

ISSN 2223-5752

# Науковий вісник

ІНСТИТУТУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ НАПН УКРАЇНИ.  
ПРОФЕСІЙНА ПЕДАГОГІКА

**№ 09'2015**

**Заснований**

*07 квітня 2011 року*

**Засновник**

*Інститут професійно-технічної освіти НАПН України*

**Головний редактор**

*Валентина Радкевич*

**Видається 2 рази на рік**

**Зареєстровано** *Міністерством юстиції України*

**Свідоцтво про державну реєстрацію** *друкованого засобу масової інформації серія КВ № 17626-6476Р*

**Рекомендовано до друку**

*Вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України (протокол № 2 від 23.02.2015 р.)*

**Рецензування статей**

*здійснено членами редакційної колегії*

**Адреса редакції:**

*03045, м. Київ,  
Чапаєвське шосе, 98-а  
Інститут професійно-технічної освіти НАПН України  
тел/факс (044) 259-45-53,  
252-71-75*

*E-mail: [ipto\\_info@ukr.net](mailto:ipto_info@ukr.net)*

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

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



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

© **Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2015**

**УДК 377(082)**

## **ББК 74.56 я43**

### **Н 34**

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

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

## **Голова редакційної колегії**

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

## **Редакційна колегія**

**Марина Артюшина** (доктор педагогічних наук, професор, заступник директора з науково-експериментальної роботи ІПТО НАПН України), **Марк Вайнтрауб** (доктор педагогічних наук, завідувач лабораторії ІПТО НАПН України), **Андрій Гуржій** (доктор технічних наук, професор, віце-президент НАПН України, дійсний член НАПН України), **Галина Єльнікова** (доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Валентина Лозовецька** (доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Неля Ничкало** (доктор педагогічних наук, професор, академік-секретар Відділення професійної освіти і освіти дорослих НАПН України, дійсний член НАПН України), **Валерій Орлов** (доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Лариса Петренко** (доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, вчений секретар ІПТО НАПН України), **Людмила Пуховська** (доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Ганна Романова** (доктор педагогічних наук, професор, завідувач лабораторії ІПТО НАПН України (відповідальний секретар), **Валентина Свистун** (доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник ІПТО НАПН України), **Любов Карташова** (доктор педагогічних наук, професор, завідувач лабораторії ІПТО НАПН України), **Василь Ягупов** (доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник ІПТО НАПН України).

## **Міжнародна редакційна колегія**

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

**Відповідальний редактор**

**Лідія Гуменна**

Н 34 **Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка** : зб. наук. праць : Вип. 9 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України ; [Ред. кол.: **В. О. Радкевич** (голова) та ін.]. – К. : ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015. – 128 с. – Бібліогр. в кінці ст.

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

**ISSN 2223-5752**

© Інститут професійно-технічної  
освіти НАПН України, 2015

**Розділ I**

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

<i>Valentyna Radkevich</i> MANAGEMENT OF THE PERSONNEL'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT AT INNOVATIVELY ACTIVE ENTERPRISES.....	5
<i>Галина Єльнікова</i> ЗАКОНОМІРНОСТІ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ.....	12
<i>Марія Михнюк</i> НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН БУДІВЕЛЬНОГО ПРОФІЛЮ.....	20
<i>Валерій Орлов</i> АКСІОГЕНЕЗ УЯВЛЕНЬ УЧНІВ ПТНЗ ПРО ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ .....	27
<i>Валентина Свистун</i> МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	35

**Розділ II**

**МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ  
КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

<i>Mark Weintraub</i> MODERNIZATION OF THE CONTENT OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING....	42
<i>Olena Hlushchenko</i> ENERGY EFFICIENCY AS AN ESSENTIAL COMPONENT OF COMPETENCE OF FUTURE SKILLED WORKERS HAVING MACHINE-BUILDING PROFILE.....	48
<i>Наталія Кулалаєва</i> ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ НА ВИСОКО-ТЕХНОЛОГІЧНОМУ ВИРОБНИЦТВІ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ.....	52

**Розділ III**

**ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

<i>Ірина Гуриловська</i> МОНІТОРИНГ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ .....	59
<i>Андрій Гуралюк</i> ОСОБЛИВОСТІ WEB-ПІДРУЧНИКА ДЛЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ .....	65
<i>Любов Карташова</i> ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЕ СЕРЕДОВИЩЕ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....	72
<i>Василь Ягупов</i> ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ.....	78

**Розділ IV**

**МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ**

<i>Дмитро Закатнов</i> ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІ ЗАСАДИ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ.....	86
<i>Олександр Радкевич</i> ПРАВОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ЧАСТИНІ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА.....	95
<i>Ганна Романова</i> ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-РОЗВИВАЛЬНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ...	103

**Розділ V**

**ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ОСВІТИ І НАВЧАННЯ**

<i>Andriy Vornachev</i> ORGANIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION FOR ADULTS AS CURRENT TENDENCY OF SKILLED WORKERS TRAINING IN EU COUNTRIES (by example of Great Britain) .....	111
<i>Leonid Herhanov</i> PROFESSIONAL TRAINING OF SEAFARERS FOR WORKING ON THE SHIPS OF NEW GENERATION: GOALS AND OBJECTIVES .....	117
<i>Вимоги до авторів</i> .....	126
<i>Contents</i> .....	127

## РОЗДІЛ I

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

УДК 377:331.36:005:002.895

#### MANAGEMENT OF THE PERSONNEL'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT AT INNOVATIVELY ACTIVE ENTERPRISES

**Valentyna Radkevich,**

*D. Sc. in Pedagogy, professor,*

*corresponding member of the Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine,*

*Director the Institute of vocational education and training of the*

*National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### KEY WORDS:

market of innovative work, professional development, innovatively active enterprises, innovative systems of staff development

#### Abstract

The peculiarities of staff activity at innovatively active enterprises are represented in the article. It is emphasized that innovative work on its content is an intellectual activity of staff of an enterprise aimed to get the innovative product. It is clarified that innovative work grounds new social role for the staff in the framework of innovative economics and society.

The proportion of demand and offer on professions and qualifications at the innovative labour market is characterized. Offered by the government of Ukraine directions to minimize the consequences of demand and offer disproportion at the innovative labour market is outlined.

The following professionally important qualities of innovative workers are theoretically grounded: innovativeness, overrepresentation of moral motivate values, the significant range of freedom and independence, self-organization and self-sufficiency, practice orientation of innovative ideas.

According to the results of research on workers' functions at innovatively active enterprises it is clarified that there is the need in development of innovative knowledge of technological processes of production job; ability to carry out the tools of technological process; keeping the technological demands to qualitative production; abundance of safety rules, abilities to practice additional qualifications; high level of culture; quality control skills, skills to solve defects and troubles of the equipment and mechanisms.

To the author's point of view it is important to develop social skills for the workers of innovatively active enterprises. They are cooperation skills, initiative skills, creative approach to professional activity, loyalty to other culture and work. It is also important to develop basic skills like achievement and transfer of information, use of ICT etc.

The specific features of innovative management systems of professional staff development are shown. They are the innovative management, business-planning of innovative projects, budgeting of innovative processes.

The feedback principle to provide the efficient management of professional staff development at innovatively active enterprises is grounded. The inner factors of motivation to innovative work are highlighted. They are the participation of the staff in the innovative processes of production, high level of their responsibility, abilities to self-realization, satisfaction on the results of completed work, mutual respect, mutual understanding, productive communication among the workers of all levels, recognition of workers' professional achievements by the manager, self-respect, leadership, personal authority, and also the employer's freedom to choose, economical independence, independence to choose forms and methods of professional development.

**Introduction.** Alongside with the development of scientific and technical progress in Ukraine there increases attention to highly technological enterprises, that apply qualitatively new principles and forms of labour organization, innovative technologies, create modern types of products, equipment, machinery etc. To these primarily refer a small number of innovatively active enterprises. In Ukraine, for instance, only every 11th enterprise contributes to the GNP, while in the developed countries of the world from 50% to 90% of GNP are provided by innovatively active enterprises. At the same time, according to the Conception of the development of the national innovative system, in Ukraine by 2021 such enterprises are to grow by 51% producing highly technological products by 50% more,

correspondingly, enabling the growth of export by 5-7 times [5].

According to the Bill of Ukraine on Innovative Activity, we refer to innovative such activity, aimed at application and commercialization of scientific achievements and developments to enable the production of new competent goods and services [3]. Such approach refers innovative activity to a specific type of technical and economic activity of enterprises with the logical outcome of innovation. The speech is about completely new and improved competent technologies, organizational and technical solutions of production, administrative, commercial or other nature, that significantly improve the structure and quality of manufacture and social sphere.

**Analysis of researches and**

**publications on the issue.** The range of native scientific works are dedicated to definition of conceptual basis of management of innovative development of economy and labour market of Ukraine. They are V.I. Zakharchenko, O.O. Dobrenko, I.L. Petrova, S.P. Paseka, M.V. Semykina etc. The problems of staff quality were investigated by V.V. Blyznuk, V.I. Kovalova, I.A. Mazhura, S.M. Nevmerzhytska, V.A. Savchenko, T.V. Synytsia, S.G. Radko, Y.I. Yuryk etc. among the foreign researchers of innovative management the works of D. Basaant, V. Landsheyer, K. Pavytt, D. Tidd etc. can be defined. However, the problem of management of professional staff development at innovatively active enterprises is still not enough developed.

**The aim** of the article is to ground the factors of staff motivation at innovatively active enterprises to innovative work and modern approaches to management of their professional development.

**Statement of basic materials.**

Inseparable properties of innovations created at Ukrainian enterprises are scientific and technical novice, productive applicability, ability to meet the market demand, bring profit, social and economic efficiency. Under these conditions increases the significance of intellectual knowledge which turns into the main factor of innovative production and optimizes the work of people employed in these processes. Thus innovative work by its content is the intellectual activity of a person, engaged in innovative processes who aims at getting a totally new product and a positive economic and social effect of its application. It is able to not only transform the world but also change the laborers at enterprises, attaching a new social role to them in the innovative economy and society.

Special peculiarity at the Ukrainian innovative labour market has the demand. On the one hand, it is initialized by innovative active enterprises aiming at creating new goods and services on the basis of using labor forces. On the other hand, the demand at the innovative labour market is conditioned by the innovative employees requiring appropriate work places, labour conditions and payment. In its turn, the supply at the innovative labour market is also double-vectored. On the one hand it is formed by the supply of innovative work places, on the other hand, - by the supply of the innovative labour [8]. Correlation of the demand and supply and professions and

qualifications characterizes the load on one workplace, which majorly detects competent advantages at the innovative labour market and testifies to the reality of occupying this working place according to the profession and qualification. Suffice it to mention, that the load is calculated according to profession classification scale (supervisors, employees, professionals, specialists, workers of certain trades). Since each workplace requires employees of corresponding profession and qualification, the load level fluctuates depending on the worker's ability to meet the market demands [2].

Taking into account the necessity to reduce negative impact of contradiction between demand and supply at the innovative labour market, the Ukrainian Government came up with the following ways of solutions to the problems. To them refer promoting the development of innovative employment forms; widening the employment sphere by creating innovative work places within realization of various projects in different spheres of economy; providing the opportunities of concessional crediting of small and middle-size enterprises under terms of creating workplaces with acceptable employment and payment conditions; consulting the unemployed on starting and running private businesses; enlisting the existing working places into the inventory; working out methods of estimating the value of a working place according to the kind of economic activity in various regions; promoting informational basis for the analysis of the labour market of Ukraine and its state; encouraging the development of partnership of the state and private entrepreneurs in the educational sphere; developing mechanisms of attracting investments from private businesses into the development of vocational training and higher education; involving employers into participation in the working out of syllabi and curricula, coordination of educational and professional standards by establishing branch councils; promoting life-long education [9].

No less important at the innovative labour market are results of estimation of the possible employment structure among the population of Ukraine according to the economic activities, which expect some growth of employment in all sectors of economy by 2017, except agriculture and industry. Besides, material industry will preserve the existing number of the employed, while in the non-manufacturing branch trade will sustain the

most numerous employment. Thus, the sphere of trade will enable the growth of employment (by 3,02%), professionals (by 1,52%) supervisors and managers (by 0,75%).

Accordingly, we expect the growth of employment in information and communicative technologies. About 33% of the employed in the industry of informational technologies in Ukraine are involved into the creation, trade and maintenance of software produced to order both from foreign partners and national users [1].

Suffice it to mention, that the employer dictates the demand both for the unemployed and employed workforce, offering then better working conditions. Besides, employees within competition for prestigious workplaces are constantly under threat of dismissing. In effort to preserve their workplaces they constantly strive to in-service training and promoting their qualification level. Their performance depends on the personal competitiveness level, i.e. conformity of their level of skills, knowledge and professional competencies with the employers' demands.

Thus, competition at the national innovative labour market in the view of demand means the rivalry among employers for possessing and managing workforces with a certain professional level and the price of services in correlation with their quality. Correspondingly competition in the view of supply embraces the competition among employees for preserving their workplaces, corresponding payment and opportunities for the professional development.

The efficient functioning of innovatively active enterprises depends on the balance of these enterprises and innovative workers at the labour market. Innovative workers, though, do not only offer their services, but also put forward high requirements to their own workplaces. They are determined by the following professional qualities: professionalism, novelty, prevailing moral incentives, a high level of freedom and independence, self-organization, self-sufficiency, willingness to implement own innovative ideas.

Since introducing innovations will result in various human activity, the functions of workers at innovatively active enterprises will diversify. Under such conditions they will have to be both managers, and qualified executives. In connection with this, most of workers will have to sustain their level of professional competency. We will underline the

importance of development of professional competencies: the awareness of technological processes; abilities to perform technological operations; observing technological standards and norms, labor safety requirements, ability to in-service training, raising company's culture; quality management, eliminating faults and breakages in the equipment.

Available developed key competencies also play important role in the performance of innovatively active labourers. To these refer skills necessary for efficient functioning in the society, life-long professional training as well as social skills such as ability to cooperation, coming up with an initiative, sharing information, ethnic empathy and tolerance, using up-to-date communication means; respect to colleagues.

Developing and implementing the state competencies-based educational standard, in our point of view, will ensure the uniform basic professional level for qualified workers to perform practical activity on the basis of a formed system of concepts, appropriate way of thinking, understanding the methods of solving production problems and tasks, the ability to perform independently and devotedly within one's competency sphere, professional rights, duties and tasks. As an entity of interiorated mobile knowledge, skills and abilities of flexible thinking, the professional competency of the staff at innovatively active enterprises is connected with the virtues they pursue, comprehension of their role and tasks, ability to set goals and objectives as well as make decisions independently.

Taking into consideration the recommendations of the UNESCO and the Ministry of Labour on the development of vocational and technical education for the 21st century, one can come to conclusion, that the content of professional education and teaching and learning must be based on interdisciplinary connections and include basic knowledge and qualifications, involve cultural, esthetic, social, technological, general professional awareness. It should also comprise the knowledge on labor safety, environmentally friendly professional activity, entrepreneurship, communication skills for the multilinguistic and multicultural society. This will promote life-long learning prospects both for the youth and adults, develop students' skills of practical thinking and form their human values and virtues, creativity and positive thinking. In this context, great attention is paid to innovative systems of

personnel's professional management at enterprises.

The speech is about innovative management, business planning of innovative projects and budgeting innovative processes. In particular, innovative management as the subsystem of managing innovative processes is widely used in the activity of the innovatively active enterprises, characterized by designing new machinery, innovative technologies of production and appropriate infrastructure; updating technological processes; elaborating new principles of labour organisation; available capital and professionally competent labour force. It in its turn calls for creating efficient workplaces and employing qualified workers, able to work under technologically fluctuating conditions. They must also demonstrate their key and professional competencies to meet the requirements and peculiarities of the innovative and production processes. Special attention is paid to staff's ability to work at enterprises working in the system of outsourcing and which are characterised by high dynamics of innovative processes and thus, the necessity to keep up performance standards, such as documents flow, administering accounting, managing finances, transition to the new QM system, standardization and evaluation of the outcome of professional training.

In managing innovative processes and, in particular, personnel's professional development business planning of innovative projects is of major importance. It implies project-based approach to solving production and organization tasks. It enables the employees to solve productive tasks creatively, interact within the teams on the basis of participation.

The most efficient system of personnel's professional management at innovatively active enterprises is their budgeting. It primarily serves as a tool for financial planning, defining resources of promoting productivity and personnel's innovative development, as well as a means of promoting market relations [8].

In promoting effective management of the professional development at innovatively active enterprises the principle of feedback plays the major role. This principle implies that enterprises tightly interacting during work activity do not only create goods and services, but also new economic relations both exterior (between producers) and interior (between employees), aimed at creative, productive and organizational activity of the whole enterprise.

In these processes incentive and motivation to work, is of special importance, because it is the main function of innovative management which implies encouraging the employees to reach the set goals through the system of stimuli (incentives, needs etc.) alongside with their professional involvement. To the defining inner factors of motivation refer: personnel's participation in production processes, high level of their responsibility, opportunity of self-realization, satisfaction with the work performed, mutual respect, understanding and efficient communication among staff members of all levels, recognition of each other's merits and prerogatives of their professional activity under supervision, self respect, leadership and personal authority.

Among numerous motivating factors of innovative activity material or financial reward is not always decisive for the employees of innovatively active enterprises, since they constitute creative labor force. These employees consider self-realization and achieving professional success more important, as it enables them to choose employers, working conditions, make economically independent decisions, choosing forms and methods of professional growth and improvement of personal and professional qualities.

The outcome of managing personnel's professional development on the innovational basis is the innovative culture of enterprises. In the Bill «On priority innovative developments in Ukraine», innovative culture is described as part of innovative potential, which characterizes the educational, cultural, social and psychological readiness of a single person and the society on the whole to the acquisition and implementation of the idea of economic development of the country on the innovative basis [4]. Enterprises' innovative culture is exercised by acquisition of new ideas, readiness and ability to maintain and realize innovations. It reflects the value orientation of the personnel based on knowledge, abilities and skills, as well as incentives and behavioral norms.

Innovative culture of the national enterprises is formed on the basis of a highly developed organizational and corporate cultures. In particular, a high level of organizational structure is determined by motivation of the employees to knowledge and developing innovations; targeting at the outcome; efficient team work; striving for professionalism; communication with colleagues at seminars, exhibitions, conferences



(out of work); freedom of speaking one's mind; freedom of creativity [10].

At the same time the level of corporate culture of enterprises is reflected through a system of relationships within the staff, characterized by their attitude towards their professional activity, to the enterprise as for the necessary condition of exercising professional activity and realization of their attitude to it, functional and interpersonal relationships, subjective condition of exercising one's own attitude towards innovative activity on the whole and to the enterprise in particular [7].

**Resume.** Summing up everything mentioned above, suffice it to mention that among major factors of influence on the

innovative activity of the national enterprises is the available highly qualified personnel involved into designing and implementing new technologies, organizational, social and other innovations. Thus, the application of innovative systems of managing personnel's professional development enables improvement of managerial staff on the elaboration and realization of the Strategy of Human Resources (planning, formation, relocation, rational use and adaptation at the workplace), as well as applying complex managerial actions aimed at enhancing their professional competence, qualification, professionally important qualities, including motivation to the innovative work and life-long professional development.

### References

1. Guk N. A., 2011. The Influence of telecommunications on ensuring the growth of employment: Ukrainian problems in the flow of world [e-source]. – available at: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2011\\_3/15.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_3/15.pdf). – мова укр.
2. Dobrenko O. O., 2014. Problems of forming competition advantages of the professional labour market. – in: Forming Market relations in Ukraine. – №1 (152). – P. 200–203.
3. The Bill of Ukraine «On Innovative activity» [e-source]. – available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – in Ukrainian.
4. The Bill of Ukraine «On Priorities of Innovative activity in Ukraine» from 16.01.2003, № 433-IV [e-source]. – available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>. – мова укр.
5. Conception of the Development of Home Innovative System [e-source]. – available at : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-p>. – in Ukrainian.
6. Petrova I., 2013. Market of innovative labour; trends of reforms in Ukraine. In: Ukraine: aspect of labour. – №5. – P. 3–8.
7. Sinitska O. I., 2012. Elements of corporate culture and their correlation. In: Forming market relations in Ukraine. – №10 (137). – P. 17–22.
8. Tkachenko S. A., 2010. Functional subsystem of “Budgeting” in promoting innovative development of an industrial enterprise. In: Econ. sciences: Series «Accounting and finance». – Issue. 7 (25). – Part. 5.
9. Annual address of President of Ukraine to the Supreme Council [e-source]. – available at: <http://www.president.gov.ua/docs/poslannia2013.pdf>. – in Ukrainian.
10. Robbins S. P., 1992. Essentials of Organizational Behavior. – N.J.: Hall. – 346 s.

**Реферат**

**Управління професійним розвитком персоналу інноваційно активних підприємств**

**Валентина Радкевич,**

*доктор педагогічних наук, професор,*

*член-кореспондент НАПН України, директор*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

ринку інноваційної праці, професійний розвиток, інноваційно активні підприємства, інноваційні системи розвитку персоналу

У статті розглядаються особливості діяльності персоналу інноваційно активних підприємств. Здійснено акцент на те, що інноваційна праця за своїм змістом є інтелектуальною діяльністю персоналу підприємств, спрямованою на одержання інноваційного продукту. З'ясовано, що інноваційна праця утверджує нову соціальну роль персоналу підприємств в інноваційній економіці та суспільстві.

Схарактеризовано співвідношення попиту і пропозиції за професіями і кваліфікацією на ринку інноваційної праці. Окреслено напрями мінімізації наслідків неузгодженості попиту і пропозицій на ринку інноваційної праці, запропоновані Урядом України.

Теоретично обґрунтовано професійно важливі якості інноваційних працівників: новаторство, превалювання моральних мотиваційних цінностей, значний ступінь свободи і незалежності, самоорганізація та самодостатність, спрямованість на втілення в практику своїх інноваційних ідей.

На основі результатів дослідження функцій працівників інноваційно активних підприємств проголошено на необхідності розвитку у них знань технологічних процесів виготовлення продукції; уміння виконувати прийоми технологічного процесу; дотримання технологічних вимог до якісного виготовлення продукції; дотримання безпечних прийомів праці, здатностей до освоєння додаткових кваліфікацій з професії; високого рівня культури праці; умінь здійснювати контроль якості продукції, усувати дефекти, а також неполадки в обладнанні та пристроях.

На думку автора, важливе значення має розвиток у працівників інноваційно активних підприємств соціальних навичок: здатність до співробітництва, виявлення ініціативи, творчого підходу до професійної діяльності, терпимість до іншої культури, до праці інших, а також базових умінь: сприймання і передавання інформації, користування телекомунікаційними засобами зв'язку тощо.

Розкрито особливості інноваційних систем управління професійним розвитком персоналу підприємств: інноваційний менеджмент, бізнес-планування інноваційних проектів, бюджетування інноваційних процесів.

Обґрунтовано принцип зворотного зв'язку у забезпеченні ефективного управління професійним розвитком персоналу інноваційно активних підприємств. Наголошено на мотивації працівників до інноваційної праці як найважливішій функції інноваційного менеджменту. Висвітлено внутрішні чинники мотивації до інноваційної праці: участь персоналу в інноваційних виробничих процесах, високий рівень їхньої відповідальності, можливість самореалізації, задоволення від результатів виконаної роботи, взаємоповага, взаєморозуміння, продуктивна комунікація між працівниками усіх рівнів, визначення професійних заслуг діяльності працівників керівництвом, самоповага, лідерство, особистий авторитет, а також свобода вибору роботодавця, економічна незалежність, самостійність у виборі форм і методів професійного розвитку.

**Література**

1. Гук Н. А. Вплив сектора телекомунікацій на забезпечення приросту зайнятості: українські проблеми на тлі світових тенденцій [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/inek/2011\\_3/15.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_3/15.pdf). – мова укр.
2. Добренко О. О. Проблеми формування конкурентних переваг професійного ринку праці // О. О. Добренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 1 (152). – С. 200–203.
3. Закон України «Про інноваційну діяльність» [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>. – мова укр.
4. Закон України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 16.01.2003 № 433-IV [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/> – мова укр.
5. Концепція розвитку національної інноваційної системи [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-r>. – мова укр.
6. Петрова І. Ринку інноваційної праці: тенденції реформування в Україні / І. Петрова // Україна: аспект праці. – 2013. – № 5. – С. 3–8.
7. Синицька О. І. Елементи корпоративної культури та їхній взаємозв'язок / О. І. Синицька // Формування ринку відносин в Україні. – 2012. – № 10 (137). – С. 17–22.
8. Ткаченко С. А. Функціональна підсистема «бюджетування» в забезпеченні інноваційного розвитку промислового підприємства / С. А. Ткаченко // Екон. науки: Серія «Облік і фінанси». – Вип. 7

(25). – Ч. 5. – 2010.

9. Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради [електронний ресурс]. – Режим

<http://www.president.gov.ua/docs/poslannia2013.pdf>. – мова укр.

