особливостей і вітчизняних наукових здобутків у цій галузі. Республіка Польща за своїми культурно-освітніми традиціями близька до українських і на шляху до вступу в Європейський Союз накопичила значний досвід реформування системи вищої освіти. Буде корисним для України застосувати ті ідеї та елементи досвіду, які можливі і доцільні для використання в процесі модернізації підготовки майбутніх викладачів спеціальних дисциплін у контексті



входження нашої країни в єдиний простір вищої освіти країн ЄС, а саме: інтеграція технічної та інформативної складових змісту професійної підготовки майбутнього вчителя; посилення дослідницько-пошукового характеру навчання студентів; активізація самостійної роботи студентів та оптимізації навчального навантаження студентів і викладачів; застосування симулятивних методів навчання та практична спрямованість фахової підготовки майбутніх вчителів.

Грунтуючись на результатах аналізу основних підходів та враховуючи особливості педагогічної взаємодії, було виокремлено такі групи професійно важливих якостей майбутніх викладачів спеціальних дисциплін, підготовкою яких займаються в Україні: інтелектуальні (розвинений інтелект, гнучкість розуму, здатність до вирішення проблем у типових та нестандартних ситуаціях, розвинена інтуїція та логічне мислення, кмітливість, спостережливість); морально-етичні (гуманізм, доброта, щирість, доброзичливість, ввічливість, порядність, чесність, співчутливість, чуйність, тактовність); комунікативні (товариськість, уміння слухати та чути співрозмовника, розвиненість мовлення, уміння висловити свою думку, володіння мімікою та жестами); вольові (наполегливість, рішучість, емоційна стійкість, урівноваженість, стриманість, самостійність, цілеспрямованість, дисциплінованість, організаторські здібності, швидкість реакції, відповідальність); креативні (ініціативність, спроможність генерувати нові ідеї, здатність до творчості та раціоналізаторства у різних їх проявах, розвинена увага, нестандартне мислення, почуття гумору) [4].

Інтелектуальні якості вчителя визначають його професійні вміння і допомагають правильно вирішувати під час рішення типових та нестандартних педагогічних ситуацій, сприяють педагогічній творчості й визначають потенціал всебічного розвитку особистості вчителя. Зокрема, на важливості розвитку педагога-інтелектуала наголошує також український вчений В. Кремень, який зазначає про необхідність того, «...щоб Україна, як і кожна держава окремо, а також і суспільство разом, створювали умови – інтелектуальні, економічні, соціальні, політичні, моральні, які б підвищували педагогічну мотивацію і високо поцінювали гідність педагога, науковця, інтелектуала». Також він зазначає, що «якщо навіть застосовувати найсучасніші комп'ютерні системи, високі

телекомунікаційні технології, які, поза всяким сумнівом, стимулюють динаміку та ефективність навчального процесу, підвищують інтерактивність освітнього середовища, ніщо і ніхто не зможе повністю витіснити й замінити мистецтво безпосереднього педагогічного діалогу «вчитель – учень». Тому особливо важливою є підготовка високопрофесійних педагогічних та науково-педагогічних працівників, які відповідають інтеграційному критерію «педагогічна майстерність + мистецтво комунікації + нові технології» [5].

Викладач спеціальних дисциплін має характеризуватися розвиненими комунікативними якостями, які дають йому змогу слухати й чути учнів, вести діалог або дискусію під час викладу нового матеріалу, залучити учнів до проектно-технологічної діяльності, дискутувати щодо вибору ефективної технології виготовлення виробу, тим самим забезпечуючи позитивний моральний та емоційний настрій у педагогічній взаємодії. Саме комунікативні якості дають змогу педагогу професійного навчання налагоджувати контакт з учнями під час взаємодії в навчально-виховному процесі та в позаурочній діяльності, бути товаришким.

Крім того, педагог професійного навчання має володіти також вольовими та креативними якостями.

Вольові якості характеризують уміння вчителя володіти собою, забезпечують свідому регуляцію своєї поведінки, здатність цілеспрямовано йти до мети, реалізувати поставлені завдання, долаючи перешкоди та труднощі. Водночас, вольові якості визначають ефективність діяльності вчителя, спрямованої на самовдосконалення.

Креативні якості визначають здатність учителя трудового навчання до педагогічної та художньо-технічної творчості. Ураховуючи специфіку уроків трудового навчання, вчитель має залучати учнів до проектування та виготовлення виробів, що неможливо без творчості. Крім цього, він має повсякчас розв'язувати освітні завдання, тобто характеризуватися належним рівнем розвиненості креативних якостей, які дають змогу відходити від шаблонного мислення, та творчо й нестандартно вирішувати педагогічні і художньо-технічні завдання.

У свою чергу, підготовка і вдосконалення вчителя професійних технічних предметів у Польщі підпорядкована принципу «доповнення – поглиблення – актуалізація». При цьому акцент робиться на інтеграції технічного та інформативного складників змісту підготовки вчителя професійно-технічних предметів. Важливе значення також має дослідницько-пошукова діяльність студентів під час навчання, активізація їхньої самостійної роботи та практична спрямованість професійної підготовки. Тому навчальний процес будується таким чином, щоб не перенавантажувати студента і дати йому можливість самостійного вибору напрямів самовдосконалення.

Необхідно відзначити наявність так званої індивідуальної опіки викладачем навчальної діяльності студентів. Це дозволяє реалізовувати особистісно-орієнтований підхід у підготовці майбутніх вчителів професійно-технічних предметів. Тому важливо, щоб викладач вищого навчального закладу був здатний налагоджувати педагогічну взаємодію з іншими учасниками освітнього процесу.

Особливе місце у професійній підготовці майбутніх вчителів професійно-технічних предметів відводиться організації педагогічної практики. Майбутній фахівець має оволодіти не лише уміннями й навичками організації, здійснення навчально-виховного процесу, контролю його результатів із метою корегування своїх дій, а й взаємодіяти з колегами, учнями, їхніми батьками під час практики. Орієнтовно тривалість педагогічних практик становить вісім тижнів. Однак залежно від навчального закладу вона може передбачатися на першому або на другому курсах [6].

Реформування освіти в Польщі внесло відповідні зміни щодо вимог до вчителя професійно-технічних предметів та випускників ЗВО. Майбутній вчитель професійно-технічних предметів має бути здатним раціонально враховувати умови школи в організації навчально-виховного процесу, вміти розробляти й реалізовувати власну дидактичну стратегію на міждисциплінарній основі, організовувати та скеровувати пізнавальну діяльність учнів, створювати належні умови для творчості учнів [7].

Як зазначає польська вчена М. Яковіцка, однією з вимог до педагога є дотримання особистістю принципів моралі та уміння знаходити компроміс [8]. Важливо, щоб учитель умів розмовляти з

учнями, пізнавати їх і себе, контролювати свої емоції та поведінку; розуміти, що помилки та поразки, яких він допустився у навчально-виховному процесі, є життєвими закономірностями і, лише працюючи над собою, можна їх виправити [9].

Аналізуючи польський та вітчизняний досвід підготовки вчителів професійно-технічних предметів, варто зазначити, що професійна підготовка не завершується після закінчення закладу вищої освіти, а триває протягом усього професійного життя.

#### **Список використаної літератури:**

1. Кравченко Л.В. Психолого-педагогічні аспекти формування готовності майбутніх учителів технологій до професійного саморозвитку – К., 2015.
2. Кінах А. К. Стан та перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України // Виступ на Всеукраїнському форумі "Стан та перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України" (28 квітня 2005 р., м. Київ).
3. Klasyfikacja zawodów i specjalności, zatwierdzona Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej RP w 2014 r. Źródło:[http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja\\_zawodow/litera/A](http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja_zawodow/litera/A)
4. Сорока Т. П. Система освіти у вищих навчальних закладах країн – учасниць Болонського процесу: окремі аспекти / Т. П. Сорока // Вісник Прикарпатського університету. Педагогіка. 2008. – Вип. XXI. Ч. 1: Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф. «Сучасні тенденції розвитку освіти в Україні та за кордоном». / Горлів. держ. пед. ін. інозем. мов, 8–9 жовт. 2008 р. – Івано-Франківськ: Вид.- дизайнер. відділ ЦІТ Прикарпат. нац. ун., 2008. – С. 316–322.
5. Кремень В.Г. Філософія освіти XXI століття // Педагогіка і психологія. – 2003. – № 1 (XXXVIII). – С. 6-16.
6. Монько Р. М. Підготовка майбутнього вчителя «техніки» у Республіці Польща [текст] / Р. М. Монько // Трудова підготовка учнів та студентів. – Наукові записки. – Серія: Педагогіка. – 2010. – № 1. – С. 167–170.
7. Brodziński T. Edukacja ogólnotechniczna w szkołach ogólnokształcących / T. Brodziński, G. Rua. – Zielona Góra : Praca zawod rynku pracy, 2002. – 210 s.
8. Jakowicka M. Nauczyciel w kształceniu i doskonaleniu w kontekście reformy edukacji / M. Jakowicka; red. W. E. Koziol, E. Kobylecka. – Warszawa : Wyd. Eurydice, 2008. – 219 s.
9. Frejman M. O rozwijaniu refleksyjnej postawy przyszłych nauczycieli / M. Frejman, S. Frejman // [w:] Nauczyciel w świecie współczesnym; pod red. B. Muchacka, M. Szymański. – Kraków, 2008. – 186 s.

**ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ  
ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА  
(З ДОСВІДУ РОБОТИ ДПТНЗ «КРИВОРІЗЬКИЙ ЦЕНТР  
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ТОРГІВЛІ ТА  
РЕСТОРАННОГО СЕРВІСУ»)**

**Білецька Лідія,**

*ДПТНЗ «Криворізький центр професійної освіти робітничих кадрів  
торгівлі та ресторанного сервісу», м. Кривий Ріг, te1812@ukr.net*

Стажування – це одна з форм навчання або складова післядипломної освіти на рівні з перепідготовкою, спеціалізацією, розширенням профілю.

Основною формою фахового вдосконалення майстрів виробничого навчання є стажування в умовах виробництва, яке передбачає набуття практичних навичок роботи із сучасною технікою, обладнанні за новітніми виробничими технологіями, вивчення наукової організації праці, виробничого досвіду, підвищення кваліфікації за спеціальністю, розширення профілю професійних компетенцій.

Основні напрями стажування: стажування педагогічних працівників не рідше одного разу на п'ять років з відривом або без відриву від роботи в навчальному закладі; надбання умінь і навичок для роботи з новим обладнанням, освоєння сучасних технологічних процесів; упровадження в навчальний процес інноваційних технологій, досягнень перспективного педагогічного досвіду.

Основними завданнями стажування є: ознайомлення зі специфікою конкретних умов роботи передового підприємства, цеху, відділу; вивчення стану і тенденцій розвитку підприємства з урахуванням вимог науково-технічного прогресу, досвіду впровадження і освоєння нового обладнання, сучасних технологічних процесів; надбання умінь і навичок для роботи з новим обладнанням, освоєння сучасних технологічних процесів.

Позитивні якісні показники виробничого навчання в Криворізькому центрі професійної освіти робітничих кадрів торгівлі та ресторанного сервісу є наслідком правильної організації та ретельної підготовки до занять майстрів виробничого навчання. За умов динамічного розвитку промисловості та сфери послуг під високим професіоналізмом фахівців слід розуміти не тільки їхній

відповідний кваліфікаційний рівень виконання трудових операцій і дій, але й сформованість професійно-особистісних якостей, що виявляються в культурі організації праці, технологічній дисциплінованості в процесі виробництва, відповідальності, умінні самостійно знаходити рішення у складних виробничих ситуаціях тощо.

Залучення майстрів під час стажування до продуктивної праці підприємства «Корпус Груп «Комтек» пансіонат Азов, ТОВ «Від Ольги», ТОВ «Омега» мережа супермаркетів ВАРУС та готовність до активної діяльності в ході практики і самореалізації в ній своїх можливостей досягається під час вступного етапу шляхом створення єдиних цільових настанов для всіх учасників взаємодії (єдина мета, шляхи реалізації, очікуваний результат), актуалізації необхідних професійних знань, які треба засвоїти, і умінь для виконання виробничих завдань, прогнозування своєї діяльності, а також визначення заходів, що активізують майстрів до стажування.

Шляхом організації спільного підведення підсумків стажування всіма учасниками процесу, створення ситуацій, що формують адекватну оцінку підсумків стажування майстри в/н досягають професійно-прогностичного компонента орієнтації на професію, а в реальних умовах виробництва майстри в/н показують високий рівень професіоналізму (оволодіння основами й глибинами професії кулінара, кондитера, торгового працівника).

Ефективність формування у майстрів професіоналізму залежить від таких умов: організації взаємодії майстра виробничого навчання та керівника практики від виробництва на всіх етапах проходження стажування; вміння майстра виробничого навчання давати самооцінку рівня свого стажування; задоволеності майстра виробничого навчання стажуванням в реальних умовах виробництва.

Найбільш гострою проблемою є проблема підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання, яке може здійснюватися тільки шляхом стажування на виробництві. Але при вирішенні цього питання виникає багато проблем: низький рівень технічного оснащення багатьох підприємств; відсутність вакантних місць на підприємстві не дає можливостей майстру виробничого навчання проходити стажування на робочому місці самостійно, а робота дублерами малоефективна; відсутність матеріальної зацікавленості підприємств у створенні умов для стажування майстрів виробничого навчання.

Враховуючи вище викладене можна стверджувати, що в умовах соціально-економічної трансформації якісну підготовку майбутніх фахівців торгового та кулінарно-кондитерського профілю може забезпечити лише майстер виробничого навчання з високим рівнем технологічної культури, який володіє сучасними технологіями виробництва. Стажування, як один із видів підвищення кваліфікації педагогів, є ключовим чинником успішного вирішення цього завдання. Ефективність організації стажування значною мірою залежить від якості методичного супроводу, який здійснюється регіональною методичною службою і спрямований не лише на надання практичної допомоги навчальним закладам щодо організації стажування, але й на створення інформаційно-аналітичного та навчально-методичного забезпечення налагодження дієвої взаємодії між ЗП(ПТ)О та працедавцями.

#### **Список використаних джерел:**

1. Орієнтовні методичні рекомендації щодо запровадження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів // Науково-методичний вісник «Професійна освіта». – 2014. – № 1-2(42-43). – С. 21-31.

2. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затверджений наказом Міністерства освіти і науки України № 535 від 30.04.2014.-[Електронний ресурс].– Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>

## **ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ (З ДОСВІДУ РОБОТИ ВИЩОГО ПРОФЕСІЙНОГО УЧИЛИЩА №21)**

**Борщенко Ольга,**

*Вище професійне училище №21, м. Миколаїв, katyaa22062016@ukr.net*

Перебудова нашого суспільства, яка взяла свій початок наприкінці 2013 – поч. 2014 рр., ставить підвищені вимоги до підготовки робітничих кадрів, їх загальноосвітнього рівня і професійної майстерності. Принципово нові економічні, соціальні і політичні фактори пов'язані з євроінтеграцією України, які мають відповідати вимогам європейських стандартів або вимогам, що приближені до них. Розвиток всіх напрямів економіки, у тому числі освіти, вимагає підвищення особистої відповідальності майстрів

виробничого навчання у виборі форм і методів навчання, і виховання здобувачів освіти, професійної компетентності. Саме майстру виробничого навчання належить найбільша роль в підготовці молодого поповнення кваліфікованого робітничого класу країни.

Проблема удосконалення професійної майстерності педагогічних працівників є досить актуальною у Вищому професійному училищі № 21 м. Миколаєва.

Компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти. Основні компоненти професійної компетентності майстра виробничого навчання: креативність, здатність до самоосвіти, особисті якості, інформаційна, комунікативна, технологічна, продуктивна, моральна, психологічна, математична.

Для успішного проведення занять майстрові виробничого навчання важливо добре підготуватися до них. Майстер повинен ясно та чітко уявляти собі, коли, чому і як навчати.

Дуже часто, коли мова йде про підготовку майстра до занять, мають на увазі лише підготовку до майбутнього уроку виробничого навчання або продумування, планування і своєчасне забезпечення всього необхідного для одного навчального дня. Така точка зору помилкова. Не можна правильно підготуватися до окремого уроку або робочого дня, не підготувавшись до проходження всієї теми. З іншого боку, підготовка до теми та уроку може бути успішною лише тоді, коли вона підкріплена постійною роботою майстра над навчальною програмою. Сучасне виробництво пред'являє до робітника нові вимоги. Відбуваються зміни в державних стандартах професійно-технічної освіти, кваліфікаційних характеристиках, навчальних планах і програмах, з'являються нові передові прийоми і способи роботи. Все це повинен враховувати майстер у своїй роботі.

Підготовка майстра виробничого навчання до уроку виробничого навчання починається вже з початку навчального року: він складає робочу навчальну програму, переліки навчально-виробничих робіт, детальну програму виробничої практики, перелік



пробних кваліфікаційних робіт, плани уроків виробничого навчання, інструкційно-технологічні карти до кожного уроку. Власні вміння працювати з технологічно новим обладнанням, знання новітніх технологій майстер виробничого навчання удосконалює під час стажування на виробництві.

Підготовка до навчального заняття є заключною і вирішальною стадією всієї підготовчої роботи майстра. Від її повноти і старанності залежать результати навчання і виховання учнів, глибина і міцність засвоєння ними професійних знань, звичок і умінь, розвиток їхньої самостійності й активності.

Сьогодні змінюється мета та зміст освіти, з'являються нові технології, методи, форми та засоби навчання, але основною формою професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки в закладах П(ПТ)О залишається урок [1].

Досвід роботи більшості педагогів свідчить, що найбільш ефективним за результатами є інтерактивне навчання, в основі якого лежать принципи безпосередньої участі кожного учня, що зобов'язує педагога зробити кожного учасника занять активним шукачем шляхів і засобів вирішення тієї чи іншої проблеми; взаємного інформаційного, духовного збагачення [2].

У роботі майстра виробничого навчання професії «Оператор комп'ютерної верстки» крім традиційних уроків, де здобувачі освіти працюють за інструктивно-технологічною карткою, доцільно організовувати: урок-ситуацію (де учні мають змогу відчути себе як замовником, так і виконавцем дизайну відповідної поліграфічної продукції); урок-гру (де на початку майстер виробничого навчання разом з групою умовно організовують «міні-підприємство», учні виступають в різних ролях від директора до виконавця.). Такі уроки найчастіше проводяться під час вивчення векторних та растрових графічних редакторів, а також програм верстки, де працюємо над створенням календарів, візитних карток, плакатів, буклетів, брошур тощо. Під час такого уроку кожен здобувач освіти відчуває свою важливість на уроці, свою роль, що збільшує ефективність ним засвоєння знань та умінь.

Отже, компетентність майстрів виробничого навчання визначається як здатність ефективно організовувати навчально-виробничий процес, що ґрунтується на системі розвинених психолого-педагогічних, фахових, методичних знань і умінь, а

також досвіді їх використання в процесі професійно-педагогічної діяльності у закладів професійної(професійно-технічної) освіти.

**Список використаних джерел:**

1. Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах / Затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006, № 419 //Офіційний вісник України. – 2006. – № 25. – С.92-105.
2. Нікуліна А. С., Сілаєва І. Є., Шевчук С. С. Сучасний урок в професійній школі: проектування, організація, аналіз: Методичний посібник. – Донецьк: ДІПО ІПП. – 2008. – 160 с.

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ  
ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ**

**Будишевська Галина,**

*Червоноградський професійний гірничо-будівельний ліцей, м. Червоноград,  
lc55@ukr.net*

Зарубіжний досвід професійної підготовки розвитку педагогів професійної школи відображає вимоги суспільства, які полягають у формуванні високого рівня готовності майбутнього професіонала до ефективності праці на робочому місці. Визначено перспективи використання прогресивних ідей, досвіду зарубіжних країн для змістовного наповнення навчальних програм підготовки майбутніх фахівців в процесі педагогічної практики в Україні.

Професійна підготовка майбутнього педагога в Європейському освітньому просторі відповідає стандартам професійних компетентностей 21 ст. Як зазначено в Педагогічній Конституції Європи, формування необхідних організаційних, змістовних і методичних трансформацій, складником яких є педагогічна практика, що є джерелом освоєння соціального і педагогічного досвіду, критерієм істини педагогічного процесу.

Вивчення зарубіжного досвіду професійної підготовки майбутніх вчителів дає змогу виявити позитивні особливості, ключові ідеї, які творчо можна використати для оновлення української системи практичної підготовки майбутніх фахівців, а саме: урізноманітнення організаційних форм і методів професійної підготовки, збільшення обсягів педагогічної практики, подальший розвиток методичного супроводу випускників, формування

готовності до професійної мобільності, створення умов для стажування за кордоном.

Сучасні цілі освіти і професійної підготовки спрямовані на забезпечення рівного доступу до високоякісної освіти, інтеграції і різних верств суспільства. Головними викликами майбутнього в європейській освіті визначаються наступні: висока якість знань, навичок і компетенцій; інклюзивна освіта, рівність, справедливість, відсутність дискримінації; відкритість і інновації професійної підготовки, в тому числі повне забезпечення інформаційно-комп'ютерної грамотності; прозорість і визнання навичок і кваліфікації для полегшення навчання і мобільності робочої сили; стійкі інвестиції, які можуть забезпечити якість і ефективність професійної підготовки.

Вивчення досвіду професійної підготовки педагогів у розвинених зарубіжних країнах відкриває нові можливості для удосконалення системи неперервної педагогічної освіти в Україні в умовах її адаптації до вимог загальноєвропейського освітнього простору.

Значний науковий прогрес становлять прогресивні здобутки країн, що накопичили значний досвід у галузі професійної підготовки педагогів у нових соціокультурних умовах й демонструють високий рівень підготовки педагогів, відповідно до світових стандартів, мають багаті історичні традиції освіти, що сприяє їх провідній ролі у галузі науки і освіти на регіональному і глобальному рівнях.

На національному рівні доцільно використовувати кращі практики налагоджування партнерств між органами освіти, освітніми, професійними національними та міжнародними об'єднаннями з метою обміну досвідом, реалізації масштабних проєктів та програм, урізноманітнення форм професійного розвитку вчителів із залученням провайдерів професійного розвитку, підвищення мотивації вчителів до активного професійного зростання.

#### **Список використаних джерел:**

1. Діхтич К. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: Київ. – 2018.– 32-43 с.
2. Модернізація педагогічної освіти в європейському та євроатлантичному освітньому просторі. В.О.Кудін, О.І.Огієнко та ін. – Педагогічна думка. – 2011.

## **ОРГАНІЗАЦІЯ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ КРИВОРІЗЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ГІРНИЧО- МЕТАЛУРГІЙНОГО ЛІЦЕЮ**

**Вдовиченко Марія,**

*Криворізький професійний гірничо-металургійний ліцей, м. Кривий Ріг,  
kpgml2009@ukr.net*

Серед завдань сучасної системи професійної (професійно-технічної) освіти одним з основних є вдосконалення підготовки майстрів виробничого навчання. Від його особистісних якостей, професійного рівня як педагога багато в чому залежить рівень підготовленості і вихованості майбутніх кваліфікованих, конкурентоспроможних робітників. Професійна підготовка майстрів виробничого навчання має відповідати оновленим вимогам певної галузі виробництва, формувати здатність самостійної взаємодії з динамічним світом педагогічної праці, тобто уміння перенавчатись, підвищувати свою кваліфікацію, професійну майстерність.

Підвищення рівня професійної компетентності майстрів виробничого навчання передбачає відвідування курсів підвищення кваліфікації та проходження стажування на сучасних підприємствах певної галузі.

Стажування майстрів виробничого навчання на передових підприємствах міста проводиться з метою практичного вивчення майстрами сучасної техніки і технології виробництва, наукової організації праці, прийомів і методів праці передовиків і новаторів виробництва та на цій основі підвищення якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Для проходження стажування майстри виробничого навчання направляються закладом освіти, як правило, один раз в п'ять років. Але, як свідчить практика і власний досвід, доцільніше направляти майстрів виробничого навчання відразу після появи нової сучасної техніки і технології виробництва.

Результати педагогічного дослідження засвідчують, що стажування майстрів виробничого навчання доцільно проводити на передових цехах і на кращих ділянках базового підприємства, для якого заклад освіти здійснює підготовку майбутніх фахівців.

Криворізький професійний гірничо-металургійний ліцей підтримує тісні зв'язки із флагманами промисловості – ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат», ПАТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат» та ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

На цих підприємствах активно проводиться політика технічного переоснащення виробництва. Впровадження високопродуктивної техніки провідних світових виробників дає змогу значно підвищити ефективність виробництва, якість й конкурентоспроможність продукції.

На базовому підприємстві ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» працює понад 50 одиниць сучасної високопродуктивної техніки. Тому учні, які навчаються за професіями «Прохідник», «Машиніст бурової установки» під час проходження виробничого навчання і практики та майстри виробничого навчання під час стажування знайомляться з будовою та вчать працювати на сучасному технологічному устаткуванні відомих іноземних фірм: шведської компанії AtlasCopco» та фінської – «Sandvik».

На ПАТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат» та ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» учні, які навчаються за професіями «Електрогазоварник», «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування», «Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів» та майстри виробничого навчання знайомляться з технічними характеристиками та будовою промислового обладнання.

Викладачі професійно-теоретичної підготовки беруть участь у розробці та впровадженні адаптованих навчальних програм професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки професій відповідно до вимог професійних стандартів підприємств «МЕТІНВЕСТ».

Для ознайомлення з останніми досягненнями у галузі техніки та новітніми технологіями підприємства практикують у своїй діяльності проведення серій семінарів, тренінгів, екскурсій для педагогічних працівників ліцею.

Отже, можна зробити висновок, що в умовах інноваційного розвитку економіки найбільш ефективною формою підвищення кваліфікації є стажування на сучасних підприємствах та безпосередня участь у виробничих семінарах для педагогів, що спрямовується на удосконалення та поглиблення ними своїх

професійних знань, умінь і навичок з відповідного профілю відповідно до вимог виробництва, конкретного робочого місця та сприяє якісному виконанню майстрами виробничого навчання своїх обов'язків, розширенню меж компетенції, можливості оволодіння новими функціональними обов'язками.

#### **Список використаних джерел:**

1. Орієнтовні методичні рекомендації щодо запровадження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів // Науково-методичний вісник «Професійна освіта». – 2014. – № 1-2(42-43). – С. 21-31.

2. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затверджений наказом Міністерства освіти і науки України № 535 від 30.04.2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>.

3. Співпраця майстра виробничого навчання з базовим підприємством – запорука успіху в підготовці кваліфікованого робітника. Профтехосвіта. – 2013.

4. Шляхи впровадження соціального партнерства з роботодавцями. Профтехосвіта. – 2011.

## **ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОГО КОЛЕДЖУ ГЛУХІВСЬКОГО НПУ ІМ. О. ДОВЖЕНКА**

**Герашенко Неля,**

*Професійно-педагогічний коледж Глухівського НПУ ім. О. Довженка,  
м. Глухів, nelya.gerashenko@ukr.net*

На сучасному етапі розвитку України все більші вимоги висуваються до конкурентноспроможних робітничих кадрів на ринку праці. Велике значення у рішенні даної проблеми мають заклади професійної (професійно-технічної) освіти. При цьому вагомий внесок залежить від системи формування якості професійної освіти, яку забезпечують саме кваліфіковані педагогічні кадри (у т. ч. майстрів виробничого навчання).

Компетентнісний підхід в освіті – це такий вид її змісту, який складається не тільки із знанієво-орієнтовного компонента, а передбачає цілісний досвід вирішення життєвих проблем, виконання ключових функцій, соціальних ролей, компетенцій [1].

Розвиток державної економіки, у т. ч. професійної освіти, висуває підвищені вимоги до особистої відповідальності педагогічних працівників (майстрів виробничого навчання) ЗП(ПТ)О у ефективному виборі форм і методів навчання, вимагає постійного творчого пошуку, професійної компетентності. А тому вагоме місце у підготовці кваліфікованих кадрів країни належить компетенціям майстра виробничого навчання.

Компетентність – це здатність діяти на основі отриманих знань. Навідміну від знань, умінь та навичок (передбачають дії за аналогією зі зразком), компетентність передбачає досвід самостійної діяльності на основі універсальних знань [2]. Оскільки досить актуальною є професійна майстерність майстра виробничого навчання, то при підготовці майстрів-початківців необхідно приділити увагу застосуванню сучасних технологій навчання з метою удосконалення професійної компетентності при проведенні занять з виробничого навчання.

Професійна компетентність педагогів визначається вмінням організувати навчально-виробничий і виховний процес, володінням фаховими, методичними і психолого-педагогічними знаннями і вміннями, а також їх застосування в процесі підготовки робітничих кадрів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Звідси, основна мета у підготовці майбутніх майстрів виробничого навчання – це формування у них потреби упостійному саморозвитку і самовдосконаленні, використання у навчанні сучасних педагогічних технологій, розвитку індивідуального стилю творчої діяльності як педагога. Незаперечним є твердження, що педагог має удосконалюватись все життя, відповідно вимогам часу і розвитку виробництва. А тому необхідно створити умови для оволодіння ними найсучаснішими методологічними, теоретичними і методичними знаннями [3]. Для надання допомоги майстрам-початківцям у ЗП(ПТ)О необхідно організувати роботу «Школи молодого педагога», запроваджувати взаємовідвідування уроків з наступним їх методичним аналізом, якісного використання міжпредметних зв'язків тощо.

У синтагматичному аспекті, підставою для визначення структури педагогічної майстерності є концепція І. Зязюна, відповідно до якої, педагогічна майстерність – це системне утворення, що інтегрує ряд компонентів (гуманістичну

спрямованість, професійні знання, здібності до педагогічної діяльності, педагогічну техніку) [4].

Оцінюючи найважливіші здобутки досвіду, варто вказати, що для формування професійної компетентності необхідні умови організації самоосвіти і самовиховання учнів, як чинників їхньої саморозвивальної діяльності; удосконалення методів і форм мотивації, організації і стимулювання активності майбутніх майстрів виробничого навчання у професійно-педагогічному зростанні; визначення структури проміжного результату професійного саморозвитку майбутнього освітянина.

#### **Список використаних джерел:**

1. Болотов В. А., Сериков В. В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе: Педагогика. 2003. № 10. С. 8–14.
2. Тархан Л. З. Компетентностный подход в обучении инженера-педагога Проблемы инженерно-педагогической освіти: зб. наук. пр. Х. : УПА. 2005. Вип. 10. С. 58–63.
3. Жуков Г. Н. Основы педагогических знаний мастера производственного обучения: учебное пособие М.: Изд. Отдел НОУ ИСОМ. 2005. 248 с.
4. Зязюн І. А. Педагогічна майстерність у закладах професійної освіти: Монографія. К. 2003. 246 с. 11.

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ КЛОКІВСЬКОГО ВИЩОГО ПРОФЕСІЙНОГО УЧИЛИЩА В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

**Горбач Андрій, Приступа Світлана,  
Шумакова Наталія,**

*Колківське вище професійне училище,  
м. Колки, Волинська обл., olga.leonidivna.greben@gmail.com*

Соціально-економічний розвиток суспільства, динамічні зміни на ринку праці зумовили необхідність реформування і системи професійно-технічної освіти. Сучасний ринок праці потребує висококваліфікованого робітника, який міг би працювати з новими засобами виробництва та застосовувати інноваційні виробничі технології. Сформувати такого робітника може педагог, майстер виробничого навчання, який сам має високий професійний рівень, майстерність, володіє професійними знаннями, вміннями і навичками.



Заклади професійної (професійно-технічної) освіти надають великого значення професійному розвитку майстрів виробничого навчання.

У Колківському вищому професійному училищі є всі умови для професійного зростання майстрів виробничого навчання. Керівництво закладу спрямовує майстрів виробничого навчання на зростання свого професійного рівня через проходження курсів підвищення кваліфікації. У міжкурсовий період вони займаються самоосвітою, відвідують і самі проводять майстер-класи, проходять стажування на виробництві.

Підвищенню професійної компетентності майстрів виробничого навчання сприяє вибір форм методичної роботи. Творчому зростанню значною мірою допомагає:

- проведення показових уроків;
- участь у тренінгах, конференціях;
- педагогічних читаннях;
- проектна діяльність;
- науково-дослідницька діяльність;
- робота над методичною проблемою тощо.

Великий вплив на розвиток професійної компетентності має робота над науково-методичною проблемою, в процесі якої опрацьовується чимало інформації, здобуваються нові знання і вміння.