10. Robbins S. P. Essentials of Organizational Behavior. – N. J.: Hall, 1992. – 346 s.

### Реферат

#### Управление профессиональным развитием персонала инновационно активных предприятий

**Валентина Радкевич,**

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

#### КЛЮЧЕВЫЕ

**СЛОВА:** рынок инновационного труда, профессиональное развитие, инновационно активные предприятия, инновационные системы развития персонала

В статье рассматриваются особенности деятельности персонала инновационно активных предприятий. Сделан акцент на то, что инновационный труд по своему содержанию есть интеллектуальной деятельностью персонала предприятий, направленной на получение инновационного продукта. Определено, что инновационный труд утверждает новую социальную роль персонала предприятий в инновационной экономике и обществе.

Охарактеризовано соотношение спроса и предложения по профессиям и квалификациям на рынке инновационного труда. Очерчены направления минимизации последствий несогласованности спроса и предложений на рынке инновационного труда, инициированные Кабинетом Министров Украины.

Теоретически обоснованы профессионально важные качества инновационных работников: новаторство, преобладание нравственных мотивационных ценностей, значительная степень свободы и независимости, самоорганизация и самодостаточность, направленность на внедрение в практику своих инновационных идей.

На основе результатов исследования функций работников инновационно активных предприятий определена необходимость развития у них знаний технологических процессов изготовления продукции; умений безопасно выполнять приемы технологического процесса; способностей к освоению дополнительных квалификаций по профессии; высокого уровня культуры труда; умений проводить контроль качества продукции, исправлять дефекты, а также неполадки в оборудовании и инструментах.

По мнению автора, важное значение имеет развитие у работников инновационно активных предприятий социальных навыков: способность к сотрудничеству, выявление инициативы, творческого подхода к профессиональной деятельности, терпимости к другим культурам, уважение к труду других, а также базовых умений: восприятия и передачи информации, использование в деятельности телекоммуникационных средств связи и т.д.

Раскрыты особенности инновационных систем управления профессиональным развитием персонала предприятий: инновационный менеджмент, бизнес-планирование инновационных проектов, бюджетирования инновационных процессов.

Обоснован принцип обратной связи в обеспечении эффективного управления профессиональным развитием персонала инновационно активных предприятий. Акцентируется внимание на мотивации работников до инновационного труда как самой важной функции инновационного менеджмента. Изложены внутренние факторы мотивации к инновационному труду: участие персонала в инновационных производственных процессах, высокий уровень их ответственности, возможность самореализации, удовлетворение от результатов выполненной работы, взаимоуважение, взаимопонимание, продуктивная коммуникация между работниками всех уровней, признание профессиональных заслуг деятельности работников руководством, самоуважение, лидерство, личный авторитет, а также свобода выбора работодателя, экономическая независимость, самостоятельность в выборе форм и методов профессионального развития.

## ЗАКОНОМІРНОСТІ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**Галина Єльнікова,**

*доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії технологій професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

розвиток, взаємо-адаптація, рефлексія, діалогічна згода, закономірності адаптивного управління розвитком, професійно-технічна освіта

### Реферат

У статті характеризуються поняття: «розвиток», «взаємоадаптація», «адаптивне управління», «закономірності управління розвитком» та розглядаються закономірності адаптивного управління розвитком професійно-технічної освіти. На основі розкриття суті та умов проявлення адаптивного управління, його закономірних внутрішніх зв'язків, властивостей та вихідних теоретичних положень, що складають основу управлінської діяльності й адаптивного управління, сформульовані закономірності розвитку професійно-технічної освіти.

Виявлення причинно-наслідкових залежностей між зовнішнім управлінським впливом і змінами форм, структури, властивостей та функцій керованого об'єкту розглядається як основа його цілеорієнтованого розвитку.

Акцентується увага на активізації природного шляху розвитку соціальних та соціально-педагогічних систем через відновлення рівноваги між їхніми внутрішніми і зовнішніми зв'язками на рефлексивній основі.

Такі закономірності, як: управління у спосіб діалогічної згоди, залежність адаптивного характеру управління від реалістичності його мети, оптимальне співвідношення спрямовуючих впливів керуючої та свідомого самоспрямування керованої підсистем, моніторинговий супровід управління розвитком, підсилення суб'єктності взаємодії, взаємозалежність поточного коригування та перспективного регулювання розглядаються як засади забезпечення конкурентоздатності випускників професійно-технічних навчальних закладів у європейській освітній системі.

**Постановка проблеми.** Загальновідомо, що розвиток характеризується змінами, що відбуваються внаслідок зміни ситуації або умов [1], за яких функціонує професійно-технічна освіта. Зміна умов викликає необхідність узгодження цілей, завдань, пріоритетів суб'єктів ПТО. Процес узгодження обов'язково пов'язаний з взаємоадаптацією, що є суттю адаптивного управління. Тому по суті закономірності управління розвитком професійно-технічної освіти є закономірностями адаптивного управління, які лежать в основі його появи і розвитку. Ці закономірності відображають стійкі й необхідні внутрішні зв'язки, що обумовлюють специфіку адаптивного управління, а також його загальний і сутнісний характер. Розуміння закономірностей адаптивного управління сприяє взаємозалежному удосконаленню відношень, що необхідно виникають в управлінській діяльності при переході керованої системи в якісно новий стан.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням адаптивного управління та закономірностям адаптивного управління присвячені роботи вітчизняних (Т. Борова, Г. Полякова, Л. Фесік, ін.) та зарубіжних (М. Мескон, П. Третьяков, Е. Ямбург, ін.) вчених, де висвітлюються

сутнісна характеристика, властивості, структура управлінських утворень, взаємодія суб'єктів управлінського процесу. Проте проблема адаптивного управління розвитком професійно-технічної освіти залишається недостатньо дослідженою.

**Метою** статті є обґрунтування закономірностей адаптивного управління розвитком професійно-технічної освіти.

**Виклад основного матеріалу.** У формуванні дослідження системи закономірностей адаптивного управління, ми виходили з таких положень [3, с. 45-46]:

– виділити систему закономірностей адаптивного управління на теоретичному рівні шляхом дедуктивного аналізу можна тільки на основі детального дослідження розробленої концепції адаптивного управління, його сутності та умов появи;

– адаптивне управління потребує визначення закономірних внутрішніх зв'язків, що зумовлюють його технологічну сторону та об'єднують складові у цілісну систему;

– однією із властивостей адаптивного управління є оперативне реагування на зміни оточуючого середовища для утримання рівноваги керованої системи із системами вищого рівня, що вимагає

визначення особливостей взаємозв'язків цих систем;

– адаптивне управління спрямоване на узгодженість взаємодії протилежних за природою явищ, тому потребують розробки когерентні зв'язки, які зумовлюють узгодженість і зменшення протидії на основі субстанціональної єдності цих явищ;

Для визначення закономірностей адаптивного управління ми виділили також деякі вихідні теоретичні положення, що складають основу управлінської діяльності та адаптивного управління зокрема [4]:

– управління – це є втручання в саморух системи (природний розвиток людини, організації) і ні що інше, як спрямування. Втручання у саморух системи спрямовує його у бажаному напрямі;

– адаптивне управління завжди проявляється довільно, при порушенні рівноваги керованої системи в умовах невизначеності, як об'єктивна потреба, що поєднує еволюційний та революційний шляхи розвитку.

– ефективність управління завжди підвищується, якщо воно здійснюється з опорою на самоуправління (спрямованого самовпливу);

– самоуправління як складова адаптивного управління завжди має місце, коли зовнішні вимоги (реальна ситуація, розпорядження, наказ та ін.) створюють для людини ситуацію додаткової орієнтації (необхідність пошуку способів виходу із ситуації). Воно неможливе без усвідомлення й забезпечення реалістичності мети діяльності.

– адаптивне управління завжди спрямоване на узгодження діяльності взаємодіючих підструктур і характеризується подвійним проходженням інформації через ці структури (спочатку соціальної, що рухається знизу, і нормативної, що рухається зверху, потім узгодженої, яка унормовується і відправляється до всіх суб'єктів діяльності соціальної системи) для уточнення завдань, поточного внесення змін у плани, програми дії і забезпечення їх якісного виконання.

Грунтуючись на означених положеннях, ми визначили закономірності адаптивного управління і сформулювали їх таким чином:

1. Закономірність активізації природних механізмів розвитку керованої системи. Управління завжди продуктивне, якщо управлінський вплив спрямований на природний шлях розвитку (людини,

організації тощо). Природний розвиток соціальних систем зв'язаний із свідомою діяльністю людей, їх здатністю сприймати будь-яку інформацію, осмислювати своє становище, порівнювати себе з іншими, аналізувати вимоги наявної ситуації тощо. При цьому може виникати стан незадоволеності, що активізує пошук способів виходу з цього стану. Відбувається переосмислення узгоджень, які виникають внаслідок спілкування з іншими людьми або активного засвоєння норм поведінки, цінностей колективу, інших засобів діяльності тощо. Якщо людина визнає причиною неузгодженості зовнішні обставини, вона знімає з себе відповідальність за неуспішну самореалізацію і переборює внутрішній конфлікт захисним шляхом через самовиправдання. Якщо людина визнає причиною неузгодженості власну недосконалість, вона бере на себе відповідальність за результативність самореалізації і намагається зняти внутрішній конфлікт шляхом активної дії щодо власного розвитку. Такий розвиток називається рефлексивним, і в умовах адаптивного управління забезпечується залученням виконавців до розробки моделей власної діяльності, її самоаналізу, поточного та перспективного саморегулювання і проектування. Отже, активізація природного шляху розвитку керованої підсистеми обумовлена відповідністю змісту, засобів і технології управління завданням відновлення рівноваги між її внутрішніми і зовнішніми зв'язками на рефлексивній основі.

2. Закономірність когерентного зближення різних за походженням процесів на основі діалогічної адаптації взаємодіючих сторін. Сучасні умови орієнтують розвиток системи професійно-технічної освіти на більш повне задоволення освітніх потреб громадян в рамках державно-суспільних та ринкових вимог, що потребує певної гнучкості й адаптації до потреб суспільства і запитів особистості, а також актуалізації природних процесів саморозвитку. Виконанню цих завдань сприяє погодження різноспрямованих впливів на керовану підсистему. Управлінська діяльність потребує постійного узгодження визначеної мети та умов її реалізації в кожній конкретній ситуації; вимог керівника та очікувань підлеглих; ієрархічної сутності управління й розвитку партнерських стосунків; державно-суспільних та ринкових

вимог до діяльності ПТНЗ й індивідуальних інтересів учнів, вчителів, майстрів виробничого навчання, батьків тощо. Саме поняття узгодженості означає приведення керованих процесів у співвідповідність для досягнення єдності дій [5 с. 740]. У соціальних системах, до яких належить система професійно-технічної освіти це процес обговорення для вироблення єдності думок, поглядів, основи дій тощо. Зазвичай, процес обговорення здійснюється у вигляді діалогу, коли участь у розмові беруть декілька осіб. Результатом діалогу є ліквідація суперечок або конфліктів шляхом обговорення аргументів, обміну думками з виробленням спільної позиції [2, с. 96]. Таким чином відбувається взаємоадаптація різних точок зору й установа когерентних зв'язків між ними, що сприяє оптимальному наближенню або поєднанню зусиль взаємодіючих сторін у досягненні спільної мети.

Управління у спосіб діалогічної згоди допускає існування та вільне висловлювання різних точок зору, які враховуються при виробленні реалістичної мети й відповідного управлінського рішення. Адаптивне управління завжди має місце в нестабільній ситуації і невизначених умовах, що не уможлиблює одноосібне керівництво, робить його неефективним, і потребує інтерактивних методів прийняття управлінських рішень, заснованих на дія(полі)лозі. Це дає підставу для ствердження, що ефективність адаптивного управління залежить від установа комунікативних зв'язків між керованою і керуючою підсистемою на основі діалогу і ступеня погодженості їх дій з усвідомленням єдності в досягненні спільно визначеної мети.

3. Закономірність залежності адаптивного характеру управління від реалістичності його мети. Усвідомлення й забезпечення реалістичності мети відбувається тільки на основі аналізу й узгодження власних спрямувань людини (або організації) з вимогами до неї суспільства, держави та урахуванням реальної ситуації, що складається. Узгодження цілей визначає напрям подальшого розвитку системи (наприклад, професійно-технічної освіти), адаптує існування людини (або організації – ПТНЗ) до реальних умов, зберігаючи досягнутий рівень розвитку. Реалістичність мети досягається шляхом адаптації ідеальної мети до особливостей, можливостей та інтересів

керованої підсистеми з урахуванням конкретних обставин. Наприклад, департаменту професійно-технічної освіти МОН України висувається ідеальна мета автоматизації та координації управлінської діяльності керівників ПТНЗ певного регіону на основі використання комп'ютерної техніки. Вивчення реального стану справ показує, що при наявності достатньої кількості комп'ютерів, які поєднані комунікативною мережею, тільки 27% ПТНЗ мають on-line доступ до відповідного програмного забезпечення, і 53% керівників володіють комп'ютером. Наявна ситуація впевнює в тому, що висунута мета в даний момент нереальна, проте вона може бути досягнутою при умові підключення всіх ПТНЗ регіону до відповідного програмного забезпечення та навчання решти керівників використанню комп'ютерів в управлінні школою. Ідеальна мета за наявних умов може бути виконаною тільки на 27%, що і складає реальну мету. Таким чином, реально в існуючій ситуації автоматизація та координація управлінської діяльності керівників ПТНЗ регіону може бути здійсненою лише частково, на 27%. Департамент адаптує наказ до місцевих умов, віддаючи розпорядження тільки керівникам тих ПТНЗ, які мають відповідні комп'ютерні підключення. Для виконання наказу в повному обсязі приймається рішення провести відповідні курси без відриву від виробництва для керівників, що не володіють комп'ютером, та знайти ресурси для обладнання решти ПТНЗ програмними матеріалами. Пошук небюджетних коштів може також виявитися ідеальною метою, яку можна буде здійснити так само через проміжні реалістичні цілі. Визначення реалістичної мети, що в наявних умовах може бути реально досягнутою, та адаптація управлінських рішень до цих умов забезпечує поступові прогресивні зміни у розвитку керованої системи в напрямку ідеальної мети. Отже, адаптивний характер управління залежить від забезпечення реалістичності його мети.

4. Закономірність взаємоадаптації керуючої і керованої підсистем виявляється в тому, що керуюча підсистема (Департамент Міністерства освіти і науки України, адміністрація ПТНЗ, громадськість), приймаючи управлінські рішення враховує особливості, можливості та реальну спрямованість активності керованої підсистеми (професійно-технічні навчальні заклади, учні, педагогічні

працівники, батьки), забезпечуючи реалістичність висунутих завдань. Одночасно керована підсистема, сприймаючи завдання, орієнтує свою діяльність на їх виконання, адаптуючи індивідуальні інтереси до державно-суспільних та ринкових, які «закладені» у завданнях. При необхідності здійснюється поєднання функцій керівників і підлеглих, як для забезпечення реалістичності висунутих завдань, так і для досягнення спільної мети. Наприклад, спільно визначаються вимоги до діяльності закладів та установ професійно-технічної освіти, адміністрації ПТНЗ, учнів, педагогічних працівників, або проводиться взаємокоригування цільових функцій для виконання певного завдання. При цьому встановлюється прямо пропорційний зв'язок між оптимальністю взаємодії керуючої і керованої підсистем та їх функціональною взаємовідповідністю, що забезпечує ефективність розвитку системи професійно-технічної освіти.

5. Закономірність оптимального співвідношення спрямовуючих впливів керуючої та свідомого самоспрямування керованої підсистем. Розвиток завжди забезпечується узгодженням взаємодії різноспрямованих впливів, які є рушійною силою і мають утворюючу, руйнуючу основу або представлені різносполученими співвідношеннями цих основ.

Якщо ці впливи спонтанні, рух системи хаотичний, зумовлює вільний розвиток. Якщо впливи упорядковані, рух системи спрямовується у певному напрямі, що забезпечує спрямований розвиток. Якщо упорядкування здійснюється ззовні, має місце адміністративне управління, результатом якого є запрограмований примусовий розвиток. Якщо упорядкування здійснює сама система (людина, організація), має місце самоуправління, результатом якого є спрямований саморозвиток, усвідомлено за запрограмований, узгоджений з усіма зацікавленими сторонами.

Отже, сталість розвитку забезпечується взаємовідповідністю спрямовуючих впливів керуючої та свідомого самоспрямування керованої підсистем.

6. Закономірність моніторингового супроводу взаємодії керуючої і керованої підсистем та їх рефлексивного розвитку. Прогресивний розвиток системи характеризується висхідним шляхом, який

забезпечує перехід системи з більш низького рівня на більш високий рівень організації. При цьому розвиток системи у горизонтальному шарі будь-якого рівня можливий до тих пір, поки система не опанує весь вільний простір. Після цього системі необхідно перейти на більш високий рівень, щоб продовжити свій розвиток. Перехід системи на більш високий рівень змінює її якісний, а продовження розвитку в новому горизонті – її кількісний стан. Це прогресивний шлях розвитку. Якщо за будь-яких умов в системі припиняється висхідний шлях, її утворюючі сили перетворюються в руйнуючі (система сама себе руйнує). Починається регрес системи.

Тому цілісний процес спрямованої самоорганізації потребує супровідного аналізу й оцінювання для прогнозування шляхів подальшого розвитку, який попереджує перехід утворюючої сили в руйнуючу. Здійснюється це за допомогою моніторингових процедур, в освіті – за допомогою освітнього моніторингу, інструментарієм якого є базові кваліметричні субмоделі діяльності учасників організації та здійснення процесу освіти (у т.ч. професійно-технічної). Моніторинг допомагає вчасно отримувати інформацію щодо змін у показниках діяльності, на основі чого проводиться поточне коригування (або самокоригування) для спрямування розвитку в бажаному напрямі учасників освітнього процесу й системи професійно-технічної освіти в цілому. При цьому зовнішній аналіз показників та самоаналіз мають різний результат. У першому випадку це зовнішній управлінський вплив, у другому – це рефлексивний розвиток. Більш результативний останній. Однак, для визначення моделі узагальненого (віртуального) учня, учителя, майстра виробничого навчання, керівника, ПТНЗ, що показують тенденцію їх розвитку, необхідний зовнішній аналіз. Тому доцільно кооперувати дії керуючої і керованої підсистем у здійсненні освітнього моніторингу. Усвідомлення себе серед інших завжди викликає ефект змагальності й активізує рефлексивний розвиток, що важливо, як для керованої, так і для керуючої підсистем. Таким чином, рефлексивний розвиток має пряму залежність від появи стану неузгодженості між результатами моніторингу й рівнем домагань учасників освітнього процесу. Тому можна стверджувати, що моніторинг

(самомоніторинг) діяльності стимулює рефлексивний розвиток.

7. Закономірність взаємозалежності поточного коригування та перспективного регулювання діяльності об'єкта управління (поточне регулювання процесу та перспективне регулювання результату) Реалізація узгоджених цілей на основі самоуправління (спрямованого самовпливу) являє собою спрямовану самоорганізацію і забезпечує спрямований саморозвиток.

Це не що інше, як усвідомлена, цілеспрямована діяльність людини (або організації), ініціатором якої є сама людина (організація). Це організація самого себе на конкретну діяльність (процес упорядкування). Така діяльність обов'язково приводить до бажаного результату (досягнення мети). Спрямований саморозвиток забезпечується, з одного боку, поточним коригуванням власної діяльності на основі самомоніторингу процесу, а з іншого – перспективним регулюванням подальшого розвитку на основі моніторингу результату. При цьому суб'єкт діяльності намагається не виділяти недоліки, а визначати невикористані резерви, які враховує при проектуванні своїх наступних дій. Такий підхід дає змогу підсилити демократичний характер управління і виражає взаємозалежність поточного коригування та перспективного регулювання діяльності об'єкта управління. Необхідними умовами стають наступні: надання більшої кількості ступенів свободи виконавцям для реалізації власних ініціатив; підтримка їх самоорганізації і саморозвитку шляхом самоосвіти; стимулювання творчої діяльності та впровадження інноваційних технологій тощо.

8. Закономірність підсилення суб'єктності відносин, партнерських стосунків та природовідповідності розвитку об'єкта при здійсненні цілеспрямованих впливів керуючої підсистеми. Вказана закономірність виражається в тому, що центральне місце в управлінській діяльності надається людині, її розвитку, створенню умов для її самореалізації. Людина визнається найвищою цінністю суспільства, і тому при навчанні в професійно-технічному закладі приділяється увага розвитку суб'єктності учня, його активній участі у вирішенні навчальних завдань. Організація навчального процесу в сучасних умовах потребує відходу від репродуктивного навчання та орієнтації на інтерактивні форми і методи здобування

знань й формування професійних умінь. Відносини в системах: „педагог – учень”; „керівник – педагогічний працівник”; „держслужбовець – директор ПТНЗ” поступово мають перетворюватися із суто субординаційних на субординаційно-партнерські. Це сприятиме підсиленню суб'єкт-суб'єктних зв'язків, пом'якшенню зовнішніх спрямованих впливів на діяльність керованої підсистеми шляхом мотивації працівників та учнів, а також створенню умов для їх самостійного гармонійного розвитку без примусовості й адміністрування.

9. Закономірність залежності підвищення ефективності адаптивного управління від повноти використання його наукових засад. Ця закономірність пов'язана з тим, що адаптивне управління виникає і використовується тоді, коли система дестабілізується у зв'язку з її переходом у якісно новий стан і потребує відповідного упорядкування шляхом відновлення рівноваги з оточенням. У таких ситуаціях, як правило, панує невизначеність, тому здійснення поточних управлінських завдань не забезпечене унормованими та технологізованими процедурами і потребує колективної думки. При цьому витрачається багато часу на рішення повсякденних питань, і розвиток відбувається за фактом, проте вимагає визначення своєї стратегічної лінії. Набувають вагомості оперативні рішення, які «обслуговують» стратегічну мету. Ця мета спрямована на утримання рівноваги системи із зовнішнім середовищем шляхом обміну інформацією і приведення системи у відповідність із змінами оточення, що робить її відкритою. Адаптивне управління забезпечує взаємоузгодження дій складових керованої системи шляхом оперативної перебудови зв'язків в умовах мінливості середовища для досягнення спільно визначеного результату. Перебудова здійснюється на основі поточних даних моніторингу, що забезпечує бажаний напрям освітніх процесів. Тому важливе значення набуває повнота використання наукових засад адаптивного управління, а саме: визнання пріоритету розвитку людини у сучасному суспільстві; поєднання системного, антропосоціального і кваліметричного підходів при організації системи адаптивного управління професійно-технічною освітою; досягнення мети шляхом визначення і здійснення ланцюжка реалістичних цілей; підвищення критеріальності й цілеспрямованості



управління при спільній розробці та реалізації факторно-критеріальних моделей діяльності учасників навчального і виробничого процесів, закладів і установ професійно-технічної освіти на кваліметричних засадах; поєднання зусиль і кооперація дій керуючої і керованої підсистем на всіх рівнях організації професійно-технічної освіти; проведення освітнього моніторингу та перспективного регулювання власної діяльності. Провідними при здійсненні адаптивного управління є концепції спрямованої самоорганізації, освітнього моніторингу, рефлексивного розвитку людини. Отже, повнота використання наукових засад адаптивного управління має безпосередній вплив на його ефективність.

10. Закономірність дії «інформаційного пульсара» з прямим та зворотним зв'язком, що відбиває структуру взаємин та забезпечує поточне взаємокоригування діяльності керуючої і керованої підсистем. Ця закономірність полягає у поточному подвійному коригуванні планів діяльності, як керівників, так і виконавців при проходженні різноспрямованих збуджуючих потоків інформації. Збуджуючі впливи здійснюють висхідна та низхідна інформація. Висхідна інформація має соціальну природу. Вона складається з результатів бесід, опитування, анкетування учнів, педагогів, керівників, громадськості, що містять емпіричний матеріал, претензії, побажання та узагальнені дані освітнього моніторингу тощо. Це зворотний зв'язок, який має отримувати керівник і який висвітлює соціальний настрій керованої підсистеми та її оточення, крім того, показують тенденції змін у розвитку впроваджуваних інновацій, у настрої та пріоритетних напрямках дії людей, що можуть відбутися в майбутньому. Аналіз висхідної інформації дає уявлення про реальний вектор активності людей, що має велике значення для розробки й прийняття управлінських рішень та забезпечення їх

реалістичності. Тому, переробляючи висхідну інформацію, керівник проводить відповідне поточне коригування власної оперативної і тактичної діяльності, що враховується у щоденних, тижневих й місячних планах для забезпечення позитивного результату управлінських рішень і, в разі зареєстрованих відхилень, для поточного регулювання діяльності колективу. Після цього висхідна інформація продовжує свій шлях, досягаючи департамент професійно-технічної освіти МОНУ. На цьому рівні так само проводиться поточне коригування діяльності керівних органів та виконавців.

Одночасно зверху рухається низхідна інформація, що має нормативну природу. На кожному управлінському підрівні професійно-технічного навчального закладу: керівник – заступники – педагогічні працівники – учні – батьки, нормативна інформація адаптується на місцеві умови з урахуванням і соціальної інформації. Узгоджена інформація продовжує свій шлях донизу, і на кожному управлінському підрівні знову проводиться регулювання діяльності керівників та виконавців, але вносяться зміни не тільки у робочі плани, а й уточнюється стратегічна лінія, що надає їй більш надійний, реалістичний характер.