Важливу роль у професійному розвитку майстрів виробничого навчання відіграють майстер-класи. Відвідавши майстер-класи «Впровадження інформаційно-комунікативних технологій у професійно-практичну підготовку», «Мультимедійні засоби навчання на уроках професійно-практичної підготовки», майстри виробничого навчання стали активніше застосовувати дані технології у роботі з учнями, що мало вплив на підвищення рівня їхніх навчальних досягнень.

Зростанню професійної компетентності майстрів виробничого навчання сприяє впровадження перспективних освітніх та виробничих технологій, участь у науково-дослідницькій роботі, а також стажування на підприємствах, де застосовуються сучасні засоби виробництва.

Такими є підприємства, крім Волині, Івано-Франківської (Буковель, Яремче), Одеської (Затока) областей, де стажування проходять майстри виробничого навчання з професії кухар-кондитер.

Майстри виробничого навчання з професії кухар-кондитер також співпрацюють з підприємцями, які проводять майстер-класи з впровадження нових виробничих технологій.

На підвищення професійного рівня майстрів виробничого навчання з професії тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва впливає співпраця з науковцями, яка проходить на базі Навчально-практичного центру з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікацій працівників агропромислового комплексу.

Уся діяльність Навчально-практичного центру Колківського вищого професійного училища побудована на співпраці з науковцями Поліської дослідної станції Національного наукового центру «Інститут ґрунтознавства і агрохімії імені О. Н. Соколовського».

Майстри виробничого навчання беруть участь у семінарах, конференціях, які проводять працівники дослідної станції, отримують від них різні консультації, на полях навчального господарства здійснюють дослідні роботи.

Проведене анкетування показало, що завдяки цій роботі значно зросла кваліфікаційна компетентність майстрів виробничого навчання, поглибилися знання агротехнології та сільськогосподарського виробництва, підвищився рівень дослідницької культури, удосконалилися шляхи реалізації регіонального компоненту під час професійно-практичної підготовки.

В останні роки активізувалися процеси співробітництва української професійної освіти з європейською. До них долучився і колектив Колківського вищого професійного училища.

Колектив училища плідно співпрацює з педагогами Олуштереської школи обслуговування і сільської економіки Республіки Естонія. Майстри виробничого навчання вивчають досвід естонських колег у реформуванні системи професійної освіти, ознайомилися з навчально-матеріальною базою закладу, вивчили нові сучасні методи підготовки фахівців з професій кухар-кондитер та тракторист-машиніст сільськогосподарського

виробництва, навчальні плани та програми, відвідували уроки професійно-практичної підготовки. Вони двічі разом з учнями брали участь у міжнародних конкурсах професійної майстерності, які проходили на базі Олуствереської школи обслуговування і сільської економіки.

Аналізуючи наукову та практичну діяльність майстрів виробничого навчання училища, було встановлено, що вона забезпечує їхній професійний розвиток та впливає на підвищення професійної компетентності.

## **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ З ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ (З ДОСВІДУ РОБОТИ НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНОГО ЦЕНТРУ У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ)**

**Дарминова Інна,**

*Навчально-методичний центр у Дніпропетровській області,  
м. Дніпро, nuskaindar@gmail.com*

Сьогодні кожний заклад професійної (професійно-технічної) освіти прагне жити і працювати по-новому. Цього вимагає сучасне суспільство, якому необхідні високоосвічені, цілеспрямовані, ерудовані, конкурентоспроможні, духовно і фізично здорові особистості, здатні зайняти гідне місце в суспільстві.

Тому, підвищення рівня викладання – це актуальна методична проблема, яка хвилювала і продовжує хвилювати провідних зарубіжних і вітчизняних вчених. Особливо гостро вона постає на сучасному етапі, коли з'явилися нові педагогічні технології, нові технічні можливості.

Пріоритетною метою сучасної освіти стає не репродуктивна передача знань, умінь і навичок від майстра виробничого навчання, а повноцінне формування і розвиток здібностей учня самостійно окреслювати навчальну проблему, формувати алгоритм її вирішення, контролювати процес і оцінювати отриманий результат – навчити вчитися. Перед освітньою системою країни стоїть непросте завдання: формування мобільної особистості, здатної до навчання протягом усього життя. Головними факторами для побудови особистісного вектора розвитку стають вміння орієнтуватися в інформаційному середовищі і здатність приймати

правильні рішення на підставі даних з різних джерел.

Працюючи за новими стандартами, педагог повинен здійснити перехід від традиційних технологій до розвиваючих, особистісно орієнтованих технологій навчання, використовувати технології рівневої диференціації, навчання на основі компетентнісного підходу, «навчальних ситуацій», проектної та дослідницької діяльності, інформаційно-комунікаційні технології, інтерактивні методи та активні форми навчання.

Майстер виробничого навчання є центральною фігурою в навчанні і вихованні учнів і саме від нього залежить рівень професійної підготовки майбутніх спеціалістів.

Сьогодні, в умовах стрімких змін технологій та устаткування, підвищувати свій педагогічний та кваліфікаційний рівень, здійснювати професійний розвиток задля впровадження у навчальний процес новітніх виробничих технологій із застосуванням сучасного обладнання, інструментів і матеріалів, майстри виробничого навчання можуть шляхом стажування та підвищення кваліфікації на базі НПЦ за галузевим спрямуванням, згідно з Наказом МОН України, які базують свою роботу на співробітництві і взаємодії, постійного зв'язку між підприємствами та іншими закладами освіти з метою поширення інноваційних педагогічних та виробничих технологій, інформації щодо новітніх матеріалів, інструментів, обладнання, маючи на меті створення цілісної системи новітніх методик професійного навчання на основі вивчення, апробації кращого досвіду та його впровадження в інших навчальних закладах і установах.

Організації навчання майстрів виробничого в умовах виробництва сприяє також комплексна система дуальної форми навчання та стажування. Заключаючи договори з підприємствами за ДУО, заклади професійної (професійно-технічної) освіти можуть, у першу чергу, заключити угоду на стажування майстрів виробничого навчання на цьому підприємстві. Тому що перш ніж приступити до навчання учнів на виробництві за дуальною формою або на виробничій практиці, майстер виробничого навчання повинен сам пройти стажування на цьому підприємстві: ознайомитись з новим обладнанням, виробами, товарами, матеріалами, послугами, сучасними технологічними процесами, засобами механізації й автоматизації, що використовуються на цьому виробництві,

правилами і вимогами їх безпечної експлуатації, технічною документацією, ефективними методами організації праці, законодавчими та нормативно-правовими актами тощо.

Зв'язок педагогів з професійної підготовки та майстрів виробничого навчання з підприємствами і виробництвами стане запорукою підготовки кваліфікованих, конкурентноспроможних робітників і молодших спеціалістів, здатних до самореалізації, швидкого реагування на потреби ринку праці, активної участі у соціально-економічних і культурних процесах країни та світу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 14.06.2012 № 694 «Про затвердження Положення про навчально-практичний центр (за галузевим спрямуванням) професійно-технічного навчального закладу».

2. Наказ Міністерства освіти і науки України від 30.04.2014 № 535 «Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів»

3. Наказ Міністерства освіти і науки України від 23.10.2014 № 1199 «Про затвердження переліку професійно-технічних навчальних закладів для стажування майстрів виробничого навчання, педагогів професійного навчання та викладачів спеціальних предметів ПТНЗ».

## **КОНЦЕПЦІЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЛИТОВСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ**

**Домніч Леся,**

*Київське обласне вище професійне училище харчових технологій та  
ресторанного сурвісу, м. Київ, l.domnich@ukr.net*

Освіта є одним з пріоритетних напрямків програми Уряду Литовської Республіки. Умови роботи вчителів та викладачів, кар'єрна привабливість і реформа системи підготовки та підвищення кваліфікації є наріжними каменями програми оновлення освіти. Урядова програма встановлює найбільш важливі керівні принципи для системи підготовки вчителів та підвищення кваліфікації.

Першим кроком на шляху до створення стійкої системи педагогічної освіти, професійної підготовки і кар'єри є досягнення консенсусу щодо національної концепції педагогічної освіти [1].

Мета Концепції підвищення кваліфікації викладачів (далі -

Концепція) Литовської Республіки, затвердженої наказом Міністерства освіти і науки №V-899 від 30.05.2012 р. [2], полягає в тому, щоб запропонувати сучасну концепцію підвищення кваліфікації вчителів та викладачів усіх закладів освіти країни, правові та адміністративні механізми, які б дозволили консолідувати педагогічний персонал; особистісна та інституційна мотивація для безперервного підвищення кваліфікації, забезпечення якості послуг з підвищення педагогічної кваліфікації і цілеспрямованого і ефективного використання коштів, виділених з бюджету на підвищення кваліфікації.

У відповідності до Законів Литовської Республіки «Про освіту» № 38-1804 2011 року, «Про неформальну освіту для дорослих» № 66-1909 1999 року, «Про науку та дослідження» № 54-2140/ 2009 року, документів Європейського Союзу, національних та міжнародних досліджень та рекомендацій, Концепція відповідає керівним принципам розвитку кваліфікації педагогів: 1) розуміння необхідності постійного та безперервного підвищення кваліфікації; 2) створення кращих фінансових та організаційних умов для підвищення кваліфікації; 3) різноманітність форм підвищення кваліфікації.

Сучасна концепція підготовки викладачів закладів освіти Литовської Республіки, в тому числі закладів професійної освіти [3], базується на таких принципах:

1. Самооцінка – викладач повинен розуміти, що повинно бути покращене в його/її діяльності. Повинен чітко окреслити обсяг знань, навиків, яких не вистачає для якісної діяльності і до чого це може призвести;

2. Краща практика – викладач повинен перейняти кращу практику в освіті, яка в багатьох випадках виявляється в автентичному педагогічному середовищі (закладі освіти);

3. Мотивація – викладач повинен мати внутрішню ціннісну орієнтацію і бути зовні мотивованим, щоб постійно покращувати свою діяльність;

4. Субсидіарність – викладач та заклад освіти є ключовими діючими особами у виборі форм професійного розвитку;

5. Процес підвищення кваліфікації повинен забезпечувати узгоджуваність між індивідуальними потребами викладача, потребами закладу освіти та національними потребами;

6. Індивідуальні потреби професійного педагогічного розвитку сприймаються як можливість реалізувати особисті здатності, нахили та намагання, долати проблеми, які заважають підвищенню професійної ефективності та задоволеністю роботою;

7. Потреба у підвищенні кваліфікації викладача закладу освіти сприймається як можливість набуття недостатніх компетенцій, які важливі для гармонійної роботи закладу та виконання завдань, які поставлені суспільством;

8. Національні потреби у підвищенні кваліфікації викладачів сприймаються як можливість представити нові предмети, програми, теми, технології, розповсюджувати важливі громадянські і національні погляди та організовувати профілактику загроз для здоров'я здобувачів освіти;

9. При прийнятті рішення про підвищення кваліфікації педагогу необхідно узгоджувати особисту ініціативу з керівництвом закладу освіти та консультанта з професійного розвитку (офіційного аналогу в Україні немає);

10. Особистий і соціальний успіх викладача вимагає повної зрілості людини і реалізації всіх його особистих сил, тому різноманітність форм підвищення кваліфікації безпосередньо пов'язано й підсилює прагнення викладача до вдосконалення, його задоволеність результатами поліпшення і успішністю їх впровадження в професійну діяльність.

Протягом першого року педагогічної роботи викладач повинен брати участь в загальнодержавних або регіональних місячних таборах підвищення кваліфікації для тих, хто розпочав педагогічну роботу під час канікул. Оцінюючи результати роботи і таборів, особі дають рекомендацію про придатність для кар'єри педагога, що є підставою для особистого рішення продовжити педагогічну діяльність. Кожні вісім років роботи педагог має право на стажування не більше одного навчального року, проте не більше трьох років протягом усієї професійної кар'єри.

Існує три типи підвищення кваліфікації викладача в залежності від часу, цілей і характеру діяльності: модернізація першого року педагогічної роботи; кваліфікаційна підготовка; розвиток робочих навичок. Існують такі форми підвищення кваліфікації викладачів як навчання в університеті, Центрі програм професійного зростання вчителів (викладачів), підготовка методичних посібників і

підручників, управління освітніми проектами або участь в них, стажування в іншому закладі освіти Литовської Республіки або зарубіжної освіти, наука, культура.

Необхідною умовою для оцінювання рівня підвищення кваліфікації викладачів є його участь у заходах по підвищенню кваліфікації не менше 5 днів на рік (40 академічних аудиторних годин роботи) та самостійної освітньої діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Pedagogų rengimo pertvarka URL: <https://www.smm.lt/web/lt/pedagogu-rengimo-pertvarka>.
2. Dėl pedagogų kvalifikacijos tobulinimo koncepcijos tvirtinimo URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.425929> (дата звернення 15.05.2019).
3. Profesinio mokymo įstatymo nr. viii-450 pakeitimo įstatymas URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/efb5eb207b7f11e89188e16a6495e98c> (дата звернення 15.05.2019).
4. Dėl mokytojų profesijos kompetencijos aprašo patvirtinimo URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalact/lt/tad/tais.291726> (дата звернення 15.05.2019).

## **АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

**Дрозіч Ірина,**

*ДНЗ «Хмельницький центр професійно-технічної освіти сфери послуг», м.  
Хмельницький, irina.drozich@ukr.net*

Входження нашого суспільства в період ринкових відносин, швидке та значне поширення сфери послуг призвело до того, що освіта перетворюється у відкриту для суспільства сферу надання освітніх послуг. Педагогічні працівники розглядаються як персонал, що забезпечує надання цих послуг.

Сучасне виробництво потребує висококваліфікованих робітників, ініціативних, ділових, творчих, справжніх фахівців. Провідна роль в організації навчального процесу та якості формування фахової компетентності майбутніх кваліфікованих робітників належить майстрам виробничого навчання. Діяльність майстра виробничого навчання має певні особливості, які



виявляються в подвійному предметі праці, адже він одночасно виступає в ролі педагога так і фахівця-виробничника.

Щоб забезпечити якісні результати професійної підготовки здобувачів освіти, майстру виробничого навчання необхідно постійно вдосконалювати професійну компетентність.

Конкурентоспроможність педагогічного працівника визначається його професіоналізмом, залежить від рівня кваліфікації, досвіду педагогічної діяльності, майстерності, наявності професійно значущих якостей, зокрема мобільності, особистої відповідальності за власний неперервний професійний розвиток, налаштованості на сприйняття нового, здатності до особистого творчого розвитку, інноваційних пошуків і відкриттів. Успішна професійна діяльність педагогічного працівника вимагає безперервного навчання в умовах динамічних змін та здатності адаптуватися до них [1].

Як зазначає Л. Сушенцева, «планомірно організована діяльність викладачів теоретичних дисциплін, майстрів виробничого навчання і учнів спрямована на забезпечення оволодіння учнями професійними знаннями, уміннями і навичками, уміннями самостійно аналізувати виробничі ситуації і знаходити способи їх вирішення, а також на розвиток розумових і фізичних здібностей учнів» [2, с. 323].

На думку Д. Тхоржевського, педагогам закладів професійної (професійно-технічної) освіти повинні бути властиві такі риси, як висока фахова кваліфікація, висока психолого-педагогічна та методична підготовка [3, с. 15]. У зв'язку з цим особливого значення набувають питання підвищення професійної компетентності викладачів та майстрів виробничого навчання, розвиток творчого потенціалу педагогічного колективу в цілому.

Майстри виробничого навчання не можуть перебувати у стані повсякденності, просто виконуючи свої посадові обов'язки, так як за ними стоять здобувачі освіти, які уважно стежать за своїми наставниками та переймають їхні знання, уміння, погляди, ставлення до життя, а головне той фах, який вони здобувають. Звідси випливає, що майстри виробничого навчання повинні постійно вдосконалювати свій рівень професійної компетентності. Це, в свою чергу, визначає необхідність проектування процесу професійного становлення майстрів виробничого навчання в закладі

професійної (професійно-технічної) освіти. Цей процес може розвиватися в різних напрямках, розглянемо деякі його аспекти на прикладі ДНЗ «Хмельницький центр професійно-технічної освіти сфери послуг». Методична робота з педагогічними працівниками в цьому ЗП(ПТ)О реалізується як через традиційні (колективні, індивідуальні) так і нетрадиційні форми її організації в органічній єдності і взаємодії, доповнюючи одна одну. Колективними формами методичної роботи є: педагогічна рада, методичні комісії, інструктивно-методичні наради, теоретичні та практичні семінари, школи професійної майстерності, передового досвіду, науково-практичні конференції, педагогічні читання, тощо. Індивідуальні форми методичної роботи (наставництво, консультації, самоосвіта, стажування тощо) використовуються для задоволення особистих потреб і конкретних запитів педагогічних працівників. Нетрадиційними формами методичної роботи в навчальному закладі є: ярмарок педагогічного досвіду, фестиваль педагогічних ідей, методичний бенефіс.

Успіх педагогічної діяльності сьогодні визначається не стільки рівнем знань, рівнем професійної підготовки викладача, майстра виробничого навчання, скільки бажанням і можливостями поглиблювати теоретичні знання та відшліфовувати практичні вміння, тобто постійно самонавчатися, підвищувати власну професійну компетентність, формувати педагогічну позицію. У контексті розвитку самоосвітньої компетентності педагога доцільно наголосити на важливості вивчення та поширення передового педагогічного досвіду. Результативним засобом узагальнення і поширення кращого досвіду роботи педагогічних працівників є проведення тижнів методичних комісій. В рамках яких проводяться такі заходи: майстер-класи з опанування інновацій у певній галузі, експериментальні уроки, конкурси фахової майстерності, вікторини тощо.

Означений перелік не обмежується заявленими формами методичної роботи. Постійне виникнення педагогічних та професійних потреб актуалізує діяльність методичної служби у напрямі удосконалення традиційних форм методичної роботи, їх поєднання з елементами нетрадиційних, а також пошук, вивчення та впровадження нових інноваційних підходів з метою підвищення професійної компетентності майстрів виробничого навчання.

### Список використаних джерел:

1. Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти. Наказ Міністерства освіти і науки України від 16.07.2018 № 776 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti>
2. Сушенцева Л. Л. Теоретико-методичні засади формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: дис. д-ра пед. наук : 13.00.04 / Лілія Леонідівна Сушенцева. – К., 2012. – 469 с
3. Тхоржевський Д. Методика трудового та професійного навчання. В 3-х ч./ Д. Тхоржевський – К.:РННЦ «ДНІТ», 2000. – 248 с.

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЛЮБОТИНСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕУ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

**Змії Наталя,**

*Люботинський професійний ліцей залізничного транспорту, м. Люботин,  
natzmij@gmail.com*

«Якісна професійна освіта можлива за умови, коли є сучасне обладнання, інноваційний педагог та кваліфікований майстер. Тривалий час інвестиції у профтехосвіту були обмеженими, що й призвело до зниження престижу цього напрямку серед українців. Однак вже сьогодні ми маємо ствердити думку, що здобуття професійно-технічної освіти – не форма соціального захисту, а реальна економічна інвестиція в особистість», – зазначає заступник Міністра освіти і науки України Павло Хобзей [1].

Головним завданням сучасного закладу професійної (професійно-технічної) освіти є підготовка кваліфікованих робітників, здатних до самореалізації, швидкого реагування до потреб ринку праці, активної участі у соціально-економічних і культурних процесах країни та світу.

Перспективною та стратегічно важливою технологією організації освітнього процесу є впровадження дуальної системи навчання.

Основне завдання впровадження елементів дуальної форми навчання – подолати розрив між теорією і практикою, освітою й виробництвом, підвищити якість підготовки кваліфікованих кадрів з урахуванням вимог роботодавців у рамках нових організаційно-відмінних форм навчання.

Люботинський професійний ліцей залізничного транспорту з вересня 2017 року впроваджує елементи дуальної форми навчання в освітній процес з професій: «Слюсар з ремонту рухомого складу», «Помічник машиніста тепловоза» та «Помічник машиніста електровоза».

Якісному впровадженню елементів дуальної форми навчання в освітній процес сприяють стандарти професійної (професійно-технічної) освіти, розроблені на компетентнісній основі.

Компетентнісний підхід у навчанні пов'язаний з особистісно зорієнтованим підходом до освіти, реалізується в процесі спільної діяльності майстра виробничого навчання та здобувача освіти [2].

Особистість майстра виробничого навчання – досить складна система якостей і характеристик, яка включена у різні види діяльності, звідси гостра необхідність системного підходу до розвитку його професійної компетентності. Високий рівень компетентності майстра виробничого навчання забезпечує можливість значних досягнень у професійній сфері, у сфері особистісного вдосконалення й дозволяє в процесі професійного розвитку досягти певного рівня педагогічної майстерності [3].

Основними компетенціями сучасного майстра виробничого навчання є: професійна компетенція; психолого-педагогічна компетенція; загальнокультурна й гуманітарна компетенції; креативність особистості; комунікативна компетенція; конфліктологічна компетенція.

Майстер виробничого навчання відповідає за кінцевий результат усього педагогічного процесу при підготовці робітничих кадрів, тобто за переведення знань у практичні професійні вміння та навички (професійна підготовка). Для майстрів виробничого навчання актуальним завданням є пошук інноваційних форм, методів і технологій навчання, які були б спрямовані на підготовку кваліфікованих робітників, здатних оволодіти робочою професією. Важливі умови розвитку професійної компетентності: узгодження власних інновацій із науковим і методичним обґрунтуванням форм і методів роботи, адаптованість до конкретного закладу професійної (професійно-технічної) освіти, індивідуальність особливостей конкретного учня, значна увага самоосвіті, участь у різноманітних навчальних тренінгах та семінарах.

Професійний розвиток майстра виробничого навчання відбувається під впливом багатьох чинників упродовж трудової діяльності педагога, його повсякденного спілкування з колегами й учнями, завдяки самоосвіті та навчанням на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників тощо. Практика показує, що визначальний вплив цих чинників вагомо залежить від особистісних якостей педагога: цілеспрямованості, працелюбності, креативності. Отже, професійний розвиток є самокерованим процесом, для якого необхідно створити зовнішні сприятливі педагогічні умови [4].

#### Список використаних джерел:

1. Сучасна професійна освіта, яка стане інвестицією в особистість. Опубліковано 22 травня 2018 року, <https://mon.gov.ua/ua/news/suchasna-profesijna-osvita-yaka-stane-investiciyeyu-v-osobistist-u-mon-predstavili-viziyu-reformi-pt>
2. Коваль Л.Є. Методологічні підходи до організації професійного розвитку майстрів виробничого навчання, Професійна освіта, дата надходження до редакції авторського оригіналу: 21.01.2018.
3. Войцехівський М. Ф. Розвиток професійної компетентності педагога в умовах інноваційних змін у системі післядипломної педагогічної освіти. Інноваційна діяльність педагога в умовах реформування шкільної освіти: матеріали Всеукраїнської наук.-практ. інтернет-конференції (20–23 квітня 2015 р.). URL: <http://conf.kubg.edu.ua/index.php/courses/idpurso/index#>. ВУанNKLTIV.
4. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: бібліотека освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук. — К., 2004. — 111 с.

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ ЯК УМОВА ЗРОСТАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ОСВІТИ**

**Калмикова Юлія,**

*Перещепинський професійний ліцей, м. Перещепине, [ukalmykova@i.ua](mailto:ukalmykova@i.ua)*

Професійний розвиток педагогічних кадрів – важливий фактор в управлінні якістю освіти, але в діяльності освітньої системи цей фактор часто стає вторинним, однак в режимі інтенсивного розвитку професійний розвиток педагогічних кадрів стає вирішальною умовою зростання соціальної ефективності освіти [1]. Професія вчителя спонукає педагога вчитися все життя. За сучасних умов динамічного розвитку сільськогосподарської галузі зростає необхідність у робітничих кадрах, здатних застосовувати новітні

матеріали і технології, що потребують високого рівня кваліфікації. У зв'язку з цим посилюються вимоги до професійно-педагогічної компетентності викладачів та майстрів виробничого навчання, оскільки успішне розв'язання поставлених завдань перед закладами професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) залежить від науково-творчого потенціалу педагогічних працівників. Специфіка діяльності майстра виробничого навчання потребує сформованих професійно важливих якостей і компетенцій, що дають змогу якісно організовувати професійно-практичну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. Коли років 15-20 тому посаду майстра займав висококваліфікований наставник, як правило з середньою освітою, то сьогодні, з урахуванням розвитку технологічних процесів, майстер виробничого навчання повинен знати галузь виробництва та володіти знаннями педагогіки і психології.

Зі змінами в суспільстві змінилися вимоги до майстра виробничого навчання та ставлення до якості освіти. Якісною вважається така освіта, яка виконує свої фундаментальні функції: культуровідповідного, людиноутворюючого, наукоємного і високотехнологічного процесу. А. Маркова сформувала визначення педагога-професіонала, як такого «хто має високий рівень професійної діяльності, свідомо змінює і розвиває себе під час здійснення праці, що вносить індивідуальний та творчий внесок у професію, який знайшов своє індивідуальне покликання, що стимулює в суспільстві інтерес до результатів своєї професійної діяльності та підвищує престиж своєї професії в суспільстві». Формування професійно-педагогічної компетентності педагогічного працівника ЗП(ПТ)О покладено на систему професійно-педагогічної освіти та є складовою педагогічної інноватики. Система професійно педагогічної освіти спрямовується на підготовку педагога з високим рівнем професійної компетентності, що ґрунтується на новітніх досягненнях психолого-педагогічних наук, сучасних спеціальних знаннях певної галузі виробництва; з високим рівнем педагогічної компетентності, критичного мислення, здатності застосовувати наукові надбання на практиці; здатності запроваджувати цінності демократичної, правової держави [7, с. 735]. Формування педагогічно компетентного працівника є, на нашу думку, віддзеркаленням основних змін у тенденціях та

закономірностях сучасної освіти в Україні.

Проектування спільної діяльності педагога та учнів є головним компонентом змісту всієї педагогічної діяльності. Педагогічне проектування спирається на всю структуру особистості педагога, його індивідуальну культуру і, головне, досвід професійної діяльності [2]. Узагальнимо це специфічне поняття професійної діяльності педагога поняттям «професійна компетентність». Наявність компетентності визначається здатністю педагога переносити досвід діяльності в умови нової проблемної задачі. А. Маркова виділяє декілька видів професійної компетентності педагога: спеціальну, соціальну, особистісну, індивідуальну. Сучасна молодь характеризується як покоління «Z», професійність педагогічних кадрів(майстрів виробничого навчання, викладачів) полягає не стільки в тому, щоб викладати знання, а в тому, щоб зацікавити учнів та надати поштовх до отримання інформації з усіх можливих джерел. Процес навчання – це співпраця учнів з майстром виробничого навчання. Роль майстра виробничого навчання є особливою – на уроках він показує учням виробничі прийоми, які формують в них точні й конкретні способи виконання трудових дій; учні відпрацьовують трудові прийоми, характерні їх поєднання, оволодівають сучасними засобами виконання робіт, засвоюючи професійні знання та вміння підчас виконання виробничих завдань, у процесі підготовки до іспитів, до дипломної роботи. Під впливом майстра виробничого навчання в учнів виробляється професійна самостійність, розширення виробничо-технічного світогляду, розвиток творчого мислення. У професійній освіті, на жаль, є проблеми, які полягають у використанні застарілої матеріально-технічної бази, виробничому обладнанні, яке є морально застарілим і не відповідає сучасним вимогам підприємств-замовників кадрів, виробничі майстерні не достатньо оснащені сучасним виробничим обладнанням. Перспективи розвитку професійної освіти: використання сучасних засобів навчання, нових виробничих технологій та відповідної сучасної техніки і обладнання, яке використовується на виробництві, ефективних педагогічних методик та технологій, які використовуються при підготовці кваліфікованих робітників. Нові педагогічні технології передбачають використання новітніх інструментів накопичення, обробки та передачі наукової та

методичної інформації через інформаційні та комп'ютерні технології, зокрема мультимедії, комп'ютери, локальні та міжнародні освітянські мережі («Всеосвіта», «Педрода», «На урок»), методичні портали, навчальні платформи масових відкритих онлайн-курсів «EDERA», «БУМ online», «Prometheus» для викладачів, «Вікіпедія», web-сайти, відео-програми тощо, які утворюють інформаційну складову середовища закладу освіти. Практика доводить, що сучасний майстер виробничого навчання повинен мати комунікативні навички, здатність до самооцінки, аналітичне мислення, вміння гнучко адаптуватися, брати на себе відповідальність, виявляти ініціативу, вміти приймати адекватні рішення. Це повинен бути фахівець, здатний виконувати посадові обов'язки викладача професійно-практичного навчання та спеціальних дисциплін. Тільки у такому інтегруванні, на наш погляд, є перспектива і логіка побудови освітнього процесу. Модель розвитку професійно-педагогічної компетентності майстрів виробничого навчання ґрунтується на мотиваційній, психолого-педагогічній, інтелектуально-когнітивній, аутопсихологічній, технологічній, методичній і комунікативній компетенціях. Основними етапами розвитку професійно-педагогічної компетентності педагогічних кадрів (викладачів, майстрів виробничого навчання) є: методологічні семінари, науково-дослідні конференції, тренінги, стажування, організація педагогічних експериментів за окремими напрямками реалізації інноваційної моделі освітнього процесу, публічний захист педагогічних дослідницьких проєктів, розробка індивідуальних освітніх траєкторій циклових комісій і окремих педагогів, стажування на підприємствах педагогічних працівників, конкурси педагогічних здобутків, реалізація програм саморозвитку, підвищення кваліфікації в процесі активної методичної роботи в ЗП(ПТ)О і на базі регіональних навчально-методичних центрів (кабінетів) професійно-технічної освіти, в закладах післядипломної педагогічної освіти [8]. Таке середовище, з одного боку, є засобом інтеграції навчальної, науково-методичної й комунікативної діяльності педагога (майстрів виробничого навчання), а з другого – дидактичною умовою, яка здатна забезпечити ефективність самоосвіти та фахового самовдосконалення педагогів ЗП(ПТ)О.



Проведене дослідження з даної теми допомагає визначити нові вимоги до сучасного педагога, розкрити специфіку та складові управління професійним розвитком, його компетентності, основні форми реалізації процесу управління професійним розвитком педагогічних кадрів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Мукан Н. Система неперервної професійної освіти педагогів Канади: інституції та їхня діяльність / Наталія Мукан // Вісник Львівського університету. – 2007. – С. 227–231.

2. Никишина И. В. Инновационная деятельность современного педагога в системе общешкольной методической работы / И. В. Никишина. – Волгоград: Учитель, 2007.

3. Орлов А. Н. Проблема управления системой непрерывного педагогического образования / А. Н. Орлов // Теория и практика высшего педагогического образования: межвуз. сб. науч. тр. – М.: Прометей, 1990. – С. 29–33.

4. Основы педагогики: учеб. пособ. / под общ. ред. А. И. Жука. – Мн.: Аверсэв, 2003. – 349 с.

5. Юртаєва О. О. Професійна компетентність майстра виробничого навчання як проблема професійної педагогіки / О. О. Юртаєва // Науковий вісник Чернівецького університету. Сер.: Педагогіка та психологія. – Чернівці, 2006. – Вип. 284. – С. 187 – 197.

6. Поташник М. М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе / М. М. Поташник. – Центр педагогического образования. Образование XXI века, 2009. – 448 с.

7. Юртаєва О. О. Колективні форми методичної роботи у ПТНЗ та їхній вплив на розвиток професійно-педагогічної компетентності / О. О. Юртаєва // зб. наук. праць. Бердянського педагогічного ун-ту (Педагогічні науки). – Бердянськ, 2010. – № 2. – С.267 – 271.

## **ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА (НА ПРИКЛАДІ ХМЕЛЬНИЦЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ)**

**Камлюк Алла, Безпечна Галина,**

*Хмельницький професійний ліцей, м. Хмельницький*

Стажування є однією з основних форм удосконалення професійної компетентності майстрів виробничого навчання, практичного вивчення сучасної техніки та технології виробництва, наукової організації праці, виробничого досвіду.

Оскільки на сучасному етапі розвитку виробництва спостерігається зміна технологій, активне використання інформаційних технологій, впровадження високопродуктивної техніки, то майстер виробничого навчання, який не залучається до реального виробничого процесу на підприємстві, не може бути впевнений у повному розумінні особливостей сучасного виробництва.