**Висновки.** Таким чином, «пульсуюча» дія інформаційних потоків зв'язує всі рівні й підрівні системи. Прямий і зворотний зв'язок в одному кроці «пульсу» дозволяє здійснити взаємоадаптацію діяльності керованої і керуючої підсистем, вчасно внести відповідні корективи, створюючи умови для здійснення перспективних й водночас гальмуючи розвиток небажаних тенденцій.

Використання зазначених вище закономірностей адаптивного управління для розвитку професійно-технічної освіти, орієнтованого на ринок праці та ринок освітніх послуг, сприятиме забезпеченню конкурентоздатності випускників у європейській освітній системі.

### Література

1. Богданов А. А. Тектология. Всеобщая организационная наука: Кн. 1 и 2. / А. А. Богданов. – М.: Экономика, 1989. – 655 с.
2. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 376 с.
3. Єльнікова Г. В. Теоретико-

методологічні основи взаємодії суб'єктів управління освітніми системами / Галина Василівна Єльнікова // Взаємодія суб'єктів управління професійно-технічною освітою: теорія і практика: монографія / авт. кол. В. І. Свистун, В. С. Болгаріна, В. А. Григор'єва, Г. В. Єльнікова та ін. – К.: Педагогічна думка, 2012. – С. 7-79.

4. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління: Курс лекцій / Г. В. Єльнікова. – К.: ЦППО АПН України, 2002. – 133 с.

5. Ожегов С. И. Словарь русского языка / под ред. Н. Ю. Шведовой. – 21 изд. перераб. и доп. / С. И. Ожегов. – М.: рус. яз., 1989. – 924 с.

### Реферат

#### Закономерности адаптивного управления развитием профессионально-технического образования

Галина Єльнікова,

*доктор педагогических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории технологий профессионального обучения Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

развитие, взаимoadaptация, рефлексия, диалогическое согласование, закономерности адаптивного управления развитием, профессионально-техническое образование

В статье характеризуются понятия «развитие», «взаимoadaptация», «адаптивное управление», «закономерности управления развитием» и рассматриваются закономерности адаптивного управления развитием профессионально-технического образования. На основе раскрытия сути и условий проявления адаптивного управления, его закономерных внутренних связей, свойств и исходных теоретических положений, составляющих основу управленческой деятельности и адаптивного управления, сформулированы закономерности развития профессионально-технического образования.

Выявление причинно-следственных зависимостей между внешним управленческим воздействием и изменениями форм, структуры, свойств и функций управляемого объекта рассматривается как основа его целеориентированного развития.

Акцентируется внимание на активизации естественного пути развития социальных и социально-педагогических систем через восстановление равновесия между их внутренними и внешними связями на рефлексивной основе.

Такие закономерности, как: управление способом диалогического согласования, зависимость адаптивного характера управления от реалистичности его цели, оптимальное соотношение направляющих воздействий управляющей и сознательной самонаправленности управляемой подсистем, мониторинговое сопровождение управления развитием, усиление субъектности взаимодействия, взаимозависимость текущей корректировки и перспективного регулирования рассматриваются как основа обеспечения конкурентоспособности выпускников профессионально-технических учебных заведений в европейской образовательной системе.

### Abstract

#### Rules of vocational education adaptive development management

Yelnykova Halyna,

*Doctor of pedagogical sciences, professor, chief researcher of the Laboratory of technologies professional training of the Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### KEY WORDS:

development, mutual adaptation, reflection, dialogue consent rules of adaptive management development, vocational education

The article gives characteristics to such concepts as "development", "mutual adaptation", "adaptive management", "patterns of development management" and considers rules of vocational education adaptive development management. Rules of vocational education development are formulated on the basis of revealing the essence and terms of adaptive management manifestation, its natural internal connections, properties and initial theoretical principles that form the starting point of management activities and adaptive management.

Identification of cause-effect relationships between external management influence and change of shapes, structure, properties and functions of the controlled object are considered as the basis of its target development.

Attention is focused on activation of the natural way of social and educational systems development through restoring of balance between their internal and external relations on reflective basis.

The following regularities: management in a manner of dialogic consent, dependence of the adaptive nature of management on its realistic goal, the optimal correlation of directing influences of a steering subsystem and conscious self-directing of the steered subsystems, monitoring maintenance of management development, strengthening of subjectivity interaction, interdependence of current and future regulatory adjustments are considered as principles to ensure the competitiveness of graduates of vocational schools in the European educational system.

### References

1. Bogdanov A. A. (1989) Tektologiya. Vseobshchaya organizatsionnaya nauka [Tectology. Universal organizational science]. Moscow: Ekonomika. (in Russian).

2. Honcharenko S. (1997) Ukrainyskiy

pedagogichnyi slovnyk [Ukrainian pedagogical dictionary]. Kyiv: Lybid. (in Ukrainian).

3. Yelnykova H. V. Teoretyko-metodolohichni osnovy vzaemodii subiektiv upravlinnia osvitymy systemamy [Theoretical

- 
- and methodological bases of educational management systems interaction]. Vzaiemodiia subiektiv upravlinnia profesiino-tekhnichnoiu osvitoiu: teoriia i praktyka: monohrafiia [Interaction of vocational education management entities: theory and practice: monograph]. Kyiv: Pedahohichna dumka, pp.7-79. (in Ukrainian).
4. Yelnykova H. V. Osnovy adaptivnoho upravlinnia [Fundamentals of adaptive management]. Kyiv: TsIPPO APN Ukrainy. (in Ukrainian).
5. Ozhegov S. I. Slovar russkogo yazyka [Russian language dictionary]. Moscow: Rus. Yaz. (in Russian).
- 

## ЗАХИЩЕНА ДИСЕРТАЦІЯ

**Петренко Лариса Михайлівна**

**Теорія і методика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, Київ, 2014.

У дисертаційному дослідженні визначено структуру, розкрито зміст та розроблено модель інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів.

Автором розроблено та обгрунтовано систему розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів, яка відображає динаміку цього процесу через реалізацію компонентів: концепція, організація та виконання. Представлено методику розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів, що включає: програму, розроблену на модульній основі; традиційні форми і методи навчання в поєднанні з інноваційними, а також інформаційно-комунікаційні технології; розроблений навчально-методичний посібник «Інформаційно-аналітична компетентність керівника професійно-технічного навчального закладу: алгоритми ефективної діяльності» та запропонований авторський блог «Керівник професійно-технічного навчального закладу».

## НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧІВ СПЕЦІАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН БУДІВЕЛЬНОГО ПРОФІЛЮ

Марія Михнюк,

докторантка Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

підходи, розвиток, професійна культура, викладач спеціальних дисциплін

### Реферат

У даній статті розглядаються наукові підходи до розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю: культурологічний, аксіологічний, компетентнісний, діяльнісний, системний, креативний, особистісно орієнтований. Культурологічний підхід є комплексом методологічних принципів і способів, котрі сприяють розширенню поля професійно-педагогічної діяльності. Аксіологічний підхід сприяє формуванню основних цінностей і ціннісних орієнтацій, безпосередньо пов'язаних із розвитком культури викладачів спеціальних дисциплін. Компетентнісний підхід передбачає вдосконалення аксіологічної, загальнокультурної, дидактичної, фахової (будівельної), методичної, комунікативної, психологічної і моніторингової компетентностей. Системний підхід надає можливість визначити пріоритетні напрями професійного розвитку, структурувати його зміст, здійснювати безперервне особистісне вдосконалення і самовдосконалення викладачів спеціальних дисциплін. Діяльнісний підхід характеризується сукупністю професійно-педагогічних задач, до яких відносяться: проектування навчально-виховного процесу, методичне забезпечення викладання спеціальних дисциплін, організація й управління навчально-виховним процесом в ПТНЗ. Креативний підхід спрямований на творчий розвиток викладачів спеціальних дисциплін. Особистісно орієнтований підхід до розвитку професійної культури забезпечує проектування дидактичних засобів і методичних рекомендацій, прогнозування форм, методів і технологій, спрямованих на розвиток особистості фахівця.

**Постановка проблеми.** Наукові підходи до розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю, що застосовуються в педагогічній теорії і практиці, свідчать про багатоаспектність цієї проблеми і можливість її розв'язання лише в сукупності кожного з них. До таких підходів, що найбільше відповідають вимогам ефективності розвитку професійної культури, ми віднесли такі: культурологічний, аксіологічний, компетентнісний, діяльнісний, системний і креативний.

**Аналіз останніх досліджень.** Культурологічний підхід з позиції культури досліджували: О. Бондаревська, І. Ісаєв, Т. Ісаєва, Б. Ліхачов, В. Радкевич, Н. Щуркова та ін.; різні аспекти компетентнісного підходу розглядали: Б. Ельконін, Дж. Равен, Р. Caravello, С. Short та ін.; вдосконалення системи професійної освіти на основі компетентнісного підходу вивчали: Т. Браже, А. Маркова, О. Овчарук, М. Чошанов та ін.; системний підхід і застосування його в педагогіці у своїх працях розглядали А. Авер'янов, К. Бабанський, В. Беспалько, І. Блауберг, В. Гершунський, С. Гончаренко, В. Кан-Калик, Б. Ломов, В. Лутай, І. Малафік та ін.; проблеми діяльнісного підходу досліджували Л. Виготський, І. Зязюн, О. Леонтьєв, А. Маслоу, В. Рибалка, С. Рубінштейн, В. Семиченко, С. Сисоєва,

Е. Фромм та ін.; розвиток особистості педагогів у процесі діяльності обґрунтовувались Б. Ананьєвим, І. Бехом, Г. Баллом, О. Бодалєвим, Л. Божович, О. Леонтьєвим, В. Рибалкою, К. Роджерсом, С. Сисоєвою та ін.

**Метою** даної статті є обґрунтування наукових підходів до розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Узагальненою методологічною основою при дослідженні проблем розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю є *культурологічний підхід*. Під культурологічним підходом з проблем педагогічної освіти І. Ісаєв розуміє оволодіння вчителем загальною і професійно-педагогічною культурою, активне засвоєння культурологічних теорій, педагогічних цінностей, технологій. Оволодіваючи загальною і професійно-педагогічною культурою як механізмом передачі соціальної спадковості, вважає вчений, викладач реалізує у своїй практиці культуротворчі функції освіти і педагогіки [3, с. 6].

На думку О. Отич, культурологічний підхід є сукупністю методологічних принципів і прийомів, що забезпечують аналіз педагогічної реальності в контексті культури та спрямовують дослідника на вивчення культурного простору професійно-

педагогічної освіти й розробку таких підходів, які розширюють цей простір [8, с.95].

Культурологічний підхід, вважає Т. Іванова, дає змогу розглядати педагогічні явища, педагогічну діяльність на широкому загальнокультурному фоні соціуму як сукупність культурних компонентів, а педагогічна підготовка забезпечує високий рівень культурологічного розвитку особистості педагога й інтеграцію його із загальною і професійною культурою, яка відображає соціально-педагогічний стан суспільства [2, с. 8].

Отже, культурологічний підхід до розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю є комплексом методологічних положень і способів щодо вивчення культурологічного простору, орієнтації фахівців на розширення загальнокультурного світогляду, змісту культурних основ професійно-педагогічної діяльності, зміни особистісного культурного досвіду, розкриття та вдосконалення індивідуальних та професійних здібностей, створення умов для забезпечення творчої самореалізації особистості викладачів спеціальних дисциплін у своїй професійно-педагогічній діяльності.

Важливого значення в нашому дослідженні надається *аксеологічному підходу*, суть якого полягає в удосконаленні у викладачів спеціальних дисциплін тих цінностей, котрі розкривають суть і зміст його професійної культури. Основу професійної культури викладачів спеціальних дисциплін ПТНЗ будівельного профілю, з позиції аксіологічного підходу, складає система педагогічних цінностей і ціннісних орієнтацій.

Поняття «цінність» є одним з найважливіших для будь-якої науки і є невід'ємною частиною ставлення людини до світу, в якому протікає її життєдіяльність і пізнання. Саме цінності наповнюють сенсом існування людини і суспільства, вони значною мірою відтворюють саму людину [1, с. 982].

Психологічна природа цінностей розглядалася в працях В. Ядова. Вчений вважав, що поняття «цінність» близьке до таких категорій, як установка, потреба, інтерес, і є психологічною базою ціннісних орієнтацій особистості [14]. Педагогічні цінності є відносно стійкими орієнтирами, за якими учитель співвідносить своє життя і педагогічну діяльність.

У процесі своєї професійно-педагогічної діяльності викладач спеціальних дисциплін актуалізує, насамперед, ті цінності, що становлять для нього життєво і професійно необхідний особистісний зміст. На цій основі у свідомості викладача формується «Я-професійне» як єдність цілей, ідей, установок, що коригують індивідуальний педагогічний досвід та пов'язані з ним переживання, переконання, професійні зв'язки і стосунки» [5, с. 96].

До основних цінностей викладачів спеціальних дисциплін ми віднесли ті, що спрямовані на: розвиток загальної культури (цінності-ідеали, цінності-норми, цінності-вимоги, які є для викладачів необхідними й обов'язковими, що регулюють професійно-педагогічну діяльність у ПТНЗ); самовдосконалення професійно-педагогічної діяльності викладачів спеціальних дисциплін (цінності-знання, цінності-уміння, цінності-компетенції, які розкривають значення і способи підвищенні професійного й методичного рівня); самовираження викладачів спеціальних дисциплін, що проявляється у творчому характері праці і забезпечує розвиток їхнього технічного, технологічного й аналітичного мислення.

Не менш важливими для розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін є ціннісні орієнтації, які розглядаються як система стійких ставлень особистості до навколишнього світу і самого себе у формі фіксованих установок на ті чи інші цінності матеріальної й духовної культури суспільства. Ціннісні орієнтації, на думку Н. Павелко, відображають змістову сторону спрямованості особистості, характер її ставлення до дійсності та розкривають цілі, відображають ідеали, характеризують інтереси, потреби, переконання особистості [9].

Для здійснення професійної підготовки майбутніх будівельників викладачам спеціальних дисциплін має бути притаманна висока компетентність.

*Компетентнісний підхід* у розвитку професійної культури реалізується через різні види компетентностей їхньої професійно-педагогічної діяльності.

В енциклопедії освіти зазначено, що «компетентність» (лат. – *competentia*) – це коло питань, у яких людина добре розуміється [1, с. 408]. Компетентність, на

думку М. Чошанова, – це не просте оволодіння знаннями, а постійне прагнення до їх оновлення й використання в конкретних умовах, оволодіння оперативними і мобільними знаннями [4, с. 209]. Ширше суть поняття компетентності розкриває В. Ягупов, який вважає, що компетентність – це «підготовленість (теоретична і практична), здатність (інтелектуальна, діяльнісна та суб'єктна), наявність позитивних ставлень і сформованих якостей особи та її готовність (професійна, особистісна, психологічна) як суб'єкта діяльності до певного виду діяльності» [13, с. 51].

У педагогічній теорії розглядається також поняття «професійна компетентність». Під професійною компетентністю В. Свистун і В. Ягупов розуміють системне інтегральне явище щодо суб'єкта професійної діяльності, що включає не тільки його професійні та фахові знання, уміння й навички, професійно важливі якості, професійний і фаховий досвід, які забезпечать успішну реалізацію посадових компетенцій, але й мотиваційну готовність і позитивне ставлення до цілей, завдань, змісту, методик, технологій, засобів і результатів своєї професійної діяльності [13, с. 56].

Враховуючи визначене, ми обґрунтували види і зміст основних компетентностей професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю з комплексною опорою на загальнокультурні, фахові та особистісні якості: а саме:

- *аксіологічна компетентність* – пов'язана з формуванням ціннісних орієнтацій викладача, умінням вибирати цільові і смислові установки для вирішення професійно-педагогічних задач;

- *загальнокультурна компетентність* – розглядається як наявність стійкої системи духовних, моральних та культурних цінностей викладачів спеціальних дисциплін;

- *дидактична компетентність* – інтегративна єдність теоретичної і практичної готовності викладачів спеціальних дисциплін до здійснення професійно-педагогічної діяльності в закладах професійно-технічної освіти. Високим рівнем дидактичної компетентності є наявність методологічних знань, аспектів інтелектуальної діяльності фахівця, володіння сучасними формами, методами,

засобами і технологіями навчання;

- *фахова (будівельна) компетентність* викладачів спеціальних дисциплін передбачає наявність глибоких професійних знань і широку ерудицію в будівельній галузі, в тому числі: наявність системи технологічних та технічних знань і вмінь відповідної будівельної професії; способів виконання окремих технологічних операцій і застосування сучасного будівельного обладнання, механізмів та матеріалів; високий рівень культури праці будівельника; знання раціональних форм організації виробничих процесів тощо;

- *методична компетентність* – надає можливість реалізувати розвиток професійної культури викладачів спеціальних дисциплін завдяки задоволенню методичних потреб з підвищення їхнього професійно-педагогічного рівня у системі методичної роботи ПТНЗ;

- *комунікативна компетентність* – передбачає високий рівень знань закономірностей спілкування, міжособистісних відносин, оволодіння принципами толерантності, застосування засобів інтеркультурної взаємодії, здібності до емпатії, самоконтролю, взаємовідносин, культуру вербальної і невербальної взаємодії;

- *психологічна компетентність* включає знання викладачем спеціальних дисциплін основ загальної психології праці, інженерної та педагогічної психології, психологічних основ професійно-педагогічної діяльності та професійної підготовки учнів;

- *моніторингова компетентність* розглядається як сукупність безперервних контрольних дій, які дають змогу спостерігати і коригувати процес розвитку викладача та учня. Основними об'єктами моніторингу в побудові навчальної діяльності є сам навчально-виховний процес; загальний розвиток учня; розвиток спілкування колективу, групи; педагогічна діяльність викладача і його розвиток; якість професійної підготовки майбутніх будівельників.

Розвиток професійної культури викладачів спеціальних дисциплін можна логічно вибудовувати, ґрунтуючись на *системному підході*, що дає змогу глибше проникнути в суть структури професійної культури як цілісної системи. Базовим фундаментальним поняттям системного підходу є поняття «система» (з грецької – «система» означає ціле, складене із частин

з'єднання). Воно вбирає в себе суть таких понять, як: «порядок», «організація», «цілісність». Оскільки з розвитком об'єкта відбуваються зміни внутрішньої організації його елементів, сторін, моментів, зв'язків, структури, то період від одного якісного стану до іншого означає: деякі кількісні зміни, що відбуваються в окремих складових компонентах системи; виникнення якісно нових компонентів об'єкта; відмирання деяких старих елементів; перетворення інших компонентів; зміна структурних зв'язків системи [7, с. 138].

Суть системного підходу в освіті, на думку О. Отич, полягає в тому, що «всі освітні феномени (починаючи від національної системи освіти і завершуючи системами методів навчання, творчих завдань тощо) розглядаються як великі, середні та малі педагогічні системи, відносно самостійні компоненти, якісні характеристики окремих елементів, що складають систему, так і її, як цілого [8, с. 104–105]. Малі системи містять в собі незначну кількість елементів; для середніх – характерна значна кількість елементів, які можуть включатися в окремі підсистеми; великі системи уміщують в собі значну кількість підсистем.

Систему розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю відносимо до великих систем, оскільки вона охоплює їх взаємозв'язки (система методичної роботи, система самовдосконалення і саморозвитку, система застосування інноваційних технологій, система розвитку творчої особистості викладача тощо).

Саме системний підхід надає можливість результативно здійснювати розвиток професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю, чітко визначати пріоритетні напрями професійного розвитку, структурувати його зміст, здійснювати безперервне вдосконалення професійно-педагогічної діяльності в ПТНЗ.

У процесі нашого дослідження ми з'ясували вплив *діяльнісного підходу* на розвиток професійної культури викладачів спеціальних дисциплін. Діяльність розглядається як активна взаємодія з навколишньою дійсністю, в ході якої особистість виступає суб'єктом, який цілеспрямовано впливає на об'єкт для задоволення своїх потреб [10, с. 125].

Головною рисою діяльнісного підходу у здійсненні професійно-педагогічного процесу є упорядкування дій викладача з організації діяльності учнів [6].

Дослідниця М. Ситникова характеризує чотири основні сфери педагогічної діяльності викладача, які можуть бути аналогічними для викладачів спеціальних дисциплін: «викладач-учитель», «викладач-вихователь», «викладач-методист», «викладач-учений» [12, с. 20–24].

Викладач спеціальних дисциплін будівельного профілю здійснює професійно-педагогічну діяльність з метою підготовки кваліфікованих робітників за різними напрямами. Оскільки його професійно-педагогічна діяльність розглядається як інтегративна, то вона включає в себе психолого-педагогічний і виробничо-технологічний компоненти. Результатом професійно-педагогічної діяльності є функціональні продукти діяльності, дидактичні проекти (педагогічні технології, обладнання, технічні пристрої та ін.), а також психологічні продукти (індивідуальний досвід, розвиток здібностей тощо). Види діяльності викладачів спеціальних дисциплін характеризуються відповідною сукупністю професійно-педагогічних задач, до яких ми відносимо: проектування навчально-виховного процесу; дидактичне, матеріально-технічне і методичне забезпечення процесу теоретичного навчання; організацію та здійснення пізнавальної і навчальної діяльності учнів; моніторинг навчально-виробничого процесу; проектування професійного розвитку особистості учня; організацію й здійснення виробничо-технологічної діяльності, позакласної виховної роботи.

Творчий характер здійснення професійно-педагогічної діяльності викладачами спеціальних дисциплін пов'язаний із застосуванням *креативного підходу*. В енциклопедії освіти зазначено, що креативність (лат. *creato* – творення) – творчий дух, творчий потенціал індивіда, його творчі здібності, що виявляються не тільки в оригінальних продуктах діяльності, а й у мисленні, почуттях і спілкуванні з людьми [1, с. 432].

Досліджуючи креативність як ціннісну особистісну категорію, що є невід'ємною складовою людської духовності й умовою творчого саморозвитку особистості, професійно-педагогічна

діяльність викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю визначається як діяльність, результатом якої є створення нових матеріальних або духовних цінностей. У педагогіці творчість визначається як свідома, активна діяльність людини, спрямована на перетворення дійсності, створення нових оригінальних предметів, витворів.

У сучасних наукових дослідженнях приділяється увага визначенню поняття «педагогічна творчість». На думку Р. Скульського, педагогічна творчість – це такий варіант організації професійної діяльності педагога, який на реально доступному рівні забезпечує: розв'язання навчально-виховних завдань, що стоять перед сучасним навчальним закладом, безперервне зростання загальної і професійної культури педагога, його активну пошукову діяльність з підвищення ефективності процесу навчання і виховання [11, с. 212].

Креативний підхід до розвитку професійної культури реалізовується в оригінальному розв'язанні викладачем спеціальних дисциплін педагогічних завдань, в його імпровізації й експромті. Ознаками креативності є здатність до створення нового, в тому числі: уміння вирішувати професійні задачі, уміння

розвивати креативні якості учнів, нетрадиційно здійснювати організацію навчально-виховного процесу [1, с. 284], а сам інноваційний навчально-виховний процес у ПТНЗ має протікати у формі співтворчого пошуку викладачів і учнів.

**Висновки.** Таким чином, викладачі спеціальних дисциплін ПТНЗ будівельного профілю з розвиненою креативністю мають бути здатними: орієнтуватися в мінливих життєвих ситуаціях, самостійно набувати необхідні знання і застосовувати їх на практиці для вирішення професійних і педагогічних проблем; критично мислити, бачити виникаючі проблеми і шукати шляхи раціонального їх вирішення, застосовуючи сучасні виробничі технології; генерувати нові ідеї; працювати з науковою, технічною і технологічною інформацією, аналізувати та узагальнювати її, зіставляти з аналогічними та альтернативними варіантами вирішення; бути комунікабельним, уміти працювати в команді; самостійно працювати над підвищенням особистісного професійного і культурного рівнів.

Виокремленні наукові підходи створюють основу для цілісного і всебічного розвитку професійної культури викладачів спеціальних дисциплін будівельного профілю та складають загальнонаукову методологію досліджуваної проблеми.

### Література

1. Енциклопедія освіти / АПН України; голов. ред. В. Г. Кремень ; [заст. голов. ред. О. Я. Савченко, В. П. Андрущенко]. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
2. Иванова Т. В. Культурологическая подготовка будущего учителя : монография / Татьяна Викторовна Иванова. – К.: ЦВП, 2005. – 282 с.
3. Исаев И. Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Илья Федорович Исаев. – М.: Академия, 2002. – 208 с.
4. Исаева Т. Е. Педагогическая культура преподавателя как условие и показатель качества образовательного процесса в высшей школе: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Исаева Татьяна Евгеньевна; Ростовский гос. пед. ун-т. – Ростов-н/Д, 2000. – 427 с.
5. Коломієць А. М. Інформаційна культура вчителя початкових класів: монографія / Алла Миколаївна Коломієць. –
- Вінниця : ВДПУ, 2007. – 379 с.
6. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Алексей Николаевич Леонтьев. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1977. – 304 с.
7. Малафійк І. В. Системний підхід у теорії і практиці / Іван Васильович Малафійк. – Рівне: Рівненський держ. гуманіт. ун-т, 2004. – 437 с.
8. Отич О. М. Мистецтво у системі розвитку творчої індивідуальності майбутнього педагога професійного навчання: теоретичний і методичний аспекти: монографія / Олена Миколаївна Отич; [за ред. І. А. Зязюна]. – Чернівці: Зелена Буковина, 2009. – 752 с.
9. Павелко Н. Н. Культурологическая парадигма профессионально-педагогической культуры преподавателей высшей школы: дис. ... д-ра культурологии: 24.00.01 / Павелко Надежда Николаевна. – Краснодар, 2004. – 403 с.
10. Педагогика: большая современная энциклопедия / [сост. Е. С. Рапацевич]. –



Минск: Современное слово, 2005. – 720 с.