Відповідно до «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів» (далі – «Порядок») [1], стажування розглядається як один із видів підвищення кваліфікації і передбачає набуття майстром виробничого навчання практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді шляхом вивчення й опанування новітніх виробничих технологій, сучасної техніки, обладнання, прогресивних методів організації праці, засвоєння кращого виробничого досвіду.

Періодичність стажування визначається відповідно до індивідуального плану розвитку професійної компетентності педагогічного працівника та потреб закладу освіти, але не рідше одного разу на п'ять років.

Як зазначено в «Порядку», стажування педагогічних працівників має організовуватися на договірних засадах із підприємствами, організаціями.

Зміст та терміни стажування визначаються індивідуальною програмою, яка розробляється та затверджується закладом-виконавцем за погодженням із закладом-замовником.

Працівниками Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій області (НМЦ ПТО ПК) на допомогу ЗП(ПТО) розроблено орієнтовні методичні рекомендації щодо запровадження «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ» [2], у яких визначено окремі види стажування на виробництві. Стажування майстрів виробничого навчання проводиться з метою ознайомлення та опанування новітніми виробничими технологіями, освоєння нових видів виробничих процесів відповідно до вимог роботодавців та потреб регіонального ринку праці.

Стажування здійснюється за навчальними програмами, розробленими відповідно до вимог державних стандартів професійно-технічної освіти, і завершується кваліфікаційною атестацією, яку здійснює кваліфікаційна комісія у складі працівників закладу-виконавця. За підсумками стажування майстрові виробничого навчання видається довідка.

Оволодіння майстрами виробничого навчання перспективними виробничими технологіями має відбуватися на базі тих підприємств і організацій, які застосовують сучасні технології та впроваджують інноваційні науково-технічні розробки.

Хмельницький професійний ліцей підтримує зв'язок із: ПАТ Завод «ТЕМП», ПАТ «Укрелектроапарат», п/п «Анкор – Стиль», п/п «Г – Стиль», дизайн студія «п/п Звягіна Н.А.», п/п приватна друкарня «Білик», п/п ресторан «Антракт». Майстри виробничого навчання під час стажування навчаються працювати на сучасному технологічному устаткуванні вивчають новітні технології, знайомляться із роботою устаткування підприємств.

Проблема стажування майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної освіти) як умови підвищення рівня їхньої професійної компетентності полягає в тому, що значна кількість роботодавців, які потенційно можуть бути соціальними партнерами відмовляються укладати довгострокові угоди про співпрацю у зв'язку з економічною нестабільністю, невмотивованості надавати робочі місця для проходження стажування майстрами виробничого навчання, роботодавці не можуть забезпечити належні умови для проходження стажування, відсутності системної взаємодії між освітою і бізнесом.

#### **Список використаних джерел:**

1. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затверджений наказом Міністерства освіти і науки України № 535 від 30.04.2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>
2. Орієнтовні методичні рекомендації щодо запровадження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів // Науково-методичний вісник «Професійна освіта». – 2014. – № 1-2(42-43). – С. 21-31.

## **ОРГАНІЗАЦІЯ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА (З ДОСВІДУ РОБОТИ КРИВОРІЗЬКОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ МЕТАЛУРГІЇ ТА МАШИНОБУДУВАННЯ)**

**Корнієнко Ольга,**

*Криворізький центр професійної освіти металургії та машинобудування,  
м. Кривий Ріг, dnz-krpotm@ukr.net*

Стажування – одна з основних організаційних форм підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання, що здійснюється з метою безперервного вдосконалення їх професійної майстерності. Проблему стажування майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О як умови підвищення рівня їхньої професійної компетентності, технологічної культури, забезпечення якості професійної підготовки розглядали у своїх наукових працях: І. А. Гриценко, В. І. Ковальчук, Л. О. Комісарова, Л. І. Шевчук, О. І. Малоросіянова, В. О. Радкевич, О. О. Юртаєва. Аналіз публікацій дає можливість констатувати наявність низки проблем щодо підвищення фахової компетентності майстрів виробничого навчання, а саме: фінансову неспроможність ЗП(ПТ)О оновлювати власну матеріально-технічну базу дороговартісним обладнанням, невмотивованість роботодавців надавати робочі місця для проходження стажування майстрами виробничого навчання, відсутність системної взаємодії між освітою і бізнесом. Проведений науковий пошук підтверджує необхідність поглибленого вивчення питання організації й проведення стажування майстрів виробничого навчання металургійного профілю, здійснення методичного супроводу цього процесу.

Стажування майстрів виробничого навчання проводиться з конкретних робітничих професій з метою підтвердження чи підвищення робітничої кваліфікації (робітничого розряду, класу, категорії), практичного ознайомлення із сучасною технікою та технологією виробництва, виробничим досвідом, оволодіння прийомами і методами праці передовиків виробництва на штатному робочому місці.

У процесі стажування відбувається практичне освоєння навичок виконання роботи, набути при професійній підготовці: підготовка відповідно до нової посади або професії з навчанням на

робочому місці. Стажування як вид додаткової професійної освіти дає можливість освоювати сучасні технології, методики, способи роботи безпосередньо на виробництві. Такий вид підготовки є невід'ємною частиною стратегії багатьох організацій і компаній в області підбору персоналу. Під час проходження стажування педагог ЗП(ПТ)О має можливість вивчити особливості професійної діяльності в реальних умовах, опрацювати специфічні питання, виробити або відновити необхідні навички. Для фахівця-педагога стажування є засобом підвищення рівня професійної компетентності в сучасних умовах мінливого освітнього та технологічного середовища. А професійна компетентність майстра виробничого навчання має ширший зміст, що об'єднує такі поняття як професіоналізм, кваліфікація, професійні здібності.

Проведення практичних занять неможливе без знання принципів навчання, тобто основних положень, на яких базується успішно організоване навчання.

Основними завданнями стажування є: ознайомлення зі специфікою конкретних умов роботи передового підприємства (будівництва), цеху, ділянки; вивчення стану і тенденцій розвитку підприємства з урахуванням вимог науково-технічного прогресу, досвіду впровадження і освоєння нового обладнання, сучасних технологічних процесів; надбання умінь і навичок для роботи з новим обладнанням, освоєння сучасних технологічних процесів.

На підприємство чи заклад, на базі якого проходить стажування, покладаються відповідні функції: розробка індивідуальних програм; видання наказу (розпорядження) про прийом педагогів на стажування та призначення керівника стажування з числа досвідчених працівників; надання педагогам робочих місць, інструменту, матеріалу для виконання робіт; забезпечення дотримання вимог нормативно-правових актів; ознайомлення з новітніми матеріалами, інструментами, технологіями, устаткуванням, технологічними процесами, організацією виробництва; створення безпечних умов праці відповідно до нормативів безпеки, гігієни праці; проведення інструктажів з охорони праці, правил поведінки на робочих місцях та на підприємстві; забезпечення, якщо цього потребують умови виробництва, спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту; надавати можливість користуватися лабораторіями,

кабінетами, майстернями, бібліотекою, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання індивідуальної програми стажування; проведення кваліфікаційної атестації педагогів, які проходили стажування; видача педагогічним працівникам довідок про проходження стажування. Саме стажування на профільних виробництвах надає педагогам, включаючи і викладачів загальноосвітньої підготовки ЗП(ПТ)О (з метою професійного спрямування уроків), можливість підвищити рівень своєї професійної компетенції.

Отже, стажування як один із видів підвищення кваліфікації педагогів є ключовим чинником успішного вирішення цього завдання, ефективність організації якого значною мірою залежить від якості методичного супроводу, що здійснюється регіональною методичною службою і спрямований не лише на надання практичної допомоги навчальним закладам щодо організації стажування, але й на створення інформаційно-аналітичного та навчально-методичного забезпечення налагодження дієвої взаємодії між ЗП(ПТ)О та працедавцями.

#### **Список використаних джерел:**

1. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затверджений наказом Міністерства освіти і науки України № 535 від 30.04.2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>.
2. Рекомендації щодо виконання наказу Міністерства освіти і науки України від 14 серпня 2009 р. №749 «Про підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів» (лист МОН України від 19. 10. 2009 р. №3.3/9-1181).

## **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

***Кравець Світлана,***

*Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ,  
sveta.kindz@ukr.net*

На сучасному етапі реформування національної освіти усі її складники, зокрема і професійна (професійно-технічна) та фахова передвища освіта, характеризуються інноваційними змінами, що спрямовані на модернізацію, системне впровадження в освітні

процеси сучасних педагогічних та виробничих технологій, створення ефективних моделей і механізмів підготовки висококваліфікованих кадрів. За таких обставин актуалізується значення безперервного професійного розвитку сучасного педагога, здатного вирішувати коло значущих освітніх проблем сьогодення

У цьому контексті важливо звернутися до ст. 54, п. 2 Закону України «Про освіту» (2017) щодо зобов'язання педагогічних працівників постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність. Про підготовку нової генерації педагогічного персоналу і водночас піднесення рівня освіченості, педагогічної майстерності, професійної культури педагогічних працівників йдеться у Національній стратегії розвитку освіти України на період до 2021 року (2013 р.) – пріоритетність посилення кадрового потенціалу системи освіти задля ефективної організації інноваційної діяльності шляхом проектування особистісно-розвивального середовища молоді; у Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» (2011 р.) – кваліфікаційний рівень педагога професійного навчання визначається здатністю управляти комплексними діями або проектами, нести відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах; у змісті проекту закону України «Про професійну освіту» (2016 р.) йдеться про необхідність для педагогів підвищувати професійно-педагогічний рівень і майстерність; у Концепції розвитку педагогічної освіти (2018 р.), метою якої передбачено вдосконалення системи педагогічної освіти для створення бази підготовки педагогічних працівників нової генерації, створення умов для залучення до педагогічної діяльності найкращих фахівців інших професій та забезпечення умов для становлення і розвитку сучасних альтернативних моделей безперервного професійного та особистісного розвитку педагогів, які, у тому числі, стануть ключовою умовою реалізації державної політики у сфері реформування усіх ланок освіти [1].

Керуючись означеними та іншими законодавчими актами та нормативно-правовими документами, вбачаємо посилену актуальність питання професійного розвитку сучасного майстра виробничого навчання. Більш того це питання актуалізується не тільки у площині вирішення освітянських завдань, а має значення

для розвитку економіки держави та становлення особистості як професіонала у обраній професії.

У контексті економіки та соціології професійний розвиток синонімічно співвідноситься із розвитком трудового потенціалу або розвитком персоналу шляхом систематичного пошуку способів поліпшення функціонування закладу освіти, підвищення цінності педагогічних кадрів. З позиції психологічної науки, професійний розвиток передбачає психологічні зміни, пов'язані із змінами у свідомості та поведінці індивіда, виникненням нових мотивів і інтересів, набуття нових психічних властивостей тощо. У педагогіці професійний розвиток особистості відбувається у процесі вирішення професійно-значущих завдань, які носять пізнавальний, комунікативний, моральний характер, під час якого майстер виробничого навчання опановує необхідний комплекс пов'язаних із його професією ділових та моральних якостей. Комплексно професійний розвиток відображає зростання людини в її професійній ролі. Несучи місію майстра виробничого навчання, його професійний розвиток визначається зростанням професійних досягнень в результаті накопичення практичного досвіду і систематичного перегляду власної педагогічної діяльності.

Специфіка педагогічних систем передбачає, що професійний розвиток сучасного майстра виробничого навчання може відбуватися у двох площинах: 1) в умовах екстравертної (відкритої) педагогічної системи, орієнтованої на комплексну інтеграцію освітнього процесу з організаційно-технологічними процесами виробництва [2]; 2) в умовах інтравертної (закритої), педагогічної системи, орієнтованої на забезпечення досягнення цілей навчання і за допомогою внутрішніх навчально-виховних засобів та силами педагогічного колективу закладу, що передбачає наявність розвинутої матеріально-технічної бази та відповідного забезпечення, що відповідають вимогам конкретних професій.

Безумовно, що відкриті педагогічні системи є більш доцільними сьогодні як для забезпечення професійного розвитку майстра виробничого навчання, так і для підготовки висококваліфікованих робітників для галузей сучасного виробництва. Своєю чергою, інтравертні педагогічні системи надають можливості майстру виробничого навчання для запозичення практичного досвіду виконання професійних завдань



та обов'язків від кращих педагогічних працівників (наставників), що є пріоритетним видом методичної роботи в закладі. Йдеться про функціонування методичних комісій, Школи наставництва, Школи молодого викладача/майстра виробничого навчання, обмін досвідом, взаємовідвідування, взаємодопомога, відвідування методичних семінарів майстер-класів, участь у науково-практичних заходах тощо.

На часі відкриті та закриті педагогічних системи інтегруються з метою систематичного надання можливостей як учням, так і педагогам/майстрам виробничого навчання для зростання і розвитку в професії (йдеться про впровадження дуальної освіти, про організацію навчання на виробництві, про організацію закладами освіти спільних заходів із науковими установами, закладами вищої освіти, представниками роботодавців тощо).

Таким чином, в умовах реформування освіти оновлюються ознаки професійного розвитку майстра виробничого навчання та шляхи його здійснення:

- професійний розвиток нерозривно пов'язаний процесами реформування освіти, її модернізацією. Тому професійний розвиток передбачає не лише опанування новими знаннями, вміннями, технологіями, а передбачає розвиток професійної культури майстра виробничого навчання: комунікативної, проектної, цифрової та ін.

- професійний розвиток не є сталим, а передбачає «нарощування» нових знань і досвіду, створення й реалізацію нових педагогічних теорій і практик, а також підвищення професійної компетентності щодо педагогічної діяльності за формами набуття формального та неформального досвіду, шляхом самоосвіти, стажування, участі у проектах, навчання упродовж життя, підвищення рівня освіти на вищих її щаблях – навчання в магістратурі, здобуття ступеня освіти доктора філософії, сертифікація у межах участі в проектах всеукраїнського на міжнародного рівнів тощо;

- професійний розвиток майстра виробничого навчання реалізується у процесі співробітництва, найбільш ефективно – у взаємодії між учнями, педагогами, адміністрацією, управлінськими структурами в освіті, батьками, роботодавцями, закладами освіти вищих рівнів, науковими установами та іншими громадськими організаціями;

- професійний розвиток здійснюється на основі різних форм і способів і є постійним процесом вибору й поєднання різних форм, методів, технологій, які є найбільш оптимальними в конкретній ситуації і в конкретному місці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кравець С. Г. Професійний розвиток сучасного педагога в контексті реформування професійної освіти / С. Г. Кравець // Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності: збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції: у 2 ч. Ч 1 (м. Тернопіль, Україна, 11-12 квітня 2019 р) / укладачі: В. Є. Кавецький, А. В. Вихрущ, О. Я. Жизномірска, Т. О. Сергуніна та ін. – Тернопіль : СМП «Тайп», 2019. – С. 316-320.

2. Кравець С. Г. Розвиток професійної компетентності майстрів виробничого навчання в умовах екстравертної педагогічної системи закладу освіти / С. Г. Кравець // Тенденції розвитку професійної та технологічної освіти в умовах ринку праці. Матеріали Міжнародної інтернет-конференції молодих учених і студентів (3 квітня 2019 р., м. Глухів), Глухів, 2019. – С. 116-118.

## **РОЛЬ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МАЙСТРІВ РЕСТОРАННОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ**

**Козак Андрій,**

*Буришинський торговельно-економічний коледж Київського  
національного торговельно-економічного університету, м. Буришин,  
Івано-Франківська область, btek\_knteu@ukr.net*

Реалізація сучасних освітніх парадигм, орієнтованих на навчання упродовж життя та утвердження суб'єкта в професійній діяльності, актуалізує зміну акцентів освітніх впливів на учнів: із традиційного його сприймання як об'єкта навчання, а відтак – досягнення мети освіти щодо оволодіння ним певними знаннями, уміннями і навичками – до «...становлення учня суб'єктом учіння, суб'єктом навчальної діяльності, суб'єктом процесу навчання, що йому забезпечує становлення суб'єктом професійної діяльності, а в майбутньому – успішну самоосвіту, професійне вдосконалення» [4, с. 31]. У такому разі суб'єктну взаємодію у професійно-практичній підготовці майбутніх майстрів ресторанного обслуговування забезпечують майстри виробничого навчання, реалізуючи у цьому процесі ідею суб'єктного підходу, що

передбачає «з одного боку, орієнтацію освітнього процесу на загальну мету – розвиток особистості, а з іншого, – шлях реалізації цієї мети – суб'єкт-суб'єктна (реципроктна, гармонійна) взаємодія всіх учасників навчально-виховного процесу [3].

Результати аналізу сучасного стану професійно-практичної підготовки засвідчують, що й досі у педагогічній взаємодії між учнями й педагогами домінуючим є принцип повинності, виконання вимог, а такий психологічний чинник як бажання, внутрішня мотивація учнів виконувати ці вимоги знаходяться на другому плані. У цьому контексті посилюється значення ролі майстра виробничого навчання у спрямуванні навчання у русло розвитку позитивної «Я-концепції» учнів, мотивації досягнення успіху, професійної мотивації, адекватної самооцінки тощо. Означені індивідуально-психологічні утворення, власне, і є рушіями, основою, що забезпечують позитивну динаміку рівнів розвитку професійної компетентності як у межах навчальної діяльності, так і поза нею – у професійному саморозвитку й навчанні упродовж життя [1, с. 47].

За таких обставин у формуванні професійної компетентності майбутніх майстрів ресторанного обслуговування майстер виробничого навчання має прагнути створити умови для сприятливої педагогічної взаємодії суб'єктів навчання з метою розвитку і становлення особистості, формування її позитивної внутрішньої мотивації до навчальної діяльності у процесі виконання практичних завдань, рівень складності яких відповідає можливостям та здібностям учнів. Для цього майстру виробничого навчання необхідно зосередитись на доцільному виборі педагогічних форм, методів роботи з учнями. Недостатньо тільки організувати навчально-виробничий процес за заданою структурою уроку виробничого навчання для виконання навчальної програми. Реалізація у професійно-практичній підготовці форм і змісту навчання має супроводжуватись послідовними педагогічними діями, що спрямовані на освоєння учнями знань; формування навичок професійної діяльності; забезпечення розвитку суб'єктності учня, актуалізацію, підтримку і розвиток мотивації, що породжує пізнавальну і діяльну активність.

Забезпечення у закладі професійної освіти педагогічних умов, необхідних для організації професійно-практичної підготовки

майбутніх майстрів ресторанного обслуговування, залежить від сукупності можливостей освітнього середовища, а також від особистісного бачення процесуального аспекту цієї діяльності тими, хто є учасниками навчання (педагоги/майстри виробничого навчання та учні – майбутні майстри ресторанного обслуговування).

Для формування професійної компетентності майбутніх майстрів ресторанного обслуговування нами уточнено педагогічні умови, а саме: підвищення мотивації учнів до набуття фахових знань, умінь та навичок; оновлення змісту професійного навчання з урахуванням сучасних виробничих технологій ресторанної індустрії; здійснення професійного навчання на основі проектних технологій; використання інтегративного навчально-методичного комплексу формування професійної компетентності майбутніх майстрів ресторанного обслуговування [2, с. 50]. При реалізації цих умов майстрам виробничого навчання варто застосовувати індивідуальні (бесіди, консультації) та групові (уроки виробничого навчання, виробнича практика, позаурочна робота та ін.) форми роботи; використовувати традиційні, інтерактивні (ділові, рольові ігри, ситуативні вправи, метод проектів, робота в малих групах, кейс-метод та ін.) методи та інноваційні педагогічні технології навчання у поєднанні із сучасними засобами навчання.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кравець С. Г. Психолого-педагогічні основи проектної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників / С. Г. Кравець // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць: Вип. 11 / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Міленіум, 2016. – С. 44-54.

2. Козак А. Р. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх майстрів ресторанного обслуговування / А. Р. Козак // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 17 / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол. : В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – ЖЖКГВ «Полісся» ЖОР., 2018. – С. 43-51.

3. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід [Текст] : монографія / [О. А. Дубасенюк та ін. ; за ред. О. А. Дубасенюк] ; Житомир. держ. ун-т ім. І. Франка. – Житомир : ЖДУ ім. І.Франка, 2011. – 412 с.

4. Ягупов В. В. Суб'єктність учнів як основна детермінанта дистанційного навчання в системі професійно-технічної освіти / В. В. Ягупов // Наук. вісник Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. праць : Вип. 11 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол. В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К. : Міленіум, 2016. – с. 29-37.

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА СУЧАСНІ ТРУДОВІ ФУНКЦІЇ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ**

**Кручек Вікторія, Майборода Людмила,**

*Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ,  
kruchekviktoria@gmail.com*

У сучасних соціально-економічних умовах розвитку України відчувається велика потреба в професійно-компетентних конкурентоспроможних робітничих кадрах. Вагомий внесок у рішення цієї проблеми вносить система професійно-технічної освіти. Центральне місце в забезпеченні якості професійно-технічної підготовки робітничих кадрів, що відповідає вимогам, які висуваються до особистості фахівця сучасними динамічними соціально-економічними умовами належить майстрові виробничого навчання і його професійній компетентності. Адже саме він відповідає за кінцевий результат професійної освіти – підготовку висококваліфікованих, конкурентоспроможних на ринку праці робітничих кадрів.

Професійна компетентність майстрів виробничого навчання зумовлює розв'язання різного роду завдання на основі наявного досвіду, знань і, що найважливіше, цінностей. Наявність особистої зацікавленості і позитивної оцінки діяльності сприяє в досягненні високих професійних результатів. Професійна компетентність є особливим типом організації фахових знань, що позитивно позначається на прийнятті ефективних рішень, виявляється в досвіді самостійної діяльності на основі універсальних знань [1]. Важливо зазначити, що компетентність фахівця формується в процесі діяльності, в поєднанні з його цінностями. Наявність особистої зацікавленості і позитивної оцінки діяльності дозволяє досягти високих професійних результатів.

На думку Е. Нікітіна, компетентність, як інтегральна професійно-особистісна характеристика, визначається «готовністю» і здатністю виконувати професійно-педагогічні функції відповідно до прийнятих в соціумі в даний момент норм та стандартів [2]. Цілеспрямований розвиток професійної компетентності потребує чітких орієнтирів і розуміння кінцевого результату. На теперішній час відсутній професійний стандарт для майстра виробничого навчання. Співробітники лабораторії дистанційного професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України працюють над його розробленням в складі робочої групи, до якої увійшли наукові працівники, представники навчально-методичних центрів П(ПТ)О, педагогічні працівники закладів П(ПТ)О. Згідно затверджені методики складений перелік трудових функцій (табл.1) за цією професією та дій/операцій, через які вони реалізуються. Згодом було проведено опитування експертів (1048 осіб з 18 областей України) на предмет їх важливості та готовності майстрів виробничого навчання до їх реалізації (рис.1 та рис.2).

Таблиця 1

Трудові функції майстра виробничого навчання

Трудові функції	Трудові дії/операції
Планування та організація освітнього процесу, ведення обліку виконання освітньої програми	Вивчення та використання нормативних документів та професійної літератури під час планування освітнього процесу
	Періодичне відвідування занять з теоретичного навчання учнів з метою налагодження взаємодії з викладачами професійно-теоретичних дисциплін та планування освітнього процесу
	Психолого-педагогічна діагностика учнів
	Розроблення і оновлення робочих навчальних планів, програм професійно-практичної підготовки тапланів уроків виробничого навчання
	Планування навчально-виробничих, перевірочних та кваліфікаційних робіт у відповідності з технічними вимогами та встановленими нормами, складання графіків переміщення по робочих місцях
	Визначення робочих місць, що відповідають вимогам навчальних програм, для проходження виробничої практики учнями
	Ведення обліку персональних даних учнів в частині ведення журналів виробничого навчання, спостережень, проведення інструктажів з техніки безпеки (охорони праці) та іншої обліково-звітної документації
	Участь у підготовці договорів з підприємствами, установами, організаціями й господарствами для проведення навчальної/ виробничої практики
	Участь в комплектуванні навчальних груп
	Свочасне забезпечення занять з виробничого навчання устаткуванням,

	інструментом, матеріалами, запасними частинами і засобами навчання, інструкційною та технологічною документацією, навчальними зразками продукції (у співпраці або під керівництвом старшого майстра)
	Забезпечення ефективного використання виробничих площ, устаткування, оргтехніки та інструментів, надання пропозицій щодо реконструкції, модернізації та заміни навчально-виробничого обладнання, інвентаря
	Забезпечення наявності та використання учнями передбаченого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального і колективного захисту (у співпраці або під керівництвом старшого майстра)
Здійснення освітнього процесу	Формування в учнів професійних та ключових компетентностей згідно з вимогами освітньої програми, навчання раціональним прийомом та способам виконання навчально-виробничих робіт і завдань, науковій організації праці, використанню прогресивної технології, методів та прийомів праці в ході проведення занять з виробничого навчання відповідно до навчальних планів і програм
	Визначення та реалізація оптимальних форм та методів формування професійних знань та умінь, розвитку інтересу до технічної творчості, раціоналізаторської та винахідницької діяльності
	Формування в навчально-виробничій майстерні (на полігоні, майданчику, в лабораторії, іншому місці занять) сприятливого освітньо-виробничого середовища
	Проведення виробничого інструктажу, заходів, що забезпечують виконання правил і інструкцій з охорони праці, виробничої санітарії, технічної експлуатації устаткування та інструменту під час навчально-виробничого процесу
	Реалізація механізмів забезпечення виробничої дисципліни і стимулювання праці
	Здійснення поточного і тематичного/модульного контролю, оцінка повноти і своєчасності виконання учнями навчально-виробничих завдань на заняттях виробничого навчання та результатів опанування професійних компетентностей і навчальних модулів в процесі виробничого навчання та виробничої практики
	Здійснення проміжного контролю, оцінка опанування робочої навчальної програми при проведенні семестрової, річної атестації, проміжної кваліфікаційної атестації.
	Здійснення підсумкового контролю, оцінка опанування робочої навчальної програми професійно-практичної підготовки при проведенні державної кваліфікаційної атестації
	Підготовка учнів до поетапної атестації, конкурсів на кращого за професією, виконання кваліфікаційних робіт та складання випускних кваліфікаційних екзаменів
	Налагодження вертикальних та горизонтальних стосунків в учнівських та педагогічних колективах, створення безпечних, психологічно комфортних умов освітнього процесу
	Організація дозвілєвої діяльності учнів, включення у різноманітні соціокультурні практики

	<p>Допомога в організації учнівського колективу для участі в фізкультурно-оздоровчих та спортивно-масових заходах закладу освіти, проведення заходів щодо запобігання вживання алкоголю, наркотиків, іншим шкідливим звичкам, профілактики правопорушень серед учнів</p> <p>Підтримка зв'язків з батьками учнів, проведення батьківських зборів</p>
Здійснення методичної роботи	<p>Розроблення і оновлення навчально-методичного забезпечення професійно-практичної підготовки у відповідності до сучасних практик та досягнень виробництва</p> <p>Використання інформаційних і комунікаційних технологій для пошуку, систематизації та узагальнення навчальної інформації під час підготовки до проведення занять з виробничого навчання</p> <p>Впровадження педагогічних інновацій</p> <p>Узагальнення та поширення власного педагогічного досвіду, підготовка та розповсюдження методичних розробок, навчальних матеріалів для здобувачів освіти в друкованих засобах масової інформації та через Internet (педагогічній пресі, освітніх платформах, групах, блогах тощо)</p> <p>Участь у роботі методичних предметних (циклових) комісій, рад, об'єднань, професійних спільнот, творчих груп</p>
	<p>Використання передового досвіду організації виробничого навчання в ЗП(ПТ)О</p> <p>Участь у програмах з підвищення кваліфікації у системі формального та неформального навчання та інших видах і формах професійного зростання</p> <p>Планування та здійснення професійного саморозвитку</p> <p>Самооцінювання і самоаналіз результатів професійно-педагогічної діяльності.</p> <p>Участь у конференціях, семінарах, педагогічних читаннях, тренінгах та майстер-класах тощо</p> <p>Вивчення та застосування у практичній роботі досягнень професійної галузі, та інформаційних технологій</p> <p>Проведення відкритих уроків відповідно до плану роботи</p>
	<p>Проектування індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів спільно з колегами, здобувачами, батьками</p> <p>Планування спільно з профільними фахівцями, іншими педагогічними працівниками профорієнтаційної діяльності ЗП(ПТ)О</p> <p>Проведення індивідуальних і групових профорієнтаційних занять і консультацій, майстер-класів з професії для учнівської молоді та дорослого населення</p> <p>Відстеження динаміки професійного становлення особистості здобувача освіти, розвитку загальнонавчальних та загальнолюдських якостей учнів</p> <p>Організаційно-педагогічна підтримка технічної, творчої та підприємницької активності учнів</p> <p>Підтримка зв'язків з державною службою зайнятості, підприємствами, установами, організаціями з питань працевлаштування, виробничої практики (у співпраці або під керівництвом старшого майстра)</p>
	<p>Проектування індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів спільно з колегами, здобувачами, батьками</p> <p>Планування спільно з профільними фахівцями, іншими педагогічними працівниками профорієнтаційної діяльності ЗП(ПТ)О</p> <p>Проведення індивідуальних і групових профорієнтаційних занять і консультацій, майстер-класів з професії для учнівської молоді та дорослого населення</p> <p>Відстеження динаміки професійного становлення особистості здобувача освіти, розвитку загальнонавчальних та загальнолюдських якостей учнів</p> <p>Організаційно-педагогічна підтримка технічної, творчої та підприємницької активності учнів</p> <p>Підтримка зв'язків з державною службою зайнятості, підприємствами, установами, організаціями з питань працевлаштування, виробничої практики (у співпраці або під керівництвом старшого майстра)</p>
	<p>Проектування індивідуальних освітніх траєкторій здобувачів спільно з колегами, здобувачами, батьками</p> <p>Планування спільно з профільними фахівцями, іншими педагогічними працівниками профорієнтаційної діяльності ЗП(ПТ)О</p> <p>Проведення індивідуальних і групових профорієнтаційних занять і консультацій, майстер-класів з професії для учнівської молоді та дорослого населення</p> <p>Відстеження динаміки професійного становлення особистості здобувача освіти, розвитку загальнонавчальних та загальнолюдських якостей учнів</p> <p>Організаційно-педагогічна підтримка технічної, творчої та підприємницької активності учнів</p> <p>Підтримка зв'язків з державною службою зайнятості, підприємствами, установами, організаціями з питань працевлаштування, виробничої практики (у співпраці або під керівництвом старшого майстра)</p>



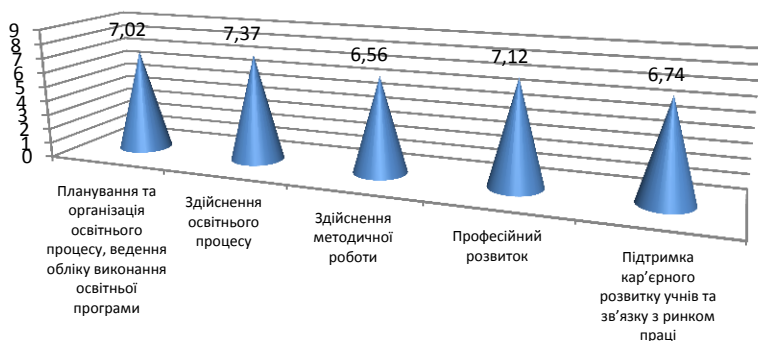


Рис.1. Результати оцінювання важливості трудових функцій майстра виробничого навчання (середні значення за 9-бальною шкалою)

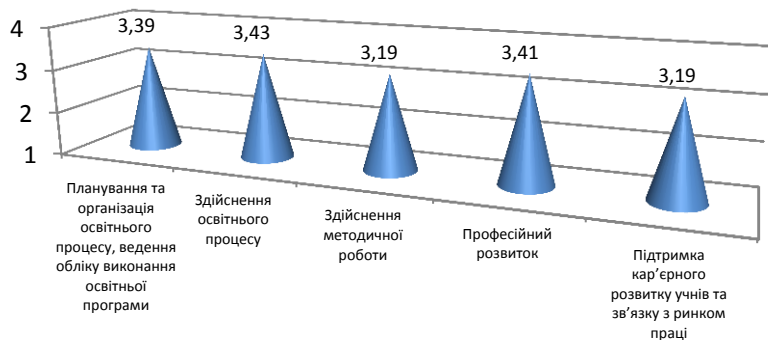


Рис.2. Результати оцінювання готовності до реалізації трудових функцій майстра виробничого навчання (середні значення за 4-бальною шкалою)

Професійна компетентність сучасного майстра виробничого навчання пов'язана з володінням відповідними педагогічними та технологічними процесами, комунікативною культурою, вмінням працювати в освітньому середовищі, здатністю приймати самостійні рішення у стандартних та нестандартних умовах, проявляти творче мислення, прагненням до неперервного підвищення своєї кваліфікації.

### Список використаних джерел:

1. Зязюн І.А. Сучасні дидактичні моделі і логіка учня // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми: Зб. наук. пр.: Під ред. І.А. Зязюн та ін. – К.-Вінниця: ДОВ, 2000. – 636 с.
2. Никитин Э. М. Профессиональная компетентность педагога взрослых (андролога) как фактор межсубъектного взаимодействия. Трансляции социального опыта и культуры в образовании / Э. М. Никитин // Интеграционные процессы в образовании взрослых. Материалы научно-практической конференции / Отв.ред. Ю. Н. Кулюткин. – СПб.: ИОВРАО, 1997. – С.134.

## **ІНФОРМАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

**Кулинич Олена,**

*ДНЗ «Запорізьке вище професійне училище»,  
м. Запоріжжя, elankul@ukr.net*

Система професійної (професійно-технічної) освіти України сьогодні потребує кардинальних змін, прописаних у Концептуальних засадах «Сучасна професійна освіта», який 22 травня 2018 року схвалила колегія Міністерства освіти і науки України. Документ став основою Концепції реалізації державної політики у сфері професійної освіти «Сучасна професійна освіта» на період до 2027 року, яка у жовтні 2018 року вже пройшла громадські обговорення. Цей рамковий документ визначає пріоритетні напрямки модернізації змісту професійної освіти, а метою реформи професійної освіти України повинно стати посилення ролі людського капіталу.

В умовах геополітичних, технологічних, економічних, соціальних та екологічних перетворень, які є наслідком сучасних глобалізаційних процесів, що отримали назву Четверта промислова революція, відбувається переосмислення значущості ролі людського капіталу. Всесвітнім економічним форумом (WEF) були оприлюднені ряд звітів, присвячених проблемам розвитку людського капіталу, зокрема «The Global Human Capital Report» під

заголовком «Preparing people for the future of work». Під «людським капіталом» в цій доповіді розуміють знання та навички (компетентності), якими володіють люди, що дозволяють їм створювати цінності у світовій економічній системі. Зокрема зазначено, що людський капітал не визначається виключно через формальну освіту та кваліфікацію. Він може посилюватися з часом, зростаючи за рахунок використання, або знецінюватися через відсутність використання протягом життя людей. В цьому звіті фахівці звертають увагу на те, що «більшість систем освіти сьогодні не надають компетентності, необхідні для функціонування на сучасних ринках праці» [1]. Підкреслюється, що системи освіти сьогодні зосереджені на розвитку пізнавальних навичок у дітей, на опануванні традиційних предметів, але практично не підтримують компетентності, націлені на вирішення проблем, творчість або співпрацю. І це викликає занепокоєння, з огляду на набір з трьох найважливіших компетентностей, необхідних для успішної реалізації особистості в умовах Четвертої промислової революції: комплексне вирішення проблем, критичне мислення та творчість, - згідно зі звітом «The Future of Jobs Report (Звіт про майбутнє робочих місць)» [2].

За оцінками деяких дослідників, до 2022 року приблизно 54% працездатного населення буде потребувати перекваліфікації та підвищення кваліфікації задля набуття нових компетентностей, затребуваних в епоху Глобалізації 4.0. І, хоча Україна на сьогоднішній день лише намагається стати частиною світових глобальних перетворень, зазначені проблеми, безумовно, позначатися і на економіці та ринках праці нашої країни.

Технології четвертої промислової революції вже сьогодні створюють новий тиск на ринки праці. А отже реформа професійної освіти, формування спроможності до навчання впродовж життя будуть ключовими для забезпечення конкурентоспроможності особистості в новому світі. Досвід країн Європи, системність підходу до розв'язання зазначеної проблеми, однією з ознак якої є оновлені Радою Європейського Союзу «Council recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Рекомендації Ради від 22 травня 2018 року про ключові компетентності для освіти впродовж життя)» [3], мають для професійної освіти України велике значення.

Перед системою професійної освіти України постає ряд викликів, розв'язання яких забезпечить трансформацію закладів професійної (професійно-технічної) освіти до рівня спроможності підготовки кваліфікованих робітників, що відповідають вимогам як з боку роботодавців, забезпечують потреби громад так і враховують запити молоді на отримання професій, набуття відповідних компетентностей, що будуть затребувані вже у недалекому майбутньому.

Базисом для зазначених кардинальних перетворень повинні стати педагогічні колективи, спроможні швидко реагувати на зазначені виклики. В цих умовах на передній план виходить інформаційна компетентність педагогічних працівників, адміністрації ЗП(ПТ)О, як потужний інструмент пошуку шляхів оновлення, забезпечення розвитку професійної компетентності, налагодження комунікацій з усіма зацікавленими сторонами процесу, пошуку ресурсів для оновлення змісту і матеріального забезпечення професійної освіти.

Якщо заклади професійної освіти не зможуть швидко адаптуватися до нових умов, в якийсь момент виявиться, що за межами діючої формальної системи професійної освіти виникнуть більш гнучкі до запитів суспільства структури, які мають сучасну матеріальну базу, короткочасні освітні програми, засобами неформальної та інформальної освіти надають часткові компетентності, орієнтуються на різні вікові групи, соціальні сегменти та прошарки, враховують запит на інклюзивність професійної освіти, формують необхідний набір «гнучких» компетентностей тощо. І відвоювати позиції в цих нових, поки що незвичних для існуючої системи професійної (професійно-технічної) освіти конкурентних умовах, буде нелегко.

Вибудовуючи сучасне освітнє середовище закладу професійної (професійно-технічної) освіти, ми вже сьогодні повинні брати за орієнтири ці нові маркери, враховувати шалені темпи цифровізації суспільства.

І мова повинна йти не просто про наявність чи відсутність комп'ютерної техніки, мультимедійного обладнання, Інтернету, а про якісно новий рівень готовності педагогічних працівників до застосування цифрових технологій, тобто про формування програми розвитку, вироблення рамкових документів відносно

інформаційної компетентності педагогів, як базису для розвитку цифрової компетентності здобувачів освіти.

#### Список використаних джерел:

1. The Global Human Capital Report 2017 Preparing people for the future of work : веб-сайт. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Human\\_Capital\\_Report\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf), (дата звернення:06.05.2019)
2. The Future of Jobs Report 2018 : веб-сайт. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf), (дата звернення:06.05.2019)
3. COUNCIL RECOMMENDATION of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning : веб-сайт. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ:C:2018:189:TOC](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ:C:2018:189:TOC) , (дата звернення: 06.05.2019)

### **ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА (НА ПРИКЛАДІ ДНЗ «КРИЖОПІЛЬСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ БУДІВЕЛЬНИЙ ЛІЦЕЙ»)**

**Левченко Тетяна, Зінченко Олена**

*ДНЗ «Крижопільський професійний будівельний ліцей», м. Крижопіль,  
krlicey@ukr.net*

Спеціаліст будь-якої професії цінується, якщо він володіє високим рівнем знань та практичних навичок. Широке і глибоке проникнення технологій в усі сфери людської діяльності вимагає від молодого покоління, як мінімум, мати базові знання і застосовувати їх. Тому майстер виробничого навчання постає не тільки в ролі наставника, але й тренера, який не просто передає систему фактів і понять, готових істин і штампів поведінки, але й формує в учнів здатність творчо мислити, уміння зіставляти чи аналізувати виробничі факти, постійно здійснює системний аналіз виробництва, перспективи його розвитку, узагальнення і використання наукової та виробничо-технологічної інформації про нові матеріали, устаткування, техніку та технології. Навчальна діяльність у кінцевому підсумку повинна не просто дати людині багаж знань, умінь, і навичок, а й сформувати її компетенції, визначити шлях до самовдосконалення. В умовах інтелектуально-технічного прогресу не можливо навчитись один раз і назавжди.

Сьогодні вимагає навчатись протягом усього життя і безперервно. Тому майстрам виробничого навчання необхідно опанувати нові технології, змінювати підходи навчання, підвищувати свою компетентність. Важливим аспектом набуття компетенцій є стажування в умовах сучасного виробництва. Стажування майстрів виробничого навчання є невід'ємною частиною підвищення рівня кваліфікації [2].

Стажування майстрів виробничого навчання належить до числа актуальних проблем сьогодні. Зростають вимоги до особистісних та професійно значущих якостей фахівця, що в свою чергу відображає професійну компетентність, забезпечує конкурентоспроможність на ринку праці, сприяє самореалізації та кар'єрному зростанню.

Для вирішення цього питання перед педагогічною практикою постають важливі завдання щодо аналізу проблеми проходження стажування майстрами виробничого навчання на виробництві; проведення моніторингу серед майстрів виробничого навчання в навчальному закладі; аналізу якості організації стажування на виробництві; опанування інженерних та технічних інновацій при модернізації підприємства, що направлені на випуск якісної продукції; здійснення системного аналізу виробництва, перспектив його розвитку, відбору, вивчення; узагальнення впровадження наукової та виробничо-технологічної інформації про нові матеріали, устаткування, техніку та технології.

Організація стажування майстрів виробничого навчання з інтегрованої професії «Апаратник варіння утфелю; лицювальник плиточник» проходить на ПРАТ ПК «Поділля» «Крижопільський цукровий завод».

Проходження стажування майстрами виробничого навчання в умовах сучасного виробництва дає можливість підвищити кваліфікацію, бути майстром виробничого навчання практичних умінь і навичок шляхом вивчення новітніх виробничих технологій, сучасного устаткування, матеріалів, методів організації праці, засвоїти як вітчизняний так і зарубіжний досвід.

В умовах інноваційного розвитку економіки найбільш ефективною формою підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання є стажування на сучасних підприємствах та безпосередня участь у виробничих семінарах, що спрямовані на

удосконалення та поглиблення ними своїх професійних знань, умінь і навичок з відповідного профілю. Такий вид співпраці закладу освіти з підприємством відкриває реальні можливості для організації стажування майстрів виробничого навчання на обладнанні, діючому в сучасному виробництві, набуття професійно-практичних та операційних компетенцій діяльності з принципово новою технікою, устаткуванням, що використовуються на виробництві.

Роботодавці зацікавлені у подібній співпраці не менше, а ніж заклади професійної (професійно-технічної) освіти. Адже висококваліфікований фахівець зведе до мінімуму адаптаційні затрати на робочому місці випускника закладу освіти, а нестача кваліфікованих кадрів (як за професійною структурою, так і за рівнем професійних навичок) – означає втрати у продуктивності праці, конкурентоспроможності, прибутковості, зростання власних затрат на перекваліфікацію робочої сили.

#### **Список використаних джерел:**

1. Орієнтовні методичні рекомендації щодо запровадження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів // Науково-методичний вісник «Професійна освіта». – 2014. – № 1-2(42-43). – С. 21-31.
2. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затверджений наказом Міністерства освіти і науки України № 535 від 30.04.2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ (НА ПРИКЛАДІ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВИТИ ТУРИСТИЧНОГО СЕРВІСУ)**

**Макаренко Світлана, Найдюнова Аліна**

*ДПТНЗ «Дніпровський центр професійно-технічної освіти  
туристичного сервісу», м. Дніпро, sveta.sky1979@gmail.com*

Сучасне суспільство характеризується глибокими і швидкими змінами в усіх сферах життя і діяльності людини. Використання позитивного зарубіжного досвіду є актуальним для сучасного стану освіти в Україні. Інтегрування національної системи освіти в

європейський і світовий освітній простір зумовлює необхідність пошуку та реалізації новітніх підходів до забезпечення якісно нового рівня професійної підготовки педагогічного персоналу на засадах збереження національних надбань та використання кращих зразків світового досвіду.

Багато проблем модернізації професійної освіти в Україні можуть бути вирішені з використанням досвіду європейської професійної освіти.

Однією з основних вимог адаптації професійної освіти України в європейський освітній простір є мобільність учасників освітньої системи: учнівської молоді, викладачів і майстрів виробничого навчання. Для цього необхідно змінити філософію навчання, впроваджувати орієнтовані на учня підходи до викладання, тобто перейти від стратегії викладання до стратегії навчання, до використання педагогічних технологій, спрямованих на заохочення до набуття самостійних знань та здійснення наукових досліджень самими учнями. Адаже на сьогодні суттєвою є висока конкурентноздатність випускника закладу професійної (професійно-технічної) освіти на ринку праці. Саме тому, на думку М. В. Криволапчук, постає необхідність ґрунтовного аналізу зарубіжного досвіду побудови та розвитку системи професійно-технічної освіти для визначення подальших орієнтирів її удосконалення в Україні[1].

Вивчення досвіду професійної підготовки педагогів у розвинених зарубіжних країнах відкриває нові можливості для удосконалення системи неперервної педагогічної освіти в Україні в умовах її адаптації до вимог загальноєвропейського освітнього простору. В розвинених країнах розвитку системи професійно-технічної освіти, адекватної потребам економіки, приділяється велика увага[2].

Саме тому, адміністрація ДПТНЗ «Дніпровський центр ПТОТС» ставить собі за мету підвищення професійної майстерності педагогічних працівників, шляхом налагодження співпраці з міжнародним фондом «Senior Experten Service» (Німеччина), яка дає змогу педагогам перейняти цінний багаторічний досвід європейських старших експертів служби, підвищити рівень свого професіоналізму та кваліфікації, а учням – набутти нових знань і вмінь у обраній професії з врахуванням європейських тенденцій.



У квітні 2012 року в навчальному закладі розпочалась програма міжнародного співробітництва, яка передбачала надання експертної допомоги німецьким некомерційним товариством «SES» педагогічним працівникам та учням Центру.

У 2012 та 2017 рр. відбулась реалізація міжнародного проекту «UA-DNEFLORI», у рамках якого педагогічних працівників та учнів навчали європейських стандартів у підготовці спеціалістів екологічного напрямку з професій Флорист, Квітникар. У рамках міжнародної співпраці навчальний заклад відвідали старші експерти Ельза-Марія Еггерт та фрау Розамунде Ріхтер. Упродовж трьох тижнів учні та педагоги Центру мали унікальну можливість удосконалювати свою професійну майстерність. На майстер-класах вони ознайомилися з новими сучасними європейськими тенденціями у флористиці, практично відпрацьовували навички створення композицій різних стилів та тематик. Фрау Ельза-Марія Еггерт проводила семінарські заняття та майстер-класи зі складання квіткових композицій, декорування інтер'єру, тематичного оформлення банкетів, весіль, ювілеїв, корпоративних прийомів. Майстер-класи в основному були направлені на виготовлення флористичних композицій з природних недорогих матеріалів, особливу увагу приділяли композиціям для сервірування столів.

У 2016 році розпочав роботу проект «DNEKUCH». Узакладі освіти було організовано співпрацю викладачів спеціалізацій та майстрів виробничого навчання харчового та ресторанного напрямків зі старшим експертом служби SES паном Едуардом Шмідом. У ході навчання пан Шмід висвітлював питання щодо міжнародних стандартів організації ресторанного та готельного бізнесу, основ харчування, безпеки харчових продуктів; ознайомив педагогів із класичними способами теплової обробки продуктів, прийнятими в європейській практиці; поділився досвідом європейських країн щодо стандартизації якості роботи кухарів та майстрів ресторанного сервісу, організації менеджменту та маркетингу в ресторанно-готельній сфері; а також провів коригування педагогічної майстерності учасників проекту.

Також у 2016 році в рамках міжнародного проекту «UA-DNEFRIZ» за програмою «Служби старших експертів» («SES») було здійснено співпрацю викладачів та майстрів виробничого навчання перукарського напрямку зі старшим експертом паном Гансом-Людгером Леуфеном. Експерт, шляхом проведення

тренінгових занять, висвітлив основні правила спілкування з клієнтом, основи адаптації в колективі; учасники навчалися прийомам вербальної та невербальної комунікації.

Після опанування навичок комунікації, учасники перейшли до практичних занять, які передбачали виконання стрижок за концепцією експерта «cut&lookkonzept», яка полягає в наступних принципах: нічого зайвого, ані слова, ані дій; оригінальна геометрія стрижок, поєднання класики та сучасних прийомів; мінімальне використання філірування; максимально жива текстура в укладці; ефективна побудова дій в часових рамках.

Після закінчення навчання кожна робота, виконана слухачем, оцінювалась експертом. Найкращі слухачі отримали сертифікати міжнародного зразка.

Творче використання позитивного зарубіжного досвіду дає змогу уникнути застарілих підходів у професійній освіті. Поглиблення міжнародної співпраці через приєднання до міжнародних договорів і проектів, вивчення і використання досвіду європейських країн, збільшення обсягів стажування учнів, слухачів, педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в інших країнах може вирішити це питання.

#### **Список використаних джерел:**

1. Криволапчук М. В. Зарубіжний досвід становлення та розвитку професійно-технічної освіти. Наукові праці. Державне управління. 2014. Вип. 223. т. 235. С.45-49.
2. Куценко В. І., Гаращук О. В. Професійно-технічна освіта – важливий чинник модернізації економіки (зарубіжний досвід). Економіка АПК. 2011. № 9. С.57-60.

## **УДОСКОНАЛЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЧЕРЕЗ ВПРОВАДЖЕННЯ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ**

**Маслікова Юлія, Сацюк Інна**

*Відокремлений підрозділ «Регіональний центр професійної освіти  
Луганського національного університету ім. Т. Шевченка»,  
м. Старобільськ, Луганська область, maslikova\_juli@ukr.net*

У забезпеченні якісних результатів професійної підготовки кваліфікованих робітників особлива роль належить майстру виробничого навчання, його професійних компетентностей, які

поєднують професійні уміння робітника високої кваліфікації певній галузі, технологічні знання з відповідного виробництва і майстерність педагогічної діяльності [2].

У сфері професійної (професійно-технічної) освіти одним із шляхів реалізації поставлених вимог є створення відповідних організаційно-педагогічних умов, які включають новітні технології та інструменти для ефективного забезпечення сучасної освіти, взаємопов'язаності із стандартами освітніх програм, доступу до навчальних матеріалів, візуалізації, розширення можливостей для комунікації в освітньому процесі та мають реалізовуватися з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Нові виклики інформаційного суспільства вимагають активного впровадження ІТ-технологій в освіту.

Умовно систему використання ІКТ на уроках виробничого навчання майстром виробничого навчання з професії «Кравець» можна розділити на етапи.

Перший етап – використання інтерактивної дошки.

Головними напрямками використання інтерактивних дошок у сучасній професійній (професійно-технічній) освіті є, по-перше, всілякі моделювання, демонстрування і презентації, а по-друге, інтерактивні завдання та вправи, які здобувачі освіти виконують безпосередньо біля дошки.

Як показує практика, виробниче навчання з використанням інтерактивної дошки робить здобувачів освіти більш зацікавленими та активними. Виробниче навчання з використанням інтерактивної дошки проходить у більш високому темпі, адже вся необхідна інформація подається з використанням широкого діапазону засобів візуалізації. Це картки, таблиці, схеми, діаграми, фотографії і відеоматеріали, які доступні для виведення на інтерактивній дошці.

Другий етап – використання додатків Google (Class, YouTube).

Використання GoogleClass дає майстру виробничого навчання можливість швидко викладати групі домашні завдання, електронні підручники, конспекти, завдання на практичні роботи; координувати освітню діяльність учнів під час роботи над проектами; викладати результати навчальної діяльності здобувачів освіти (творчих завдань, рефератів, індивідуальних навчально-дослідницьких завдань тощо) на власних сторінках у групі та організувати їх обговорення [3].

YouTube – відеохостінг, за допомогою якого майстер виробничого навчання займається самоосвітою. Переглядає професійні відеоролики, додає свої відеоматеріали для здобувачів освіти. Майстром виробничого навчання разом із здобувачами освіти зроблені відеоролики: «Вернісаж», «Демонстрація моделей одягу», «Виготовлення жилета».

Третій етап – етап використання професійних комп'ютерних програм восвіті. Так, при конструюванні спідниць, використовується програма RedCafe. Програма призначена для автоматичної побудови та моделювання швейних виробів.

Четвертий етап – використання технології мобільного навчання.

Мобільне навчання передбачає використання мобільної технології як окремо, так і спільно з іншими інформаційними та комунікаційними технологіями для організації освітнього процесу незалежно від місця і часу. Навчання може приймати різні форми: за допомогою мобільних пристроїв здобувачі освіти можуть отримувати доступ до освітніх ресурсів, зв'язуватися з іншими користувачами, створювати контент у класі та за його межами для вивчення нового матеріалу, закріплення й перевірки знань, проектної діяльності та досліджень [1].

Стрімке впровадження новітніх технологій визначає розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти у майбутньому. Технологічність освіти стає все більш затребуваною, оскільки накопичення знань і фактичного матеріалу не є першочерговим завданням сучасного освітнього процесу. Результатом освіти є не просто накопичення певної маси знань, а формування у здобувачів освіти нових якостей, головною серед яких – здатність до усвідомлених дій, спрямованих на отримання нових знань [4].

#### **Список використаних джерел:**

1. Прусенко Ю.С. Мобільне навчання як нова технологія навчання. / Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. URL: [https://informatika.udpu.edu.ua/?page\\_id=3482](https://informatika.udpu.edu.ua/?page_id=3482) (дата звернення: 14.05.2019).

2. Самойленко Н. Ю. Розвиток методичної компетентності майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів: методичні рекомендації / Н. Ю. Самойленко. – Суми: Видавництво: ПП Вінниченко М.Д., ФОП Литовченко Є.Б., 2012. – С. 4.

3. Слободяник О. В. Використання Google сервісів для контролю самостійної роботи учнів // Наукові записки. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. – Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2014. – Вип. 6. – Ч.2. – С. 29.

4. Терещук С. І. Технологія мобільного навчання: проблеми та шляхи вирішення / С.І. Терещук // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Педагогічні науки. 2016. Вип. 138 С. 178–180 URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP\\_2016](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2016) (дата звернення: 14.05.2019).

5. Однорог Г. В. Теоретичні засади формування ключових компетентностей учнів закладів професійної освіти засобами інтерактивних технологій. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. 2018. № 16. С. 104–108.

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ (НА ПРИКЛАДІ ДНЗ «ЗДОЛБУНІВСЬКЕ ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ»)**

**Мельник Тарас,**

*ДНЗ «Здолбунівське вище професійне училище залізничного транспорту»,  
м. Здолбунів, Рівненська обл., tarasmelnik1003@gmail.com*

В умовах швидкоплинних змін у виробничій сфері та економічного стану в Україні суттєво змінюється ситуація на ринку праці. Спостерігається значне підвищення попиту на висококваліфікованих робітників, підготовку яких здійснює система професійної (професійно-технічної) освіти. Працюючи в умовах постійних освітніх змін, педагогічний колектив Державного навчального закладу «Здолбунівське вище професійне училище залізничного транспорту» впроваджує особистісно зорієнтовану педагогіку, сучасні технології навчання та виховання. Робота педагогічного колективу училища спрямована на надання якісної ступеневої професійної освіти. Виходячи з особливостей роботи нашого закладу освіти, мабуть так само як і в більшості інших ЗП(ПТ)О України, виняткова роль в організації освітнього процесу відводиться майстру виробничого навчання. Адже якість підготовки висококваліфікованих фахівців залежить від його професійного рівня. Тому разом зі змінами в суспільстві змінилися і вимоги до майстра виробничого навчання. Тобто, ще 20-30 років тому, на посаді майстра

виробничого навчання працював висококваліфікований наставник-виробничник з середньо-спеціальною освітою (як правило без педагогічної освіти), а на даний час – майстер виробничого навчання, крім розвитку технологічних процесів і галузей виробництва, повинен мати глибокі знання педагогіки і психології, для того, щоб в першу чергу знайти спільну мову і підібрати особливий підхід до кожного учня [1]. З досвіду роботи педагогічного колективу нашого училища видно, що перевагу у професійному становленні мають ті майстри, які поєднують функцію майстра і викладача спеціальних дисциплін.

На мою думку, яку поділяє і весь педагогічний колектив нашого закладу освіти, сучасний майстер виробничого навчання повинен бути обізнаний з новітніми педагогічними технологіями, допомагати учням у їхньому професійному становленні, вміти створити атмосферу співпраці та партнерських відносин. Він зорієнтований на розвиток в учнів індивідуальних можливостей і здібностей, прислухається до їхньої думки, наводить правильні приклади вирішення проблемних завдань, дає змогу самим вибрати вирішення завдань, залучає до вирішення складних ситуацій, сам постійно вчиться, самовдосконалюється. Взагалі, сам процес навчання в нашому училищі – це співпраця учнів з майстром виробничого навчання, де роль майстра є особливою: на уроках виробничого навчання він показує учням виробничі прийоми, які формують в них точні і конкретні способи виконання трудових дій, а учні відпрацьовують трудові прийоми та оволодівають сучасними засобами виконання різних видів робіт. А якщо майстер виробничого навчання викладає спеціальні дисципліни, то учням набагато легше теоретично вирішити ту чи іншу виробничу ситуацію, оскільки майстер може пов'язати теоретичну частину з практичною і пояснити, як саме на практиці відбувається той чи інший виробничий процес. Під керівництвом майстра виробничого навчання в учнів виробляється професійна самостійність, розвиток творчого мислення.

Проте в роботі сучасних молодих майстрів виробничого навчання ще недостатній рівень знань галузі та педагогічного досвіду. Це визначається тим, що молодий майстер не завжди вміє допомогти учням зорієнтуватися в потоці інформації та оволодіти певними практичними навичками в процесі здобуття професійних знань. У нього виникають труднощі під час вирішення завдань, ситуацій, розробки інструкційно-технологічних карт до виконання операційних

тем, формулювання питань для самоконтролю та самоперевірки, тестового контролю [2]. Практика нашого закладу освіти засвідчує, що сучасний майстер виробничого навчання повинен мати комунікативні навички, здатність до самооцінки, аналітичне мислення, вміти гнучко адаптуватися, брати на себе відповідальність, виявляти ініціативу, вміти приймати адекватні рішення. На даний час сучасні професійно-технічні навчальні заклади для якісної підготовки конкурентноспроможних кваліфікованих робітників потребують не просто майстра виробничого навчання, а фахівця, здатного виконувати посадові обов'язки майстра виробничого навчання та викладача спеціальних дисциплін. Такого фахівця можна отримати лише тоді, коли заклади вищої освіти, які готують учителів обслуговуючої праці, педагогів-інженерів, будуть надавати своїм випускникам високі робітничі розряди, глибокі теоретичні та практичні знання галузі. І внаслідок чого особистість випускника закладу вищої освіти буде поєднувати чотири важливих складові: галузевий професіоналізм, глибокі педагогічні знання, духовність, і високий рівень комунікабельності [3].

#### **Список використаних джерел:**

1. Балакін В. Професіоналізм майстра виробничого навчання // Професійно-технічна освіта. – 2008. - № 1. – С. 25 – 26.
2. Коваленко О. Підготовка інженерів-педагогів: нові підходи // Професійно-технічна освіта. – 2006. - № 1. – С. 7 – 8.
3. Ничкало Н. Неперервна професійна освіта: міжнародний аспект // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи. – К., 2006. – С. 625.

### **ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА (З ДОСВІДУ РОБОТИ ПОПАСНЯНСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ЛІЦЕЮ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ)**

**Мостовий Сергій,**

*Попаснянський професійний ліцей залізничного транспорту,  
м. Попасна, Луганська обл., licey85@i.ua*

Перед промисловістю, сільським господарством та залізничнотранспортною галуззю стоять складні завдання щодо підвищення продуктивності праці в умовах сучасних технологій,

застосуванні сучасного обладнання. При цьому зростають вимоги до професійної майстерності робітників, підготовки кваліфікованих робітників, які є випускниками закладів освіти. У вирішенні цих завдань велика роль покладається на майстрів виробничого навчання.

У зв'язку з цим, щоб набути майстерності при підготовці кваліфікованих робітників треба майстрам виробничого навчання проходити стажування, а саме набиратись досвіду в умовах виробництва, практично вивчати сучасну техніку та технології виробництва.

Стажування проводиться на виробництвах промисловості, сільського господарства та залізничної галузі, як правило, 1 раз на 5 років, з відривом, або без відриву від роботи в закладі освіти.

Заклад освіти складає договір з підприємством, розробляє тематичний план стажування на 70 годин та програму за професіями, а також оформлюються щоденники щодо проходження стажування.

При стажуванні на виробництві майстри виробничого навчання повинні дотримуватись правил і норм охорони праці, техніки безпеки та правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. По закінченню стажування надається звіт про проходження з подальшим складанням іспиту, реферату тощо.

У сучасних умовах професійне навчання на виробництві є основою системи формування та розвитку виробничого персоналу підприємства; дієвими засобами професійного і кар'єрного зростання працівників; одним з основних заходів активної політики зайнятості.

Водночас, розвиток професійного навчання на виробництві гальмується чинниками, основними з яких є: руйнація системи професійного навчання на виробництві; недостатня розробленість дидактичного матеріалу в умовах ринку праці; низький рівень матеріально-технічного, кадрового та навчально-методичного забезпечення цього виду навчання; пасивність виробничого персоналу щодо професійного навчання.

У Попаснянському професійному ліцею залізничного транспорту майстри виробничого навчання проходять стажування за галуззю: промисловість за професією «Електрогазозварник» на ДПТНЗ «Краматорський центр професійно-технічної освіти» та на ОДО «Попаснянському ВРЗ»; сільське господарство по професії «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування, водій



автотранспортних засобів категорії «С» на фермерських господарствах Попаснянського району та ДПТНЗ «Недрігайлівське ВПУ»; залізничнагалузьза професією «Оператор поста централізації, черговий стрілочного поста» на ВП ВТУ ДП «Первомайськвугілля», станція Попасна та у Попаснянській дистанції колії; за професією «Слюсар з ремонту рухомого складу, помічник машиніста тепловоза» на ТОВ «Трансвагон» м. Рубіжне та на локомотивному депо ст. Попасна.

10 квітня 2019 року у Попаснянському професійному ліцеї залізничного транспорту відбулася зустріч з представниками регіональної філії «Донецька залізниця», акціонерного товариства «Укрзалізниця», Подольського локомотивного депо та регіональної філії «Одеська залізниця». Метою зустрічі стало обговорення подальшого працевлаштування наших випускників.

Керівництво закладу освіти пропонує подальшу співпрацю з роботодавцями для проходження виробничої практики здобувачами освіти й стажування майстрів виробничого навчання.

#### **Список використаних джерел:**

1. Професійна освіта Луганщини №1 2002 рік. Герчанов Л. «Внутрішньофірмова підготовка кадрів»;
2. Професійна освіта Луганщини №2 2009 рік. Савченко В. «Професійне навчання персоналу на виробництві в умовах фінансування та економічної кризи»;
3. Професійна освіта Луганщини №3 2010 рік. Скульська В. «Професійне навчання на виробництві в умовах ринку праці».

## **ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В КОНТЕКСТІ ДИНАМІЧНИХ ТЕХНІКО-ТЕХНОЛОГІЧНИХ ЗМІН У ГАЛУЗЯХ ЕКОНОМІКИ (НА ПРИКЛАДІ ЧЕРВОНОГРАДСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ГІРНИЧО- БУДІВЕЛЬНОГО ЛІЦЕЮ)**

**Ништ Наталія,**

*Червоноградський професійний гірничо-будівельний ліцей,  
м. Червоноград, lc55@ukr.net*

В усіх галузях економіки відбуваються революційні техніко-технологічні зміни і тому вимоги до випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) зростають. Вони повинні відповідати вимогам сучасності, вимогам

роботодавців, регіональному ринку праці. Першочерговою умовою розвитку галузей економіки є відповідний рівень технологічної освіти.

Характерною особливістю підготовки молодого людини до майбутньої професійної діяльності є те, що вона може отримати в профільній і професійній школі. Між цими підготовками є певні відмінності. Велика відповідальність за підготовку учнів до свого майбутнього несуть майстри виробничого навчання, які повинні виховати: фахівця своєї праці; члена колективу, суспільства; особистість, яка впливає на сьогоднішнє, на майбутнє.

В освітньому процесі увага звертається на технологічну підготовку тих, хто навчається і здобуває фах.

Важливою передумовою якісної технологічної освіти є дотримання принципів наступності, систематичності, доступності і доцільності.