11. Сисоєва С. О. Основи педагогічної творчості: підруч. для студ. вищ. пед. навч. закл. / Світлана Олександрівна Сисоєва. – К.: Міленіум, 2006. – 346 с.

12. Ситникова М. И. Формирование культуры профессионально-педагогической самореализации преподавателя высшей школы: автореф. дис. на соискание науч. степени д-ра пед. наук: 13.00.08 – теория и методика професстогального образования / Мария Ивановна Ситникова. – Белгород, 2008. – 39 с.

13. Ягупов В. В. Провідні

методологічні характеристики основних видів компетентності майбутніх фахівців, що формуються в системі професійно-технічної освіти / В. В. Ягупов // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України, 2012. – Вип. 2. – С. 45–59.

14. Ядов В. А. Образование: идеалы и ценности / под ред. З. И. Равкина; Владимир Александрович Ядов. – М.: Педагогика, 1995. – 318 с.

### Реферат

#### Научные подходы к развитию профессиональной культуры преподавателей специальных дисциплин строительного профиля

Марія Михнюк

докторантка Інститута професійно-технічного образования НАПН України

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

подходы, развитие, профессиональная культура, преподаватель специальных дисциплин

В данной статье рассматриваются научные подходы к развитию профессиональной культуры преподавателей специальных дисциплин строительного профиля: культурологический, аксиологический, компетентностный, деятельностный, системный, креативный, личностно ориентированный. Культурологический подход представляет собой комплекс методологических принципов и способов, которые способствуют расширению поля профессионально-педагогической деятельности. Аксиологический подход способствует формированию основных ценностей и ценностных ориентаций, непосредственно связанных с развитием культуры преподавателей специальных дисциплин. Компетентностный подход предполагает совершенствование аксиологической, общекультурной, дидактической, профессиональной (строительной), методической, коммуникативной, психологической и мониторинговой компетенций. Системный подход позволяет определить приоритетные направления профессионального развития, структурировать его содержание, осуществлять непрерывное личностное совершенствование и самосовершенствование преподавателей специальных дисциплин. Деятельностный подход характеризуется совокупностью профессионально-педагогических задач, к которым относятся: проектирование учебно-воспитательного процесса, методическое обеспечение преподавания специальных дисциплин, организация и управление учебно-воспитательным процессом в ПТУ. Креативный подход направлен на творческое развитие преподавателей специальных дисциплин. Личностно ориентированный подход к развитию профессиональной культуры обеспечивает проектирование дидактических средств и методических рекомендаций, прогнозирование форм, методов и технологий, направленных на развитие личности специалиста.

### Abstract

#### Scientific approaches to development of professional culture for teachers delivering special subjects of construction type

Mariya Mikhniuk

doctoral student of the Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

#### KEY WORDS:

approaches, development, professional culture, teacher of special subjects

The article discusses the following scientific approaches to the development of professional culture of teachers delivering special subjects concerning the field of construction: culturological, axiological, competence, activity, systematic, creative, personality oriented ones. Culturological approach is a set of methodological principles and methods that contribute to providing the wide range of vocational and pedagogical performance. Axiological approach facilitates the formation of core values and values that are directly related to the development of culture of a teacher delivering special subjects. Competence approach implies improving axiological, general culture, didactic, professional (construction), methodological, communicative, psychological and monitoring competencies. Systematic approach seeks to identify priority areas of professional development, to structure its content, to realize continuous personal improvement and self improvement of teachers delivering special subjects. Activity approach is characterized by professional and educational problems such as: educational process design, methodological support for teaching special subjects, organization and management of educational process at vocational schools. Creative approach is aimed at development of creative thinking of teachers delivering special subjects. Personality oriented approach in the development of professional culture ensures planning of didactic instruments and methodological guidelines, forecasting of forms, methods and technologies directed at development of an expert's personality.

### References

1. Kremen V. H. (ed.) (2008) *Entsyklopediya osvity* (Education encyclopedia), Kyiv: Yurinkom Inter. (in Ukrainian).
2. Ivanova T. V. (2005) *Kulturologicheskaya podgotovka budushchego uchitelya: monografiya* [Culturology training of a future teacher: monograph]. Kyiv: TsVP. (in Russian).
3. Isayev I. F. (2002) *Professionalno-pedagogicheskaya kultura prepodavatelya* [Vocational and pedagogical culture of a teacher]. Moscow: Akademiya. (in Russian).
4. Isayeva T. Ye. (2000) *Pedagogicheskaya kultura prepodavatelya kak usloviye i pokazatel kachestva obrazovatel'nogo protsessa v vysshey shkole* [Pedagogical culture of a teacher as a condition and a quality indicator of the educational process in higher school] (PhD Thesis), Rostov-on-Don: Rostov-on-Don Pedagogical University. (in Russian).
5. Kolomiets A. M. (2007) *Informatsiina kultura vchytelia pochatkovykh klasiv: monografiya* [Information culture of a primary school teacher: monograph]. Vinnytsia: VDP. (in Ukrainian).
6. Leontyev A. N. (1977) *Deyatel'nost. Soznaniye. Lichnost* [Activity. Consciousness. Personality]. Moscow: Politizdat. (in Russian).
7. Malafik I. V. (2004) *Systemnyi pidkhid u teorii i praktytsi* [Systematic approach in theory and practice]. Rivne: Rivne State Humanitarian University. (in Ukrainian).
8. Otych O. M. (2009) *Mystetstvo u systemi rozvytku tvorchoi indyvidualnosti maibutnoho pedahoha profesiinoho navchannia: teoretychnyi i metodychnyi aspekty: monografiya* [Art in the system of future vocational training teacher's creative personality development: theoretical and methodological aspects: monograph]. Chernivtsi: Zelena Bukovyna. (in Ukrainian).
9. Pavelko N. N. (2004) *Kulturologicheskaya paradigma professionalno-pedagogicheskoy kultury prepodavately vysshey shkoly* [Culturological paradigm of professional and pedagogical culture of higher school teachers] (PhD Thesis), Rostov-on-Don: Rostov-on-Don Pedagogical University. (in Russian).
10. Rapatsevich E. S. (ed.) (2005) *Pedagogika: bolshaya sovremennaya entsiklopediya* [Pedagogy: big modern encyclopedia]. Minsk: Sovremennoe slovo. (in Russian).
11. Sysoieva S. O. (2006) *Osnovy pedahohichnoi tvorchosti* [Foundations of pedagogical creativity]. Kyiv: Milenium. (in Ukrainian).
12. Sitnikova M. I. (2008) *Formirovaniye kultury professionalno-pedagogicheskoy samorealizatsii prepodavately vysshey shkoly* [Formation of professional and pedagogical self-actualization culture of a higher school teacher] (PhD Thesis abstract), Belgorod. (in Russian).
13. Yahupov V. V. (2012) *Providni metodolohichni kharakterystyky osnovnykh vydiv kompetentnosti maibutnykh fakhivtsiv, shcho formuiutsia v systemi profesiinotekhnichnoi osvity* [Top methodological characteristics of future experts' main types of competence formed in the system of vocational education]. *Modernizatsiya profesiinoy osvity i navchannia: problemy, poshuky i perspektyvy*, issue 2, pp. 45-59. (in Ukrainian).
14. Yadov V. A. (1995) *Obrazovaniye: idealy i tsennosti* [Education: ideals and values]. Moscow: Pedagogika. (in Russian).

УДК 377/378:37.091.212.7-021.181

## АКСІОГЕНЕЗ УЯВЛЕНЬ УЧНІВ ПТНЗ ПРО ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ

**Валерій Орлов,**

*доктор педагогічних наук, професор,*

*провідний науковий співробітник лабораторії професійної кар'єри*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

уявлення про успіх,  
аксіологія, аксіогенез,  
смысл життя,  
професійний успіх,  
учні ПТНЗ, викладачі

### Реферат

У статті йдеться про зміни в ціннісних уявленнях людини, зокрема, уявленнях про професійний успіх учнів і викладачів ПТНЗ, які автор розглядає як особливу форму активності у пошуках смислу життя, сенсів навчальної і професійної діяльності, характерну для професійного становлення в особистісному розвитку учнів ПТНЗ, майбутніх фахівців у різних галузях виробництва.

Існує безліч концепцій цінностей, її типологій. Цінність, як стверджують мислителі, поліфункціональна. Категорія «цінність» найчастіше використовується поряд з такими поняттями, як: «успіх», «благо», «ідеал», «еталон», «норма» та ін. Таким чином, в науці використовуються різні ознаки, що об'єднують категорію «цінність». Завдання автора полягало у виокремленні універсальних ознак, що зберігаються як ціннісні ставлення до уявлень викладачів і учнів про професійний і життєвий успіх.

В Україні уявлення молоді про життєвий і професійний успіх формуються в умовах оновлення середовища існування, змін в ієрархічній структурі життєвих цінностей особистості і, як результат, суперечливості системи цінностей, що детермінують успіх. Ціннісні уявлення, у свою чергу, закономірно відображають домінуючу в суспільстві систему цінностей як показника розвитку культури і суспільства. Вивчення цінностей молоді щодо життєвого і професійного успіху дає змогу виявити ступінь її адаптації до нових умов, визначити її інноваційний потенціал, що впливає на розвиток українського суспільства в майбутньому.

Розвиток в учнів ПТНЗ ціннісних уявлень про професійний успіх вимагає створення суб'єктами освітнього процесу педагогічних умов, необхідних для підвищення ступеня суб'єктності майбутнього робітника за допомогою розкриття його потенційних можливостей та активізації внутрішніх особистісних ресурсів, що сприяє успішному професійному самовизначенню, проектуванню та реалізації особистої професійної перспективи в майбутньому.

Модельований процес педагогічного супроводу формування в учня уявлень про професійний успіх у процесі життєвого і професійного самовизначення розглядається автором як сприяння в розкритті потенційних можливостей та ресурсів і є відкритою педагогічною системою, котра передбачає здійснення різноманітних видів і форм діяльності суб'єктів у спеціально організованому соціальному й освітньому просторі з метою профорієнтаційної взаємодії, професійної підготовки і професійного становлення.

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Дослідницьке поле проблеми формування уявлень учнів ПТНЗ про професійний успіх і ціннісні позиції особистості досліджується у міждисциплінарному контексті, утвореному синтезом гуманітарних наук: психології і педагогіки, соціології і культурології, аксіології і філософії. У такому обширі уявлення про професійний успіх розглядають як особливу форму активності учнів і викладачів професійної школи щодо пошуків смислу життя й усвідомлення цінностей, що є особистісно значущими, і до яких варто долучатися у той чи інший спосіб.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Одним з

перших таку форму активності виокремив В. Франкл, досліджуючи філософські підходи до проблеми пошуків людиною сенсу життя і сенсу діяльності. Намагаючись допомогти людині в пошуках власного смислу життя, В. Франкл визначав такі шляхи, за допомогою яких людина спроможна надати власному буттю ознаки змістовності, осмисленості, значущості. Серед виокремлених напрямів найбільш важливими визнано такі три: шлях творчої самовіддачі – цінності творення; шлях позитивних емоцій, переживань, почуттів – цінності переживань; шлях прийняття власної долі, знаходження смислу свого існування в ситуаціях, що здаються безвихідними і безглуздими – цінності ставлення [1, с.37, с.89, с.127].

Проблема формування смислу, яка детермінує активність свідомості, особистісної діяльності, здатна актуалізувати і проблему професійного розвитку, а також навпаки: усвідомлення,

осмислення проблеми професійного розвитку людини активізує саме ті напрями руху свідомості, які стимулюють пізнавальні процеси і процес самовдосконалення майбутнього робітника. Пізнання смислу дає знання, розуміння, розкриває його і тягнє до глибини. Природа смислу – діалогічна, як і діалогічна природа людської свідомості. Тільки вона виправдовує людське життя, діяльність і пізнання. Щодо цього, А. де Сент-Екзюпері писав: «Той, хто працює киркою, хоче, щоб у кожному його ударі був сенс. Коли киркою працює каторжник, то кожен удар кирки принижує працівника. Проте, якщо кирка в руках дослідника, то кожний її удар звеличує дослідника. Каторга не там, де працюють киркою, і жахлива вона не тим, що це – важка праця. Каторга там, де удари кирки позбавлені смислу, а праця не єднає людину з людьми» [2, с.145-146].

Аналіз сенсу життя, життєвого шляху не може обходити увагою проблему життєвого і професійного успіху як соціальної та особистісної значущості людських вчинків і життєдіяльності загалом. За твердженням К. Ясперса, людина стає тим, ким вона є, завдяки справі, яку вона робить своєю. Тому призначення людини виявляється в ході діяльності щодо зміни себе, зміни своїх ціннісних орієнтацій [3]. Суть філософського підходу до проблеми формування уявлень про цінності людського життя пов'язана з розвитком аксіології. Значний внесок у вивчення проблем формування ціннісних орієнтацій особистості вніс німецький філософ П. Ріккер, який стверджував, що «проблема цінності є проблема «значущості» (Geltung) цінності, і це питання у жодному випадку не збігається з питанням про існуванні акта оцінки... Цінність є значимою навіть і за відсутності акта оцінки, що виражає те чи інше до неї ставлення» [4, 459].

Становлення і розвиток ціннісних орієнтацій, уявлень, позицій, тобто аксіогенез особистості представлений в наукових працях як «розгортання її суб'єктних здатностей у цілісній ситуації буття, голографія якої обіймає індивідний, власне суб'єктний, соціально-особистісний, індивідуальний та універсальний рекурентні ряди з прогресивним ускладненням ціннісно-духовних устремлінь людини» [5, с. 11].

**Метою статті** (постановка завдання) є: висвітлення особливостей формування

системи ціннісних орієнтацій учнів ПТНЗ, майбутніх робітників, в їхніх уявленнях про професійний успіх і розвиток здатності до планування власної професійної кар'єри в майбутньому.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Світоглядні уявлення молоді про життєвий і професійний успіх в Україні формуються в умовах оновлення середовища існування, змін в ієрархічній структурі життєвих цінностей особистості і, як результат, суперечливостей у системі цінностей, що детермінують успіх. Ціннісні уявлення, в свою чергу, закономірно відображають пріоритетні цінності як показники розвитку культури і суспільства. Вивчення ціннісних орієнтацій молоді щодо життєвого і професійного успіху дає змогу виявити ступінь її адаптації до нових умов, визначити інноваційний потенціал, що певною мірою впливає і на розвиток українського суспільства загалом.

Філософський підхід до формування теоретико-методологічної бази дослідження аксіогенезу уявлень дає можливість виділити низку концептуальних ідей щодо цінності. У першу чергу, йдеться про дослідження цінностей, в яких акцент робиться на значущості. Тобто, цінність визначається як значущість об'єкта для задоволення потреб суб'єкта. Проте значення може бути як позитивним, так і негативним, а цінність – це завжди позитивна значимість об'єкта.

Частина дослідників обстоюють інакшу позицію щодо значущості цінності, диференціюючи її позитивне і негативне значення. На думку авторів, категорії краси і потворності, добра і зла мають однакову ціннісну природу. Проте ми розділяємо міркування, що цінності властиве лише позитивне значення. Саме тому вона називається цінністю, що є цінною стосовно суб'єкта. Так, наприклад, А. Гулига пише: «Цінностей зі знаком мінус не буває... У теорії цінностей всі величини мають знак плюс... У теорії цінностей сама протилежність позитивна... Позитивною протилежністю краси є не потворне, а інша краса, позитивною протилежністю добра – інше добро» [6, с. 43-44]. Таким чином, у наведеній концепції увагу зацентровано на такій істотній характеристиці цінності, як її значущість для суб'єкта.

Ми визнаємо пізнавальні можливості

даної концепції в аналізі природи цінності. Однак її основний недолік – у домінуванні процесу споживання цінності суб'єктом. Зауважимо: цінність пов'язана не тільки зі споживанням, а й із творенням, оновленням, змінами. Зважаючи на це, постала необхідність висвітлення іншої концепції цінності – «оцінної». Змістове наповнення концепції утворене ідеями, в яких увагу зосереджено на оцінці як специфічній формі існування цінності. Отже, цінність визначається як критерій і способи оцінки значущості об'єкта, виражені в моральних принципах, нормах, ідеалах, установках, цілях. У такому напрямі цінність репрезентовано в дослідженнях С. Анисимова [7], В. Діденка [8].

Особливий інтерес становить проблема формування системи цінностей в учнів ПТНЗ, майбутніх робітників щодо життєвого і професійного успіху. Першою особливістю системи цінностей молодого покоління є усвідомлення процесу її утворення в просторі конфлікту поколінь. Йдеться про кризу виховної функції старшого покоління, що часом проявляється в недостатній готовності певної частини викладачів ПТНЗ підготувати учнів до повноцінного життя в оновленому середовищі.

Порушення наступності у взаємодії поколінь зумовлене:

- по-перше, тим, що старше покоління викладачів ПТНЗ часто є носіями цінностей радянського періоду, що не завжди сприяє досягненню успіху в новому середовищі, відповідно, й молоді люди далеко не завжди поділяють думки викладачів і майстрів виробничого навчання про життєвий і професійний успіх;

- по-друге, з віком знижується здатність швидко адаптуватися до постійних інновацій, адже, нове не засвоюється дорослими настільки швидко, як молоддю.

Виникає невідповідність уявлень старшого покоління зміненим завданням нового часу. Таким чином, складається унікальна ситуація: в соціалізацію вступає не тільки молодь, а й старше покоління.

Соціологи стверджують, що загальна система цінностей батьків не сформована, про що свідчить неоднозначність сприйняття і трактування окремих цінностей. Так, наприклад, старше покоління керується у своїй поведінці такими стереотипами, як: «головне – це повага до традицій, звичаїв, норм, визнаних

більшістю»; «для людини важливіше співвіднесення свого особистого життя з життям свого покоління» [9, с. 98]. Таким чином, старше покоління більш зорієнтоване на суспільні цінності – цінності всього суспільства. Тому успіх в їхніх уявленнях – це прагнення бути такими, як усі. Найчастіше викладачі орієнтовані на стратегію конформізму в досягненнях. Однак ми вважаємо, що говорити про абсолютну відсутність наступності між учнями і викладачами – не зовсім коректно. Швидше, варто говорити про порушення механізмів формування уявлень про життєві і професійні цінності, а, відповідно, про життєвий і професійний успіх.

У педагогічній взаємодії викладачів і учнів ПТНЗ слід враховувати дію двох механізмів: наступності й мінливості. У суспільстві, що стабільно розвивається, механізм наступності є основним механізмом формування системи цінностей учнівської молоді, майбутніх робітників, для яких уявлення про успіх формується за прикладом батьків, викладачів, майстрів виробничого навчання, а вже потім – під час виробничої практики, прикладом стає успіх людей конкретної професії. Значна частина уявлень про успіх у такому соціумі не «застаріває». Дані уявлення є актуальними і після певного періоду часу. Таким чином, система ціннісних уявлень стабільного суспільства є відносно стійкою.

У суспільстві, що розвивається нестабільно, на перший план виходить механізм мінливості. Формування системи цінностей в учнівської молоді пов'язано, насамперед, із засвоєнням цінностей, що, на їх думку, відповідають часу, а не з відтворенням цінностей, сформованих у минулі часи. Тобто йдеться про механізм адаптації до нових умов, а не «механізм відтворення цінностей». Сучасна молодь керується, насамперед, такими стереотипами, як: «головне – ініціатива, підприємливість і пошук нового»; «виділятися серед інших і бути яскравою індивідуальністю значно краще, ніж бути, як усі»; «для людини, насамперед, важлива оцінка свого особистого життя за своїми власними індивідуальними критеріями» [9].

Особливість аксиогенезу уявлень учнівської молоді про успіх у сучасних умовах полягає в тому, що їх формування відбувається в умовах кризи інституту освіти, викликаній непослідовністю реформ. По-перше, найважливішим завданням

системи професійної освіти є формування світогляду – системи моральних переконань й уявлень учнівської молоді про своє майбутнє. Воно має бути, з одного боку, стійким, щоб «не розпадатися на частини», з іншого – гнучким, «коригуватися» залежно від вимог середовища, що постійно оновлюється.

По-друге, завданням системи професійної освіти є формування і розвиток професійної компетентності в контексті позитивного ставлення до набутого суспільством досвіду попередніх поколінь. Отже, система професійної освіти повинна формувати певний нормативний ідеал робітника, здатного до працевлаштування і конкурентоздатного на сучасному ринку праці.

Наразі система професійної освіти України більшою мірою реалізує свою навчальну функцію, меншою – виховну, людинотворчу, соціалізаційну. Це спричинено відсутністю єдиної стратегії професійної освіти, яка би зумовлювала процес формування світогляду молодої людини. Критичне переосмислення минулого призвело до того, що один і той же вчинок, одна і та ж дія оцінюється як позитивно, так і негативно. Отже, можна говорити про нестійкість уявлень учнівської молоді, суперечливості в її ціннісних орієнтаціях на успіх у житті. Крім того, суперечливість у ціннісних орієнтаціях молоді зумовлена диференціацією як у сфері загальної, так і в сфері професійної освіти – нерівним доступом до отримання якісних освітніх послуг.

Ми не повинні ігнорувати таку особливість, що формування системи цінностей молодого покоління відбувається в умовах дегуманізації засобів масової інформації й неконтрольованого простору Інтернету. Це – дієвий чинник, що активно втручається у формування морального, естетичного, ціннісного світу учнівської молоді.

У суспільстві, що розвивається відносно стабільно, засоби масової інформації демонструють декілька моделей досягнення успіху. Всі ці моделі об'єднані стійким ставленням до загальноприйнятих цінностей: визнання цінності добра, правди, і засудження зла, насильства.

У нестабільному суспільстві, яким є сучасне суспільство в Україні, ЗМІ транслюють суперечливі моделі досягнення успіху. Їх суперечливість зумовлена

неоднозначним ставленням до цінностей: з одного боку, йдеться про цінності добра, краси, правди, з іншого, – романтизується насильство, нав'язуються цінності зла, неподобства, брехні як способів досягнення успіху в умовах сучасного суспільства. Нині у засобах масової інформації демонструється, перш за все, модель самоствердження однієї людини за рахунок пригнічення інших, меншою мірою – модель самоствердження реалізовується завдяки особистим зусиллям, спрямованим на творення матеріальної чи духовної культури. Тому викладачам ПТНЗ доводиться констатувати сумні наслідки впливу оточуючого середовища – існування у свідомості учнів таких стереотипів у досягненні успіху, як: «йти по головах»; «не завжди потрібно прагнути до правди, іноді для досягнення своєї мети потрібна брехня»; «мета виправдовує засоби», «краса не врятує світ», «добро не завжди перемагає зло», «перемагає сила», «нахабність – друге щастя».

У своїх уявленнях про життєвий і професійний успіх молодь неоднорідна. З одного боку, існує подібність уявлень учнівської, студентської та працюючої молоді про життєвий успіх, детерміноване схожими умовами формування певної соціальної групи. З іншого – існують відмінності в уявленнях учнівської, студентської та працюючої молоді. За нашими спостереженнями, маємо підстави стверджувати, що уявлення учнів ПТНЗ, при спільності вікових характеристик, мають істотні відмінності від учнів загальноосвітніх шкіл.

Вважаємо, що зміна характеристик домінуючого виду діяльності учнів ПТНЗ визначає ступінь їхньої соціальної зрілості – самостійності в досягненні життєвого успіху і відповідальності за свої досягнення чи поразки в майбутній професійній діяльності. Зміна таких суб'єктивних факторів як потреб і ціннісних орієнтацій детермінує усвідомлене чи неусвідомлене прийняття референтних груп, з якими учні загальноосвітньої школи й учні ПТНЗ порівнюють свої досягнення. Зміна системи цінностей недавнього учня школи, а тепер вже учня ПТНЗ, зумовлює, у свою чергу, ієрархію життєвих цілей, відповідних певному етапу розвитку особистості, реалізація яких і буде успіхом.

У цілому, варто виділити таку позитивну тенденцію у свідомості та

поведінці учнів ПТНЗ, як орієнтація на індивідуалізм у досягненні успіху. Учні більшою мірою орієнтовані не на суспільні цінності (як це намагаються пропагувати педагоги), а на групові – цінності певної референтної групи. Учні ПТНЗ вирізняє, з одного боку, протест щодо норм, цінностей, установок, моделей поведінки дорослих, а з іншого – внутрішньо груповий конформізм.

Формування в учнів ПТНЗ уявлень про професійний успіх вимагає створення суб'єктами освітнього процесу педагогічних умов, необхідних для підвищення ступеня суб'єктності майбутнього робітника за допомогою розкриття його потенційних можливостей та активізації внутрішніх особистісних ресурсів, що сприяє успішному професійному самовизначенню, проектуванню та реалізації особистої професійної перспективи в майбутньому.