Професійно-педагогічна діяльність майстрів виробничого навчання у контексті змін в галузях сучасної економіки повинна зростати і урізноманітнюватись. Це можливо досягнути шляхом організації семінарських занять, практикумів, майстер-класів, обміну досвідом між закладами освіти одного профілю і використання досвіду зарубіжних партнерів. Адже висока професійно-педагогічна діяльність майстрів виробничого навчання – запорука високої якості у підготовці випускників і здобутті фаху.

Компетентностями сучасного майстра виробничого навчання ЗП(ПТ)О є: професійні компетентності, що базується на професійній підготовці педагога; психолого-педагогічні компетентності; комунікативна компетентність; конфлікто-логічна компетенція.

Майстер виробничого навчання має відповідати за рівень професійної компетентності учнів, має бути людиною з вищою освітою, який є фахівцем в галузі теорії і практики. Якщо порівняти поняття «кваліфікація» і «компетентність», то друге поняття набагато ширше, тому що включає в себе такі якості як: ініціатива, співпраця, комунікативні якості, здатність до саморозвитку, вміння вчитись, логічно мислити, наявність чіткого уявлення про себе як професіонала.

Крім своїх функціональних обов'язків педагог повинен: володіти сучасними інформаційними технологіями; знати новітні досягнення в галузі; постійно підвищувати свій методичний рівень.

На жаль, викладачі і майстри виробничого навчання ЗП(ПТ)О не достаньо цікавляться новітніми науково-методичними технологіями, а освітні програми у багатьох випадках не відповідають вимогам ринку праці.

Професійна (професійно-технічна) освіта постійно модернізується, а це вимагає підвищення професійного розвитку майстрів виробничого навчання. Україні потрібні освітянські кадри з високим рівнем професіоналізму.

В умовах ЗП(ПТ)О це досягається шляхом: удосконалення і оновлення змісту освіти; підвищення освітнього рівня інженерно-педагогічних кадрів; залучення до програм неперервної освіти педагогічних працівників ЗП(ПТ)О (діяльність інститутів післядипломної освіти, міжрегіональних центрів підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників); залучення майстрів виробничого навчання до стажування на виробництві.

Не останнє місце займає наявність певних особистісних якостей, соціально-педагогічних рис і педагогічних здібностей.

Характерними рисами професійного розвитку майстрів виробничого навчання в умовах модернізації професійної освіти є: мобільність; гнучкість; до зміни умов реальності; орієнтованість на майбутнє; діяльнісний характер; уміння здійснити найкоректніший вибір вирішення проблем.

Професійний ріст майстра виробничого навчання є запорукою отримання в кінцевому результаті випускників з високим рівнем професійної компетентності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Жигло О. О. Критерії професійного зростання викладача ВНЗ.– Харків. – 2005. С. 79 – 85.
2. Сліпчишин Л. В. Організаційно-педагогічні аспекти організації принципу наступності у професійній підготовці робітників. – К.: Педагогічна преса, 2013 с. 107–136.

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ШВЕЙНОГО ПРОФІЛЮ**

**Однорог Галина,**

*Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ,  
RGV.20.04@gmail.com*

Динамічні зміни, які відбуваються у світі та в Україні, зумовлюють зростання вимог до кваліфікованого робітника. Посилення конкуренції, розвиток економічних знань, інформаційних технологій, зміни в змісті і формах праці потребують оновлення системи регулювання ринку праці, змін у професійній (професійно-технічній) освіті (далі –П(ПТ)О). Головним завданням ЗП(ПТ)О є забезпечення ринку праці висококваліфікованими робітничими кадрами. Сучасний фахівець повинен володіти не лише високими професійними компетентностями, а також мати сформовані з подальшим розвитком такі якості, як комунікативні, критичне та творче мислення, емоційний інтелект, прагнення до саморозвитку та самовдосконалення. Дане завдання неможливо розв'язати без участі висококваліфікованих, компетентних викладачів та майстрів виробничого навчання.

Професійне (професійно-технічне) навчання, як складова П(ПТ)О «передбачає формування і розвиток професійних компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності, перспектив її кар'єрного зростання впродовж життя» [1].

Майстер виробничого навчання – це педагогічний працівник закладу професійної (професійно-технічної) освіти, який навчає учнів професії, зокрема формує в них виробничі вміння й навички, культуру праці, професійну компетентність [2, с. 469]. Йому належить найбільша роль в підготовці молодого фахівця. Майстер, по-перше, повинен бути спеціалістом відповідної галузі, а по-друге – педагогом, який інтегрує психолого-педагогічні і методичні компетентності з фаховими. Також, майстер, як керівник групи, повинен не лише сформувати в учнів знання та навички з обраної професії, а й впливати на формування особистості учнів, їх

моральних якостей, розвинути любов до обраної професії та до праці в цілому.

Майстер виробничого навчання повинен володіти й розвивати в собі такі професійно значущі якості, як: системне мислення, здатність до рефлексії, технологічну культуру, готовність до професійно-особистісного зростання, самоорганізації та самореалізації, особистісну, соціальну та спеціальні компетентності ті ін. [3, с. 11].

Досвід показує, щочастина майстрів у ЗП(ПТ)О – це люди, які добре володіють професією і мають технічну освіту, але відсутня спеціальна педагогічна та психологічна підготовка, інша частина, навпаки, має педагогічну спеціальність, але недостатні професійні знання з профілю підготовки кваліфікованих робітників. До того ж існує поняття «старіння знань спеціаліста», яке визначається проміжком часу після закінчення ЗВО, коли, компетентність спеціаліста знижується на 50%, в результаті старіння знань, появи нових знань, інформації та технологій [4, с. 137].

Майстри виробничого навчання у ЗП(ПТ)О швейного профілю повинні не лише навчити учнів трудовим навичкам та прийомам роботи з швейними інструментами та обладнанням, обробляти вузли та виконувати монтаж виробів. Майстер повинен прищепити любов до даної професії, розвивати зацікавленість у майбутній професії, бажання до саморозвитку. Професії кравця та закрійника є творчими, тому потрібно направляти учнів, розвивати їх творчий потенціал. Майстер виробничого навчання швейного профілю повинен бути взірцем професіоналізму для своїх учнів, показувати власну зацікавленість у швейній галузі. Адже, коли майстер захоплений своєю справою, виконує її із задоволенням, це передається і учням.

Заняття виробничого навчання тісно пов'язані з предметами професійно-теоретичної підготовки, тому майстер повинен володіти не лише практичними вміннями, які передає учням, а й розвивати свої теоретичні знання щодо конструювання одягу, матеріалознавства, обладнання, технології виготовлення виробів. Це забезпечується тісною співпрацею з викладачами спеціальних дисциплін при розробці робочих програм, взаємовідвідуванням уроків, обміну досвідом на семінарах, тренінгах, зборах циклових комісій.

Динамічне техніко-технологічне оновлення вітчизняних підприємств, створення на них високопродуктивних робочих місць потребує забезпечення їх кваліфікованими кадрами, здатними працювати в технологічно змінених умовах, демонструючи ключові та професійні компетентності з урахуванням вимог і специфіки виробничих процесів [5, с. 6]. Це забезпечується проходженням учнями ЗП(ПТ)О виробничої практики та професійного навчання на базі підприємств. Майстер, в свою чергу, повинен проходити стажування на підприємствах галузі для підтвердження та підвищення кваліфікації та професійних компетентностей, ознайомлення з особливостями роботи сучасного, швидкісного, автоматизованого швейного обладнання, вивчення особливостей методів обробки в умовах масового виробництва, осмислення вимог роботодавців до майбутніх кваліфікованих робітників з наступним поширенням отриманого досвіду на уроках виробничого навчання.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 р. № 2443-VIII, 2300-VIII. Дата оновлення 01.01.2019. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>(дата звернення 11.05.2019)
2. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України / головний ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
3. Радкевич В. Інноваційні процеси у сучасній професійній школі. Професійно-технічна освіта. 2005. № 1. С. 9–11.
4. Кальбус О. Розвиток психолого-педагогічної культури майстрів виробничого навчання як фактор попередження професійного вигорання. Молодь і ринок. 2011. № 4 (75). С. 135–139.
5. Радкевич В. Теоретичні та методичні засади розвитку професійної освіти і навчання: результати, проблеми, перспективи. Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка. 2016. № 11. С. 5–22.

## **САЙТ ТА КОЛЛ-ЦЕНТР ДЛЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ**

**Охременко Сергій,**

*Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ,*

Ринок сьогодні вимагає від кваліфікованого працівника не стільки його знань, скільки його здібностей ефективно: діяти –

вирішувати виробничі завдання і проблеми; працювати в командах і проектах; адаптуватися до нового і самостійно навчатися; проявляти професійно важливі якості, спрямованості і цінності при взаємодії з клієнтами та колегами[1]. Тобто ринок вимагає відповідної часу професійної компетентності (далі –ПК). Звідси випливає, що професійна освіта повинна ставити за мету розвиток ПК, а це вимагає стратегічного переходу від знанієвої парадигми до компетентнісної, що означає орієнтацію на розвиток ПК (умінь, здібностей і професійно важливих якостей, спрямувань і цінностей), на освоєння зв'язку явних і неявних знань, на використання діяльнісного підходу у формуванні ПК, на практику, на дуальний підхід у професійному навчанні. Це зумовлює необхідність зміни технологій професійного навчання та формування ПК, масового управління розвитком кожного студента, його саморозвитком, практикою на підприємствах, а також інформаційних технологій навчання[2].

Управління (планування, організація, мотивація і контроль) індивідуальною практикою учнів здійснюється сьогодні майстрами виробничого навчання (далі –ВН) на підприємствах: з малою кількістю місць для практики учнів, без підготовленого наставника для практикантів, без можливості контролю процесу і результату робіт кожного учня, з метою використання низькокваліфікованої праці практикантів, а не освоєння ними нових технологій і обладнання. Звідси виникає протиріччя між: необхідністю формування ПК учнів майстрами ВН на практиці та відсутністю ефективних педагогічних технологій. У той же час, бізнес сьогодні має ефективні онлайн технології управління взаєминами з великою кількістю клієнтів (CRM) і віддаленою роботою великої кількості співробітників і ресурсів (ERP), які не використовуються у професійній освіті. Це обумовило мету нашого дослідження.

Мета дослідження – пошук й обґрунтування ефективності педагогічних технологій з використанням веб та онлайн технологій колл-центру, які ефективно використовує бізнес. Управління процесом освіти – це, перш за все, управління мотивами самоосвіти, без яких, відповідно до теорії діяльності, неможливий процес ні навчання, ні розвитку ПК. Основним мотивом професійної освіти є успішна професійна, фінансова та адміністративна кар'єра, основа якої в ринковій економіці є ПК

особистості, які формуються в діяльності, а підтверджуються профілем і портфоліо. Тому основним механізмом мотивації учнів повинен стати механізм просування їхніх е-профілів і е-портфоліо на ринку праці і послуг в Україні і ЄС. Діючий прототип цього механізму реалізований на сайті ГО «Ринок професіоналів» <https://rprs.in.ua/> (РП) з реєстром професіоналів і підприємств – потенційних наставників, баз практики учнів і рекрутерів випускників. Планування індивідуальними завданнями і командними проектами, матеріальними ресурсами та комунікація миможє бути раціональним і ефективним сьогодні тільки з використанням програм ERP – «управління завданнями» на платформі Бітрікс 24 [3]. Організація практики – надання обсягу робіт, інструментів, матеріалів і устаткування, відповідних їх рівню вмінь, здійснюється підприємством за договором з навчальним закладом, на основі узгоджених планів навчальних і виробничих завдань за допомогою ПО «управління завданнями». Контроль і корекція навчальної практики на підприємстві можливі шляхом віддаленого управління розподіленої за різними робочими місцями учнів за допомогою колл-центру і селфі презентації їх роботи. Селфі (само) презентація – це фото та/або відеозапис початку, процесу і результату щоденної роботи учня на практиці. Селфі презентація, за бажанням учня може бути фото/відео моніторингом процесу освоєння умінь на практиці, відео демонстрацією його вмінь, здібностей і ПК, навчально-методичним матеріалом для передачі неявних знань, увійти в його е-портфоліо професійного становлення на сайті РП. Збір та розміщення на сайті цих матеріалів, онлайн моніторинг виконання навчальних і виробничих завдань, координація дій учнів, майстрів і менеджерів підприємства здійснює колл-центр, де віддалено працюють он-лайн-менеджери, що використовують хмарні CRM і IP-телефонію. Цими онлайн менеджерами можуть бути спеціально підготовлені на коротко термінових курсах учні і/або лаборанти.

Таким чином, використання такого колл-центру, системи створення селфі презентацій процесу і результату робіт учня на практиці і просування їх за допомогою сайту РП, управління завданнями і ресурсами – ERP, управління взаємовідносинами та комунікаціями –CRM [3] на платформі Бітрікс24 дають змогу майстрам виробничого навчання: делегувати рутинні функції



моніторингу та координації колл-центру, здійснювати тотальний персональний контроль роботи учнів на практиці розподіленої по різних місцях робіт і підприємств, ефективно використовувати свій робочий час, зосередившись на аналізі та плануванні процесу і результатів робіт учнів на практиці, ефективно управляти саморозвитком власної ПК і ПК своїх учнів на виробничій практиці. Підсумовуючи, відзначимо ефективність педагогічних технологій з використанням запропонованих веб-технологій на сайті РП та онлайн управління завданнями та колл-центром на платформі Бітрікс24, які нині ефективно використовує бізнес.

#### **Список використаних джерел:**

1. Охременко С. В. Прагматична і конвенційна структура професійної компетентності / С.В. Охременко // Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки. Черкаси, 2018. – № 1 лютий. – С. 87–94.
2. Каленський А. А. Методика застосування інформаційних технологій навчання (управлінські і тактичні дисципліни): навчально-методичний посібник /А. А. Каленський. – К.: ВПЦ «Київський університет», 2005. – 81 с.
3. Охременко С. В. Можливості формування та розвитку професійної компетентності на основі адаптивної онлайн технології і систем CRM і ERP / С.В. Охременко // Електронний фаховий журнал Теорія і практика професійної освіти. – К, 2017. – Випуск 12 (1), – С. 142 – 154. – Режим доступу:

[http://ivet.edu.ua/images/Journals IPTO/TMPO/TMPO\\_12\\_2017.pdf](http://ivet.edu.ua/images/Journals IPTO/TMPO/TMPO_12_2017.pdf)

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ (З ДОСВІДУ РОБОТИ ДНІПРОПЕТРОВСЬКОГО ЦЕНТРУ ПТО)**

**Подопригора Віта,**

*Дніпропетровський центр професійно-технічної освіти, м. Дніпро,  
vita.podoprigora1980@gmail.com*

Сьогодні здобувачі освіти прагнуть володіти сучасними технологіями з обраної професії «Оператора поштового зв'язку, оператора комп'ютерного набору», вільно орієнтуватися в інформаційному просторі за допомогою комп'ютерної техніки, виробничих програм з надання послуг користувачам, обслуговування населення, нових технологій, які використовуються

на виробництві поштового зв'язку, управляти автоматизованими системами виробництва, автоматизованими робочими місцями відділення поштового зв'язку АРМ-ВЗ, застосовувати комунікаційні здібності при наданні поштових послуг на виробництві. Виробничі, комунікаційні та інші компетенції може сформувавши методично компетентний майстер виробничого навчання, роль якого в закладі професійної (професійно-технічної) освіти за останні роки значно змінилася. Майстер все більше стає організатором освітнього процесу, керівником пізнавальної і виробничої діяльності здобувачів освіти, сприяє розвитку їх активності та самостійності в набутті знань, умінь і навичок. Термін «компетентний» - лат. *competens (competentis)* – означає відповідний, здібний.

Методична компетентність майстрів, яка проявляється у виробничій, методичній діяльності в закладах професійної (професійно-технічної) освіти спрямована на удосконалення професійно-практичної підготовки в навчальних майстернях, наближених до умов виробництва, тобто на розроблення і вдосконалення методики проведення виробничого навчання. Методична компетентність майстрів виробничого навчання визначається як здатність ефективно організовувати освітній процес, що ґрунтується на системі розвинених психолого-педагогічних, комунікаційних, фахових, виробничих, методичних знань і вмінь, а також досвіді їх використання в процесі професійно-педагогічної діяльності при підготовці кваліфікованих робітників за професією «Оператор поштового зв'язку, оператор комп'ютерного набору».

Професійна компетентність майстрів виробничого навчання відображає необхідний рівень їх практичної та методичної підготовленості, що надасть їм можливість ефективно реалізовувати свої посадові компетенції, враховуючи сучасні освітні технології та сучасні тенденції розвитку виробничої сфери поштового зв'язку. Такі складники становлять низку найзагальніших понять, які мають бути деталізованими в комплексі знань, умінь, здатностей, цінностей, мотивації і ставлень до виробничої та методичної діяльності майстрів виробничого навчання, як фахівців і педагогів. Професійно важливі якості – це індивідуальні властивості майстрів виробничого навчання, що впливають на ефективність виробничої,

методичної діяльності й на успішність освоєння цієї діяльності. Для майстрів виробничого навчання визначасмо такі професійно важливі якості, як професійна відповідальність (якісне виконання своїх професійних обов'язків), організованість (внутрішня зібраність, що характеризує узгодженість між цілями діяльності та способами її здійснення), пунктуальність (культура виховання і мислення майстра виробничого навчання), методичність (послідовність і організованість дій на основі одного або системи засобів методичної діяльності.), системність (бачення цілісності методичної діяльності) тощо, які впливатимуть на ефективність методичної діяльності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Сучасні підходи до проектування й організації методичної діяльності ґрунтуються на усвідомленні її цілей як розвитку особистості педагога у всій повноті та цілісності особистісних і професійних якостей.

Проблеми професійно-технічної освіти заключаються у використанні застарілої матеріально-технічної бази, в застарілому виробничому обладнанні яке на сьогоднішній час використовується в навчальних виробничих майстернях, яке є морально застаріле і не відповідає сучасним вимогам підприємств замовників кадрів. Виробничі майстерні не достатньо оснащені сучасним виробничим обладнанням, не в достатній кількості обладнані сучасні автоматизовані робочі місця. Однією з проблем професійної (професійно-технічної) освіти є відсутність навчальних посібників, навчально-методичної літератури з предметів професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки. Ось з такими проблемами стикається майстер виробничого навчання при підготовці кваліфікованих робітників при підготовці і проведенні уроків виробничого навчання в навчальних майстернях. Тому майстру виробничого навчання окрему увагу потрібно акцентувати на удосконаленні професійно-практичної підготовки та ефективності підготовки в тих умовах, які склалися в закладі освіти, тісно співпрацювати з підприємствами замовниками кадрів в період проходження виробничого навчання та виробничої практики на виробництві АТ «Укрпошта», щоб підготувати конкурентноспроможного кваліфікованого робітника відповідно до сучасних вимог підприємства.

Перспективи розвитку професійної (професійно-технічної) освіти заключаються у використанні сучасних засобів навчання, нових виробничих технологій та відповідної сучасної техніки і обладнання, яке використовується на виробництві. Нові педагогічні технології передбачають використання новітніх інструментів накопичення, обробки та передачі наукової та методичної інформації через інформаційні та комп'ютерні технології, зокрема мультимедії, комп'ютери, локальні та міжнародні освітянські мережі («Всеосвіта», «Педрада», «На урок»), методичні портали, навчальні платформи масових відкритих онлайн-курсів «ED ERA», «ВУМ online», «Prometheus» для викладачів, «Вікіпедію», веб-сайти, відео-програми тощо, які утворюють інформаційну складову середовища закладу освіти й сприяють створенню актуалізації і використанню практикумів (виконання різноманітних завдань) з віддаленим доступом. Таке середовище, з одного боку, є засобом інтеграції навчальної, методичної й комунікативної діяльності майстрів виробничого навчання, а з другого – дидактичною умовою, яка здатна забезпечити ефективність самоосвіти та фахового самовдосконалення педагогів П(ПТ)О.

#### **Список використаних джерел:**

1. Майборода Л.А. Методичні аспекти використання відеоматеріалів у формуванні інформаційно-технологічної культури майбутніх кваліфікованих робітників / Л.А. Майборода // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. пр. – Випуск 30 / Редкол.: І.А. Зязюн (голова) та ін. - Київ-Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2012. – 522 с. С. 220-224. [Електроний ресурс].
2. Майборода Л.А. Методика застосування інформаційно-комунікаційних технологій у діяльності педагога професійного навчання (на прикладі професій галузі зв'язку): методичні рекомендації / Л.А. Майборода. – К. : ФО-П Поліщук О.В., 2012. – 104 с.

## **КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ДО ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

**Прищепа Наталія, Чернівська Оксана**

*Відокремлений підрозділ «Регіональний центр професійної освіти  
Луганського національного університету ім. Т. Шевченка»,  
oksa\_ch@ukr.net*

Основним завданням професійної (професійно-технічної) освіти на сучасному етапі розвитку суспільства є досягнення нової якості підготовки фахівців освіти – якості, що відповідає вимогам, які висуваються до особистості сучасними швидкозмінними соціально-економічними умовами.

У понятті компетентісного підходу закладена ідеологія інтерпретації змісту освіти, яка формується «від результату» [2].

Компетентісний підхід в освіті – це такий вид її змісту, який складається не тільки із знаннево-орієнтовного компонента, а передбачає цілісний досвід вирішення життєвих проблем, виконання ключових функцій, соціальних ролей, компетенцій [1].

Компетентісний підхід майстра виробничого навчання – це проявлені ним на практиці прагнення і здатності реалізувати свій потенціал, знання, уміння, досвід, особисті якості для успішної діяльності в професійній і соціальній сфері, усвідомлення її соціальної значущості і особистої відповідальності за результат цієї діяльності, необхідність її постійного удосконалення.

На ринку праці сьогодні пред'являються нові, більш високі вимоги до професійної підготовки робітників. Роботодавцю потрібен не просто працівник, а добре підготовлений фахівець. Поняття «добре підготовлений» включає уміння постійно навчатися, пристосовуватися до зміни умов праці, бути мобільним, застосовувати отримані знання в професійних ситуаціях, переносити їх з однієї сфери життя в інше [1].

Для якісної підготовки кваліфікованого робітника майстер виробничого навчання повинен володіти наступними компетенціями: комунікативними, психолого-педагогічними, інформаційно-технологічними, організаційними (створення розвиваючого середовища), планово-прогностичними, проектно-дослідницькими, рефлексивною культурою [4].

Важливо зазначити, що компетентність майстра виробничого навчання формується у процесі професійної діяльності. Наявність особистої зацікавленості, самостійного розвитку особистості і позитивної оцінки діяльності дає змогу досягти високих результатів. Для цього використовуються різні способи розвитку здібностей здобувачів освіти: конкурси професійної майстерності різного рівня, чемпіонати, семінари, тренувальні збори, огляди, виступи в складі театру мод тощо.

Майстри виробничого навчання Відокремленого підрозділу «Регіональний центр професійної освіти Луганського національного університету ім. Т. Шевченка» разом зі здобувачами освіти постійно є учасниками Міжнародного фестивалю перукарського мистецтва, моди і дизайну «Кришталевий Янгол», Чемпіонату України з перукарського мистецтва, нігтьової естетики та макіяжу, Всеукраїнського конкурсу фахової майстерності серед учнів ЗП(ПТ)О Луганської області з професії «Перукар (перукар-модельєр)». Наші здобувачі освіти за професією «Перукар (перукар-модельєр)» завойовують призові місця у вище згаданих чемпіонатах та конкурсах.

Майстри виробничого навчання Центру є членами Конфедерації СМС-САТ України та входять у склад Всесвітньої Конфедерації перукарів.

Професійна компетентність майстра виробничого навчання – це здатність діяти на основі отриманих знань, передбачає досвід самостійної діяльності на основі універсальних знань [3]. У сучасних умовах виробничої діяльності від робітників вимагаються не тільки стійкі професійні знання та вміння, а й здатність сприймати нове, приймати рішення, проектувати і творчо виконувати роботу. Тому актуальним і важливим для майстра виробничого навчання є пошук нових методів навчання. Ці зміни вимагають від педагогічних працівників постійного професійного зростання, обізнаності з новітніми виробничими технологіями, вміння впроваджувати виробничі інновації в навчальний процес, вміння формувати партнерські відносини між майстром виробничого навчання, здобувачем освіти та підприємством.

На нашій базі систематично проводяться відкриті семінари, одним з яких є семінар, організований компанією «ESTEL», за участі педагогічних працівників сфери послуг освітнього закладу

на тему: «Блондування волосся (BROWNBLOND)».

Майстри-перукарі постійно відвідують семінари-практикуми, тренінги, майстер-класи відомих українських та зарубіжних перукарів модельєрів, зокрема: семінар Євгенія Осташко –відомого стиліста-технолога, брэнда-технолога компанії Solo, дизайнера зачісок, золотого призера Чемпіонату України (номінація «Модна жіноча стрижка та фарбування»), золотого призера Чемпіонату світу за версією С.М.С, бронзового призера Чемпіонату Євразії, члена Всеукраїнської Конфедерації перукарів С.А.Т України, м. Дніпро; семінар SchwarzkopfProfessional на тему: «Інтенсивний тренінг сучасних технік і тенденцій в фарбуванні волосся», м. Київ; тренінг, організований Школою перукарського мистецтва ZimaSchool, м. Київ.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що реалізація означених педагогічних умов сприяє творчому самовираженню та самореалізації майстрів виробничого навчання в межах методичної, науково-методичної роботи, реалізації в навчально-виробничому процесі власної системи підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

#### **Список використаних джерел:**

1. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: бібліотека освітньої політики / Бібік Н. М. та ін.; за ред. О. В. Овчарук. Київ: К.І.С., 2004. – 111 с.
2. Життєва компетентність особистості: наук.-метод. посіб. / за ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакової [та ін.]. Київ:Богдана, 2003. 520 с.
3. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців на основі інтегративного підходу [текст]: методичні рекомендації / І. М. Козловська та ін. Львів: Сполом, 2012. 64 с. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/4829.pdf>
4. Люльчак С. Ю. Компетентнісний підхід до підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ. URL: [http://ito.vspu.net/metod\\_seminar/2008/2012-2013/Lylchak.htm](http://ito.vspu.net/metod_seminar/2008/2012-2013/Lylchak.htm)

## **АКТУАЛЬНІСТЬ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

**Пятничук Тетяна,**

*ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти» МОН України, м. Київ,  
ptv2613@ukr.net*

Сучасний ринок праці зумовлює якісні зміни в усіх галузях економіки: знання, виробничі технології, механізми постійно оновлюються, тож освіта повинна реагувати на виклики часу та відповідати потребам суспільства. Особливого значення набуває модернізація професійної освіти, що покликана забезпечувати соціально-економічну сферу суспільства кваліфікованими фахівцями, формувати компетентну творчу особистість, успішну в добу глобалізації.

План пріоритетних дій уряду до 2020 р. передбачає впровадження в освітній процес нового покоління стандартів, заснованих на компетентнісному підході, підвищення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників усіх кваліфікаційних рівнів, забезпечення їх мобільності на ринку праці [1, с. 281].

Підвищення якості професійного навчання пов'язане з науково-методичним зростанням педагогів, використанням ними у освітньому процесі сучасних виробничих та педагогічних технологій, активним упровадженням результатів наукових досліджень в освітню практику. Сьогодні педагогічна діяльність передбачає наявність умінь з проектування змісту освіти, самостійного пошуку і відбору інформації; використання інноваційних форм і методів навчання, інформаційно-комунікаційних технологій, цифрових освітніх ресурсів, відеоматеріалів; створення навчально-методичної літератури; здійснення дослідно-експериментальної роботи тощо.

Отже, уможливити якісну професійну підготовку конкурентоздатного робітника для сучасного ринку праці здатен педагог, який сам знаходиться у процесі неперервного професійного розвитку.



Різні аспекти професійного розвитку педагогів досліджували вітчизняні (С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Кремень, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, В. Олійник, В. Радкевич, С. Сисоєва, О. Щербак та ін.) і зарубіжні (П. Гріммет, Б. Джойс, К. Дуінлен, Е. Еріксон, Л. Ингварсон, Дж. Крістенсен, С. Літл та ін.) вчені.

У Енциклопедії освіти (за ред. В. Кременя) професійний розвиток визначається як процес формування суб'єкта професійної діяльності, системи певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності [2]. Поняття «розвиток» філософський енциклопедичний словник трактує як «незворотну, спрямовану, закономірну зміну матеріальних та ідеальних об'єктів» [3].

Професійний розвиток майстрів виробничого навчання – це неперервний процес, метою якого є підготовка педагога до якісного виконання освітньої програми, формування професійної компетентності та конкурентоздатності майбутніх робітників.

Велика роль у розвитку професійної компетентності майстрів виробничого навчання належить закладу професійної (професійно-технічної) освіти, одним із завдань якого є стимулювання цілеспрямованого безперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності освітнього процесу. Заклад освіти: рекомендує теми і форми самоосвіти; колективні та індивідуальні форми методичної роботи; створює робочі місця педагогічних працівників та умови для науково-методичної та творчої роботи; висвітлює результати роботи; здійснює контроль за творчою та самоосвітньою роботою.

Досвід переконливо засвідчує, що професійний розвиток педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти відбувається неперервно при поєднанні різних форм освіти: формальної, яка передбачає курсове підвищення кваліфікації з психолого-педагогічної та методичної підготовки; неформальної – стажування, участь в організації та проведенні конкурсів професійної майстерності, виставок, конференцій, семінарів-практикумів, майстер-класів, тренінгів, круглих столів, вебінарів, авторських шкіл тощо; інформальної – самоосвіта: Internet, онлайн-курси «Prometheus» тощо.

Система неперервного професійного розвитку педагогічних працівників професійної освіти ґрунтується на засадах діагностичності, диференціації, індивідуалізації, різноманітності форм і змісту підвищення кваліфікації, поєднання індивідуальних інтересів педагогічного працівника з програмними цілями закладу освіти, з посиленням пріоритету індивідуальної та дистанційної форм курсового підвищення кваліфікації.

Зазначимо, що сьогодні, окрім закладів професійної (професійно-технічної) освіти, значну роботу проводять навчально (науково)-методичні центри з метою забезпечення якісного підвищення кваліфікації педагогічних працівників. НМЦ ПТО проводять підготовку педагогів до написання авторських посібників, підручників та іншої навчальної літератури; розроблені: веб-середовище на дистанційній платформі Moodle, яка забезпечує персоніфікований доступ до дистанційних курсів; офіційні сайти НМЦ ПТО; інформаційні портали, на яких розмішуються нормативно-правові та розпорядчі документи, матеріали засідань науково-методичної ради НМЦ ПТО, обласних фахових секцій керівних та педагогічних працівників, результати дослідно-експериментальної роботи всеукраїнського та регіонального рівнів, здобутки педагогічних колективів області, матеріали педагогічного досвіду, сайти закладів освіти і педагогічних працівників, блоги методистів НМЦ ПТО та педагогів області, відеоматеріали педагогічних заходів, інформація про регіональний ринок праці для стажування педагогічних працівників.

Отже, розвиток професійної компетентності майстрів виробничого навчання є складним процесом, результат якого безпосередньо впливає на рівень підготовки сучасного робітника.

#### **Список використаних джерел:**

1. Постанова КМ України «Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій уряду на 2017 рік» від 3 квітня 2017 р. N 275-р. [Електронний ресурс]: режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/1\\_doc2.nsf/link1/KR170275.html](http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/KR170275.html).

2. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 609 с.

3. Філософський енциклопедичний словник: енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди; голов. ред. В. І. Шинкарук. Київ. Абрис, 2002. 742 с.

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ (НА ПРИКЛАДІ УМАНЬСЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО АГРАРНОГО ЛІЦЕУ)**

**Романенко Олена,**

*ДНЗ «Уманський професійний аграрний ліцей», м. Умань,  
uralutan@gmail.com*

У сучасних соціально-економічних умовах розвитку України відчувається велика потреба в професійно-компетентних конкурентоспроможних робітничих кадрах. Вагомий внесок у рішення цієї проблеми вносить система професійно-технічної освіти. Головний акцент повинен бути зроблений на вдосконаленні системи забезпечення якості професійно-технічної освіти, яке буде працювати завдяки кваліфікованим педагогічним працівникам.

Центральне місце в забезпеченні якості професійно-технічної підготовки робітничих кадрів через систему ЗП(ПТ)О належить майстрові виробничого навчання (професійно-практичної підготовки). Тому дуже важливою є проблема формування професійної компетентності саме цієї категорії педагогічних працівників.

Компетентнісний підхід на перше місце ставить вміння вирішувати проблеми, що виникають під час пізнання та пояснення явищ дійсності при засвоєнні сучасної техніки і технології, у взаємовідносинах людей, в етичних нормах, при оцінці власних вчинків, у практичному житті при виконанні соціальної ролі громадянина.

Професійна підготовка більш пов'язана з економічними цілями професійно-технічної освіти, які визначають професіоналізацію особистості та задовольняють потреби секторів ринку праці. У закладах профтехосвіти молодь отримує первинну професіоналізацію, яка є фундаментом суспільства.

Майстер виробничого навчання відповідає за кінцевий результат усього педагогічного процесу при підготовці робітничих кадрів, тобто за переведення знань в практичні професійні вміння та навички (професійна підготовки).

Для формування особистості майбутнього робітника важливо вирішувати також соціальні (соціалізація особистості) та культурні

цілі. Тобто поряд з навчальною слід приділяти увагу розвивальній та виховній функціям навчально-виховного процесу в ЗП(ПТ)О.

Звичайно, досягнення вищезазначених цілей під силу лише професійно-компетентним педагогам. Розглянемо компетентнісну модель майстра виробничого навчання. Компетентнісна модель – це зразок системи професійних компетенцій, які забезпечують готовність фахівця до професійної діяльності. На рис. 1, 2 подана компетентнісна модель майстра виробничого навчання, яка, на наш погляд, вирішує проблему досягнення вищезазначених цілей навчально-виховного процесу в ЗП(ПТ)О.

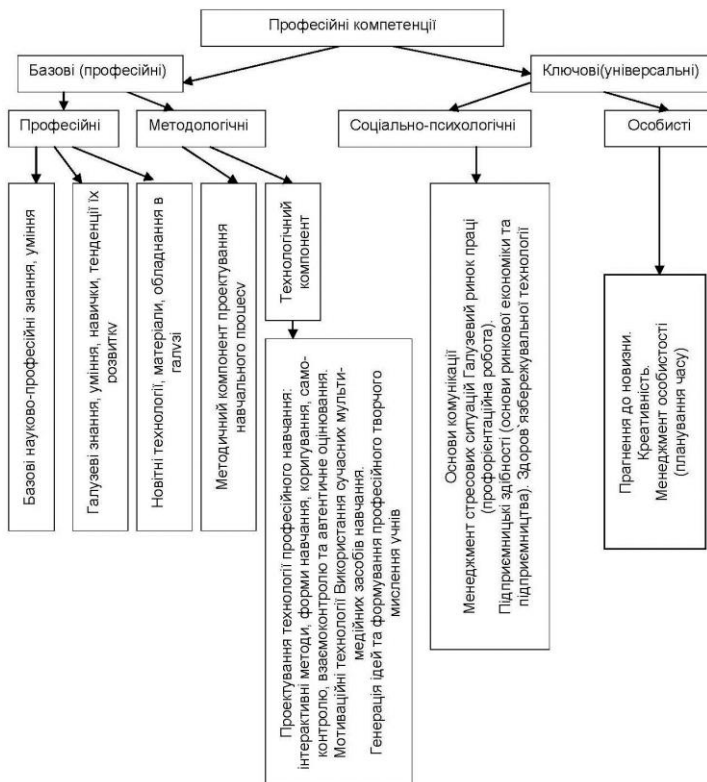


Рис. 1. Професійна компетентність майстра виробничого навчання

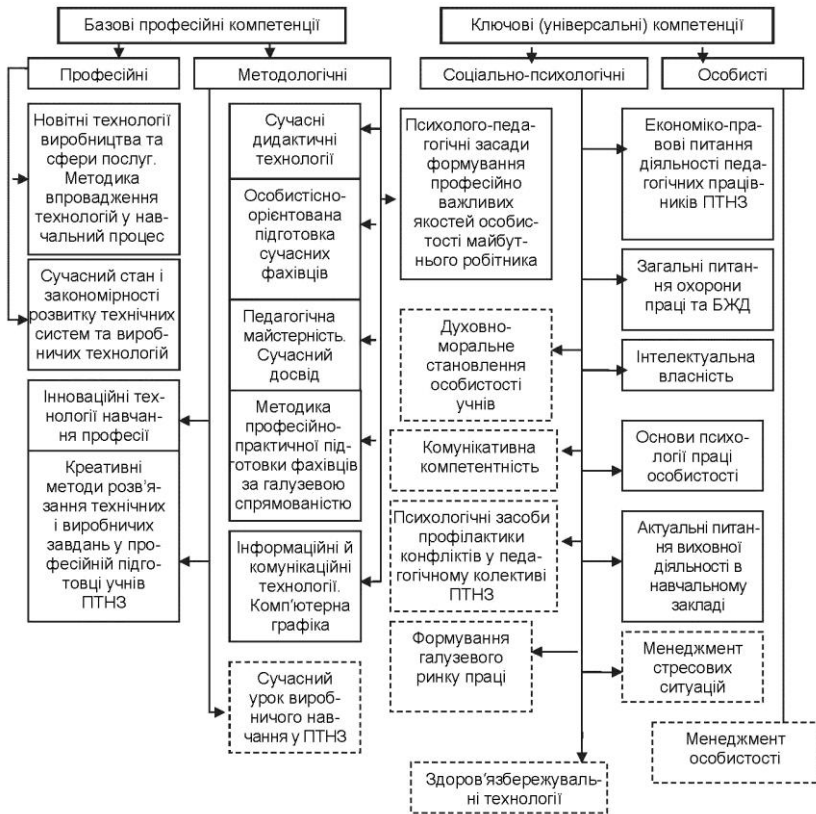


Рис. 2. Співвідношення окремих найбільш важливих компетентностей і модулів, що їх формують

Базові (професійні) компетенції включають теоретичні знання з конкретної професії, вміння та навички виконувати технологічні процеси, операції, прийоми, тому майстер виробничого навчання обов'язково повинен мати робітничу кваліфікацію відповідного рівня. Для майстрів виробничого навчання є обов'язковим стажування на підприємствах, у навчально-практичних центрах для практичного опанування новітніх виробничих технологій, соціальної і професійної мобільності. Важко підготувати професійно-компетентного робітника в умовах, коли майстер виробничого навчання сам не володіє новітніми технологіями, новою технікою.

Адже висококваліфікованого робітника може підготувати лише досвідчений майстер. Мова йде не тільки про те, щоб майстер виробничого навчання умів методично грамотно викладати, а також був професіоналом високого рівня. Майстерність визначається вміннями систематизувати, планувати професійну педагогічну діяльність, визначати для себе, якою повинна бути послідовність педагогічних дій.

Важливою є організація педагогічного процесу з метою передачі знань, умінь учням, що і є змістом методологічної професійної компетенції. Ця складова базової професійної компетенції вдосконалюється під час психолого-педагогічного підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання.

Поряд з високим рівнем дидактичної компетентності для педагогів професійної школи не менш важливою є наявність педагогічної майстерності, що ґрунтується на володінні педагогічними технологіями і педагогічною технікою спрямування теоретичних знань у професійно-практичну сферу діяльності. Отже, майстер виробничого навчання повинен володіти й розвивати в собі такі професійно значущі якості, як системне мислення, здатність до рефлексії, технологічну культуру, готовність до професійно-особистісного зростання, самоорганізації та самореалізації, особистісна, соціальна та спеціальна компетентності та ін.

Якісні зміни в підготовці кваліфікованих робітників зумовлюють необхідність інноваційного розвитку освітнього процесу ЗП(ПТ)О, основним принципом якого є принцип системності, що передбачає врахування розмірності всього комплексу змін освітнього процесу. Головними складовими процесу формування професійної компетентності фахівців є навчальне середовище закладу професійної освіти, організація освітнього процесу, відбір і структурування змісту освіти, засоби організації навчально-пізнавальної діяльності учнів, орієнтовані на кінцевий результат. А організація теоретичного і виробничого навчання на основі принципу предметної діяльності є дидактичною основою, що забезпечує формування професійної компетентності майбутнього робітника, важливих якостей особистості спеціаліста.

Модернізація змісту освіти стосується перш за все оновлення змісту – розробки нових стандартів, оновлення навчальних програм тощо. Майстер виробничого навчання повинен гармонійно поєднувати традиційний підхід викладання, головним завданням якого було формування стійких знань, умінь та навичок, інноваційні передові технології, інформаційні комп'ютерні та проектні технології, метою якої є створення умов для розвитку та самореалізації кожного учня.

#### **Список використаних джерел:**

1. Болотов В.А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В.А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8–14.
2. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. – М.: МПСИ, 2005.
3. Зимняя И. Ключевые компетентности / И. Зимняя // Высшее образование. – 2003. – № 6. – С. 20–25.
4. . Компетентнісний підхід у сучасній освіті: бібліотека освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К., 2004. — 111 с.
5. 4. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н. В. Кузьмина. – М.:Высшая шк., 1990. – 119 с.
6. Сохань Л. В., Єрмакова І.Г. Життєва компетентність особистості: наук.-метод. посіб. / за ред. [та ін.]. – К. : Богдана, 2003. –520 с.

### **МОДЕРНІЗАЦІЯ ПІДГОТОВКИ ДО ТВОРЧИХ КОНКУРСІВ З ВИГОТОВЛЕННЯ СТАРОВИННИХ ГОЛОВНИХ УБОРІВ СЛОБОЖАНЩИНИ**

**Сєврюкова Валентина,**

*Професійно-педагогічний коледж Глухівського НПУ ім. О. Довженка,  
м. Глухів, valentina23211981@uk.net*

Однією із важливих форм роботи для розвитку творчих здібностей студентів та їх інтересів є гурткова робота. В умовах модернізації професійної освіти спостерігається перехід від традиційного вивчення низки предметів швейного виробництва до більш цікавого історично обґрунтованого вивчення старовинного одягу. Народний одяг є явищем що розвивалося та вдосконалювалося століттями.

Студенти Професійно-педагогічного коледжу Глухівського НПУ ім. О. Довженка здійснюють роботу з підготовки до творчих конкурсів. Для виконання даного виду роботи створено дизайн-студію «Від малюнку до готового виробу». У склад групи входять на добровільних засадах студенти зацікавлені в підготовці дотворчих конкурсів. На даному етапі група працює над темою вивчення та виготовлення старовинних головних уборів Слобожанщини.

Модернізація (зміна, оновлення, удосконалення, осучаснення) роботи включає особливості виготовлення головних уборів, їх призначення, історію. Головні убори студенти виготовляють у різних техніках. Результатом роботи є подіум, участь у конкурсах, виставках. Група має план роботи, протоколи засідань. Сама назва предмета «головний убір» говорить про те, що призначається для оздоблення голови. Слово «Оздоблення» тут має два значення: по-перше, під головний убір убирається волосся, по-друге, головними уборами прикрашають голову.

Хустка – шматок тканини або в'язаний трикотажний виріб, переважно квадратний, який пов'язують на голову, шию, накидають на плечі. Це образ українського фольклору.

Нині хустки й далі залишаються частиною вбрання або аксесуаром до нього як жінок, так і, у деяких формах, чоловіків.

Слобожани у XIX ст. пов'язували вузьку й довгу білу хустку – нахраму. Особливо ж були поширені різноманітні барвисті хустки та підшальники з торочкамичи бахромою.

Хустку носили на всій території України. Влітку – полотняну або куповану ситцеву (вибійчану, мережану, вишиту), взимку – домоткану або фабричну вовняну.

Хустка була маркером соціального стану жінки. Молодиці носили білі або яскраві хустки, старші жінки – темні, вдови – чорні. Незаміжні дівчата часто вив'язувались вінкоподібно.

На Слобожанщині білі полотняні хустки вишивали гладдю червоною та синьою заплоччю.

Очіпок (очепок, чепець, чіпець, каптур, капор, чепак, керпа) – обов'язковий головний убір заміжніх жінок у стародавній Україні. Розрізняють твердий очіпок – шився на зразок шапки, на підкладці та м'який очіпок (чушка), який одягався під твердий очіпок або використовувався як самостійний.



На Слобожанщині жінки носили парчеві очіпки циліндричної форми з вушками. Заміжня жінка знімала очіпок лише перед сном. Повсякденний очіпок, у якому ходили в хаті і коло хати, виготовляли з дешевих матеріалів, тоді як святковий – з дорогих тканин (парчі, плису, тафти, шовку, оксамиту), куплених у місті. Бідніші жінки виготовляли святковий очіпок з полотна, яке рясно вишивали гарусом.

Жінки у свята поверх парчевого очіпку вив'язували шовкові хустки. Очіпок позаду зав'язувався стрічкою, кінці якої спускалися вздовж спини, як стрічки дівочого кісника. Очіпки шили з невеликими вушками і двома місяцеподібними півколами, які нагадували сідло і тому мали назву «сідласті». Літні заміжні жінки поверх очіпка пов'язували намітку, яка на початок ХХ ст. практично вийшла з ужитку. У будні вдягали капор – прошитий на ваті очіпок з ситцю, овальної форми, зверху сплюснутий і прикрашений складками. До голови його притягували двома широкими стрічками, які обвивали голову і зав'язувалися на чолі.

Ходити з непокритою головою заміжній жінці вважалося тяжким гріхом. За народними уявленнями простоволоса заміжня жінка накликала неврожай, хвороби та пошесті.

Дівчата на Слобожанщині носили вінки, а вони, у свою чергу, діляться на: віденки-шнури – мали вигляд тоненької яскравої стрічки; вінки площинні – робили на картонній основі й мали циліндричну форму, на них нашивали зібрані у дрібну складку стрічки в кілька рядів; вінки кручені виготовляли з живих квітів (чорнобривців, васильків, маку, жоржини, барвінку) і штучних (воскових чи паперових), прикрашали сусальним золотом, прикріплювали барвистості, стрічки.

Якщо дівчина збиралася одружуватися, то поверх лопотушки – широкої стрічки, прикрашеної квітами з вузьких стрічок, одягали два вінки з квітів, один поверх іншого.

Під час роботи над проектом студенти набувають досвід використання знань при вирішенні, так званих некоректних завдань, коли немає готового відомого рішення, таким чином є можливість набути досвіду творчості, тобто фантазування, комбінування і модернізації відомих рішень для досягнення результату.

### Список використаних джерел:

1. Бойко А. М., Титаренко В. П. Український рушник: засіб національного виховання і витвір народного мистецтва (на прикладі виховання Полтавського вишиваного рушника) Навчально-методичний посібник / А.М. Бойко, В.П. Титаренко. – Полтава: Верстка, 1998. – 720 с.
2. Кара-Васильєва Т. В. Українське народне вишивання/Т. В. Кара-Васильєва. – К.: Либідь, 1996. – 210 с.
3. Полнаяэнциклопедияженскихрукоделий: Пер. с франц. – М.: «Восхождение», 1993. – 608 с.

## СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ БАЗОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

**Сирцова Лариса,**

*Маріупольське вище металургійне професійне училище,  
м. Маріуполь, assol\_kat@ukr.net*

Стажування є однією з основних організаційних форм підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання і здійснюється з метою вдосконалення їх професійної майстерності, а також є однією із основних форм удосконалення фахової майстерності майстрів виробничого навчання, практичного вивчення сучасної техніки та технології виробництва, наукової організації праці, виробничого досвіду.

Саме майстри виробничого навчання забезпечують формування та розвиток в учнів відповідних професійних умінь і навичок. Стажування є обов'язковою складовою підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання відповідно до наказів Міністерства освіти і науки України від 14.08.2009 р. №749 [1] «Про підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів», від 19.10.2009 р. №3.3/9-1181 [2] «Про внесення змін до наказу МОН від 14.08.2009р. №749».

Стажування майстрів виробничого навчання проводиться відповідно до вимог державних стандартів П(ПТ)О з конкретних робітничих професій з метою підтвердження чи підвищення робітничої кваліфікації (робітничого розряду, класу, категорії), практичного ознайомлення із сучасною технікою та технологією виробництва, виробничим досвідом, оволодіння прийомами і методами праці передовиків виробництва на штатному робочому місці.

На сучасному етапі в професійній (професійно-технічній) освіті особлива увага привертається до якості підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Значна роль у вирішенні поставлених завдань покладається на майстрів виробничого навчання. Основними завданнями стажування є: ознайомлення зі специфікою конкретних умов роботи передового підприємства, цеху, ділянки; вивчення стану і тенденцій розвитку підприємства з урахуванням вимог науково-технічного прогресу, досвіду впровадження і освоєння нового обладнання, сучасних технологічних процесів; надбання умінь і навичок для роботи з новим обладнанням, освоєння сучасних технологічних процесів.

Усі майстри виробничого навчання Маріупольського вищого металургійного професійного училища (далі – МВМПУ) проходять стажування в умовах базового підприємства, металургійного комбінату.

Базове підприємство МВМПУ – замовник робітничих кадрів – це Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча – одне з найбільших металургійних підприємств України з повним металургійним циклом: від виробництва коксу та агломерату, до виплавки сталі і випуску високоякісного плоского прокату, сортових і фасонних профілів. До складу ММК ім. Ілліча входить найбільша в Європі аглофабрика (12 агломашин). Продукція комбінату експортується більш ніж у 80 країн світу. ММК ім. Ілліча входить у металургійний дивізіон групи «Метінвест» і є стабільно працюючим високотехнологічним підприємством.

Організація і реалізація програми стажування здійснюється у формі цільового короткострокового стажування. Стажування проходить не рідше одного разу на 3 роки за необхідності вивчення нових виробничих технологій, впроваджуваних на підприємстві, стажування майстрів виробничого навчання можуть проводитися частіше.

Керівник базового підприємства на основі договору з закладом освіти визначають робочі місця для майстрів виробничого навчання. Стажування проводиться під керівництвом досвідчених інженерно-технічних працівників чи висококваліфікованих робітників, в обов'язки якого входить регулярне консультування, контроль результатів практичної діяльності майстрів виробничого навчання в період стажування. Стажування здійснюється за

програмою, розробленою відповідно до питань, актуальних в даній області за спеціальністю.

Майстри виробничого навчання, з моменту розподілу їх на робочі місця або навчально-виробничі ділянки, повинні дотримуватись обов'язків щодо виконання правил і норм охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії, правил внутрішнього трудового розпорядку та інших правил і норм, що діють на підприємстві.

У процесі стажування відбувається практичне освоєння навичок виконання роботи, набутих при професійній підготовці з навчанням на робочому місці. Стажування, як вид додаткової професійної освіти, дає можливість освоювати сучасні технології, методики, способи роботи безпосередньо на виробництві.

Стажування дає можливість вивчити особливості професійної діяльності в реальних умовах, опрацювати специфічні питання, виробити або відновити необхідні навички.

Стажування на виробництві проводиться в цехах комбінату, профіль діяльності яких відповідає реалізованим в училищі спеціальностями, де майстри виробничого навчання набувають або збільшують свою кваліфікацію, знайомляться з новою технікою, обладнанням, технологією виробництва відповідної галузі, процесами господарювання, організацією, економікою виробництва.

Стажування завершується атестацією, яка проводиться комісією, призначеною керівником цеху.

Важливо зазначити, що стажування майстрів виробничого навчання доцільно проводити в передових цехах і на кращих ділянках базового підприємства, для якого заклад освіти здійснює підготовку майбутніх фахівців металургійного профілю.

Отже, в умовах інноваційного розвитку економіки найбільш ефективною формою підвищення кваліфікації є стажування на сучасних підприємствах металургійної галузі, що спрямовується на удосконалення та поглиблення майстрами виробничого навчання своїх професійних знань, умінь і навичок з даного профілю відповідно до вимог виробництва, конкретного робочого місця та сприяє якісному виконанню ними своїх обов'язків.

### Список використаних джерел:

1. Порядок організації підвищення кваліфікації майстрів професійно-технічних навчальних закладів для одержання відповідної кваліфікації шляхом стажування, в умовах виробництва (наказ Міністерства освіти і науки України від 14 серпня 2009 р., № 749)
2. Рекомендації щодо виконання наказу МОН України від 14 серпня 2009 р. №749 «Про підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів» (лист МОН України від 19. 10. 2009 р. №3.3/9-1181)

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД НЕПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ

Сиско Наталія,

*Науково-методичний центр професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій обл., м. Хмельницький, nnsysko@ukr.net*

Пошуки шляхів розв'язання проблеми неперервного професійного розвитку викладачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти України об'єктивно зумовлює дослідження її вирішення у світовому освітньому просторі.

Про важливість вивчення зарубіжного досвіду професійного розвитку педагогів наголошується у працях Н. Абашкіної, Н. Авшенюк, О. Бородієнко, Л. Дяченко, Н. Котельнікової, Н. Бідюк, О. Локшиної, Н. Мукан, Н. Клясен, О. Огієнко, Л. Пуховської, С. Синенко.

Результати аналізу наукових джерел дають змогу дослідити, що у США переважають такі форми професійного розвитку та підвищення кваліфікації педагогів, як: робота з коучами та менторами; участь у літніх таборах з підвищення кваліфікації; участь у конференціях і семінарах в інших навчальних закладах та установах, які не відносяться до освітньої галузі; створення робочих груп для вирішення важливих педагогічних питань [1].

Неперервний професійний розвиток педагогів Великої Британії спрямовується на формування індивідуальних стратегій і стилів педагогічної діяльності викладачів під час курсового підвищення кваліфікації на базі вищих навчальних закладів, а також безпосередньо в навчальному закладі [2].

Система неперервного професійного розвитку педагогів у Німеччині характеризується децентралізацією управління, вертикальною адміністративно-організаційною диференціацією на рівні кожної з 16 земель. Для вчителів професійної школи запроваджено систему неперервного розвитку, яка реалізується на п'яти рівнях: загальнодержавному, земельному, регіональному, шкільному та індивідуальному [3].

У кожній землі-суб'єкті федерації реалізуються різні стратегії розвитку професіоналізму педагогів, зокрема, стосовно термінів навчання, вимог до змісту підготовки, провідних форм навчання. Гнучкі, мобільні і динамічні форми навчання, а також практична підготовка у формі наставництва «навчання майстром» забезпечують педагогам професійно-освітніх закладів Німеччини професійний розвиток та підвищення їх компетентності відповідно до індивідуальних потреб. Провідним принципом післядипломної педагогічної освіти Франції є орієнтація на особистісний підхід до професійного розвитку педагога, посилення мотивації вчителя до власного професійного зростання, навчання через дослідницьку роботу, запровадження в освітній процес інновацій, наближення до реальних потреб суспільства [4]. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників у Франції забезпечується різноманітними установами післядипломної освіти, університетами і регіональними центрами освіти [2].

У Фінляндії запроваджена багаторівнева система неперервного розвитку вчителів, яка об'єднує такі складові як Національний центр професійного розвитку в галузі освіти, Національну раду з питань освіти, відділи освіти вчителів, факультети вищих навчальних закладів освіти та безпосередньо самі заклади освіти, в яких працюють педагоги. Навчання відбувається у різних формах за кредитною системою, зокрема, використовують адресне, каскадне, кооперативне навчання та навчання на власних прикладах [5].

Національний план розвитку освіти Ізраїлю передбачає заходи з формування високої якості педагогічного персоналу. Постійний професійний розвиток педагогів забезпечується мережею підвищення кваліфікації (PISGA), неперервним розвитком педагогічного колективу навчального закладу шляхом взаємонавчання, обміну досвідом, робота у секціях, призначення менторів для молодих педагогів [6].

Отже, у кожній країні система неперервного професійного розвитку педагогів має свої концептуальні особливості, що зумовлюються контекстними чинниками кожної країни. Спільною характерною особливістю усіх систем є особистісний підхід до професійного розвитку педагога, створення організаційно-педагогічних умов розвитку, забезпечення гнучкості, різноманітності форм та змісту навчання з метою приведення рівня професіоналізму педагогів до здатності забезпечувати якість та результативність навчання учнів відповідно до потреб ринкової економіки.

#### **Список використаних джерел:**

1. Профессиональное обучение в области обучения: отчет о статусе развития учителей в США и за рубежом, 2009.— Режим доступу:[https://www.researchgate.net/publication/237327162\\_Professional\\_Learning\\_in\\_the\\_Learning\\_Profession\\_A\\_Status\\_Report\\_on\\_Teacher\\_Development\\_in\\_the\\_United\\_States\\_and\\_Abroad](https://www.researchgate.net/publication/237327162_Professional_Learning_in_the_Learning_Profession_A_Status_Report_on_Teacher_Development_in_the_United_States_and_Abroad)
2. Ковальчук В. Професійний розвиток учителів: зарубіжний досвід // Освітня політика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/porivnyalna-pedagogika/485-profesijnij-rozvitok-uchiteliv-zarubizhnij-dosvid>
3. Турчин А. І. Система післядипломної освіти педагогічних кадрів професійно-освітніх закладів Німеччини / А. І. Турчин // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2011. – № 3. – С. 173-180. — Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist\\_2011\\_3\\_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2011_3_38).
4. Синенко С.І. Розвиток післядипломної педагогічної освіти в країнах Західної Європи (Англія, Франція, Німеччина): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.04 / С.І. Синенко. – К., 2002. – 21 с.
5. Strong Performers and Successful Reformers in Education: Lessons from PISA for the United States. OECD Publishing. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264096660-en>.
6. Бородієнко О.В. Розвиток систем професійної освіти і навчання: досвід Ізраїлю // Теорія і методика професійної освіти. – 2017. – №2. – С. 46-48.

## **РОЛЬ НАВЧАЛЬНО-ПРАКТИЧНИХ ЦЕНТРІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ СІЛЬСЬГОСПОДАРСЬКИХ ЗП(ПТ)О (НА ПРИКЛАДІ НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОГО ЦЕНТРУ ВИЩОГО ПРОФЕСІЙНОГО УЧИЛИЩА № 75)**

**Степанов Ігор,**

*Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у  
Дніпропетровській обл., м. Дніпро, PTOSTEPANOV@I.UA*

В умовах динамічного розвитку агропромислової галузі України якісну підготовку майбутніх фахівців аграрного сектора може забезпечити лише майстер виробничого навчання з високим рівнем технологічної культури, який володіє сучасними технологіями агровиробництва. Основною формою фахового вдосконалення майстрів виробничого навчання є стажування в умовах виробництва, яке передбачає набуття практичних навичок роботи із сучасною технікою, обладнанні за новітніми виробничими технологіями, вивчення наукової організації праці, виробничого досвіду.

Відповідно до «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів», стажування розглядається як один із видів підвищення кваліфікації і передбачає набуття майстром виробничого навчання практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді шляхом вивчення й опанування новітніх виробничих технологій, сучасної техніки, обладнання, прогресивних методів організації праці, засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного виробничого досвіду. У цьому ж документі зазначено, що стажування педагогічних працівників може здійснюватись на договірних засадах із підприємствами та організаціями, діяльність яких безпосередньо спрямована на виробництво сільськогосподарської продукції з використанням сучасної техніки та обладнання, новітніх агротехнологій.

Але сучасна організаційно-господарська структура вітчизняної агропромислової галузі, що визначається превалюванням фермерських господарств (показник виробничого використання сільськогосподарських угідь складає близько 75% від загальної площі в країні), зумовлює низку об'єктивних та суб'єктивних



чинників, які заважають формуванню довірливих відносин між закладами освіти і виробниками стосовно надання можливості стажування майстрів виробничого навчання, і, насамперед, – це відсутність зацікавленості керівників господарств в цьому процесі.

Тому найбільш дієвою формою вирішення проблеми підвищення кваліфікаційного рівня педагогів на сьогоднішній день є система стажування на базі навчально-практичних центрів.

Перепідготовку спеціалістів агропромислової галузі, а саме з професії «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва», в Дніпропетровській області здійснює навчально-практичний центр Вищого професійного училища №75, що знаходиться в с. Олександрівка Покровського району. Згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України від 14.07.2017 року №1066 «Про внесення змін у додаток до наказу Міністерства освіти і науки України» ордена «Знак Пошани» вище професійне училище №75 внесено до Переліку професійно-технічних навчальних закладів, на базі яких може здійснюватися стажування педагогічних працівників професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки.

Центр оснащений сучасною сільськогосподарською технікою, використовує в освітньому процесі трактор колісний MasseyFerguson MF 7624, плуг оборотний, напівнавісний 5 корпусний 80/120 Multi-Master 120, посівний комплекс ALKOR 7,5, обприскувач самохідний IBIS-3145-24.

На базі навчально-практичного центру проводиться стажування та підвищення кваліфікації за професією «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва» (36 годин).

Слухачі курсів проходять навчання за такими темами: сучасні вимоги професійної педагогіки, психології та методики до організації проведення теоретичного навчання та лабораторно-практичних занять ЗП(ПТ)О; особливості будови та експлуатації сучасних вітчизняних та зарубіжних тракторів нових марок, їх технічне обслуговування; особливості будови сучасних сільськогосподарських машин нових марок, їх технічне обслуговування та налагодження; вітчизняні та зарубіжні агротехнології, їх застосування в сучасних умовах.

Головною метою діяльності НПЦ є реалізація завдань щодо вдосконалення практичної підготовки майстрів виробничого навчання, викладачів, впровадження у навчальний процес новітніх виробничих технологій із застосуванням сучасного обладнання, інструментів і матеріалів, здійснення шляхом співробітництва і взаємодії постійного зв'язку між підприємствами та іншими закладами професійної (професійно-технічної) освіти з метою поширення інноваційних педагогічних та виробничих технологій, інформації щодо новітніх матеріалів, інструментів, обладнання тощо.

Протягом грудня 2017 року – березня 2019 року в НПЦ пройшли стажування близько 70 педагогічних працівників ЗП(ПТ)О Дніпропетровської, Миколаївської, Донецької областей та підготовку 30 працівників для сільського господарства.

На реалізацію завдань щодо впровадження у навчально-виробничий процес сучасних методів професійного навчання із застосуванням новітніх педагогічних та виробничих технологій, техніки, обладнання, інструментів і матеріалів в НПЦ планується створення цілісної системи новітніх методів професійного навчання на основі вивчення кращого досвіду та його впровадження в інших навчальних закладах і установах.

#### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» (із змінами та доповненнями) від 12.01.2012 №4312-VI – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/diyalnist-/zakonodavstvo-pro-diyalnis/zakoni-ukraini/65710.html>
2. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затверджений наказом Міністерства освіти і науки України № 535 від 30.04.2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0840-14>
3. Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Дніпропетровської області. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, – К.: «Вік принт». – 2016. – 78 с.

## **ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ГАРНИЧО-БУДІВЕЛЬНОГО ПРОФІЛЮ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА**

**Стопчанська Людмила,**

*Червоноградський професійний гірничо-будівельний ліцей,  
м. Червоноград, lc55@ukr.net*

Питання стажування педагогічних працівників професійної освіти на даний час маловивчене. Є лише окремі наукові статті, в яких увага зосереджується на важливості стажування педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О), на інноваційному виробничому і педагогічному досвіді [3, 4,]. Міністерство освіти і науки України затверджено Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів (наказ МОН України від 30.04.2014 № 535), в якому у п.7, п.13. та п.21 розкриваються загальні питання стажування.

Стажування є одним із видів підвищення кваліфікації. Стажування передбачає набуття майстром виробничого навчання практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді шляхом вивчення й опанування новітніх виробничих і педагогічних технологій, сучасної техніки, обладнання, прогресивних методів організації праці, засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного педагогічного і виробничого досвіду з метою забезпечення якісної підготовки кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О, випереджувального засвоєння новітніх виробничих процесів відповідно до державних стандартів ПТО та регіональних потреб ринку праці.

Відповідно до Закону України «Про освіту» стажування – це набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної професійної діяльності або галузі знань. Трудове законодавство визначає стажування як навчання на виробництві.

Стажування педагогічних працівників є чи не найбільш складною проблемою в підвищенні кваліфікації, оскільки на цей час виробництво та економіка держави зазнали певних трансформаційних змін, пов'язаних з формою власності підприємств, несформованістю культури соціального партнерства,

взаємодії бізнесу і освіти.

Головна мета стажування – це знання виробництва на сучасному етапі розвитку для навчання сучасного, мобільного, конкурентоспроможного висококваліфікованого робітника.

Проводячи аналіз інформації про стажування педагогічних працівників ЗП(ПТ)О можна відзначити проблеми організації стажування, а саме: недостатня взаємодія бізнесу та освіти; відсутність кваліфікованих кадрів на виробництві; відсутність сучасного обладнання; опанування новітніми технологіями; причиною стажування за кордоном є фінансові проблеми як майстрів в/н так і самих закладів освіти.