Успішному формуванню уявлень про професійний успіх сприяє низка педагогічних умов:

- настановчі, що охоплюють зміни в ціннісних орієнтаціях у значенні дотримання принципів діяльнісного опосередкування, особистісно-орієнтованої взаємодії та диференційованого підходу до учнів, принципу консолідації ресурсів суб'єктів освітнього процесу та діалектичного розвитку;

- процесуально-проектувальні та суб'єктно-перетворювальні, що уможливають розробку моделі педагогічного супроводу учня ПТНЗ та відображають зміст і логіку формування в нього уявлень про професійну кар'єру;

- інструментально-технологічні, котрі передбачають застосування в процесі педагогічного супроводу формування у майбутнього робітника уявлень про професійну кар'єру за допомогою розвивальних й евристичних технологій.

Модельований процес педагогічного супроводу формування в учнів уявлень про професійний успіх у процесі життєвого і професійного самовизначення розглядається нами як сприяння розкриттю його потенційних можливостей та ресурсів, це відкрита педагогічна система, що передбачає здійснення різноманітних видів і форм діяльності суб'єктів у спеціально організованому соціальному й освітньому просторі у процесі профорієнтаційної взаємодії, професійної підготовки і професійного становлення.

Реалізація відповідних педагогічних

умов відкриває можливість для виникнення такого позитивного явища в молодіжному середовищі, як здатність у своїх уявленнях не тільки адаптуватися до існуючих моральних і матеріальних цінностей, а й уміння створювати їх. Першим поштовхом може стати обговорення з учнями такого, наприклад, тексту: *«Людину з великою кількістю грошей можна вважати багатою людиною. Але чи дійсно це успішна людина? Кожна людина ставить перед собою мету і прагне до її досягнення. Досягнення бажаної мети в житті – це і є успіх. Людина, яка не має мети в житті і не прагне до досягнення цілі, не може стати успішною людиною. Вона може бути багатою, бідною, здоровою, слабкою або якою завгодно, але не може стати успішною.»*

*Поставити перед собою мету – завдання не складне. Але досягти бажаної мети – це значно складніше!*

*Щоб бути успішною людиною, багатства і здоров'я недостатньо. Людина має бути психічно і фізично підготовленою до досягнення мети. Навіть бідна людина може стати успішною, якщо вона досягає того, чого хоче. Успішна людина має бути мудрою, терплячою і здатною досягти бажаної мети. Однак, цим володіють не всі. Лише деякі наділені такими особливими здібностями. Загалом, вчені називають успішними осіб, які мають величезне терпіння, розвинуті інтелектуальні здібності, фізично підготовлені для досягнення бажаної мети. Але деякі люди не в змозі досягти своєї мети. Не раз чуємо, як говорять: «Гроші вирішують багато питань». Абсолютно правильно, але водночас, і без них багато людей стали успішними.*

*Той, хто робить постійні зусилля на шляху досягнення своєї мети і йде до успіху, той стає успішною людиною. Він стає нею вже тоді, коли думає, що потрібно йому для досягнення мети. Надія є ще одним фактором. Деякі люди іноді знаходяться на межі досягнення успіху, але, зрештою, не досягають його. Відсутність надії веде до провалу. Великий вчений сер Томас Алва Едісон після тисячі зусиль став успішною людиною. Він поставив за мету: винайти електричну лампочку і намагався це зробити 999 разів, та лише на тисячному зусиллі досяг своєї мети. Тож, якби Едісон відмовився від досягнення своєї мети, у нас могло б і не бути електричної лампочки. Знімаю перед ним капелюха! Щоб бути*

*успішною людиною, щоб насолоджуватися успіхом, потрібно проявити максимум волі, зусиль, розуму, використовуючи кожен мить життя. У результаті – ми досягаємо успіху. Час іде ...».*

Після обговорення такого або подібного тексту, є сенс запропонувати учням написати невеликий твір на тему: «Мій ідеал успішної людини», або відповісти на запитання, які вони для себе виберуть, однак, не менше десяти:

- 1) як Ви розумієте вислів «успішна людина»?
- 2) що означає успіх особисто для Вас?
- 3) пригадайте Ваші особисті успіхи. Назвіть їх.
- 4) хто серед Ваших знайомих має значні успіхи? А чому?
- 5) яким був Ваш останній успіх? Коли це відбулося?
- 6) якими якостями відрізняється успішна людина, а якими рисами характеризують невдахи?
- 7) чи є різниця між життєвим і професійним успіхом? Обґрунтуйте свою думку.
- 8) які у Вас є риси характеру, що сприяють досягненню успіху?
- 9) що перешкоджає Вам досягати помітних успіхів?
- 10) які цілі Ви поставили перед собою на цей місяць?
- 11) які цілі Ви поставили перед собою на цей тиждень?

12) які цілі Ви поставили перед собою на сьогоднішній день?

13) яких цілей Ви досягли за останній рік, останній місяць, останній тиждень, вчора?

14) як можна зменшити зовнішній вплив на здійснення Ваших планів?

15) чи допомагаєте Ви іншим людям досягати успіху? (кому, яким чином?).

У подальшому учні будуть намагатися самі висловлювати думки щодо своїх уявлень про професійний і життєвий успіх, що дає привід для подальших бесід і сприяє позитивним змінам у їхніх уявленнях, а, відповідно, й цілеспрямованим діям щодо самовизначення і професійного самовдосконалення.

**Висновки** з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Розвиток ціннісних орієнтацій особистості майбутнього робітника є одним із важливих напрямів у контексті формування його уявлень про професійну кар'єру. Створення педагогічних умов щодо формування уявлень про професійний успіх є теоретично обґрунтованим вітчизняними і зарубіжними дослідниками. За результатами наших досліджень доведено, що сформованість уявлень про професійний успіх і здатність до планування власної професійної кар'єри позитивно впливає на зростання успішності учнів у навчанні, ставлення до оволодіння професією, розвитку власної професійної компетентності.

### Література

1. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М.: Прогресс, 1990. – 367 с.
2. Экзюпери де С. Ночной полёт. Планета людей / Повести. Пер. с франц. / С. де Экзюпери – М.: Госполитиздат, 1957. – 200 с.
3. Ясперс К. Смысл и назначение истории: Пер. с нем. 2-е изд. – М.: Республика, 1994. – 527 с. (Мыслители XX в.). – С.237.
4. Риккерт П. Философия жизни / П. Риккерт – К.: Ника-Центр. –1998. –512 с.
5. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості / З. С. Карпенко. – Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2009. – 512 с.
6. Гулыга А. В. Принципы эстетики / А. В. Гулыга. – М.: Изд-во политической литературы, 1987. – 286 с.
7. Анисимов С. Ф. Духовные ценности [Текст]: производство и потребление / С. Ф. Анисимов. – М.: Мысль, 1988. – 255 с.
8. Диденко В. Д. Искусство. Духовная культура. Философия / В. Д. Диденко – Алма-Ата, 1990. – 199 с.
9. Гаврилюк В. В., Трикоз Н. А. Динамика ценностных ориентаций в период социальных трансформаций // Социс-2002 . – № 1. – С. 98.



## Реферат

### Аксиогенез представлений учащихся ПТУЗ о профессиональном успехе

**Валерий Орлов,**

*доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный  
сотрудник лаборатории профессиональной карьеры Института  
профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

представление об  
успехе, аксиология,  
аксиогенез, смысл  
жизни, профессиональ-  
ный успех, учащиеся  
ПТУ, преподаватели

В статье речь идет об изменениях в ценностных ориентациях человека, в частности, представлениях о профессиональном успехе учеников и преподавателей ПТУ. Эти представления рассматриваются автором как особая форма активности в поисках смысла жизни, смысла учебной и профессиональной деятельности, характерной для профессионального становления в личностном развитии учащихся ПТУ, будущих специалистов в различных отраслях производства.

Существует множество концепций ценностей. Ценность, как утверждают мыслители, полифункциональна. Категорию «ценность» часто используют вместе с понятиями «успех», «благо», «идеал», «эталон» и др. Различные признаки, объединены в категорию «ценность». Для автора задача состояла в выделении универсальных признаков, хранящихся в виде ценностного отношения в представлениях преподавателей и учащихся о профессиональном и жизненном успехе.

В Украине представление молодежи о жизненном и профессиональном успехе формируется в условиях обновления окружающей среды, изменений в иерархической структуре жизненных ценностей личности и, как результат, противоречивости системы ценностей, детерминирующих успех. Ценностные представления, в свою очередь, закономерно отражают доминирующую в обществе систему ценностей как показателя развития культуры и общества. Изучение ценностей молодежи относительно профессионального успеха позволяет выявить степень ее адаптации к новым условиям, определить инновационный потенциал, влияние на развитие украинского общества в будущем.

Формирование у учащихся ПТУ представлений о профессиональном успехе требует создания специальных педагогических условий, необходимых для повышения степени субъектности будущего рабочего посредством раскрытия его потенциальных возможностей и активизации внутренних личностных ресурсов, способствует успешному профессиональному самоопределению, проектированию и реализации личной профессиональной перспективы в будущем.

Моделируемый процесс педагогического сопровождения формирования в ученика представлений о профессиональном успехе в процессе жизненного и профессионального самоопределения рассматривается автором как содействие в раскрытии его потенциальных возможностей и ресурсов и является открытой педагогической системой, которая предусматривает осуществление различных видов и форм деятельности субъектов в специально организованном социальном и образовательном пространстве с целью профориентационного взаимодействия, профессиональной подготовки и профессионального становления.

## Abstract

### Axiogenesis of vocational students' ideas about professional success

**Valeriy Orlov,**

*D. Sc. In Pedagogy, professor, Leading research fellow  
of the Laboratory for professional career*

*Institute of vocational education and training of the National Academy of  
Pedagogical Sciences of Ukraine*

The article deals with changes of human ideas about values, specifically ideas about professional success of students and teachers of vocational schools. The author considers these ideas to be a particular form of activity in search of purport of life, meanings of academic and professional activities that are typical for personal development of VET schools students and future professionals in different industries.

There are a number of concepts and typologies of a value. According to some thinkers a value is polyfunctional. The category "value" is often used along with such concepts as "success", "welfare", "ideal", "standard", "norm" and others. Thus, science takes advantage of different features that are combined by the category "value". The author's objective was to differentiate universal characteristics that are understood as valuable attitudes to teachers' and students' ideas about professional and life success.

In Ukraine, the idea of young people about life and professional success is formed in conditions of habitat renewal, changes in the hierarchy of life values of a person, and as a result of contradictions of value systems that determine the success. Value ideas, in their turn, naturally reflect the dominant in a society value system being an indicator of culture and society development. The study of young people's values concerning their professional and life success enables to reveal a degree of their adaptation to the new conditions, to determine their potential for innovations that will influence the development of Ukrainian society in the future.

Formation of vocational school students' value ideas about professional success requires an establishment of pedagogical conditions that are essential for improving the extent of subjectivity of future workers by means of disclosing their potential and acceleration of personal resources promoting successful professional self-determination, design and implementation of personal professional

**KEY WORDS:** idea of  
success, axiology,  
axiogenesis, purport of  
life, professional success,  
vocational school  
students, teachers

prospects for the future.

The simulated process of formation of pedagogical support as regards students' ideas about professional success in the process of life and professional self-determination is considered by the author as assistance in discovering potential resources and as an open educational system that involves various types and forms of activity of actors in specially organized social and educational environment for the purpose of career-oriented cooperation, training and professional development.

---

### References

1. Anisimov S. F. (1988) *Dukhovnye tsennosti: proizvodstvo i potrebleniye*. [Spiritual values: production and consumption]. Moscow: Mysl. (in Russian).
  2. Gavrilyuk V. V., Trikoz N. A. (2002) *Dinamika tsennostnykh oriyentatsy v period sotsialnykh transformatsy* [The dynamics of value orientations in the period of social transformation]. *Sotsis*, Issue 1, p. 98. (in Russian).
  3. Gulyga A. V. (1987) *Printsipy estetiki* [Aesthetics principles]. Moscow: Izd-vo politicheskoy literatury. (in Russian).
  4. Didenko V. D. (1990) *Iskusstvo. Dukhovnaya kultura. Filosofiya* [Art. Spiritual culture. Philosophy]. Alma-Ata. (in Russian).
  5. Karpenko Z.S. (2009) *Aksiologichna psykholohiia osobystosti* [Axiological personality psychology]. Ivanofrankivsk: Lileya-NV. (in Ukrainian).
  7. Rikkert G. *Filosofiya zhizni* (1998) [Philosophy of life]. Kyiv: Nika-Tsentr. (in Russian).
  8. Frankl V. (1990) *Chelovek v poiskakh smysla* [Man's search for meaning]. Moscow: Progress. (in Russian).
  9. Ekzyuperi de S. (1957) *Nochnoy polyot. Planeta lyudey* [Night Flight. Terre des Hommes]. Moscow: Gospolitizdat. (in Russian).
  10. Yaspers K. (1994) *Smysl i naznacheniye istorii* [The meaning and purpose of history]. Moscow: Respublika. (in Russian).
- 

## ЗАХИЩЕНА ДИСЕРТАЦІЯ

**Вайнтрауб Марк Абрамович**

**Теоретико-методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників з металообробки в професійно-технічних навчальних закладах.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Інститут професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2014.

У дисертації обґрунтовано й розроблено теоретичні і методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників з обробки металу в професійно-технічних навчальних закладах.

Уперше удосконалено концептуальні засади, обґрунтовано та розроблено педагогічну систему професійної підготовки кваліфікованих робітників з обробки металу в професійно-технічному навчальному закладі на засадах інтегрованого розвивального навчання.

У науковий обіг введено нові поняття: «інтегроване розвивальне навчання», «інтегровано розвивальний підхід», «міжпредметна методика інтегровано розвивального навчання». Розкрито структуру сформованості професійної компетентності майбутніх робітників металообробного профілю.

УДК 377.014.5:005]001.82

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

**Валентина Свистун,**

*доктор педагогічних наук, професор,*

*головний науковий співробітник лабораторії*

*технологій професійного навчання*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### **КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

професійно-технічна освіта, розвиток, управління, методологічний підхід

### **Реферат**

У статті визначено розвиток професійно-технічної освіти як процес використання внутрішніх і зовнішніх, реальних і потенційних можливостей для досягнення якісно нових, прогресивних освітніх результатів, що сприяють виконанню її місії і характеризуються позитивною динамікою. Акцентовано увагу на тому, що методологія управління освітою, яка збагачується в результаті глибшого пізнання управлінських процесів і відносин, також знаходиться в постійному розвитку. Ефективність і якість управління розвитком професійно-технічної освіти визначаються, перш за все, обґрунтованістю методологічних підходів. Соціально-економічні процеси, різноманіття зв'язків і відносин в системі професійно-технічної освіти вимагають не окремого їх вивчення, а як єдиного цілого, із залученням багатьох галузей знань. Ці процеси, зв'язки і відносини підпорядковуються різним законам і не можуть бути з'ясовані за допомогою одного підходу. Тому при дослідженні проблем управління розвитком професійно-технічної освіти дослідники застосовують широкий спектр методологічних підходів. Визначено, охарактеризовано та з'ясовано значущість методологічних підходів до управління розвитком професійно-технічної освіти в умовах ринкової економіки (системний, комплексний, функціональний, структурний, інтеграційний, стратегічний, маркетинговий, інформаційний, кваліметричний, поведінковий, адаптивний, культурологічний і дослідницький), що дає змогу виокремити не вигадані, уявні, а дійсні його проблеми, і тим самим визначити стратегію й основні способи їх вирішення, робить можливим цілісно і в діалектичній єдності проаналізувати всю сукупність найбільш значущих проблем управління розвитком професійно-технічної освіти в умовах ринкової економіки і встановити їх ієрархію, дає змогу в загальному вигляді прогнозувати найбільшу вірогідність отримання об'єктивного знання і відійти від управлінських парадигм, котрі панували раніше. Імовірно, цим переліком не вичерпуються всі можливі методологічні підходи до управління розвитком професійно-технічної освіти. Крім вищезазначених підходів, управління розвитком професійно-технічної освіти можна досліджувати й проектувати з позицій процесного, ситуаційного, діяльнісного, динамічного, інноваційного, кількісного (математичного) підходів, що може бути перспективами подальших розвідок у даному напрямі.

**Постановка проблеми.** Система професійно-технічної освіти (ПТО) в цілому й управління нею змінюються залежно від економічних, соціокультурних умов у зв'язку з появою на новому етапі розвитку суспільства нових цілей освіти взагалі й ПТО зокрема, зумовлених сучасними потребами особистості, суспільства і держави.

Оскільки ПТО є важливим компонентом соціального життя, то її розвиток як соціальної системи, а також управління цим розвитком можливе за умови дотримання ключового принципу – соціальної доцільності змін, застосування якого означає, що розвиток ПТО, в першу чергу, має привести до результатів, відповідних очікуванням усіх зацікавлених спільнот і задоволення основних соціальних потреб населення.

Важливу роль щодо управління розвитком ПТО відіграли Укази Президента:

«Про додаткові заходи щодо вдосконалення професійно-технічної освіти в Україні» № 1102/2004 від 18 вересня 2004 р., «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 р.» № 344/2013 від 25 червня 2013 р., «Про Національний план дій щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава»: № 187/2012 від 12 березня 2012 р. Особлива увага у цих документах акцентується на пріоритетних напрямках управління розвитком ПТО: децентралізація управління освітою; забезпечення автономії навчальних закладів та державно-громадського управління ними; приведення освіти у відповідність до стандартів ЄС.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різні аспекти управління розвитком ПТО досліджують науковці, а саме: Г. Єльнікова – основні напрями

управління розвитком ПТО [2, 27–61], Л. Кузьмінська – динаміку і тенденції соціального партнерства як чинника управління розвитком ПТО [2, 147–166], Ю. Палькевич – економічні аспекти управління розвитком ПТО [8, 203–229], В. Свистун – вплив трансформаційних процесів на управління розвитком ПТО в умовах ринкової економіки [2, 62–90]. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу обґрунтовують В. Олійник і Л. Сергеева.

Проте, незважаючи на наявність окремих праць науковців із проблеми управління розвитком ПТО, практично відсутні системні й комплексні педагогічні дослідження, в яких обґрунтовано методологічні засади управління розвитком ПТО. У зв'язку з цим, **метою нашої статті** є аналіз методологічних підходів до управління розвитком ПТО в умовах ринкової економіки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Розвиток ПТО розуміємо як процес використання внутрішніх і зовнішніх, реальних і потенційних можливостей для досягнення якісно нових прогресивних освітніх результатів, нових якостей ПТО, що сприяють виконанню її місії й характеризуються позитивною динамікою. Такий розвиток досягається шляхом реалізації системи програм розвитку, об'єднаних загальним баченням результатів змін.

До змін схильна й методологія управління освітою, яка збагачується в результаті глибшого пізнання управлінських процесів і відносин, що, в свою чергу, також знаходяться в постійному розвитку.

Ефективність і якість управління розвитком ПТО визначаються, перш за все, обґрунтованістю методологічних підходів. Масштабність, різноманіття зв'язків і відносин, природних, технічних, соціальних процесів вимагають не окремого їх вивчення, а як єдиного цілого, із залученням багатьох галузей знань. Зв'язки і відносини між складними об'єктами підпорядковуються різним законам і не можуть бути з'ясовані за допомогою одного підходу. Тому при дослідженні проблем управління розвитком ПТО вчені застосовують широкий спектр методологічних підходів.

За *системного* підходу управління ПТО розглядають як сукупність

взаємозалежних елементів, що утворюють складну систему, для якої характерним є: однорідність і значна кількість елементів; емерджентність; ієрархія; агрегування, багатофункціональність, що проявляється в гнучкості, адаптації; надійність системи; безпека системи; стійкість, уразливість. Тому ряд науковців вважають системний підхід універсальною методологією управління розвитком ПТО, оскільки він орієнтує дослідження на розкриття цілісності об'єкта і механізмів, на виявлення різноманітних типів зв'язків складного об'єкта і зведення цього в єдину теоретичну картину.

Управління розвитком ПТО націлене на прогресивність та на незворотність змін, на підтримку саморозвитку системи. ПТО та її структурні елементи, від державного рівня до рівня ПТНЗ, розглядаються нами як відкриті соціальні системи, що принципово змінює парадигму управління за рахунок включення нових суб'єктів управління, які вимагають істотних трансформацій їх взаємодії в процесі проектування розвитку ПТО в умовах ринкової економіки.

Системний підхід до управління розвитком ПТО сприяє:

– формуванню цілісної, інтегративної моделі управління розвитком ПТО, в якій окремі компоненти аналізуються з метою з'ясування їх ролі у збереженні її стійкості, стабільності та розвитку;

– пізнанню навколишнього середовища, що впливає на цілісність системи, її розвитку, оскільки система ПТО як цілісний об'єкт, що взаємодіє з зовнішнім світом, залежить від інших систем. Тому глибокий аналіз внутрішніх і зовнішніх її зв'язків дає можливість створення цілісної картини системи управління розвитком ПТО;

– підбору методологічних принципів, закономірностей, методів і прийомів, котрі забезпечують створення інтегративної моделі управління розвитком ПТО.

*Комплексний* підхід до управління розвитком ПТО передбачає врахування різнопланових (політичних, економічних, соціальних, екологічних, правових, психологічних, демографічних тощо) аспектів управління ПТО та їх взаємозв'язок. Цей підхід дає змогу адекватно відобразити реальний процес управління розвитком ПТО як виключно складне, багатофакторне явище, усвідомити

не тільки все різноманіття його складових, але й дає можливість ефективно управляти ним, впливати на нього, відповідно до внутрішніх закономірностей і логіки його розвитку. Отже, такий підхід є найбільш універсальним засобом оптимізації всього процесу управління розвитком ПТО.

*Функціональний* підхід орієнтує на виявлення особливостей функціонування системи ПТО. Система управління розвитком ПТО в рамках функціонального підходу представляється як ієрархічна структура взаємопов'язаних процесів реалізації функцій управління. Недостатньо якісна реалізація управлінських функцій зумовлена недоліками організаційних структур та організаційних механізмів управління ПТО, що актуалізує *структурний підхід*.

Режим розвитку більш ефективний для якісних змін у системі, які проявляються в оновленні всіх структурних компонентів системи ПТО і зв'язків між ними. На основі аналізу організаційних структур управління ПТО можна зробити висновки про те, що їм притаманні певні недоліки, а саме:

- ці структури недостатньо гнучкі;
- не відображають усього необхідного для управління розвитком ПТО складу управлінських функцій;
- відсутнє оптимальне співвідношення функцій, спрямованих на забезпечення функціонування і розвитку ПТО;
- в організаційних структурах не розвинуті горизонтальні зв'язки між підрозділами, що призводить до дублювання, неузгодженості в діях;
- у структурі органів управління відчувається відсутність підрозділів і фахівців, які займаються розвитком ПТО;
- відсутня кореляція між цілями і функціями різних суб'єктів управління та конкретним формулюванням їхніх функціональних обов'язків;
- має місце створення підрозділів і посад у системі управління ПТО без необхідного обґрунтування, зв'язку з потребами об'єкта і його функціями; нові об'єкти часто «не вбудовані» в загальну організаційну структуру;
- у багатьох органах управління порушуються межі діапазону контролю, що прирікає управлінську діяльність на неефективність;
- наявна недостатня спеціалізація управлінських функцій (особливо на рівнях

навчального закладу та регіональному);

– у системах управління існує внутрішня конкуренція і конфлікти між підрозділами, що свідчить про неузгодженість між приватними і загальними інтересами;

– структури управління не мають цільового характеру, вони не орієнтовані на конкретні кінцеві результати;

– наявна невідповідність між повноваженнями та відповідальністю різних суб'єктів управління, особливо в процесі делегування завдань з вищих рівнів на нижчі;

– потужність і реальна значимість окремих підрозділів органу управління (особливо на регіональному рівні) часто не відповідає заявленим пріоритетам (наприклад, має місце явна гіпертрофія органів, які інспектують шкільну освіту);

– загальна різноманітність типів організаційних структур управління відстає від реального різноманіття об'єктів і потреб, практично, немає проектних, програмно-цільових структур.

*Інтеграційний* підхід до управління розвитком ПТО націлений на посилення взаємозв'язків між окремими підсистемами і елементами системи ПТО, стадіями життєвого циклу об'єкта управління, рівнями управління по вертикалі, суб'єктами управління по горизонталі.

Інтеграція – це поглиблення співпраці суб'єктів управління ПТО, управління взаємодією і взаємозв'язками між компонентами системи управління ПТО. Вона забезпечує поглиблення і конкретизацію взаємозв'язків між окремими їх підсистемами. Наприклад, підсистема ПТНЗ, що управляє, на підставі дослідження ринку, доводить до підрозділів конкретні показники щодо кількості й якості освітніх послуг, ресурсів, витрат, термінів тощо, і на цій основі досягаються поставлені цілі. Така узгодженість дає змогу забезпечити оперативність управління і раціональність використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів навчального закладу, впровадження інноваційних технологій у навчальних процес, покращення контролю за виконанням прийнятих рішень.

*Стратегічний* підхід ґрунтується на концепції управління, основою якої є розробка і реалізація стратегії управління розвитком ПТО, що дає змогу прогнозувати зміни у зовнішньому і внутрішньому

середовищах та готувати систему ПТО до більш ефективного використання своїх можливостей, мінімального впливу зовнішніх негативних чинників, інтегрувати функції і процеси системи ПТО в одну всеохоплюючу, поєднуючу стратегію. Цей підхід до управління розвитком ПТО дає можливість визначити довгостроковий напрям розвитку, оцінити ефективність у довгостроковій перспективі, здійснювати постійне оцінювання функціонування системи (структурних елементів) і результатів діяльності. Стратегічний підхід уможливорює перетворення мети системи в зрозумілі й очевидні задачі; ці задачі – на стратегії, які можна застосовувати; зі стратегій викристалізуються цілі; цілі (а, отже, й мета, задачі і стратегії) накладаються на проекти та програми розвитку ПТО.

*Маркетинговий* підхід передбачає орієнтацію управління розвитком ПТО при вирішенні будь-яких завдань – на споживача, зокрема, на зміни його вимог до освітніх послуг та максимальне задоволення його потреб.

Ринок освітніх послуг як система економічних відносин щодо їх купівлі-продажу в сучасних соціально-економічних умовах ринкової економіки функціонує на засадах маркетингу.

Маркетинг у сфері освіти – це філософія, стратегія, тактика відносин і взаємодій споживачів та виробників освітніх послуг в умовах ринку, вільного вибору пріоритетів і дій з обох боків. Цільовий результат маркетингової діяльності – це забезпечення рентабельності через найбільш ефективне задоволення потреб: особи – в освіті, навчального закладу – в розвитку і добробуті працівників, організацій – у зростанні кадрового потенціалу, суспільства – у розширеному відтворенні інтелектуального потенціалу [5].

Вирішення проблем прогнозування освітніх послуг і їх попиту підвищує надійність та ефективність розвитку ПТО в умовах ринкової економіки, що може бути досягнуто реалізацією маркетингового управління.

*Інформаційний* підхід дає змогу розглядати управління як інформаційну систему. Інформаційний підхід – це виділення і дослідження інформаційного аспекту різних явищ дійсності. У науковій літературі інформаційний підхід визначається як сукупність методів

наукового пізнання, принципів, умов, що відображають інформаційний аспект дійсності, забезпечуються інформатикою та реалізуються у процесі інформаційно-аналітичної діяльності [6, 137]. Наукою усвідомлюється факт, що без вивчення феномена інформації пізнання світу не може бути повним. Екстраполюючи визначення Л. Калініної [4, 57] на систему ПТО, зазначимо, що інформаційне управління ПТО – це складний багатогранний і нелінійний процес суб'єкт-суб'єктної, суб'єкт-об'єктної та об'єкт-об'єктної взаємодії на основі отримання, аналізу, опрацювання, обміну, накопичення та використання інформації; взаємодії та взаємозв'язку підсистем ПТО і зовнішнього середовища у просторі й часі, спрямованих на організування, проектування і координацію програм, проектів, заходів щодо досягнення встановленої мети функціонування і розвитку.

При здійсненні управління розвитком ПТО ефективність *кваліметричного* підходу цілком залежить від інформації про стан об'єкта управління. Взагалі, можливість вимірювання стану об'єкта є ключовим моментом будь-якого управління та складає суть керування освітніми системами. Зазначене виявляється у зіставленні поточних результатів вимірювання існуючого стану об'єкта із заданими. Відхилення від них є сигналом для здійснення управлінських впливів, які мають повернути систему до запрограмованого стану. За допомогою кваліметричного підходу можна отримати об'єктивну і точну інформацію про стан об'єкта як у стабільному стані, так і в стані нерівноваги [7, 38].

*Поведінковий* підхід базується на концепції підвищення ефективності системи ПТО за рахунок підвищення ефективності її людських ресурсів. Цей підхід полягає у застосуванні в управлінні результатів досліджень людської поведінки з метою повного використання потенціалу кожного працівника шляхом розкриття його можливостей і творчих здібностей. Метою поведінкового підходу є надання допомоги суб'єкту управління системи ПТО в усвідомленні власних можливостей. Основною метою цього підходу є підвищення ефективності ПТО за рахунок підвищення ролі людських ресурсів. Наука про поведінку завжди сприятиме

підвищенню ефективності як окремого працівника, так і системи в цілому.

Механізми управління розвитком ПТО – це динамічна структура гнучкої взаємодії суб'єктів управління, характер якої визначається їхньою поведінкою. Механізми управління виконують регулюючу і мобілізуючу функції, що проявляється в активізації суб'єктів управління та зміні їх цільових і ціннісних установок процесу проектування змін у ПТО, забезпечує зв'язок і взаємозумовленість управлінських рішень.

*Адаптивний* підхід передбачає взаємовплив, який викликає взаємоприспосовування поведінки суб'єктів управління системи ПТО на діалогічній основі, що забезпечується спільним виробленням реалістичної мети з наступним поєднанням зусиль і самоспрямуванням дій на її досягнення. Основним завданням адаптивного управління є спрямування розвитку керованої системи у бажаному напрямі в умовах нестабільності [3, 139]. Адаптивний підхід сприяє саморозвитку суб'єктів управління, спрямовує на самоуправління, пристосовуючи функціонування системи ПТО до внутрішніх потреб і зовнішніх вимог; кооперації та взаємодії суб'єктів управління на всіх ієрархічних рівнях та етапах управлінського циклу з урахуванням поточних ситуацій; забезпечення цілісності системи та переходу на новий рівень розвитку за рахунок саморозвитку окремих її елементів.

Завдяки *культурологічному* підходу до управління в науковий обіг введено понятійний блок «організаційна культура». Розвиток культури для організації є винятково важливим, оскільки він впливає на мотивацію суб'єктів управління, привабливість установи, що відображається на зниженні плинності кадрів, моральності працівника і його діловій репутації, продуктивності, якості й ефективності діяльності, характері міжособистісних стосунків і ділових відносин, ставленні до роботи, новаторстві й творчому потенціалі. Організаційна культура важлива тому, що може впливати (й фактично впливає) на всі аспекти діяльності в структурних підрозділах системи ПТО, і, звичайно ж, значною мірою визначає потенціал її змін.

Ми погоджуємося з думкою Ф. Боаса [1], який стверджує, що локальний тип культури, який є результатом дифузійних процесів, необхідно розглядати не як автоматичний додаток до будь-якого типу культури, а як щонайліпший стимул для розвитку.

До методологічних підходів управління розвитком ПТО відносимо *дослідницький* підхід, який забезпечує наукове обґрунтування цього процесу. В його основу покладено ідею посилення наукового обґрунтування управління розвитком ПТО, підвищення наукової обґрунтованості управлінських рішень. Об'єктивність оцінювання динаміки розвитку ПТО та обґрунтованість висновків можливі лише за умови володіння суб'єктами управління ПТО дослідницькими методами.

**Висновки.** Таким чином, управління розвитком ПТО в умовах ринкової економіки має ґрунтуватися на системному, комплексному, функціональному, структурному, інтеграційному, стратегічному, маркетинговому, інформаційному, квалітетричному, поведінковому, адаптивному, культурологічному і дослідницькому методологічних підходах, що дає змогу виокремити не вигадані, уявні, а дійсні його проблеми, і тим самим визначити стратегію й основні способи їх вирішення. Це робить можливим цілісно і в діалектичній єдності проаналізувати всю сукупність найбільш значущих проблем управління розвитком ПТО в умовах ринкової економіки і встановити їх ієрархію. Вищезазначені методологічні підходи дають змогу в загальному вигляді прогнозувати найбільшу вірогідність отримання об'єктивного знання і відійти від управлінських парадигм, які панували раніше.

Ймовірно, цим переліком не вичерпуються всі можливі методологічні підходи до управління розвитком ПТО. Крім означених підходів, управління розвитком професійно-технічної освіти можна досліджувати і проектувати з позицій процесного, ситуаційного, діяльнісного, динамічного, інноваційного, кількісного (математичного) підходів, що може бути перспективами подальших розвідок у даному напрямі.

### Література

1. Боас Ф. Эволюция или диффузия / Ф. Боас // Антология исследования культуры. – 1997. – Т. 1. – С. 348–351.
2. Вплив трансформації ринкової економіки на управління розвитком ПТО: монографія / Г. В. Єльнікова [та ін.]; за ред. В. І. Свистун. – К.: «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 184 с.
3. Єльнікова Г. В. Теоретико-концептуальні підходи до управління професійно-технічною освітою в умовах децентралізації / Г. В. Єльнікова // Децентралізація управління професійно-технічною освітою: монографія / авт. кол. В. І. Свистун, Д. Д. Айстраханов, Г. В. Єльнікова та ін. – К.: Педагогічна думка, 2012. – С. 118–142.
4. Калініна Л. М. Інформаційне управління загальноосвітнім навчальним закладом: системи, процеси, технології: монографія / Л. М. Калініна. – К.: Інформавтодор, 2008. – 472 с.
5. Панкрухин А. П. Маркетинг образовательных услуг: методология, теория и практика: учеб. пособ. / А. П. Панкрухин. – М.: Интерпракс, 1995. – 240 с.
6. Петренко Л. М. Теорія і практика розвитку інформаційно-аналітичної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів: монографія / Л. М. Петренко. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2013. – 456 с.
7. Украинская ассоциация маркетинга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uam.in.ua/>
8. Управління розвитком професійно-технічної освіти в сучасних умовах: теорія і практика: монографія / Г. В. Єльнікова [та ін.]; за ред. В. І. Свистун. – К.: «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 338 с.

### Реферат

#### Методологические подходы к управлению развитием профессионально-технического образования в условиях рыночной экономики

**Валентина Свистун,**

*доктор педагогических наук, профессор,  
главный научный сотрудник лаборатории  
технологий профессионального обучения,*

*Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

профессионально-техническое образование, развитие, управление, методологический подход

В статье развитие профессионально-технического образования определено как процесс использования внутренних и внешних, реальных и потенциальных возможностей для достижения качественно новых прогрессивных образовательных результатов, новых качеств профессионально-технического образования, которые способствуют выполнению ее миссии и характеризуются позитивной динамикой. Акцентируется внимание на том, что методология управления образованием, которое обогащается в результате более глубокого познания управленческих процессов и отношений, также находится в постоянном развитии. Эффективность и качество управления развитием профессионально-технического образования определяются, прежде всего, обоснованностью методологических подходов. Социально-экономические процессы, многообразие связей и отношений в системе профессионально-технического образования требует не отдельного их изучения, а как единого целого, с привлечением многих отраслей знаний. Эти процессы, связи и отношения подчиняются разным законам и не могут быть выяснены с помощью одного подхода. Поэтому при исследовании проблем управления развитием профессионально-технического образования исследователи применяют широкий спектр методологических подходов. Определены и охарактеризованы методологические подходы к управлению развитием профессионально-технического образования в условиях рыночной экономики (системный, комплексный, функциональный, структурный, интеграционный, стратегический, маркетинговый, информационный, кваліметричний, поведінчеський, адаптивний, культурологический и исследовательский), что дает возможность выделить не вымышленные, мнимые, а действительные его проблемы, и тем самым определить стратегию и основные способы их решения, делает возможным целостно и в диалектическом единстве проанализировать всю совокупность наиболее значимых проблем управления развитием профессионально-технического образования в условиях рыночной экономики и установить их иерархию, позволяет в общем виде прогнозировать наибольшую достоверность получения объективного знания и отойти от управленческих парадигм, которые господствовали раньше. Вероятно, этим перечнем не исчерпываются все возможные методологические подходы к управлению развитием профессионально-технического образования. Кроме вышеупомянутых подходов, управление развитием профессионально-технического образования можно исследовать и проектировать с позиций процессного, ситуационного, деятельностного, динамического инновационного, количественного (математического) подходов, что может быть перспективами последующих разведок в данном направлении.



### Abstract

#### Methodological approaches to vocational education development management in market economy conditions

Valentyna Svystun,

*Sc.D. in Pedagogy, Professor, Chief Research Fellow of the Laboratory for Vocational Training Technologies, Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### KEY WORDS:

vocational training, development, management, methodological approach

---

The article defines vocational education development as a process of use of internal and external, real and potential opportunities to achieve qualitatively new progressive educational outcomes, new qualities of vocational training, which contribute to the fulfillment of its mission and are characterized by positive dynamics. Attention is drawn to the fact that education management methodology that is enriched as a result of in-depth learning of management processes and relationships is in constant development. The efficiency and quality of VET vocational education development management are determined first of all by validity of methodological approaches. Socio-economic processes and a variety of connections and relationships in the system of not just their single but a whole study involving many fields of knowledge. These processes, connections and relationships are subject to different laws and cannot be ascertained with help of only one approach. Therefore, while studying the problems of VET development management researchers use a wide range of methodological approaches. The author identifies, describes and clarifies the importance of methodological approaches to the vocational education development management in market economy conditions (systemic, comprehensive, functional, structural, integrative, strategic, marketing, information, qualimetric, behavioral, adaptive, cultural and research ones), which give an opportunity to highlight not fictional or imaginary but the real problems thus establishing a strategy and principle methods for their solution, enables a holistic and dialectical unity analysis concerning the totality of the most significant problems of VET development management in market economy conditions and establishing of their hierarchy. They also allow predicting the validity of the objective knowledge and moving away from management paradigms that prevailed earlier.

---

### References

1. Boas F. (1997) Evolyutsiya ili diffuziya [Evolution or diffusion]. *Antologiya issledovaniya kultury*, vol. 1, pp. 348-351.
2. Yelnikova H.V. (et al.) (2014) Vplyv transformatsii rynkovoї ekonomiky na upravlinnia rozvytkom PTO: monohrafiia [Influence of market economy transformation on VET development management: monograph]. Kyiv: NVP Polihrafservis. (in Ukrainian).
3. Yelnikova H. V. (2012) Teoretyko-kontseptualni pidkhody do upravlinnia profesiino-tekhnichnoi osvitoiu v umovakh detsentralizatsii [Theoretical and conceptual approaches to vocational education management under decentralization]. *Detsentralizatsiia upravlinnia profesiino-tekhnichnoi osvitoiu: monohrafiia*, Kyiv: Pedahohichna dumka, pp. 118-142. (in Ukrainian).
4. Kalinina L. M. (2008) Informatsiine upravlinnia zahalnoosvitnim navchalnym zakladom: systemy, protsesy, tekhnologii: monohrafiia [Information management of general educational institution: systems, processes, technology: Monograph]. Kyiv: Informavtodor. (in Ukrainian).
5. Pankrukhin A. P. (1995) Marketing obrazovatelnykh uslug: metodologiya, teoriya i praktika [Marketing of educational services: methodology, theory and practice]. Moscow: Interpraks. (in Russian).
6. Petrenko L. M. (2013) Teoriia i praktyka rozvytku informatsiino-analitychnoi kompetentnosti kerivnykiv profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv: monohrafiia [Theory and practice of development of information analysis competence of vocational schools directors: monograph]. Dnipropetrovsk: IMA-pres. (in Ukrainian).
7. Ukrainskaya assotsiatsiya marketinga [Ukraine's marketing association] (electronic source). Available at: <http://uam.in.ua/>.
8. Yelnikova H.V. (et al.) (2014) Upravlinnia rozvytkom profesiino-tekhnichnoi osvity v suchasnykh umovakh: teoriia i praktyka: monohrafiia [Vocational education development management in modern conditions: theory and practice: monograph]. Kyiv: NVP Polihrafservis. (in Ukrainian).

## РОЗДІЛ II

### МОДЕРНІЗАЦІЯ ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

УДК 377/378:37.016-048.35

#### MODERNIZATION OF THE CONTENT OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING

**Mark Weintraub,**

*Doctor of pedagogical science, Head of the laboratory of VET  
content of the Institute of vocational education and training  
of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### KEY WORDS:

professional  
competence, upgrades,  
training, vocational  
education and training,  
vocational education

#### Abstract

The article justified and developed ways to enhance the skills of future workers in engineering industry. In the current socio-economic conditions have changed the requirements for designing the content of vocational education and training in vocational schools. New requirements for training of production personnel necessitated the search for new technologies training of these professionals. The urgency of the social problems caused by changes in science and production, media training needs of society in the new occupations that cause changes in training skilled workers. The growth of intellectual and creative work, the need for integrated professions in modern production requires skilled workers mastering system capabilities required for the formation of professional competence of graduates of vocational schools.

In pedagogical experiment provednomu based vocational education in Ukraine from 2013 to 2015, introduced new technology in learning the content of training skilled workers engineering industry. Group of teachers and masters of vocational training, which took part in the experiment, based on the adaptation of modern pedagogical system of formation of professional competence of skilled workers from the metal to the conditions of training workers for building industry-specific occupations profession requirements of the National Qualifications Framework, introduces the main approaches, principles methods on modernization of the content of vocational education and training. During the experiment, based on the basic ideas of educational system based on competency, subject-activity, developing integrated, modular approach greatly increased: the motivation for professional development in the chosen specialty; professional and personal qualities of future specialists.

**Introduction.** Modernization of the content of vocational training (VET) is that vocational education is an integral part of continuing professional education. Of particular significance is the development of the scientific content of VET competency-based, student-centered, integrated, developmental, intersubject and modular approaches should focus on proactive professional and personal self-development of future skilled workers.

Actuality of the social problems caused by changes in science and production, media training needs of society in the new occupations that cause changes in training skilled workers. Actuality of modernization of the content of vocational education and training preparation associated with the primary purpose of VET in modern terms - prepare professionally competent, socially active and capable of self-fulfillment, professional development, creative work and responsible exercise of their professional functions in accordance with national quality standards. The growth of intellectual and creative work, the need for integrated professions in modern production

requires skilled workers mastering system capabilities required for the formation of professional expert knowledge of graduates of vocational schools (VET).

**Analysis of researches and publications on the issue.** The idea of expert knowledge and student-centered approaches were investigated D.I. Zyazyun, N. L. Ny`chkalo, V. A. Radkevych, G. S. Gurevy`ch and many others. A. Toffler believed that modernization of vocational education and training content knowledge and their quality must be continuously updated and improved [1].

Considerable interest is the research of foreign scientists B. Bluma, X. Gaba, D. Lootona, Dzhona Ujat, M. Xolta and many teachers and psychologists with the problems of educational content, deepening inter-subject relations, creation of integrated courses that about 'connects knowledge of different subjects and complement each other, etc. [2]. However, these works focused mainly on the needs of today, decided mainly private, local educational problems. However, despite the fact that the

---

problem of formation of the content of vocational education is given considerable attention, the problem of finding new scientific and pedagogical approaches to designing the content of training of future skilled workers is important.

**The aim** of the article is study new scientific and pedagogical approaches to modernization of the content of vocational education and training.

**Statement of basic materials.** The said problem is caused by the presence of contradictions between:

- between the new demands for quality training of future skilled workers and outdated content preparation;
- between the needs of the labor market in the future for qualified workers with a wide potential social and professional adaptation in rapidly changing standards and the lack of formation in their appropriate professional important personality qualities;
- differentiated content of vocational education based on learning objects general technical, vocational and professional theoretical and practical training and available with integration of science, engineering, manufacturing and professional future of workers;
- need for implementation of integrated content professionally oriented subjects for modular training in VET and lack of elaborated methods of its design;
- potential to perform tasks VET graduate level qualification and its actual capacity to achieve the specified performance (professional competence).
- between the sharp rise in the future need for qualified workers with new skills and integrated on the one hand, and lack of VET qualification characteristics, state standards for vocational education training of specialists [3, p. 2].

To solve these contradictions may be subject to: update the content of professional training based on the integration of education and training systems proactively future skilled workers, approaches, guidelines for selecting the content of vocational education; development of professional and educational standards based on professional competence; create an integrated methods of state standards for VET new generation.

Conceptual idea of modernizing vocational education and training is that modernization of the content of vocational

education and training is an effective factor in the preparing future skilled workers in an unstable economic situation. Formation of students professional competence of components are directed to the identification and creation of the educational process certain pedagogical conditions. Among them distinguish improve pedagogical workers; use of innovative educational technologies, development of theoretical and methodological foundations of training.

Determining conceptual approaches upgrading the content of vocational education, we distinguish between general and professional aspects. The integration helps deepen and expand relationships fundamental, general technical and vocational oriented subjects through the selection of material, systemic approach to study the content and the selection of its key factors.

To address the modernization of vocational education and training under the goal should be to solve a number of problems:

- investigate the status of the problem of designing the content of vocational education of modern skilled workers;
  - to analyze the international experience design content of vocational training of skilled workers;
  - determine methodological foundations and develop conceptual principles of designing the content of VET skilled workers;
  - justify teaching conditions and teaching design principles based on the content of VET competency approach;
  - justify social partnership as a tool for designing content VET;
  - investigate the competence approach in vocational education and reveal its essence;
  - analyze training and production process of preparing skilled workers for various industries;
  - Develop conceptual foundations of contemporary approaches to training skilled workers;
  - to analyze the content of training skilled workers for integrated professions;
  - examine the state of formation of the content of training skilled workers for integrated professions;
  - identify and justify theoretically organizational and pedagogical conditions of the content of training skilled workers for integrated professions;
  - a theoretical basis for the content of professionally oriented subjects for students of
-

vocational schools.

Modernization of the content of vocational education endowed with such characteristic features: focus on skills, needs, life plans of each student; availability of various forms of differentiated and integrated education; timely adequate response to changing social, cultural, technological, economic, psychological and pedagogical situations while keeping basic values; creating the necessary conditions for the implementation of the variable part of the curriculum (selection of innovative technologies, renewal of educational content, etc.); providing substantive and methodological continuity at all stages of training and development of students; availability of optimal pedagogical system of training future professionals.

The main condition for successful mastering improve the content of VET in modernization is a combination of high pedagogical professional teaching staff and internal motivation for future qualified professionals. This condition is ensured by constructing pedagogical system of training future professionals that promotes the teaching staff; into account the interaction of teachers and students in order to develop students' constant motivation to learn, cognitive interest in professional growth; implementation variant programs; use of different forms of learning activities; compliance with requirements of state standard and individual abilities, aptitudes of students; the use of innovative technologies. The modernization of vocational education in Ukraine requires a system analysis; emergence and implementation of new techniques and methods of professional activity; scientifically based theoretical and methodological foundations of training; introduction of modern education system.

Therefore, upgrading the content of vocational education and training will be determined as the harmonization of vocational education and education to the formation of professional competence of graduates of vocational schools. It can solve theoretical and practical methods.

So, in order to modernize education consider efficiency as vocational education and training.

Among the determinant of efficiency as vocational education and training should be noted:

- The number of employed in the direction of graduates; graduates entered higher

education institutions in the budget places; graduates who were working profession;

- The number of participants, winners, winners and winners of the Junior Academy of Sciences, different professional competitions;

- material and technical support that meets international standards and requirements of high-tech production;

- Training of VET graduates;

- Application of modern theory and method of effective training for more skilled workers; Therefore, upgrading the content of vocational education and training will be determined as the harmonization of vocational education and education to the formation of professional competence of graduates of vocational schools. It can solve theoretical and practical methods.

So, in order to modernize education consider efficiency as vocational education and training.

Among the determinant of efficiency as vocational education and training should be noted:

- The number of employed in the direction of graduates; graduates entered higher education institutions in the budget places; graduates who were working profession;

- The number of participants, winners, winners and winners of the Junior Academy of Sciences, different professional competitions;

Significance graduates VET appropriate profile, besides of metal-workingness checked for a competence during studies provide an opportunity to get \_ qualified workers.

In connection with indeksy employers other vocational shown given their together with enterprises.

Number of common position concerning contracts of organization industrial practice training pupils enterprises beyond training base can shown as One of oposedkovanyh indexes of work efficiency.

In Soviet times, the former Soviet Union defeated in World War II due to total industrialization. According to the plan of industrialization was built many vocational schools, new schools, higher education institutions that provide proactive development of vocational education.

An in Ukraine today need to modernize vocational education. This should improve the educational, technological and logistical conditions conducive to the rapid development of vocational education and the country as a whole. In other words, we need a real upgrade

that provides an innovative way of development.

We believe that the conditions of successful modernization include:

- Update contents and vocational education and training;
- Introduction of modern information and educational technology;
- Facilitation of various current and final control of knowledge and skills that constitute professional competence;
- Development of evidence-based indicators of quality of the educational process.

Improvement of VET is grounding theoretical and methodological bases of its content. The most important requirement for the content of education is scientific. Training should disclose the real connections between phenomena of nature, human society and thought, moving from simple and obvious connections to more complex, general and deep.

As pedagogical conditions for professional education is to "focus on achieving the main goal of education - harmoniously developed, socially active personality, the content of vocational education should consider integrating its content, which varies according to the level of social development, science, culture, production and defined in the educational qualification characteristics. Integration is seen as a union of all the relevant elements of any restoration of unity; differentiated state of connectedness individual parts and functions of the system, a whole body, and the process leading to such a state; convergence process and communication sciences that goes along with the processes of differentiation [2 p.32-36; 7; 8].

Analysis of Vocational Education to draw conclusions about the practice of training skilled professionals prevailing at present in Ukraine does not correspond to the formation of modern professional education content, integrating VET system in Ukraine is the only global educational community. VET graduates are not prepared to make decisions and use their knowledge and skills in non-standard professional situations, while labor market needs skilled workers developed intellectually capable of quickly assimilate new technologies.

Solving these problems research on the modernization of the content of vocational education and training should be considered on the methodological, theoretical and practical levels.