#### **Список використаних джерел:**

1. Наказ МОН України від 30.04.2014 № 535 «Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів».

2. Арич Н. В. Розробка програм стажування педагогів професійно-технічних навчальних закладів з опанування новітніх виробничих технологій: методичні поради // Педагогічний досвід у професійно-технічній освіті. – 2009. – червень.

3. Мирончук Н.М. Стажування як форма підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників // Андрагогічний вісник. – 2013. – №4. – С. 64-69.

4. Шевчук Л. І. Курсове підвищення кваліфікації керівних і педагогічних працівників ПТНЗ // «Професійно-технічна освіта», №1, 2013.

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ-ПОЧАТКІВЦЯ У ДПТНЗ «ДНІПРОВСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ»**

**Стрілець Олександр, Животова Світлана**

*ДПТНЗ «Дніпровський центр професійно-технічної освіти»,  
м. Дніпро, Svetlana\_san@ua.fm*

У наш час головним в оптимізації людської діяльності є професійні компетенції. Освітній процес у системі професійної освіти будувався на дедуктивній основі відповідно до дидактичної парадигми «знання – навички». При цьому основна увага приділялась засвоєнню знань. Як показала багатолітня практика, виявлено суттєві мінуси такого підходу. У рамках знанієвої

парадигми завжди актуальною була проблема розриву між знаннями та вміннями їх застосувати. Як наслідок реалізації знаннєвої парадигми склалася ситуація, коли є велика кількість, навіть надлишок, спеціалістів з вищою фундаментальною освітою, а в реальній економіці – нестача кваліфікованих практико-орієнтованих кадрів.

В основі практико-орієнтованої освіти має бути розумне співвідношення фундаментальної освіти та професійно-практичної підготовки. Для реалізації професійно-практичної підготовки потрібен, як визначив Ф. Ялалев, діяльнісно-компетентнісний підхід.

Сьогодні у суспільстві цінується вміння раціонально планувати свою діяльність, нестандартно мислити, пропонувати творчі ідеї для отримання принципово нового рішення. Працівник нового типу – професійно та соціально мобільний, який має глибокі професійні знання в інтегрованих професіях, володіє економічними і правовими знаннями, основами наукової організації праці і культури виробництва, здатен до технічної та соціальної творчості, до самовдосконалення, готовий до роботи в різних формах організації праці і виробництва в умовах конкуренції. Система професійної освіти сьогодні потребує такого фахівця, який здатен вивчити ринок праці, виявити його кадрові потреби, проаналізувати діяльність працівників різних сфер, шляхи і засоби їх професійного навчання.

Сучасні вимоги до професійних якостей майстрів виробничого навчання є визначальними у змісті освітньої моделі підготовки конкурентоспроможних фахівців з високим рівнем творчого потенціалу.

Одним із найефективніших шляхів розвитку професійної компетентності, який зумовлює наступність, послідовність післядипломної освіти педагога, є самоосвіта, запозичення досвіду майстрів педагогічної справи.

В умовах реформування національної системи освіти в Україні винятково важливого значення набуває систематична робота з педагогами-початківцями. Реалізується вона різними шляхами, але одним з основних напрямів є організація і проведення методичної роботи.

Успішна педагогічна діяльність педагога-початківця залежить не тільки від його професійної підготовки і особистих якостей, а й від того, у який колектив він потрапить, які умови праці й побуту йому створять, яку надаватимуть методичну допомогу, як стимулюватимуть його ініціативність і творче начало.

З метою створення оптимальних умов для професійного зростання педагогічних працівників, підвищення якості проведення навчальних занять всіх видів підготовки та впровадження наставницької роботи, у ДПТНЗ «Дніпровський центр професійно-технічної освіти» протягом останніх 10 років функціонує «Школа молодого майстра». Це постійно діюче професійне об'єднання педагогів, створене при методичній раді ДЦПТО. Школа молодого майстра є складовою частиною системи підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання. З метою підвищення рівня професійної компетенції майстрів виробничого навчання, в рамках роботи школи, на постійній основі проводяться взаємовідвідування уроків виробничого навчання.

Створена система відвідування уроків запроваджена насамперед для аналізу професійної компетентності майстрів виробничого навчання, визначення якості проведення уроків, послідовності викладання матеріалу на уроках, міжпредметних зв'язків, дозування часу по кожному етапу уроку тощо.

Основним засобом, який дає змогу робити висновки про якість і ефективність проведення уроку, є педагогічний аналіз, який обов'язково поєднує два аспекти – методичний і результативний. Процес розвитку становлення будь-якої компетентності здійснюється через відповідну діяльність. Тобто оволодіння елементами дослідницької компетентності відбуватиметься у процесі здійснення дослідницької діяльності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. – М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – Режим доступа: <http://maratak.m.narod.ru/project1.htm>
2. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. – 5 мая. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>.

3. Зимняя И. А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Интернет-журнал «Эйдос». – 2006. – 4 мая. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2006/0504.htm>

4. Хуторской А. В. Технология проектирования ключевых и предметных компетенций // Интернет-журнал «Эйдос». – 2005. – 12 декабря. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/1212.htm>

## **ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ (З ДОСВІДУ РОБОТИ ДНЗ «ХАРКІВСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ПОЛІГРАФІЧНИХ МЕДІА ТЕХНОЛОГІЙ ТА МАШИНОБУДУВАННЯ»)**

**Талько Надія,**

*ДНЗ «Харківський регіональний центр професійної освіти поліграфічних медіа технологій та машинобудування», м. Харків, nadin\_59@ukr.net*

Ситуація в професійній освіті другого десятиріччя ХХІ століття характеризується динамічними соціально-економічними змінами, коли відчутно зростає, з одного боку, швидкість старіння знань і постійне виникнення нових прогресивних виробничих технологій, а з іншого, – необхідність оновлення знань, вивчення і використання новітніх технологій. Процес модернізації освіти тісно пов'язаний із реалізацією широкого спектру проблем оновлення цілей, досягнення нової якості, ефективності і результативності освіти. Однією з таких проблем є кадрове забезпечення системи професійної освіти, адже для підготовки кваліфікованого робітника потрібні майстри виробничого навчання, які на високому рівні володіють як професійною майстерністю у конкретній галузі, так і мають спеціальну педагогічну освіту, досвід роботи, що дає можливість якісно передавати знання та вміння і формувати життєві компетентності випускників.

Тому саме від рівня компетентності майстра виробничого навчання, його педагогічної майстерності та здатності до професійного розвитку багато в чому залежить підвищення якості професійної освіти та її результативність. В умовах, коли суспільство висуває вимогу підготовки молоді, яка прагне до саморозвитку, самореалізації, здатна самостійно орієнтуватись у світі, який є невизначеним та непередбачуваним, відчувається

потреба в майстрах виробничого навчання нового типу. Підготовка такого майстра виробничого навчання відбувається в процесі професійного розвитку, що орієнтується на активність, уміння самостійно приймати рішення і нести відповідальність за свій вибір та дії.

Хто не хоче відставати, мусить рухатись вперед, і не зупинятись, досягнувши вершини, а підійматися вище. У цьому, на наш погляд, полягає основна місія сучасного майстра виробничого навчання. Модель сучасного майстра в/н передбачає готовність до застосування нових навчальних технологій, здатність постійно навчатися, бути у постійному творчому пошуку. Ці якості формуються у щоденній педагогічній праці. Професійна некомпетентність є значним недоліком у будь-якій професії, оскільки вона веде до негативних наслідків. Але некомпетентність майстра виробничого навчання – це особлива проблема.

Головною проблемою на сьогодні є якісний перехід майстра в/н до «продуктивного спеціаліста» – особистості, що постійно обновляється як професіонал, його діяльність знаходиться у постійній динаміці та творчому пошуку.

Одним з найбільш ефективних засобів підвищення професійної компетентності майстра в/н є самоосвітня діяльність. Самоосвіта майстра в/н – це свідомо діяльність з удосконалення своєї особистості як фахівця: адаптування своїх індивідуально неповторних якостей до вимог педагогічної діяльності, постійне підвищення професійної компетентності та неперервне вдосконалення якостей своєї особистості. А оскільки навчити самого себе значно складніше, ніж когось, то самоосвіта має бути багаторівневою і обов'язково – поступовою.

Основою процесу самоосвіти є самостійне здобування знань з різних джерел, які педагог використовує в професійній діяльності, розвитку особистості й власної життєдіяльності.

Метою самоосвіти майстра виробничого навчання є: розширення загально педагогічних і психологічних знань з метою поширення й удосконалення методів навчання й виховання; оволодіння досягненнями педагогічної науки та передової практики; підвищення загальнокультурного рівня майстра в/н.



Науковці визначають такі компоненти готовності майстра виробничого навчання до самоосвіти:

1. когнітивний – мається на увазі базова культура особистості, професійні знання і вміння їх застосувати;
2. мотиваційний – усвідомлення особистої та суспільнозначущості безперервної освіти;
3. організаційний – вміння обирати джерела пізнання і форми самоосвіти;
4. морально-вольовий – це допитливість, критичність, працездатність.

Сьогодні учні прагнуть володіти новітніми технологіями в обраній професії, вільно орієнтуватися в інформаційному просторі за допомогою комп'ютерної техніки, управляти автоматизованими системами виробництва, вміти проектувати й конструювати власні методики роботи на виробництві. Ці та інші компетенції може сформувати методичнокомпетентний майстер виробничого навчання, роль якого в закладі професійно (професійно-технічному) освіти за останні роки значно змінилася. Він все більше стає організатором навчального та виробничого процесу, керівником пізнавальної і виробничої діяльності учнів, сприяє розвитку їх активності та самостійності в набутті знань, умінь і навичок.

У процесі роботи за програмою майстри виробничого навчання повинні оволодіти наступними вміннями і навичками або їх удосконалити:

- здійснювати аналіз і самоаналіз педагогічної діяльності;
- проектувати та планувати навчально-виробничий процес;
- застосовувати сучасні форми і методи у професійно-практичній підготовці;
- розробляти комплексно-цільові програми управління формування технологічних знань учнів у процесі виробничого навчання;
- проектувати педагогічні технології відповідно до мети та умов навчання;
- організовувати та проводити уроки виробничого навчання різних типів і видів, здійснювати їх аналіз і самоаналіз;
- створювати діагностичний супровід якості навчання учнів;
- проектувати процес навчання та створювати власні

методичні продукти.

В організації професійного розвитку майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти доцільним є застосування аксіологічного, діяльнісного, технологічного, діалогічного, компетентнісного, особистісного, системного, синергетичного й акмеологічного підходів.

Для успішного проведення занять майстрові в/н важливо добре підготуватися до них. Майстер повинен ясно та чітко уявляти собі, коли, чому і як навчати.

Формування професійної майстерності як важливої якості кваліфікованого робітника вимагає подальшого вдосконалення процесу виробничого навчання. Цьому сприяє застосування на виробничому навчанні інструкційно-технологічних карт. Ефективність цього механізму забезпечується тим, що навчальна інформація, яка міститься в інструкційно-технологічній документації, носить характер чітко вираженої системи.

Використання інструкційно-технологічних карт дає можливість чітко, стисло, наочно, але в той же час повно та за змістом пояснити учням виконання прийомів і операцій; дотримання послідовності технологічного процесу та вимог з охорони праці. Наявність карт підвищує оперативність інструктування учнів, особливо на початку освоєння нових трудових прийомів, способів, видів робіт.

Інструкційно-технологічні карти допомагають урізноманітнити уроки виробничого навчання, розвивати творчі здібності у учнів. При вивченні інструкції учень не залежить від діяльності інших учнів і, таким чином, здійснюється індивідуалізація навчального процесу та розвивається самостійність при виконанні навчально-виробничих робіт.

Приклад такої інструкційно-технологічної картки з виробничого навчання на тему: «Макетування газетної полоси. Верстка газет у видавничій програмі AdobeInDesign» можна побачити на сайті «Всеосвіта» за посиланням :<https://vseosvita.ua/library/instrukcijnno-tehnologicna-kartka-z-virobnicogo-navcanna-na-temu-maketuvanna-gazetnoi-polosi-verstka-gazet-u-vidavnicij-programi-adobe-indesign-104093.html>

## **СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

**Ткаченко Світлана,**

*Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей, м. Кривий Ріг,  
super\_amelita@ukr.net*

На сьогодні досить актуальною є проблема підготовки ініціативних, конкурентоздатних та кваліфікованих випускників закладу професійної освіти. Адже в сучасних умовах ринок праці вимагає якіснішої професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників, яка відповідає не тільки вимогам освітніх стандартів, але й потребам роботодавця. Підприємство бажає отримати робітників високого рівня професійної компетентності, здатних до діяльності, сповненої інтелектуального і творчого змісту.

У сучасних ринкових умовах розвитку економіки на передній план виходить завдання формування в учнів, слухачів закладів професійної освіти професійної компетентності, яка включає, окрім професіоналізму та технічної підготовленості, такі якості особистості, як: самостійність, спроможність приймати відповідальні рішення, критичне мислення, професійна мобільність. Окремим показником компетентності кваліфікованого робітника є його професійна майстерність, яка включає в себе, окрім високого рівня оволодіння професійною діяльністю, ще й постійне удосконалення та творчий підхід у вирішенні професійних завдань.

Такі критерії професійної майстерності, як: якість виконання навчально-виробничих робіт, творчий підхід до виконуваної роботи, професійна самостійність, продуктивність праці поступово формуються на всіх етапах професійної підготовки. Але саме виробнича практика та виробниче навчання удосконалюють та систематизують набуті учнями професійні знання, уміння і навички; підвищують їх спроможність до виконання завдань сучасного виробництва у відповідності до вимог державного стандарту професійної (професійно-технічної) освіти.

Окрім цього, модернізація системи професійної освіти, виникнення сучасних виробничих і педагогічних технологій вимагають зростання рівня професійно-педагогічної компетентності

майстрів виробничого навчання.

Все це підштовхує майстра виробничого навчання до опанування та впровадження у навчальний процес передових виробничих технологій.

Основною формою фахового вдосконалення майстрів виробничого навчання є стажування в умовах виробництва, яке передбачає набуття практичних навичок роботи з сучасною технікою, обладнанням; вивчення новітніх виробничих технологій, наукової організації праці, виробничого досвіду. Стажування є обов'язковою складовою підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання відповідно до наказів МОН України від 19.10.2009 р. № 749 «Про підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів», від 29.12.2009 р. № 1238 «Про внесення змін до наказу МОН від 14.08.2009 р. № 749».

Стажування проводиться на підприємстві з метою підтвердження чи підвищення робітничої кваліфікації, ознайомлення із сучасними технологіями виробництва та сучасним обладнанням. Основним завданням стажування є: ознайомлення зі специфікою конкретних умов роботи передового підприємства; вивчення стану і тенденцій розвитку підприємства з урахуванням вимог науково-технічного прогресу; формування нових професійних компетентностей; засвоєння інноваційних технологій, форм, методів та засобів навчання.

Для проходження стажування майстри виробничого навчання направляються закладами освіти, як правило, один раз на п'ять років. Але як свідчить практика, необхідно направляти майстрів виробничого навчання відразу після появи нової сучасної техніки та технологій виробництва.

Стажування майстрів виробничого навчання доцільно проводити в передових цехах і на кращих дільницях базового підприємства, для якого заклад освіти здійснює підготовку майбутніх фахівців.

Практика показує, що випускники тих майстрів виробничого навчання, які проходять стажування в умовах виробництва, охоче опановують сучасні виробничі технології, швидше адаптуються у виробничій сфері й реалізують свої здібності та знання, отримані в закладі освіти. Майстер виробничого повинен усвідомлювати, що

має працювати на випередження і швидко адаптацію у виробничій сфері, і система стажування на підприємстві дає можливість здійснювати якісну підготовку висококваліфікованого, конкурентоспроможного робітника на ринку праці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Рекомендації щодо виконання наказу МОН України від 14 серпня 2009 р. №749 «Про підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів» (лист МОН України від 19.10.2009 р. №3.3/9-1181).
2. Методичні вказівки щодо підведення результатів стажування майстрів виробничого навчання в системі професійно-технічної освіти України, 2006 р.
3. Мирончук Н. М. Стажування як форма підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників // Андрагогічний вісник. – 2013.– №4. – С. 64-69.
4. Орієнтовні методичні рекомендації щодо запровадження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів // Науково-методичний вісник «Професійна освіта». – 2014. – №1-2 (42-43).
5. Шевчук Л. І. Курсове підвищення кваліфікації керівних і педагогічних працівників ПТНЗ // «Професійно-технічна освіта», №1, 2013.
6. Форми та зміст курсового підвищення кваліфікації керівних і педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти / під загальним керівництвом та редакцією В. В. Супруна. – Хмельницький, 2012.

## **ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЖУВАННЯ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ ПОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ПОБУТОВОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ В УМОВАХ ВИРОБНИЦТВА**

**Ткачук Надія, Сагайдак Галина, Пшенична Наталія**

*ДНЗ «Кропивницький професійний ліцей побутового  
обслуговування», м. Кропивницький, nadiya564076@gmail.com*

Відповідно до Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 30.04.2014 р. № 535 «Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів» однією з цілей підвищення кваліфікації педагогічних працівників є «ознайомлення із сучасним устаткуванням, обладнанням, технікою, прогресивними методами

організації праці, необхідними для здійснення якісної підготовки кваліфікованих робітників». Серед основних завдань підвищення кваліфікації є такі як «вивчення ... сучасного виробництва, ознайомлення з досягненнями науки, техніки і виробництва та перспективами їх розвитку; ознайомлення із специфікою умов, станом і тенденціями розвитку підприємств, організацій та установ» [1].

Вирішити перераховані питання допоможе такий вид підвищення кваліфікації як стажування. Стажування проводиться у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, визначених відповідними наказами МОН України [2, 3], а також в умовах виробництва згідно з наказом МОН України [4, 5].

ДНЗ «Кропивницький професійний ліцей побутового обслуговування» проводить підготовку робітників за професіями «Кравець», «Кравець; закрійник», «Кухар», «Кухар; кондитер» та «Флорист». Аналіз процесу організації стажування майстрів виробничого навчання на виробництві свідчить, що в умовах ринкової економіки виникли певні проблеми, особливо на швейних підприємствах та підприємствах харчування.

Так, при проходженні стажування на швейних підприємствах містав період планової економіки існували навчальні класи, в яких керівники стажування і передовики виробництва проводили для стажистів заняття з вивчення інновацій. На Кіровоградській швейній фабриці «Зорянка» (зараз – це ПрАТ «Швейна фабрика «Зорянка» м. Кропивницький) в 90-х роках такі заняття проводили навіть представники німецьких фірм-партнерів. Тепер майстри виробничого навчання змушені самостійно спостерігати за технологічними процесами і виявляти інновації в обробці вузлів, використанні нових матеріалів для розкрою деталей та їх з'єднання, за процесом експлуатації та обслуговування сучасного обладнання. Недостатня кількість майстрів виробничого навчання в ліцеї не дає можливості організувати їх стажування з відривом від роботи, а це створює певні проблеми при надбанні умінь і навичок, освоєнні сучасних технологічних процесів, особливо для кухарів та кондитерів, адже приготування страв розпочинається з моменту, коли поступило на них замовлення, а майстрові в цей час потрібно уже бути в навчальному закладі.

Майстри виробничого навчання з професії «Кондитер» мають теж проблему при проходженні стажування, яка полягає в тому, що в місті Кропивницький працюють тільки приватні кондитерські цехи, в тому числі в супермаркетах. А їх господарі, як правило, знаходяться в інших містах, тому немає можливості навіть укласти угоду про проходження стажування.

Спільними проблемами стажування на підприємствах обох галузей є «комерційна таємниця»: кухар і кондитер не мають доступу до кухні, не можуть ознайомитися з технологічними картками приготування стравта кондитерських виробів; кравцям і закрійникам технічна документація доступна, але фотографувати моделі одягу, їх вузли, найсучасніше обладнання з навчальною метою не дозволяється.

Частину названої низки проблем стажування в умовах виробництва майстрам виробничого навчання ліцею вдається розв'язати індивідуально. Але існує необхідність і виникає потреба у розв'язанні деяких проблем на державному рівні.

Педагог професійної школи – майстер виробничого навчання, був, є і назавжди залишиться центральною фігурою в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. І якщо він віддалений від техніко-технологічних змін у відповідній галузі економіки, його професійний розвиток буде на низькому рівні. Яким же буде рівень підготовки кваліфікованих робітників?

#### **Список використаних джерел:**

1. Наказ МОН України від 30.04.2014 р. № 535 «Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів».
2. Наказ МОН України від 23.10.2014 р. № 1199 «Про затвердження переліку професійно-технічних навчальних закладів для стажування майстрів виробничого навчання та викладачів спеціальних предметів ПТНЗ».
3. Наказ МОН України від 08.10.2015 р. № 1024 «Про доповнення Переліку професійно-технічних навчальних закладів, на базі яких може здійснюватись стажування майстрів виробничого навчання».
4. Наказ МОН України від 14.08.2009 р. № 749 «Про підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання ПТНЗ».
5. Наказ МОН України від 29.12.2009 р. № 1238 «Про внесення змін до Наказу МОН України від 14.08.2009 р. № 749 «Про підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання ПТНЗ»

## **РОЛЬ САМООСВИТИ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ШВЕЙНОГО НАПРЯМУ**

*Царьова Євеліна,*

*ДНЗ «Хмельницький центр професійно-технічної освіти сфери послуг»,  
м. Хмельницький, hplsр@i.ua*

Сьогодні одним із викликів постіндустріального суспільства є високі вимоги до майстрів виробничого навчання, до їх професіоналізму та прагнення до професійного розвитку. Адже саме від їх професійного розвитку, здатності поєднати професійні уміння робітників високої кваліфікації у певній галузі, технологічні знання відповідного виробництва і майстерність педагогічної діяльності, залежить рівень формування професійної мобільності високо компетентного кваліфікованого робітника для високотехнологічного виробництва.

Актуальність проблеми становлення особистості та професійного розвитку майстрів виробничого навчання системи професійної (професійно-технічної) освіти посилюється із прийняттям 05 вересня 2017 року Верховною Радою України Закону України «Про освіту». Відповідно до статті 59 «Професійний розвиток та підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» вищезазначеного законодавчого акта «Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, в яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації». Тому освітні заклади у рамках реалізацію нового Закону України «Про освіту» покликані створити належні умови для професійного розвитку майстрів виробничого навчання.

Основними перепонами у досягненні майстрами виробничого навчання закладів профтехосвіти належного рівня професійного зростання є відсутність в окремих із них педагогічної освіти, чим зумовлюються прогалини у їх педагогічній та методичній майстерності; постійна плинність кадрів через незадоволеність умовами праці та її оплатою; невисокий робітничий розряд майстрів-початківців, які поповнили ряди педагогів системи



П(ПТ)О із учнівської когорти. Такі складнощі заважають системі професійної освіти і навчання адекватно реагувати на виклики сьогодення, які полягають у необхідності підготовки у закладах професійно-технічної освіти кваліфікованих кадрів, які створюють рейтинг навчальному закладу як надавачеві якісних освітніх послуг, задовольняють у повному обсязі вимоги роботодавців і здатні працювати на благо і розквіт нашої держави.

Сформувати такого фахівця може тільки майстер виробничого навчання, який володіє передовими прийомами педагогічної і методичної майстерності. Тому сучасний заклад профтехосвіти потребує інноваційної особистості майстра виробничого навчання – провідника освітніх змін, транслятора сучасних умінь, навичок, передового виробничого досвіду.

Для подолання вищезазначених перепон та для сприяння професійному розвитку педагога у ДНЗ «Хмельницький центр ПТО сфери послуг» велика увага приділяється самоосвітній роботі майстрів виробничого навчання, роль якої є визначальною у професійному розвитку педагогів. Адже для досягнення інноваційного рівня педагогічної діяльності майстра виробничого навчання потрібно постійно вдосконалювати свої знання, підвищувати свою кваліфікацію, навчатися інноваційним технологіям. Щоб краще донести учням виробничі інновації з тієї чи іншої професії, специфіку підприємств сьогодення, майстри виробничого навчання постійно займаються самоосвітою, самовдосконаленням професійних знань, вмінь, навичок. Це сприяє покращенню якості підготовки кваліфікованих робітників, розширює їх кругозір, прищеплює любов і повагу до обраної професії.

Враховуючи те, що якість професійної підготовки кадрів у системі професійно-технічної освіти залежить від тих майстрів виробничого навчання, які власним прикладом демонструють своїм вихованцям застосування знань, умінь і навичок у конкретних виробничих ситуаціях, педагоги докладають чималих зусиль для удосконалення свого фахового рівня шляхом самоосвіти. Адже чим вищим буде професіоналізм майстра виробничого навчання, тим вищу якість професійної підготовки кадрів забезпечуватиме заклад професійної (професійно-технічної) освіти, тим більшими будуть шанси наших випускників на ринку праці.

Майстри виробничого навчання швейного профілю ДНЗ «Хмельницький центр ПТО сфери послуг» активно займаються самоосвітою. Результати своєї самоосвітньої роботи вони демонструють на авторських майстернях, семінарах, конференціях, педагогічних читаннях, брифінгах.

Результативність самоосвітньої діяльності майстрів виробничого навчання засвідчується також розробкою навчальних і методичних посібників, збірників контрольних-перевірочних завдань, тестових завдань, робочих зошитів, програмного забезпечення для тематичного обліку знань, лабораторних практикумів з основних предметів швейного профілю та перукарської справи. Навчальні посібники сприяють формуванню в учнів навичок самостійної пізнавальної діяльності, самоконтролю та є засобом керівництва їх пізнавальною діяльністю. У різних видах навчально-методичної літератури майстри виробничого навчання демонструють впровадження педагогічних інновацій.

Отже, у закладах професійної (професійно-технічної) освіти однією із важливих передумов забезпечення професійного розвитку майстрів виробничого навчання є самоосвітня діяльність.

#### **Список використаних джерел:**

1. Вознюк О. В. Інтегративний підхід до професійного розвитку особистості педагога в умовах цивілізаційних змін [Електронний ресурс] / О. В. Вознюк, О.А. Дубасенюк // Науковий часопис НПУ імені М. М. Драгоманова. – К., 2010. – Вип. 12 (22). – С. 17–20. – (Серія 16 “Творча особистість”). – Режим доступу : <http://eprints.zu.edu.ua/8418/1/>.
2. Мірошник С. І. Професійний розвиток педагога: сучасні підходи / С. І. Мірошник // Народна освіта. – 2016. – Випуск №2 (29). – Режим доступу : [www.narodnaosvita.kiev.ua/](http://www.narodnaosvita.kiev.ua/)
3. Самойленко Н. Ю. Розвиток методичної компетентності майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів: методичні рекомендації / Н. Ю. Самойленко. – Суми: Видавництво: ПП Вінниченко М.Д., ФОП Литовченко Є.Б., 2012. – 70 с.

## **СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ БАКАЛАВРІВ З БІЗНЕС-ЕКОНОМІКИ В КИТАЇ**

**Цицюра Ксенія,**

*Інститут професійно-технічної освіти НАПН України,  
м. Київ, ksenija.tsytsiura@gmail.com*

У часи економічних перетворень на шляху до повноцінних ринкових відносин Україна потребує висококваліфікованих економістів, які мають високий рівень підготовки для роботи як у вітчизняній, так і в міжнародній економіці. Процеси інтеграції світової спільноти, зокрема в галузі економіки, призводять до змін у вимогах, що висувуються до кваліфікаційної характеристики сучасного спеціаліста з бізнес-економіки. Враховуючи ці вимоги, такі якості, як високий професіоналізм, креативність, ініціативність у вирішенні нетрадиційних задач, здатність до самоосвіти, до налагодження ділових контактів з іноземними партнерами та кваліфікованої професійної діяльності в іншомовному середовищі [2] набувають особливого значення при підготовці майбутнього випускника вищого навчального закладу за спеціальністю «Бізнес-економіка».

Питання формування професійної компетентності спеціаліста з економіки знайшло висвітлення у наукових дослідженнях багатьох учених, а саме: філософсько-методологічного підходу (В. Андрущенко, Ю. Афанасьєв, В. Бондаренко, Г. Васянович, Д. Джола, О. Дубасенюк, І. Зязюн, В. Кремень, М. Михальченко, П. Саух); вивчення окремих видів професійної компетентності (М. Богатирьова, І. Воробйова, В. Сафонова, В. Топалова – соціокультурної компетенції; Р. Гришкова, Н. Ігнатенко, В. Калінін – формування іншомовної соціокультурної компетенції; В. Лівенцова – культури професійного спілкування майбутніх менеджерів), підготовки фахівців у економічному університеті (М. Артюшина, Л. Волкова, Н. Замкова, Г. Романова, О. Яцишин).

Модернізація української вищої освіти на засадах компетентнісного підходу є передумовою її інтеграції в світовий простір [1], саме тому дуже актуальним є аналіз особливостей процесу формування професійної компетентності майбутніх спеціалістів з бізнес-економіки та її компонентної структури за кордоном.

Суть професійної компетентності виражається в ступені зв'язку об'єктивного еталона професійної діяльності, відображеного в нормативних документах, з суб'єктивними можливостями особистості працівника [3]. У межах спеціальності «Бізнес-економіка» на рівень професійної компетентності суттєво впливають окремі компетенції чи компетентності, володіння якими може визначати конкурентоспроможність сучасного фахівця. Проаналізуємо їх на прикладі державного університету Jiaxing University (Цзясінський університет) в Китаї.

У Китаї вимоги до професійної компетентності фахівця спеціальності «Бізнес-економіка» визначено в освітньо-професійній програмі, що є стандартом вищої освіти. Така програма є основою для розроблення програм усіх навчальних дисциплін, що викладаються у закладах вищої освіти (ЗВО) Китаю. Вони містять структуру змісту дисциплін, що викладаються у ЗВО, в них встановлено обсяг навчального матеріалу для засвоєння студентами, визначено засоби діагностики рівня якості освітньо-професійної підготовки фахівця. Згідно з програмою [4], основними компетентностями та навичками, якими має оволодіти майбутній бакалавр з бізнес-економіки, є такі:

- мати міцну теоретичну підготовку в сфері міжнародної бізнес-економіки та торгівлі, а також навички роботи в офлайн / онлайн продажах, навички управління міжнародним бізнесом;
- вміти використовувати сучасні інформаційні технології Інтернету для управління міжнародними торговими підприємствами, розуміти способи виконання операцій та процедури транзакцій у міжнародній електронній комерції,
- оволодіти основними технологіями та навичками використання телефонних та комп'ютерних додатків електронної комерції та їх управління;
- уміти обробляти, аналізувати та приймати рішення на основі великих баз даних у питаннях глобальної торгівлі та управління міжнародним бізнесом;
- уміти проводити міжкультурні обміни та спілкуватися з питань управління бізнесом, організувати та координувати міжнародну бізнес-діяльність, формувати можливості самостійного розвитку для стратегічного планування;

– мати високий рівень володіння принаймні однією іноземною мовою (особливо англійською) в усній та писемній формах та знатися в особливостях міжнародного ділового етикету та навичках ведення переговорів;

– уміти шукативідповідні дані у спеціалізованих областях, а також мати стійку здатність до подальшого самонавчання.

Як бачимо, в підготовці сучасного спеціаліста з бізнес-економіки в Китаї особливо важливу роль відіграє вміння використовувати іноземну мову та технології Інтернету на високому рівні для здійснення економічної діяльності онлайн в китайських телефонних та комп'ютерних додатках, які є найбільш розвиненими у світі. Використання позитивного досвіду професійної підготовки майбутніх бакалаврів з бізнес-економіки Китаю може суттєво покращити сучасну економічну освіту в Україні.

#### **Список використаних джерел:**

1. Волкова Н.П. Сутність і компоненти компетентності майбутнього вчителя у здійсненні професійно-педагогічної комунікації // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: зб. наук. Праць / Ред. Т.І. Сущенко та ін. - К., Запоріжжя. - 2007. - Вип. 42. - С. 103-111.
2. Готлиб Р.А. Социальная востребованность знания иностранного языка / Р.А. Готлиб // Социол. исслед. - 2009. - № 2. - С. 122-127.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия / И.А. Зимняя. - М.: Исследоват. центр проблем качества подгот. специалистов, 2004. - 41 с.
4. Освітньо-професійна програма підготовки бакалаврів зі спеціальності «Бізнес економіка» // JiaxingUniversity, China. – 25 с.