The methodological level reflects the

interaction and communication of basic scientific approaches to the problem, including to consider:

- Competence which involves forming components, criteria and indicators of professional competence;
  - systematic,
  - Developing integrated, which is associated with a set of developing methods of technical guidance throughout the educational and industrial training VET;
  - thematic block is aimed at system using Object relations between different indicators during the formation of professional competence;
  - learner-oriented, creating conditions for the personal, intellectual and professional growth;
  - System (ICC training is seen as an open system, interconnected with the environment. Continuing to respond to the challenges of the environment, system, on the one hand, it adapts to changes in the other - retains its integrity) [3, p. 4].

Methodological Approach towards VET provides as follows: connection pedagogy with other sciences (philosophy, economics, sociology, psychology, physiology, equipment); interdisciplinary vision teacher of vocational training; integrated and evolving nature of learning based fundamentalization and knowledge of individual needs, interests, aptitudes, abilities of students.

Theoretical level defines a system of initial conceptual positions, the content of vocational education, the educational process; study methodological foundations of modernization of the content of vocational education and training.

Practical level involves checking the effectiveness of the concept of modernization of the content of vocational education, providing effective training of future skilled workers.

**Resume.** Thus, in conditions of globalization processes in Ukraine rather acute problem of modernization of the content of vocational education on the basis of competence, student-centered, integrated, developmental, intersubject and modular approaches that allow for the formation of professional mobile skilled workers as a prerequisite for exit economic and social crisis. The lack of methodological has to design the content of vocational education on the basis of the aforementioned approaches impedes modernization of vocational education in the

rapidly quantitative and qualitative indicators of structures and forms of employment, constantly growing demands of employers to the skill level of graduates of vocational schools, active implementation in the production of modern technology, general informational significantly updated the need to improve the quality of

training young people to work in conditions of dynamically variable labor market. It is necessary to take a number of measures, including updating the content on vocational education based on current approaches described his adjustment from social partners and labor market needs.

### References

1. Toffler E. Future Shock / E. Toffler – Moscow: ACT, 2008. – 560 p.
2. Weintraub M. A. Theory and practice professional preparation of future skilled workers of obpobky metal: monograph / M. Weintraub. – Ed. 2nd complement. – Karl T. Klochko, 2013. – 328 p.
3. Weintraub M. A. Theoretical and methodological basis of training skilled workers with metalworking in vocational technical school: Author. Thesis. for obtaining the NAC. Degree of Dr. ped. sciences specials. 13.00.04 - Theory and Methods of Professional Education / Mark Weintraub. – K., 2010. – 40 p.
4. Weintraub M. A. Sensors measuring and monitoring systems: textbook / G. S. Tymchyk, V. I. Skitsyuk, M. A. Weintraub, T. Klochko. – K.: NTU «KPI», 2008. – 240 p.
5. Weintraub M. A. Sensors elektromagnitnogo radiation for biotechnological research. / G. S. Tymchyk, V. I. Skitsyuk, M. A. Weintraub, T. Klochko. – M.: Les MP, 2004. – 64 p.
6. Weintraub M. A. Physical Principles of Technology TONTOR: textbook / G. S. Tymchyk, V. I. Skitsyuk, M. A. Weintraub, T. Klochko. – K.: NTU «KPI», 2010. – 352 p.
7. Weintraub M. A. Integrate developing training in a vocational school. / M. Weintraub. – K.: Publisher Klochko T., 2009. – 179 p.
8. Weintraub M. A. Modern technologies of forming high-quality training of future specialists / M. A. Waintraub / Humanities Journal SHEE "Pereyaslav-Khmelnysky State Pedagogical University named Gregory Pans: theoretical and scientific publication. – Pereyaslav-Khmelnysky, 2010. – Vol. 19. – P. 24 – 30.

### Реферат

#### Модернізація змісту професійної освіти і навчання

**Марк Вайнтрауб,**

*доктор педагогічних наук, завідувач лабораторії*

*змісту професійної освіти і навчання*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
професійна компетентність, модернізація, професійна підготовка, професійна освіта і навчання, професійно-технічні навчальні заклади

У статті обґрунтовано і розкрито результативність професійної підготовки кваліфікованих робітників для машинобудівної галузі. У сучасних соціально-економічних умовах змінилися вимоги до проектування змісту професійної освіти і навчання в професійно-технічних навчальних закладах. Нові вимоги до кваліфікації виробничих кадрів зумовили необхідність пошуку нових технологій підготовки цих фахівців. Актуальність цієї соціальної проблеми спричинена змінами в науці та виробництві, засобах навчання, потребами суспільства у нових професіях, які викликають зміни в підготовці кваліфікованих робітників. Зростання інтелектуальної і творчої праці, потреба в інтегрованих професіях в сучасному виробництві, вимагає від робітничих кадрів оволодіння системою здатностей, необхідних для формування професійної компетентності випускників професійно-технічних навчальних закладів.

У педагогічному експерименті, проведеному на базі професійно-технічних навчальних закладів України з 2013 по 2015 рр., впроваджено нові технології навчання у зміст професійної підготовки кваліфікованих робітників машинобудівної галузі. Група викладачів і майстрів виробничого навчання, яка брала участь в експерименті, на основі адаптації сучасної педагогічної системи формування професійної компетентності кваліфікованих робітників з металообробки до умов кваліфікації робітників для машинобудівної галузі з урахуванням специфіки професій, професіограм, вимог Національної рамки кваліфікацій, впроваджувала основні підходи, принципи, методи щодо модернізації змісту професійної освіти і навчання. Під час експерименту на основі основних ідей педагогічної системи, заснованої на компетентнісному, суб'єктно-діяльнісному, інтегровано розвивальному, модульному підходах значно зросла мотивація до професійного зростання за обраною спеціальністю; професійні та особистісні якості майбутніх фахівців.

Позитивну динаміку сформованих рівнів професійної компетентності кваліфікованих робітників за основними показниками в результаті впровадження описаної педагогічної системи професійної підготовки підтвердили: дані підсумкових оцінок успішності у вітчизняних професійно-технічних навчальних закладах; результати виконання кваліфікаційних пробних і письмових екзаменаційних робіт (творчих, дипломних робіт, проектів), рівень знань учнів, які отримують професійну освіту.

## Література

1. Тоффлер Е. Шок майбутнього / Е. Тоффлер - Москва: АСТ, 2008. - 560 с.
2. Вайнтрауб М. А. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників обробки металу: монографія / М. Вайнтрауб. - Ред. 2 доповненням. - Карл Т. Клочко, 2013 - 328 с.
3. Вайнтрауб М. А. Теоретичні та методологічні основи підготовки кваліфікованих робітників з металообробки в професійно-технічному училищі : Автор. Дисертація. для отримання наукового ступеню доктора пед. наук. спеціальність 13.00.04 - Теорія і методика професійної освіти / Марк Вайнтрауб. - К., 2010. - 40 с.
4. Вайнтрауб М. А. Датчики для вимірювання та моніторингу системи: підручник / Г. С. Тимчук, В. І. Скільцюк, М. А. Вайнтрауб, Т. Клочко. - К. : НТУ «КПІ», 2008. - 240 с.
5. Вайнтрауб М. А. Датчики електромагнітного випромінювання для біотехнологічних досліджень. / Г. С. Тимчук, В. І. Скільцюк, М. А. Вайнтрауб, Т. Клочко. - М. : Лес МП, 2004. - 64 с.
6. Вайнтрауб М. А. Фізичні основи технології TONTOR: підручник / Г. С. Тимчук, В. І. Скільцюк, М. А. Вайнтрауб, Т. Клочко. - К. : НТУ «КПІ», 2010. - 352 с.
7. Вайнтрауб М. А. Інтеграція розвивального навчання в професійно-технічному училищі. / М. Вайнтрауб. - К. : Видавництво Клочко Т., 2009. - 179 с.
8. Вайнтрауб М. А. Сучасні технології формування високої якості підготовки майбутніх фахівців / М. А. Вайнтрауб / Гуманітарний Журнал ДВНЗ "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди: теоретичні та наукове видання - Переяслав-Хмельницький, 2010. - Том 19. - С. 24 - 30

## Реферат

### Модернизация содержания профессионального образования и обучения

**Марк Вайнтрауб,**

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

*Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**  
профессиональная компетентность, модернизация, профессиональная подготовка, профессиональное образование и обучение, профессионально-технические учебные заведения

В статье обоснованы и раскрыты пути результативной профессиональной подготовки квалифицированных рабочих для машиностроительной сферы. В нынешних социально-экономических условиях изменились требования к проектированию содержания профессионального образования и обучения в профессионально-технических учебных заведениях. Новые требования к квалификации рабочих привели к необходимости искать новые технологии этих специалистов. Актуальность этой социальной проблемы обусловлена изменениями в науке и промышленности, средствах обучения, потребностями общества в новых профессиях, которые вызывают изменения в профессиональной подготовке квалифицированных рабочих. Рост интеллектуального и творческого труда, потребность в интегрированных профессиях на современном производстве требует от рабочих овладение системой развитых способностей, необходимых для формирования профессиональной компетентности выпускников профессионально-технических заведений.

В педагогическом эксперименте, проведенном на базе профессионально-технических учебных заведений Украины с 2013 по 2015 гг., апробированы новые технологии обучения в содержании профессиональной подготовки квалифицированных рабочих машиностроительной и отрасли. Группа участвующих в эксперименте преподавателей и мастеров производственного обучения на основе адаптации современной педагогической системы формирования профессиональной компетентности квалифицированных рабочих по металлообработке с учетом условий квалификаций рабочих для машиностроительной промышленности, специфики профессий, профессиограмм, Национальной рамки квалификации, внедрила основные подходы, принципы, методы модернизации профессионального образования и обучения. Во время экспериментана основе основных идей педагогической системы, основанной на компетентностном, личностно-деятельностном, интегрированно-развивающем, модульном подходах, значительно выросла мотивация к профессиональному росту в выбранной профессии, профессиональные и личностные качества будущих специалистов.

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

## ENERGY EFFICIENCY AS AN ESSENTIAL COMPONENT OF COMPETENCE OF FUTURE SKILLED WORKERS HAVING MACHINE-BUILDING PROFILE

Olena Hlushchenko,

*graduate student of the Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:** energy-efficient competence, efficient use of energy resources

The article identifies factors that determine importance of skilled workers training, who are competent on the issues of efficient use of energy resources. Attention is drawn to the fact that the problems of energy efficiency are considered at the international and national levels in legal documents, projects, strategic programs of development hence emphasizing their importance and relevance. The author explains the work of the All-Ukrainian Centre "Energy efficiency in vocational education and industry" of the Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine on questions of vocational training of future specialists and increase of teachers' level of readiness to use knowledge concerning efficiency foundations in their professional activity. The author formulates a definition as to energy efficient competence of metalworker-electricians on electrical equipment repair. This competence involves the awareness, understanding and comprehension of the importance of rational energy consumption; the feasibility of theoretical knowledge acquisition concerning efficient use of electricity, practical skills, values, and competences; the availability of appropriate personal qualities. The use of a workbook with tasks, tests, technical dictations, and exercises regarding the efficient use of electricity in vocational training of skilled workers is considered to be one of the options to solve problems concerning the filling of majors' content and on-the-job training with energy efficiency materials. A description of the above mentioned workbook, which was developed according to the content of a Standard curriculum on the subject "Electrical engineering basics of industrial electronics", is given. The author describes its structure and content and concludes that it is reasonable to consider the formation of the energy efficiency competence of skilled workers employed in a machine-building industry as a continuous process.

**Introduction.** Mechanical engineering is one of the leading, highly sophisticated and quite energy-intensive industry that defines the country's economic development. The demand for energy is increasing, despite the fact that some of them are not renewed and have a pretty limited supplies. What makes the problem more complicated is the fact that human impacts on the natural environment aggressively. The demand for products with low energy consumption and production, which saves energy resources increases in our society. Today's factories and plants are focused on reduction of energy intensity in the processes of production and in manufacturing industry, due to the efficient use of energy resources, renewable energy, materials with high efficiency, new energy-saving technologies, equipment, etc. These factors determine the need for skilled workers, which provide energy saving and rational energy consumption, that is competent in matters of energy efficiency.

The problems, that are listed, and the possibility of more efficient use of energy resources are considered at the international level, particularly in the strategy "Europe 2020" (2010) [5]. In Bruges Communiqué (The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020) (2010) draws attention to the need to create specialists of working trades with skills of energy

efficiency [6, 3].

Legal, economic, social and environmental pillars of energy conservation at the state level are defined by the Law of Ukraine "About Energy Saving" (1994) [2]. The document "Energy Strategy of Ukraine for the period up to 2030" (2006), the problem of efficient use of energy resources is a priority [4].

With the help of TACIS (Technical Assistance for the Commonwealth of Independent States), a project of creation of the National Network for energy efficiency, businesses and citizens will be able to obtain information on the implementation of the state policy on energy efficiency in Ukraine, there is the introduction of modern low-cost technologies, advanced equipment with a reduced density power consumption, etc. [3].

The aim of Ukrainian Center "Energy Efficiency in Vocational Education and in Manufacturing" is to introduce the ideas of efficient use of energy resources in the system of vocational education and training at the Institute of Vocational Education, National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. So, a course called "Fundamentals of Energy Efficiency", was developed by the scientists of the Institute in 2010 and the Ministry of Education and Science of Ukraine from 13.10.2010, № 947 listed it as "The basic structure of the curriculum for the training of skilled workers in vocational schools". These



important steps towards the improvement of the educational process are difficult to overestimate, because in today's manufacturing and engineering area energy-efficient professional competence accounts for his professional excellence.

Taking into account the diversity of approaches to the definition of competence in scientific and methodical literature, energy-efficient competence of plumbers, electricians, repairers of electrical equipment, is considered to be a meaningful ability and willingness of the individuals in terms of reality, within their duties and professionally perform production tasks rationally and economically justified using energy resources with maximum eco-safety for the environment.

Energy efficient competence involves awareness of economic, environmental and social benefits of prudent use of energy resources; understanding the mechanisms of preventing loss of electric power, as well as cause-and-effect relationships in the process of inefficient use of energy resources; accounts factors that affect the strength of the electric current; awareness of electrical specifications (e.g., conductivity, heat resistance of insulating materials class, the temperature coefficient of electrical resistance material and cross sections of conductors, etc); possession of the techniques of work; identifying interdependencies existing electrical parameters; determine the optimal effective mode energy sources, in particular on the basis of mathematical calculations, including use of the existing regulatory documents; increases efficiency of energy sources, consumers and electricity networks; establishes the causes of potential and existing power losses in electrical equipment operating conditions and identifies opportunities to minimize these losses, the economic feasibility of repairing damaged parts and units of capacity; complies the national standards for energy efficiency. Experts who are competent in the effective use of energy resources in their professional activity, move quickly in unusual situations; are responsible and conscious of the adoption, if necessary, make their own decisions regarding to the conservation of energy resources; actively take the initiative regarding the improvement of technological processes, taking into account energy efficiency; perform environmentally friendly jobs, providing a rational energy consumption.

Given the interpretation of the term

"rational" as such, that is based on the requirements of the mind, logic [1, 1017], rationality in the consumption of energy resources has a direct, in our view, a manifestation of a certain level of professional education. The greater the volume of theoretical knowledge and practical skills own future professionals are, the more perfectly their logical thinking formed, the easier they t prevent economically unjustified costs of energy resources.

Among the factors that affect the quality of the formation of energy-efficient competence of future professionals in the sphere of vocational education, there are important pedagogical conditions, in particular the content of filling special items and industrial training materials with energy efficiency. Thus, according to the content of the Model program on the subject "Electrical Engineering with the basics of industrial electronics," we have developed a collection of problems relating to energy efficiency. The collection includes the topics which, in author's opinion, are the most potentially revealed high possibility of efficient use of electrical energy. Namely: DC and DC electrical circuits; electromagnetism; AC and AC electrical circuits; transformers; direct current machines; asynchronous machines; synchronous electrical machines; electric drive; production, distribution and consumption of electrical energy; power factor for the economy of production.

Each of the themes contains test questions, tests, dictations and technical sums. In control tasks and tests, for example, it is proposed to build the right algorithm of technical operations, formulate unfinished determining the physical nature of the concepts of the proposed statements to choose such that are the answers to the questions, etc.

Tasks and sums proposed in the collection tasks are focused on the development of the students logical and variative thinking, the ability to analyze the causes of the formation of the existing and potential loss of electrical power in terms of its operation and to eliminate the effects of these losses.

For ease of use of the collection, its structure consists of a list of abbreviations used in the title of the book, dictionary of technical terms, a list of character values and their units, as well as applications. In the table of symbol quantities and their units the names of variables are given in alphabetical order, their basic notation, the names of letters of the Greek and

Latin alphabets, which represent values, names of units, their designation for the International System (SI - System International Unites) and the Ukrainian language. Symbols quantities and their units meet the standard of the International Electrotechnical Commission (International Electrotechnical Commission) - IEC 60027-1. The basic values provided in the table significantly simplify the use of technical terms. Applications allow you to select the required electrical parameters in solving problems.

It is important to emphasize that the formation energy efficient competence of future professionals for machine building should be viewed as an ongoing process. Achieving a high level of competence of a person at a certain stage of his/her career does not mean the end of his/her professional development. The demand for a specialist in the modern labor market provides a continuous mastery of new knowledge and production techniques, focused on the efficient use of energy resources.

### References

1. Busel V. T. (ed.) (2001) Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy [Big explanatory dictionary of modern Ukrainian language]. Kyiv, Irpin: VTF «Perun». (in Ukrainian).
2. Zakon Ukrainy "Pro enerhozberezhennia": Postanova VR № 75/94 – VR vid 01. 07. 94, VVR, 1994, № 30 [The Law of Ukraine "On Energy Saving"]. Vidomosti Verkhovnoi Rady (VVR) (electronic source), Issue 30, p. 283. Available at: [http://avante.com.ua/rus/library/zakon\\_pro\\_energozberegennja.html](http://avante.com.ua/rus/library/zakon_pro_energozberegennja.html).
3. Rozen V. P. (ed.) (2002) Normatyvno-pravovi pytannia energozberezhennia [Regulatory issues of energy saving]. Kyiv: Natsionalnyi tekhnichnyi universytet Ukrainy "Instytut energozberezhennia ta energomenedzhmentu" [National Technical University of Ukraine "Institute for Energy Saving and Energy Management"]. (in Ukrainian).
4. Zhovtianskyi V. A., Kulyk M. M., Stogniy B. S. (2006) Strategiia energozberezhennia v Ukraini: Analitichno-dovidkovi materialy. Kolektyvna monografiya v 2-kh tomakh. – T. 1: Zagalni zasady energozberezhennia [Energy Saving Strategy in Ukraine: Analytical and Reference Materials. Collective monograph in 2 vol. – vol 1: General principles of energy saving]. Kyiv: Akadempriodyka. (in Ukrainian).
5. Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth (electronic source). Available at: <http://issuu.com/partyofeuropeansocialists/docs/europe2020>.
6. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020 (electronic source). Available at: [http://www.eutrio.be/files/bveu/Brugge\\_communique\\_EN.pdf](http://www.eutrio.be/files/bveu/Brugge_communique_EN.pdf).

### Реферат

#### Енергоефективність – необхідна складова компетентності майбутніх кваліфікованих робітників машинобудівного профілю

Олена Глушенко,

аспірантка Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
енергоефективна компетентність, ефективне використання енергетичних ресурсів

У статті визначені фактори, які зумовлюють необхідність підготовки кваліфікованих робітників, компетентних з питань ефективного використання енергетичних ресурсів. Звертається увага на те, що проблеми енергоефективності розглядаються на міжнародному і державному рівнях у нормативно-правових документах, проектах, стратегічних програмах розвитку, що підкреслює їх важливість і актуальність. Висвітлена плідна робота Всеукраїнського центру «Енергоефективність у професійно-технічній освіті і на виробництві», який функціонує при Інституті професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України. Обґрунтовано підходити до питань професійної підготовки майбутніх фахівців та підвищення рівня готовності педагогічних працівників ПТНЗ до застосування у своїй професійній діяльності знань з основ енергоефективності. Сформульоване визначення енергоефективної компетентності слюсарів-електриків з ремонту електроустаткування, яка передбачає необхідність усвідомлення, розуміння й осмислення важливості раціонального енергоспоживання; доцільність набуття теоретичних знань, що стосуються ефективного використання електроенергії, практичних вмінь, навичок і компетенцій; наявність відповідних професійно важливих якостей. Як один із варіантів вирішення проблеми, що стосується наповнення змісту спеціальних предметів і виробничого навчання матеріалами з енергоефективності, розглядається використання у професійній підготовці кваліфікованих

робітників збірника завдань, тестів, технічних диктантів та задач щодо ефективного використання електроенергії. Надається характеристика названого збірника, який розроблено відповідно до змісту Типової програми із предмета «Електротехніка з основами промислової електроніки». Описується його структура та змістове наповнення. Підкреслюється, що формування енергоефективної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників для машинобудівної галузі доцільно розглядати як безперервний процес.

### Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с.
2. Закон України "Про енергозбереження": Постанова ВР № 75/94 – ВР від 01. 07. 94, ВВР, 1994, № 30 // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1994. – № 30. – С. 283 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://avante.com.ua/rus/library/zakon\\_pro\\_energozberegennja.html](http://avante.com.ua/rus/library/zakon_pro_energozberegennja.html).
3. Нормативно-правові питання енергозбереження: Метод. посіб. / Віктор Петрович Розен (гол. ред.), Артур Веніамінович Праховник (уклад.). – К.: Національний технічний ун-т України "Інститут енергозбереження та енергоменеджменту", 2002. – 48 с.
4. Стратегія енергозбереження в Україні: Аналітично-довідкові матеріали / Колективна монографія в 2-х томах / За ред. Жовтянського В. А., Кулика М. М., Стогнія Б. С. – Т. 1: Загальні засади енергозбереження. – К.: Академперіодика, 2006. – 510 с.
5. Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://issuu.com/partyofeuropeansocialists/docs/europe2020>.
6. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.eutrio.be/files/bveu/Brugge\\_communique\\_EN.pdf](http://www.eutrio.be/files/bveu/Brugge_communique_EN.pdf).

### Реферат

#### Энергоэффективность – необходимая составляющая компетентности будущих квалифицированных рабочих машиностроительного профиля

Елена Глущенко,

аспирантка Института профессионально-технического образования НАПН Украины

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

энергоэффективные компетентности, эффективное использование энергетических ресурсов

В статье определены факторы, которые определяют необходимость подготовки квалифицированных рабочих, компетентных в вопросах эффективного использования энергетических ресурсов. Обращается внимание на то, что проблемы энергоэффективности рассматриваются на международном и государственном уровнях в нормативно-правовых документах, проектах, стратегических программах развития, что подчеркивает их важность и актуальность. Освещена плодотворная работа Всеукраинского центра «Энергоэффективность в профессионально-техническом образовании и на производстве», который функционирует при Институте профессионально-технического образования Национальной академии педагогических наук Украины. Обоснованы подходы к профессиональной подготовке будущих специалистов и повышению уровня готовности педагогических работников ПТУЗ к применению в своей профессиональной деятельности знаний по основам энергоэффективности. Сформулировано определение энергоэффективной компетентности слесарей-электриков по ремонту электрооборудования, которая предполагает необходимость осознания, понимания и осмысления важности рационального энергопотребления; целесообразность приобретения теоретических знаний, касающихся эффективного использования электроэнергии, практических умений, навыков и компетенций; наличие соответствующих профессионально важных качеств. Как один из вариантов решения проблемы, касающейся наполнения содержания специальных предметов и производственного обучения материалами по энергоэффективности, рассматривается использование в профессиональной подготовке квалифицированных рабочих сборника заданий, тестов, технических диктантов и задач по эффективному использованию электроэнергии. Дается характеристика названного сборника, который разработан согласно содержанию Типовой программы по предмету «Електротехніка з основами промислової електроніки». Описывается его структура и содержательное наполнение. Подчеркивается, что формирование энергоэффективной компетентности будущих квалифицированных работников для машиностроительной отрасли целесообразно рассматривать как непрерывный процесс.

## ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ НА ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОМУ ВИРОБНИЦТВІ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ

**Наталя Кулалаєва,**

*кандидат хімічних наук, доцент,*

*старший науковий співробітник лабораторії*

*зарубіжних систем професійної освіти і навчання*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
організаційно-педагогічні умови, професійне навчання на виробництві, кваліфіковані робітники, високотехнологічне виробництво, принципи навчання

### Реферат

Виявлено, що до складових організації навчальної діяльності в умовах виробництва належать: обґрунтування цілей та завдань навчання, його планування, визначення ресурсів для його виконання, проведення у відповідних підрозділах (виробничо-технічні курси, курси цільового призначення тощо) та підтвердження його доцільності на конкретному робочому місці.