## **МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ СТАЖУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

**Черняк Олександр,**

*ДНЗ «Сумське міжрегіональне вище професійне училище»,  
м. Суми, shumsum@meta.ua*

Сучасна українська система професійно-технічної освіти перебуває у стані змін, зумовлених низкою викликів, з якими раніше

їй не доводилося стикатися: глобалізацією, що спонукає до жорсткої конкуренції за ресурси; інформатизацією суспільства, що спричиняє швидкі темпи діяльності та розвитку; демографічними змінами, що вимагають швидкої адаптації до діяльності в нових демографічних та соціальних реаліях.

Ці зміни виражаються, зокрема, у розробленні професійних стандартів на основі компетенцій, виробленні програм щодо децентралізації управління професійною освітою, оновленні матеріально-технічного ресурсу закладів освіти, налагодженні співпраці з роботодавцями, появою нових технологій та навіть нових професій.

Третє тисячоліття називають суспільством знань і високих технологій, інформація у такому суспільстві стає першочерговою потребою, продуктом людської діяльності, джерелом знань. Але інформація має бути не задля інформації, а для вирішення проблем, отримання знань, тому важливо вміти аналізувати і перетворювати її. Тільки за умови швидкого отримання якісної інформації людина зможе постійно бути в курсі усіх інновацій, своєчасно, відповідально приймати рішення, підтримувати свій культурний і професійний рівень. А вже в умовах постійного оновлення технологій неможливо навчитися всьому один раз на все життя, кожному необхідно навчатися безперервно. Яким чином майстру виробничого навчання, викладачу спеціальних технологій опанувати нові технології, змінити підхід до навчання, підвищити свою компетентність?

Звісно, система підвищення кваліфікації викладачів передбачає різні форми: відвідування курсів (раз в 5 років), стажування, участь у методичній та експериментально-дослідній діяльності, самоосвіта.

На сьогоднішній день педагогам пропонуються різноманітні послуги з підвищення кваліфікації: у закладах освіти – очне навчання, очно-заочне навчання, заочне навчання на курсах підвищення кваліфікації, семінари тощо.

Важливим аспектом набуття певних компетенцій є стажування. Стажування майстрів виробничого навчання, педагогів професійного навчання є обов'язковою і невід'ємною частиною підвищення кваліфікації, що проводиться з відривом чи без відриву від виробництва у разі необхідності, але не рідше одного разу на п'ять років.

Питання стажування педагогічних працівників професійної освіти наданий час мало вивчене як вітчизняними науково-педагогічними та педагогічними працівниками, так і зарубіжними. Є лише окремі наукові статті, в яких увага зосереджується на важливості стажування педагогів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, на інноваційному виробничому і педагогічному досвіді [4, 5, 7].

Міністерство освіти і науки України затвердило Порядок підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів (наказ МОН України від 30.04.2014 № 535), в якому у п.7, п.13. тап.21 розкриваються загальні питання стажування [1].

Працівниками Науково-методичного центру професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Сумській області на допомогу закладам освіти розроблено орієнтовні методичні рекомендації щодо запровадження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти [6]. У методичних рекомендаціях чітко дано визначення підвищення кваліфікації, детально описано завдання, мету, принципи, форми, види та зміст підвищення кваліфікації. Більш детальніше у цьому документі говориться про стажування як одну з форм підвищення кваліфікації та зазначається, що стажування поділяється на: стажування з педагогічної складової діяльності педагога та стажування в умовах виробництва.

Стажування є одним із видів підвищення кваліфікації. Стажування передбачає набуття педагогом практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді шляхом вивчення й опанування новітніх виробничих і педагогічних технологій, сучасної техніки, обладнання, прогресивних методів організації праці, засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного педагогічного і виробничого досвіду з метою забезпечення якісної підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, випереджувального засвоєння новітніх виробничих процесів відповідно до державних стандартів ПТО та регіональних потреб ринку праці.

Трудове законодавство визначає стажування як навчання на виробництві. Стажування передбачає засвоєння кращого

вітчизняного тазарубіжного досвіду, набуття практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня.

Стажування педагогічних працівників є чи не найбільш складною проблемою в підвищенні кваліфікації, оскільки на цей час виробництво та економіка держави зазнали певних трансформаційних змін, пов'язаних з формою власності підприємств, несформованістю культури соціального партнерства, взаємодії бізнесу і освіти.

З метою розв'язання проблем стажування майстрів виробничого навчання та викладачів спеціальних дисциплін, по всій Україні було зібрано пропозиції від закладів професійної (професійно-технічної) освіти про можливість здійснення підвищення кваліфікації для педагогів. На основі зібраних пропозицій наказом МОН України від 23.10.2014 №1199 затверджено перелік професійно-технічних навчальних закладів для стажування майстрів виробничого навчання та викладачів спеціальних предметів. Цей перелік доповнився ще вісьмома навчальними закладами згідно з наказом МОН України від 08.10.2015 №1024 «Продоповнення Переліку професійно-технічних навчальних закладів, на базі яких може здійснюватись стажування майстрів виробничого навчання».

Педагоги професійно-технічної освіти можуть проходити стажування на базі діючих підприємств регіону, у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, визначених Міністерством освіти і науки України, на базі яких може здійснюватись стажування майстрів виробничого навчання, педагогів професійного навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки закладів професійної (професійно-технічної) освіти та за кордоном.

Мета проходження стажування для майстрів виробничого навчання передбачає підтвердження (підвищення) робітничого розряду, опанування новітніми технологіями. Викладачі професійно-теоретичної підготовки проходять стажування з метою ознайомлення з новими виробничими технологіями та опанування новітніх технологій.

Проходження стажування особливо майстрами виробничого навчання викладачами професійно-теоретичної підготовки є



обов'язковим. Головна мета стажування – це знання виробництва на сучасному етапі розвитку для навчання сучасного, мобільного, конкурентоспроможного висококваліфікованого робітника.

#### **Список використаних джерел:**

1. Арич Н.В. Розробка програм стажування педагогів професійно-технічних навчальних закладів з опанування новітніх виробничих технологій: методичні поради // Педагогічний досвід у професійно-технічній освіті. – 2009. – Червень.

2. Мирончук Н.М. Стажування як форма підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників // Андрагогічний вісник. – 2013. – №4. – С. 64-69.

3. Шевчук Л.І. Курсове підвищення кваліфікації керівних і педагогічних працівників ПТНЗ // «Професійно-технічна освіта», №1, 2013.

4. Наказ МОН України від 30.04.2014 № 535 «Про затвердження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів».

5. Орієнтовні методичні рекомендації щодо запровадження Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів // Науково-методичний вісник «Професійна освіта». – 2014. – №1-2 (42-43).

6. Наказ МОН України від 23.10.2014 №1199 «Про затвердження переліку професійно-технічних навчальних закладів для стажування майстрів виробничого навчання та викладачів спеціальних предметів ПТНЗ».

7. Наказ МОН України від 08.10.2015 № 1024 «Про доповнення Переліку професійно-технічних навчальних закладів, на базі яких може здійснюватись стажування майстрів виробничого навчання».

## **ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙСТРА ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ**

**Чупир Тетяна,**

*Маріупольське вище металургійне професійне училище,  
м. Маріуполь, chupyr.tatyana@gmail.com*

Створення в Україні сучасної високоефективної системи освіти є однією з найважливіших умов конкурентоздатності держави на світовому ринку. У цьому питанні велика роль має бути відведена саме професійній освіті, метою якої є модернізація системи відповідно до запитів суспільства і промислово-інноваційного розвитку економіки, інтеграції держави в світовий освітній простір.

В умовах реформування освіти актуальними стають питання, пов'язані з професійним розвитком майстрів виробничого навчання. Щоб допомогти професійно-педагогічному зростанню майстра виробничого навчання, недостатньо створити систему його професійного розвитку на всіх рівнях. Удосконалення якості та ефективності педагогічної освіти потрібно вбачати у нових підходах до освітнього процесу – виходу за межі традиційних інституцій та ієрархій, пошуку нових можливостей, які надає відкрита освіта.

Проблема індивідуалізації професійного розвитку майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О є одночасно досить актуальною й складною для вирішення. Професійний розвиток передбачає набуття формального (наприклад, участь у семінарах, професійних нарадах тощо) та інформального (читання, публікації тощо) досвіду, аналізуючи який ураховується зміст професійного розвитку, його операційний компонент і контекст, у якому він реалізується [1, с. 47]. Такий підхід визначає професійний розвиток майстра виробничого навчання як зростання, що виникає в процесі руху педагога згідно з циклом розвитку кар'єри. Індивідуалізація професійного розвитку взагалі є комплексом видів діяльності, що здійснюється на систематичній основі й охоплює початкову підготовку (у навчальному закладі як учня), програми введення в професію, післядипломну підготовку, неперервний професійний розвиток в умовах ПТНЗ [2, с. 168].

Такі види діяльності розвивають особистісні вміння й навички, знання, майстерність та інші характеристики майстра. Отже, індивідуалізація професійного розвитку майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О розглядається як неперервний процес, що охоплює три складові: початкову підготовку, введення в професію та постійне удосконалення особистісних, соціальних і професійних компетентностей педагога й відповідає кар'єрному розвитку.

У своїй професійній діяльності, працюючи над проблемою: «Формування професійних компетентностей учнів шляхом використання сучасних педагогічних технологій», ми усвідомлюємо той факт, що майстер виробничого навчання повинен бути на крок попереду своїх учнів. Цьому сприяє і самоосвіта, а також навчання на курсах післядипломної освіти за програмою «Інтел» – навчання для майбутнього.

Самоосвіта – це процес свідомої самостійної пізнавальної діяльності, який здійснюється добровільно, планується, керується самим майстром виробничого навчання, а також – це самостійно надбані знання з урахуванням особистих інтересів і об'єктивних потреб закладу освіти. Володіючи сучасними освітніми технологіями, методичними прийомами, педагогічними засобами ми постійно приймаємо активну участь у заходах, конкурсах, семінарах, конференціях, проводимо позаурочну роботу, публікуємо матеріали у журналах: «Відкритий урок: розробки, технології, досвід»; «Профтехосвіта»; у збірниках матеріалів обласних науково-практичних конференцій педпрацівників ЗП(ПТ)О; у збірниках регіональних науково-практичних конференцій; проходимо стажування на підприємствах ресторанно-готельного бізнесу, один раз у п'ять років проходимо курси підвищення кваліфікації робітничих кадрів, розробляємо методичні посібники, наприклад: «Корисні поради з технології приготування страв»; електронні підручники з предмета «Гігієна та санітарія виробництва» з професії «Кухар»; працюємо з творчою групою викладачів над розробкою збірника лабораторно-практичних робіт з професії «Кондитер» 3-4-5-го розряду. У рамках роботи регіональної секції педпрацівників торгово-кулінарного профілю, ми систематично проводимо майстер-класи з професії «Кухар», «Офіціант» та розповсюджуємо свій досвід серед колег.

Організація професійного розвитку майстрів виробничого навчання в умовах системи неперервної педагогічної освіти ґрунтується на принципах науковості, гуманізації, демократизації, єдності, комплексності, диференціації, інтеграції, неперервності, модульності, індивідуалізації. Індивідуалізація професійного розвитку майстра виробничого навчання орієнтує на:

- 1) унікальність професійного образу педагога-майстра;
- 2) розширення можливостей особистісного та професійного самовизначення;
- 3) творче самовираження майстра [3]

При організації освітнього процесу на курсах підвищення кваліфікації на основі індивідуалізації більш ефективно вирішується комплекс взаємопов'язаних завдань професійного розвитку майстра виробничого навчання [4, с. 59]: індивідуалізація повинна враховувати вже наявні індивідуальні особливості майстра виробничого навчання; враховуються різноманітні

психофізіологічні і психологічні властивості слухача (особливості мислення, уяви, пам'яті, уваги тощо), що мають вплив на рівень його професійної діяльності; подальшого розвитку набувають загальні та спеціальні здібності педагога, які необхідні для подальшої професійної діяльності; посилюється мотивація навчальної та професійної діяльності; формується індивідуальний стиль педагогічної діяльності; розвивається пізнавальна активність і самостійність; озброює майстра виробничого навчання системою індивідуальноприйнятних прийомів організації педагогічної взаємодії з дитиною і колективом учнів, колегами, батьками; розвивається потреба і здатність регулювати своє особистіснопрофесійне зростання; підвищується рівень знань, умінь і навичок не тільки з психологопедагогічних дисциплін, а й з педагогіки і психології індивідуального розвитку.

Суть підходу індивідуалізації професійного розвитку майстра виробничого навчання можна відобразити в наступних положеннях:

1. Підвищення педагогічної кваліфікації майстра виробничого навчання пов'язано зі становленням фахівців різного рівня професійної кваліфікації. В рамках певної програми відбувається зміна найближчих завдань і окремих сторін змісту навчальної роботи, варіювання методів і організаційних форм з урахуванням особистості слухача курсів з метою створення умов для розвитку індивідуально-професійного потенціалу, що забезпечується зовнішньою індивідуалізацією.

2. Основним механізмом занурення майстра виробничого навчання до педагогічної професії є рефлексія, яка безпосередньо пов'язана з внутрішньою складовою індивідуалізації.

3. На основі взаємозв'язку зовнішньої і внутрішньої складових індивідуалізації відбувається подальший розвиток індивідуальності слухача, закладаються можливості індивідуалізації професійного розвитку, основи індивідуального стилю педагогічної діяльності.

Суть підходу полягає у побудові системи індивідуалізації професійного розвитку майстрів виробничого навчання на курсах підвищення кваліфікації на основі взаємозв'язку зовнішньої і внутрішньої індивідуалізації для знаходження оптимального шляху досягнення цілей підготовки кожним слухачем засобами інформаційних технологій, реалізації його індивідуально-професійного потенціалу.

### Список використаних джерел:

1. Анисимов О.С. Акмеологическая парадигма. М., 2007. — 762с;
2. Войцехівський М. Ф. Розвиток професійної компетентності педагога в умовах інноваційних змін у системі післядипломної педагогічної освіти. Інноваційна діяльність педагога в умовах реформування шкільної освіти: матеріали Всеукраїнської наук.-практ. інтернет-конференції (20–23 квітня 2015 р.). URL: <http://conf.kubg.edu.ua/index.php/courses/idpurso/index#>. WBYanNKLTV;
3. Коваль Л. Є. Професійна освіта. – № 1 (178) 2018 ISSN 2522-9729 (online);
4. Герасимов Б. Н. Управление качеством: Учебное пособие / Б. Н. Герасимов, Ю. В. Чуриков. Издательство: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2011. – с. 304;
5. Жигло О. О. Критерії професійного зростання викладача ВНЗ. Проблеми формування ціннісних орієнтирів професійної діяльності: зб. наук. пр. – Харків: Стиль-Издат, 2005. С. 79–85.
6. Пехота О. М. Індивідуальність учителя: теорія та практика / Пехота О. М. – Миколаїв: ТОВ «Фірма «Іліон», 2010. – 272 с.

## ЗАСТОСУВАННЯ АКМЕТЕХНОЛОГІЙ У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ

Шамралуk Олена,

*Науково-методичний центр професійно-технічної освіти та підвищення  
кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій обл.,  
м. Хмельницький, shol\_nmc@ukr.net*

Сучасні соціоекономічні умови вимагають від майстра виробничого навчання високого рівня технологічної культури, пов'язаної зі здатністю до саморозвитку, вибудовування індивідуальної траєкторії професійного і життєвого розвитку, ефективної комунікації, самостійного і відповідального прийняття рішень. У цьому сенсі об'єктивною необхідністю є застосування в процесі підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання освітніх технологій, побудованих на інноваційних принципах освіти дорослих та спрямованих на подальше особистісне самовизначення і самореалізацію педагога ЗП(ПТ)О.

Зокрема, актуалізується проблема організації освітнього процесу в системі курсового підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання на основі акмеологічних технологій –

сукупності засобів, спрямованих на розкриття внутрішнього потенціалу особистості, розвитку властивостей і якостей, що сприяють досягненню високого рівня особистісно-професійного розвитку й професіоналізму [5].

Акмеологічні технології самопізнання, саморозвитку і самореалізації, за допомогою яких педагогічний працівник розвивається як суб'єкт професійно-педагогічної діяльності, складають технологічну основу його позитивно-гармонійної Я-концепції, що включає «Я-образ», «Я-вчинок», «Я-ставлення», «Я-настанову». Разом з цим, необхідність застосування акмеологічних технологій також пов'язана з тим, що кожна людина має навчитися перетворювати власні особистісні й діяльнісні ресурси на засіб оптимізації саморозвитку і самозмін [4].

Як засвідчує практика роботи, найбільш ефективними акметехнологіями щодо професійного розвитку майстрів виробничого навчання є такі: кейс-технологія, технологія науково-методичного супроводу, проектна технологія, технологія портфоліо, коучинг-технологія, технологія педагогічної майстерні, тренінгова технологія. Зокрема, інноваційною акметехнологією є технологія «кейс-стаді» – аналіз ситуацій; групове або індивідуальне навчання з використанням конкретної ситуації, взятої з реального життя, завдяки розв'язанню якої слухачі набувають знань і умінь, а також формуються навички роботи в команді [2]. Застосування кейс-технології стимулює індивідуальну активність педагогів, формує позитивну мотивацію до навчання, зменшує пасивність і невпевненість у собі, забезпечує високу ефективність навчання, формує певні особистісні якості і компетентності,

Науково-методичний супровід – це технологія процесу безперервної професійної взаємодії суб'єктів педагогічної діяльності щодо професійного розвитку або з метою розробки, обґрунтування, практичного впровадження, апробації інноваційних підходів до вирішення актуальних проблем освіти [5]. У системі підвищення кваліфікації до такої взаємодії залучаються майстри виробничого навчання ЗП(ПТ)О, викладачі закладів післядипломної освіти, методисти НМЦ ПТО, керівники і педпрацівники ЗП(ПТ)О, фахівці-виробничники, науковці, громадські діячі та ін.

Проектна технологія розглядається як спосіб організації самостійної діяльності здобувачів, спрямованої на вирішення

завдань проекту і досягнення освітнього результату за певний проміжок часу, що інтегрує в собі проблемний підхід, групові методи, рефлексивні, презентативні, дослідницькі та інші методики [5]. Означена технологія сприяє розвитку творчого потенціалу педагогів, вдосконаленню їх методичної, аналітичної, інформаційної, рефлексивної, комунікативної компетентності.

Однією із сучасних технологій професійного розвитку педагога виступає портфоліо – технологія, в основі якої використовується метод автентичного оцінювання результатів освітньої та професійної діяльності [3]. Застосування цієї технології дає змогу педагогу відійти від формального накопичення матеріалів, формує вміння планувати свій розвиток, аналізувати власну діяльність.

Педагогічний коучинг розглядається як система принципів і прийомів, що сприяють розвитку потенціалу особистості та групі спільно працюючих людей (команди, організації) та забезпечують максимальне розкриття та ефективну реалізацію цього потенціалу [5]. При застосуванні технології педагогічного коучингу кожен педагог має навчитися самостійно планувати професійний розвиток з урахуванням власних здібностей, якостей і потенційних можливостей, потреб і запитів; вести самостійно-творчий пошук професійно значущої інформації; використовувати власний досвід (соціальний, професійний, особистісний) в якості джерела навчання; бути зорієнтований на досягнення стану «акме».

Технологія педагогічної майстерні (воркшоп) передбачає організацію освітнього процесу у форматі інтенсивних навчальних заходів, під час якого учасники навчаються завдяки власній активності, а теоретичні відомості – мінімалістичні і відіграють незначну роль [5]. У центрі уваги – самостійне навчання учасників і активна взаємодія.

Тренінг як педагогічна технологія – це впорядкована і структурована сукупність активних методів групової роботи, логічно і тематично підібраних відповідно до поставленої мети, які забезпечують досягнення заздалегідь запланованих і коректно діагностованих результатів для педагога, групи і закладу в процесі групової динаміки [1]. Переваги тренінгових методів навчання полягають у максимальному наближенні навчального заняття до реальних ситуацій, активізації суб'єктів навчання, ефективному навчанні в короткі терміни.

Отже, набуваючи за допомогою акмеологічних технологій усвідомлену активну роль, майстер виробничого навчання стає здатним самотійно впливати на зовнішні умови соціокультурного середовища, життєві та професійні цілі, систему очікувань і прогнозів щодо майбутнього, оцінювати їх досягнення і тим самим впливати на власну стратегію розвитку та самореалізації.

#### **Список використаних джерел:**

1. Григорьев Д. А. Бизнес-тренинг: как это делается [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://marketing.wikireading.ru/3134>
2. Кейс-метод и технология портфолио в профессиональном образовании [Текст]: методические рекомендации / авт.-сост. Н. В. Павельева; под общ.ред. Т. С. Паниной. – Кемерово: Изд-во ГОУ "КРИПО", 2007. – 80 с.
3. Копылова С. А. Портфолио как средство мониторинга профессионального развития педагога [Текст] / С. А. Копылова // Практика административной работы в школе. – 2006. – № 7. – С. 31-32.
4. Сидоренко В. В. Акмеологічні технології в освіті дорослих / В. В. Сидоренко // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16 : Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики. - 2016. – Вип. 26. – С. 38-42. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu\\_016\\_2016\\_26\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_016_2016_26_11)
5. Технології професійного розвитку педагогів: методичний поради́ник / Упорядники: Тамара Михайлівна Сорочан, Марина Іванівна Скрипник; навч.-метод. посіб.; Держ. вищ. навч. зал. «Ун-т менедж. освіти». – К., 2016. – 231 с.

## **РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ У ТЕРНОПІЛЬСЬКОМУ ВИЩОМУ ПРОФЕСІЙНОМУ УЧИЛИЩІ № 4 ІМ. М. ПАРАЦУКА**

**Юзвін Ігор,**

*Тернопільське вище професійне училище №4 ім.М. Парацука,  
м. Тернопіль, h.bondarsk@gmail.com*

Професійна діяльність майстра виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) – це складне інтегральне утворення, що поєднує два компоненти: працю педагогічну та виробничо-технічну. При цьому професійна складова передбачає роботу спеціаліста у відповідній галузі



виробництва в якості організатора, а педагогічна – роботу з організації та здійснення навчально-виховного процесу в ЗП(ПТ)О. Цей взаємозв'язок і зумовлює специфіку професійної діяльності майстра виробничого навчання. Таким чином, підготовку висококваліфікованих, конкурентоздатних на ринку праці робітників можуть забезпечити майстри виробничого навчання, які володіють методикою професійного навчання, сучасними організаційно-педагогічними формами навчання, впроваджують інформаційно-комунікаційні технології в навчально-виробничий процес і разом з цим досконало знають техніку і технологію, науково-технологічні досягнення у відповідній галузі виробництва, її економіку, інфраструктуру підприємств регіону та їх перспективи, обізнані із законами ринку та вимогами роботодавців до особистих якостей працівника. Вищезазначене вимагає від майстра виробничого навчання високого рівня технологічної культури, професійної майстерності.

Сучасний майстер виробничого навчання зобов'язаний бути обізнаним з новітніми педагогічними технологіями, допомагати учням у їхньому професійному становленні, вміти створити атмосферу співпраці та партнерських відносин. Він повинен розвивати в учнів їхні індивідуальні можливості і здібності, враховувати їхню думку, залучати до вирішення складних питань, постійно вчитися та самовдосконалюватися. Процес навчання – це співпраця учнів з майстром виробничого навчання. Роль майстра виробничого навчання є особливою. На уроках він показує учням виробничі прийоми, які формують в них точні і конкретні способи виконання трудових дій; учні оволодівають сучасними засобами виконання робіт, засвоюють професійні знання та вміння під час виконання виробничих завдань. Під впливом майстра виробничого навчання в учнів виробляється професійна самостійність, розширюється виробничо-технологічний світогляд, розвивається творче мислення.

Проте в роботі сучасних молодих майстрів ще недостатній рівень знань та педагогічного досвіду. Вони не завжди вміють допомагати учням зорієнтуватись у потоці інформації, оволодіти певними практичними навиками в процесі здобуття професійних знань. У них виникають труднощі під час вирішення завдань, ситуацій, розробки інструкцій до виконання лабораторних робіт,

формулювання питань для самоконтролю та самоперевірки.

Практика доводить, що сучасний майстер виробничого навчання повинен мати комунікативні навички, уміння адаптуватися, брати на себе відповідальність, виявляти ініціативу, вміти приймати адекватні рішення.

Сучасні ЗП(ПТ)О для якісної підготовки конкурентоздатних кваліфікованих робітників потребують не просто майстра виробничого навчання. Це повинен бути фахівець, здатний виконувати посадові обов'язки викладача професійно-практичного навчання та професійно-теоретичної підготовки. Тільки в такому інтегруванні перспектива і логіка побудови освітнього процесу. На наш погляд, модель підготовки майстра виробничого навчання потребує суттєвого доопрацювання. По-перше, такий фахівець повинен повністю засвоїти зміст освіти. Вивчення проблеми свідчить, що тільки випускники ЗП(ПТ)О, зорієнтовані в подальшому на роботу в системі ПТО, справді прагнуть навчитися, і цей мотив у них зберігається до випуску. Найкраще адаптуються до умов професійної діяльності ті молоді фахівці, які закінчили ЗП(ПТ)О. Вирішення проблеми підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання вбачаємо в післядипломній освіті. Інженер повинен мати змогу отримати другу вищу педагогічну освіту за спеціальністю: «Педагог професійного навчання», до того ж з чітким формулюванням кваліфікації: «Педагог-кравець», «Педагог-кухар», «Педагог-столяр», «Педагог-зварник» і та ін. Такі фахівці наблизатимуться до реальних потреб ЗП(ПТ)О, оскільки значна їх частина є колишніми випускниками цих закладів і знають цю систему зсередини.

На сучасному етапі розвитку інформаційних технологій саме майстри виробничого навчання забезпечують формування та розвиток в учнів відповідних професійних умінь і навичок. Одним з основних шляхів підвищення фахової компетентності майстрів виробничого навчання щодо опанування новітніми виробничими технологіями, навичками роботи на сучасній техніці є організація проходження стажування.

Проблема стажування майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О полягає в наявності низки проблем щодо підвищення їх фахової компетентності, а саме: фінансова неспроможність ЗП(ПТ)О оновлювати власну матеріально-технічну базу

дороговартісною технікою, небажання роботодавців надавати робочі місця для проходження стажування майстрів виробничого навчання, відсутність системної взаємодії між освітою та бізнесом. Організація стажування потребує системної та цілеспрямованої роботи. Зокрема, ЗП(ПТ)О повинен формувати перелік підприємств, організацій, установ, на базі яких педагоги зможуть проходити стажування.

Освіта і наука є однією з найважливіших сфер людської діяльності. Одним із особливо пріоритетних завдань держави є підготовка кваліфікованих вчителів, здатних творчо мислити та працювати, професійно розвиватися, освоювати і впроваджувати інформаційні технології, які є конкурентоспроможними на ринку праці. Так, у зарубіжних країнах ефективно розвиваються науково-дослідні інститути з вивчення і дослідження проблем підготовки вчителя: Інститут теорії та методики підготовки вчителів (Німеччина), Інститут освіти вчителів (Польща), Інститут вивчення особистості педагога (Чехія) та інші.

У системі педагогічної освіти Англії педагогічна практика студентів є одним з аспектів професійної підготовки вчителя. На практику відводиться багато часу, вона ретельно готується, планується послідовність її етапів, велика увага приділяється шкільним учителям, які керують педагогічною практикою.

Натомість у вітчизняних закладах вищої освіти педагогічна практика проводиться, як правило, на 4 та 5 курсах навчання тривалістю від 2 до 8 тижнів на рік, що є найкоротшою порівняно з іншими країнами.

#### **Список використаних джерел:**

1. Шамралюк О. Технологічна культура майстра виробничого навчання: сутність і стан дослідження. [Електронний ресурс] : Режим доступу: [http://lib.iitta.gov.ua/705766/1/25\\_16\\_tmno\\_9\\_shamraluk\\_25.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/705766/1/25_16_tmno_9_shamraluk_25.pdf)
2. Замкевич Б. Системологія і корпоративне усвідомлення якості освіти. [Електронний ресурс] : Режим доступу: [http://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/1070/1/systemology\\_corp.pdf](http://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/1070/1/systemology_corp.pdf)
3. Ковальчук В. Професійний розвиток учителів: зарубіжний досвід. [Електронний ресурс] : Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/porivnyalna-pedagogika/485-profesijnij-rozvitok-uchiteliv-zarubizhnij-dosvid>

**РЕКОМЕНДАЦІЇ**  
**ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ ВЕБ-КОНФЕРЕНЦІЇ**  
**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО**  
**РОЗВИТКУ МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ**  
**ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ)**  
**ОСВІТИ»**  
*(м. Київ, 20 травня 2019 року)*

20 травня 2019 року відбулася Всеукраїнська веб-конференція «Актуальні проблеми професійного розвитку майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти», організована лабораторією дистанційного професійного навчання Інституту з метою пошуку шляхів вдосконалення системи підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання, обміну сучасним досвідом впровадження педагогічних інновацій, реалізації особистісно-орієнтованого навчання; удосконалення професійної, психолого-педагогічної та комунікативної компетентності. Обговорювались також питання професійно-педагогічної діяльності майстрів виробничого навчання в контексті динамічних техніко-технологічних змін у галузях економіки; перспектив розвитку професійної компетентності майстрів виробничого навчання; стану організації стажування майстрів виробничого навчання в умовах виробництва; використання зарубіжного досвіду професійного розвитку педагогів професійної школи та ін.

В обговоренні актуальних проблем та визначенні пріоритетних напрямів професійного розвитку майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти взяли участь близько 70 наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників наукових установ та закладів освіти України із 11 областей (Вінницької, Донецької, Дніпропетровської, Київської, Луганської, Миколаївської, Сумської, Тернопільської, Харківської, Хмельницької, Чернівецької областей). Спікерами виступили співробітники Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти», директори та методисти навчально-методичних, навчально-наукових центрів професійно-технічної освіти, майстри виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

За результатами обговорення теоретичних і практичних аспектів професійного розвитку майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти, реалізація яких сприятиме урізноманітненню форм професійного вдосконалення, задоволенню індивідуальних освітньо-професійних потреб педагогічних працівників, підвищенню ефективності професійної підготовки кваліфікованих робітників у професійних (професійно-технічних) навчальних закладах:

1. На загальнодержавному рівні активно реалізовувати Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 р., Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду на період до 2020 р., в яких наголошується на необхідності формування та впровадження інформаційного освітнього середовища в системі професійної (професійно-технічної) освіти; створення інформаційної системи методичної підтримки педагогічних працівників та ін.

2. Продовжити наукові дослідження, спрямовані на науково-методичне обґрунтування методичної системи розвитку професійної компетентності майстрів виробничого навчання закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

3. Сприяти розвитку у педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти методичної, цифрової, психологічної культури, що забезпечить підвищення якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.

4. Продовжити практику організації обговорення актуальних питань професійного розвитку педагогічних працівників та їх навчання, зокрема на базі системи дистанційного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (<http://e-learning.org.ua/>), а також залучати до обговорення міжнародних учасників.

7. Продовжити взаємодію Інституту професійно-технічної освіти НАПН України з Департаментом професійної освіти МОН України, вищими навчальними закладами, науковими установами НАПН України, навчально (науково)-методичними центрами (кабінетами) професійно-технічної освіти, професійно-технічними навчальними закладами, навчальними підрозділами підприємств, громадськими організаціями тощо.

8. Використовувати досвід розвитку професійних

компетентностей інших закладів освіти, зокрема: Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Сумській області; Навчально-методичного центру Дніпропетровської області; Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка; Тернопільського вищого професійного училища №4 імені Михайла Паращука; Відокремленого підрозділу «Регіонального центру професійної освіти Луганського національного університету імені Тараса Шевченка»; ДПТНЗ «Червоноградський професійний гірничо-будівельного ліцей»; ДНЗ «Сєверодонецький професійний будівельний ліцей»; Державного навчального закладу «Уманський професійний аграрний ліцей»; Державного навчального закладу "Хмельницький центр професійно-технічної освіти сфери послуг"; ДПТНЗ «Дніпропетровський центр професійно-технічної освіти»; Державного навчального закладу "Хмельницький центр професійно-технічної освіти сфери послуг".

## **ДЛЯ НОТАТОК**

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України

Збірник матеріалів

Всеукраїнська web-конференція

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ  
МАЙСТРІВ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ ЗАКЛАДІВ  
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

Літературний редактор – С. Г. Кравець  
Комп'ютерна верстка – Л. А. Майборода