Підтверджено, що організаційно-педагогічні умови, з одного боку, здійснюють загальну функцію управління, а з іншого – функцію освіти, що узгоджує компоненти процесу навчання. На підставі вивчення особливостей професійного навчання визначено та теоретично обґрунтовано організаційно-педагогічні умови професійного навчання кваліфікованих робітників на високотехнологічному виробництві. До них належать: використання викладачами інновацій, постійне вдосконалення професійної майстерності та розвиток здатностей до опанування сучасними новітніми інформаційно-педагогічними засобами й технологіями; профільне спрямування професійного навчання з урахуванням специфіки виробництва та науково-технічного прогресу у відповідній галузі; постійний розвиток культури безпеки професійної діяльності кваліфікованих робітників; цілеспрямована діяльність педагогів щодо розвитку специфічних професійно важливих якостей працівників, необхідних для збереження високопродуктивної праці; обов'язкове вивчення, усвідомлення та впровадження енергоефективних заходів у професійну діяльність висококваліфікованих робітників. Проаналізовано андрагогічні принципи, через які реалізуються відповідні умови, серед яких: принципи постійної підтримки, єдності трьох середовищ, діяльності та контекстності навчання, рефлексивності. Обґрунтовано необхідність розвитку потреби кваліфікованих робітників у здійсненні ними пріоритетної здоров'язбережувальної, працезохоронної та енергоефективної діяльності. Виокремлено специфічні професійно важливі якості кваліфікованих робітників високотехнологічних виробництв, а саме: рівноваженість, стресостійкість, здатність до високої продуктивності за складних виробничих умов, спостережливість, зорово-рухова координація, концентрація уваги, контактність, креативність, комунікативність, відповідальність, самостійність, професійна надійність. Навчальну діяльність кваліфікованих робітників доцільно спрямовувати на розвиток у них цих якостей.

**Постановка проблеми.** Зміни в законодавчій базі, технологічне переоснащення підприємств, перехід на новітні наукоємні технології, глибинне усвідомлення ринкового способу господарювання вимагають постійного вдосконалення рівня професіоналізму кваліфікованих робітників. До того ж, в Україні було сформовано сприятливу державну політику у сфері їхнього професійного розвитку, що ґрунтується на принципах: доступності професійного розвитку працівників; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їхньої роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервності процесу професійного розвитку працівників [1].

Розвиток професійної освіти і навчання зумовлений переходом національної економіки на шостий технологічний уклад, для якого характерне

поширення інноваційно активних (високотехнологічних) підприємств [2, с. 15]. Як зазначає автор [3], у промислово розвинених країнах світу істотним чинником економічного зростання високотехнологічного сектора виробництва є саме знання і нові ідеї, що забезпечують виготовлення та упровадження конкурентоспроможної продукції з високим рівнем інтелектуалізації праці. До того ж, ця продукція створюється на підґрунті останніх досягнень науково-технічного прогресу з використанням передових виробничих технологій, мікроелектронного устаткування та систем з автоматизованим або програмованим забезпеченням [4]. Невідповідність, що виникає між професійними знаннями, вміннями та навичками, що ними мають володіти кваліфіковані робітники для виконання дій, спрямованих на розв'язання поточних і стратегічних виробничих завдань, потребують підготовки, перепідготовки та

підвищення кваліфікації працівників без відриву від виробничого процесу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням професійного навчання на виробництві присвячені роботи багатьох науковців, а саме: проблемами професійної педагогіки опікувався С. Батишев, особливості ринку праці та сучасні проблеми підготовки виробничого персоналу досліджують Н. Ничкало, В. Радкевич, Г. Єльнікова, інноваційні методичні підходи до професійного навчання в умовах виробництва вивчають В. Аніщенко, А. Михайличенко, аспекти розвитку професіоналізму кваліфікованих робітників високотехнологічного виробництва визначає Г. Лук'яненко.

На думку науковців [4], до особливостей процесу створення високотехнологічної та наукоємної продукції також відносять необхідність залучення спеціалізованих підприємств і наявність кваліфікованих робітників, які мають достатній досвід роботи в галузі. Широке впровадження новітніх технологій відбуватиметься через створення високопродуктивних робочих місць й, відповідно, забезпечення їх кваліфікованими робітничими кадрами, здатними працювати в технологічно змінених умовах, демонструючи ключові та професійні компетенції з урахуванням вимог і специфіки виробничих процесів [2, с. 15]. При цьому проблема професійної освіти та навчання в умовах ринкової економіки має розглядатися з позиції розвитку якості робітничої сили як ключової умови розвитку людських ресурсів [5, с. 105]. Для забезпечення оптимальної організації системи професійного навчання кадрів на виробництві Г. Єльнікова виділяє такі її етапи: «визначення потреби в професійному навчанні персоналу → виокремлення цілей навчання → розробка плану-графіка професійного навчання та програми → формування бюджету навчання → навчання для набуття учнями професійної компетентності → оцінка ефективності навчання → повернення до першої позиції» [6, с. 12].

Однак, проблема педагогічної організації професійного навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва залишається актуальною.

**Мета статті** полягає в теоретичному

обґрунтуванні організаційно-педагогічних умов професійного навчання кваліфікованих робітників на високотехнологічному виробництві.

#### **Виклад основного матеріалу.**

Оскільки організацію навчальної діяльності прийнято описувати як функцію управління, що полягає у виокремленні цілей та завдань навчання, його плануванні, виділенні ресурсів для виконання, проведенні у відповідних підрозділах певних курсів підвищення кваліфікаційного рівня (виробничо-технічних, курсів цільового призначення тощо) та підтвердженні доцільності працівника на конкретному робочому місці, то добору викладачів і слухачів та підготовці навчально-матеріальної бази варто приділяти особливу увагу.

Планування професійного навчання персоналу підприємства містить добір: категорії слухачів (робітники); виду навчання (підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації); форми навчання (курсова чи індивідуальна); напряму навчання (назва професії чи тематика курсів підвищення кваліфікації); кількості слухачів; місця навчання (власне підприємство або інша навчальна база); орієнтовних термінів навчання (початок та закінчення); відповідальних за організацію навчання. Важливе місце також посідають такі складові організації навчальної діяльності виробничого персоналу на підприємстві, як: підготовка навчально-матеріальної бази; розробка та затвердження в установленому порядку робочих навчальних планів та програм; розробка графіка навчального процесу; добір викладацьких кадрів та інструкторів виробничого навчання; підготовка розкладу занять, графіка консультацій; визначення обсягів фінансування навчання кадрів на підприємстві; вибір форм та методів професійного навчання персоналу підприємства; комплектування навчальних груп (для курсового навчання); здійснення контролю за навчальним процесом. На основі навчально-програмної документації розробляється графік навчального процесу, в якому відображається теоретичне та виробниче навчання, розклад іспитів, тижневе навантаження.

Таким чином, організаційно-педагогічні умови, що впливають на функціонування та розвиток навчально-

виховного процесу з погляду ефективної організації та оперативного управління, безпосередньо пов'язані з управлінськими аспектами освітньої діяльності. [7, с. 44]. До речі, наведене вище і є основними напрямками діяльності (управлінням) роботодавців у сфері професійного розвитку працівників [1].

Роботодавець як суб'єкт управління забезпечує організаційні умови для взаємодії навчального підрозділу з підприємством і соціумом, сприяючи на інституційному та управлінському рівнях адаптації до змін на ринку освітніх послуг та створюючи організаційно-педагогічні умови для реалізації діяльності педагогів і слухачів, спрямовані на досягнення педагогічних цілей. На технологічному рівні – суб'єкт управління – педагог реалізовує педагогічні умови для раціональної навчальної діяльності слухачів. Отже, організаційно-педагогічні умови доцільно розглядати як сукупність взаємопов'язаних організаційно-управлінських передумов, обставин, вимог, які створює роботодавець (керівник, адміністрація суб'єкту господарювання) для ефективного управління педагогами та їхньою професійною діяльністю, а також слухачами та їхньою навчальною діяльністю з метою досягнення певних освітніх цілей. Вони впливають на весь навчальний процес, дають змогу ефективно керувати, здійснювати його відповідно до завдань із застосуванням обраних форм, методів, прийомів, сукупності положень, дотримання яких забезпечує досягнення поставленої мети [7, с. 45].

Вважають, що організаційно-педагогічні умови, з одного боку, здійснюють загальну функцію управління, а з іншого – функцію освіти, що узгоджує компоненти процесу навчання (мету і результат, завдання і зміст, зміст і методи тощо). Організаційно-педагогічні умови професійного навчання кваліфікованих робітників на високотехнологічному виробництві такі:

1. Використання викладачами інновацій, постійне вдосконалення професійної майстерності та розвиток здатностей до опанування сучасними новітніми інформаційно-педагогічними засобами й технологіями.

2. Профільне спрямування професійного навчання з урахуванням специфіки виробництва та науково-

технічного прогресу у відповідній галузі.

3. Постійний розвиток культури безпеки професійної діяльності кваліфікованих робітників.

4. Цілеспрямована діяльність педагогів щодо розвитку специфічних професійно-значущих якостей працівників, необхідних для збереження високопродуктивної праці.

5. Обов'язкове вивчення, усвідомлення та впровадження енергоефективності у професійну діяльність висококваліфікованих робітників.

Перша умова реалізовується через принцип постійної підтримки слухачів [8, с. 25], оскільки під час навчання дорослих мають бути передбачені різні форми сприяння їхньої діяльності на етапах: початку навчання, власне навчання, після засвоєння навчального матеріалу. Ці форми можуть бути різними, наприклад, консультування, інформування, оновлення навчальних матеріалів. З метою підвищення ефективності навчання, педагог застосовує інформаційно-комунікаційні технології, освітні інтерактивні методики, консультує слухачів щодо користування інформаційною базою педагогічного досвіду предметної галузі, використовує технології менторства, тьюторінгу та коучингу. Крім того, оскільки йдеться про професійне навчання в умовах виробництва, є потреба в забезпеченні його гнучкості та динамічності шляхом застосування модульного та дистанційного навчання.

Друга умова реалізовується через принцип єдності трьох середовищ: навчального, професійного, соціального. У цьому контексті навчання дорослих відбувається в освітньому просторі, що об'єднує декілька різнорідних середовищ, де існує сама людина. Навчальне середовище забезпечує опанування слухачами навчальним матеріалом під керівництвом викладача. Професійне середовище сприяє поєднанню навчальної і фахової діяльності та здійснюється у специфічних формах, пов'язаних з їх аналізом і розвитком шляхом використання навчальних матеріалів й освітніх технологій. Соціальне середовище впливає на формування нових цінностей життя і діяльності за участі дорослих в організованих процесах комунікації. Ця умова здійснюється також і через принципи діяльності та контекстності навчання. Зміст навчальних матеріалів необхідно

вибудовувати навколо основних видів діяльності слухачів. З одного боку, навчання переслідує конкретні, життєво важливі цілі для тих, хто навчається, й орієнтоване на виконання ними соціальних ролей або вдосконалення особистості, а з іншого – враховує професійну, соціальну, побутову діяльність з опорою на просторові, часові, професійні чинники [8, с. 24-25].

Третя умова включає досконале знання правил з охорони праці та техніки безпеки, а також уміння діяти в небезпечних ситуаціях. Оскільки обслуговування нового обладнання на сучасних виробництвах (атомних електростанціях, підприємствах, пов'язаних з виробництвом електронної техніки, наявністю роботизованих виробничих ліній, пультів управління, лазерних та плазмових установок тощо) вимагає не тільки високої кваліфікації персоналу, а й дотримання відповідних гігієнічних та фізіологічних вимог до умов роботи. Саме це передбачає принцип рефлексивності, заснований на свідомому ставленні до навчання, що становить вагому складову самомотивації дорослого учня [8, с. 25]. Професійна підготовка кваліфікованих робітників забезпечується функціонуванням системи, що містить працезахоронні заходи, у тому числі з питань виробничої санітарії і гігієни, знання, уміння, навички, що є основою здоров'язберігаючої діяльності робітників. Підготовка працівників для виконання робіт з підвищеною небезпекою здійснюється тільки у закладах освіти (професійно-технічні училища, навчально-курсові комбінати, центри підготовки й перепідготовки робітничих кадрів тощо). Підготовка робітників у ПТНЗ для виконання робіт, пов'язаних з підвищеною небезпекою, має здійснюватися відповідно до «Положення про навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з важкими роботами та роботами зі шкідливими або небезпечними умовами праці». До персоналу, який обслуговує об'єкти підвищеної небезпеки, висуваються підвищені вимоги як до стану здоров'я і психологічних особливостей, так і до теоретичних знань і практичних навичок. Для прийому на роботу і спрямування на навчання, а також періодично під час роботи ці особи проходять обов'язковий медичний огляд. Для робітників, які допускаються до обслуговування обладнання підвищеної

небезпеки, діє віковий ценз — вони мають бути не молодшими 18 років. Підвищені вимоги висуваються також до організації і змісту підготовки даної категорії працівників. Після проходження виробничої практики проводяться кваліфікаційні іспити, за результатами яких майбутньому працівникові присвоюється розряд і видається спеціальне посвідчення на право обслуговування обладнання підвищеної небезпеки у порядку, визначеному відповідними правилами безпеки праці.

Четвертою необхідною умовою професійного навчання кваліфікованих робітників на високотехнологічному виробництві є цілеспрямована діяльність педагогів щодо розвитку специфічних професійно-значущих якостей працівників, необхідних для збереження високопродуктивної праці. На основі опитування фахівців підрозділів наукоємних підприємств, які працюють з персоналом, було виокремлено такі специфічні якості, як: врівноваженість, стресостійкість, здатність до високої продуктивності за складних виробничих умов, спостережливність, зорово-рухова координація, концентрація уваги, контактність, креативність, комунікативність, відповідальність, самостійність, професійна надійність. Зазначена умова сприяє розвитку особистості працівника та реалізовує головну мету педагогічної науки.

П'ята умова – обов'язкове вивчення, усвідомлення та впровадження енергоефективності у професійну діяльність висококваліфікованих робітників – наразі набуває особливого значення. Зауважимо, що фактор енергозбереження є одним з визначальних для енергетичної стратегії України, оскільки від його рівня залежить ефективне функціонування національної економіки. При цьому на даний час скорочення енергоспоживання в економіці України можливе за рахунок структурної і технічної складових потенціалу енергозбереження. Структурна складова відбиває вплив зменшення питомої ваги енергоємних галузей у ВВП України за рахунок розвитку виробництв з низькою енергоємністю та матеріалоємністю, а також наукоємних галузей. Технічна (технологічна) складова містить зниження енергоємності виробництва (видобутку), перетворення, транспортування та споживання енергоресурсів за рахунок

упровадження новітніх енергоефективних технологій і енергозберігаючих заходів. До основних міжгалузевих заходів з енергоефективності належать:

- використання сучасних ефективних систем обліку та контролю за витратами енергоресурсів;
- використання вторинних енергетичних ресурсів;
- запровадження автоматизованих систем керування енергоспоживанням;
- використання економічних систем і приладів електроосвітлення;
- запровадження сучасних систем і засобів силової електроніки;
- удосконалення систем теплопостачання;
- використання сучасних технологій спалювання низькоякісного твердого палива;
- удосконалення структури парку електроприладів у галузях тощо [9].

**Висновки.** Таким чином, оскільки широке впровадження новітніх технологій у суб'єкти високотехнологічного виробництва може відбуватися тільки через створення високопродуктивних робочих місць, то їхнє забезпечення кваліфікованими робітничими кадрами, здатними працювати в

технологічно змінених умовах, з урахуванням вимог і специфіки виробничих процесів, становить актуальну проблему сучасності. Отже, її вагомою складовою постає педагогічна організація професійного навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва. Тому система професійного навчання кваліфікованих робітників має бути одночасно цілісною, спрямованою на підвищення рівня професійних якостей фахівців, поліпшення продуктивності праці й отримання високоякісної продукції, та гнучкою й динамічною, щоб швидко підлаштовуватися до стрімко змінних вимог сьогодення. Реалізація обґрунтованих організаційно-педагогічних умов професійного навчання кваліфікованих робітників надасть змогу вчасно вирішувати поставлені перед високотехнологічним виробництвом завдання й гідно конкурувати на ринку праці. До перспектив подальших розробок у даному напрямі вбачаємо вдосконалення педагогічних підходів, методів та технологій навчання з метою покращення знань, умінь і навичок освітньої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва.

### Література

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI (Редакція станом на 01.01.2013) [електронний ресурс]. – мова укр.
2. Радкевич В. О. Наукові засади розвитку професійної освіти і навчання в сучасних умовах / В. О. Радкевич / Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали Звітної науково-практичної конференції (м. Київ, 24-25 березня 2014 р.). Т. 1. / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. – К.: ІПТО НАПН України, 2014. – 204 с. [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> – мова укр.
3. Федоненко М. Є. Перспективи розвитку високотехнологічної галузі в Україні / М. Є. Федоненко // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". – № 5, 2012 [електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=](http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1159)
4. Мельникова М. В. Аспекти розвитку сектору високотехнологічних і наукоємних виробництв в Україні / М. В. Мельникова // Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". – № 11, 2013 [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2720> – мова укр.
5. Ничкало Н.Г. Трансформація професійно-технічної освіти України: монографія / Н. Г. Ничкало. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 200 с.
6. Сльникова Г. В. Управління розвитком професійного навчання персоналу організації в ринкових умовах / Г. В. Сльникова // Проф. навчання на вир-ві: зб. наук. праць / [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Вид-во Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, 2013. – Вип. 5. – С. 10-16.
7. Литвин А. В. Методологічні засади поняття «педагогічні умови» [Текст] :на допомогу здобувачам наукового ступеня /



Наталья Кулалаева. Професійне навчання кваліфікованих робітників на високотехнологічному виробництві: організаційно-педагогічні умови

А. В. Литвин. – Львів: СПОЛОМ, 2014. – 76 с. 2012. – 272 с.

8. Освіта дорослих: теоретичні і методологічні засади: [Монографія] / авт. кол.: Л.Б. Лук'янова, Л.Є.Сігасва, О.В. Аніщенко та ін. – К.: Педагогічна думка,

9. Энергетична стратегія України до 2030 року: Законодавчий акт [електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua) – мова укр.

**Реферат**

**Профессиональное обучение квалифицированных рабочих на высокотехнологическом производстве: организационно-педагогические условия**

**Наталья Кулалаева,**

*кандидат химических наук, доцент,  
старший научный сотрудник лаборатории зарубежных систем профессионального образования и обучения  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**  
организационно-педагогические условия, профессиональное обучение на производстве, квалифицированные рабочие, высокотехнологическое производство, принципы обучения

Выявлено, что к составляющим организации учебной деятельности в условиях производства принадлежат: обоснование целей и задач обучения, его планирование, определение ресурсов для его выполнения, проведение в соответствующих подразделениях (производственно-технические курсы, курсы целевого назначения и т.д.) и подтверждение его целесообразности на конкретном рабочем месте.

Подтверждено, что организационно-педагогические условия, с одной стороны, осуществляют общую функцию управления, а с другой – функцию образования, согласующую компоненты процесса обучения. На основе изучения особенностей профессионального обучения определено и теоретически обосновано организационно-педагогические условия профессионального обучения квалифицированных рабочих на высокотехнологическом производстве. К ним относятся: использование педагогами инноваций, постоянное совершенствование профессионального мастерства и развитие способностей к овладению современными новейшими информационно-педагогическими средствами и технологиями; профильная ориентация профессионального обучения с учетом специфики производства и научно-технического прогресса в соответствующей отрасли; постоянное развитие культуры безопасности профессиональной деятельности квалифицированных рабочих; целенаправленная деятельность педагогов, направленная на развитие специфических профессионально важных качеств работника, необходимых для сохранения высокопродуктивного труда; обязательное изучение, осознание и внедрение энергоэффективных мероприятий в профессиональную деятельность высококвалифицированных рабочих. Проанализированы андрагогические принципы, посредством которых реализуются соответствующие условия, среди которых: принцип постоянной поддержки, единства трех сред, деятельности и контекстности обучения, рефлексивности. Обоснована необходимость развития потребности у квалифицированных рабочих в осуществлении приоритетной здоровьесберегающей, трудоохранной и энергоэффективной деятельности. Выделены специфические профессионально важные качества квалифицированных рабочих высокотехнологических предприятий, а именно: уравновешенность, стрессоустойчивость, способность к высокой продуктивности при сложных производственных условиях, наблюдательность, зрительно-двигательная координация, концентрация внимания, контактность, креативность, коммуникативность, ответственность, самостоятельность, профессиональная надежность. Учебную деятельность квалифицированных рабочих целесообразно направить на развитие у них этих качеств.

**Abstract**

**High-technology factory for qualified workers in vocational training: organizational and pedagogical conditions**

**Natalia Kulalayeva,**

*Ph.D. in Chemistry, Associate Professor, Senior research fellow of the  
Laboratory for foreign vocational education and training systems.  
Institute of vocational education and training of the National Academy of  
Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:**  
organizational and pedagogical conditions, vocational industrial training, qualified workers, high-technology factory,

It is revealed that training activity organization has the following components: setting of training tasks and objectives, its planning, allocation of resources for its implementation, its realization in appropriate units (production and technical courses, special purpose courses, etc.) and guaranteeing its relevance in the framework of a particular work place.

Organizational and pedagogical conditions are proved to provide general managing function on the one hand and on the other hand – educational function that coordinates the components of training process. Organizational and pedagogical conditions of vocational training for qualified workers in the

environment of high-technology factory are defined and theoretically proved on the basis of study of vocational training peculiarities. These conditions include the following: the use of innovations by trainers in their professional activity, sustainable improvement of their professional mastery and skills development to gain proficiency in the latest informational and pedagogical tools and technologies; profession-oriented training taking into account production and scientific-and-technological advance specificity in a particular field; constant development of safety culture of qualified workers' professional activities; trainers' purposeful performance on development of special professionally important features of workers being essential to save their highly productive labour; compulsory learning and understanding of energy efficiency and its introduction in professional activity of high-qualified workers. Andragogical principles that involve the principle of sustainable support, unity of three environments, activity and contextual training, reflection are analyzed to support realization of relevant conditions. The importance of development of priority health-saving, accident prevention, and energy-efficient activity is grounded. Specific professionally-important features of qualified workers are defined, just: equability of mind, stress resistance, ability to carry out highly productive work in difficult industrial conditions, power of observation, visual-motor coordination, attentiveness, sociability, creativity, communication, responsibility, self-consistency, professional reliability. It is purposeful to direct qualified workers' training activity at development of above mentioned qualities.

### References

1. Zakon Ukrainy «Pro profesiyni rozvytok pratsivnykiv» vid 12.01.2012 № 4312-VI (Redaktsiia stanom na 01.01.2013) [Law of Ukraine “On professional development of workers” (Version dated 01.01.2013)] (electronic source). (in Ukrainian).
2. Radkevych V. O. (2014) Naukovi zasady rozvytku profesiinoi osvity i navchannia v suchasnykh umovakh [Scientific principles of VET development in modern conditions]. Naukovo-metodychne zabezpechennia profesiinoi osvity i navchannia: materialy Zvitnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (electronic source), vol 1, 204 p. Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
3. Fedonenko M. Ye. (2012) Perspektyvy rozvytku vysokotekhnolohichnoi haluzi v Ukraini [Prospects of high-technology branch development in Ukraine]. Elektronne naukove fakhove vydannia «Efektyvna ekonomika» (electronic source), Issue 5. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1159>.
4. Melnykova M. V. (2013) Aspekty rozvytku sektoru vysokotekhnolohichnykh i naukoemnykh vyrobnytstv v Ukraini [Aspects of development of high-technology and research-intensive production sector in Ukraine] Elektronne naukove fakhove vydannia «Efektyvna ekonomika» (electronic source), Issue 5. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2720>.
5. Nychkalo N.H. (2008) Transformatsiia profesiino-tekhnichnoi osvity Ukrainy: monohrafiia [Transformation of vocational education in Ukraine: monograph]. Kyiv: Pedahohichna dumka. (in Ukrainian).
6. Yelnykova H. V. Upravlinnia rozvytkom profesiinoho navchannia personalu orhanizatsii v rynkovykh umovakh [Personnel vocational education development management in market conditions]. Profesiine navchannia na vyrobnytstvi, Issue 5, pp. 10-16. (in Ukrainian).
7. Lytvyn A. V. (2014) Metodolohichni zasady poniattia «pedahohichni umovy»: na dopomohu zdobuvacham naukovoho stupenia [Methodological principles of the concept “pedagogical conditions”: manual for postgraduates]. Lviv: SPOLOM. (in Ukrainian).
8. Lukianova L.B., Sihaieva L. Ye., Anishchenko O.V. Osvita doroslykh: teoretychni i metodolohichni zasady: monohrafiia [Edults' education: theoretical and methodological principles: monograph]. Kyiv: Pedahohichna dumka. (in Ukrainian).
9. Enerhetychna stratehiia Ukrainy do 2030 roku: Zakonodavchyi akt [Strategy for power economy in Ukraine till the year of 2030: Statute] (electronic source). Available at: [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).

## РОЗДІЛ III

### ІНФОРМАТИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

УДК 377.36:004-043.7

#### МОНІТОРИНГ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ірина Гириловська,

кандидат педагогічних наук, завідувач лабораторії

дистанційного професійного навчання

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

#### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

моніторинг, якість освіти, професійно-технічний навчальний заклад, професійна підготовка, самооцінювання, кваліметричний підхід

#### Реферат

Розвиток сучасної держави значною мірою залежить від якості освіти, яку здобувають її громадяни. Тому основне завдання сьогодення – забезпечити високоякісною освітою усі верстви населення на всіх її етапах та рівнях. Виконання цього завдання можливе за умови отримання повної та об'єктивної інформації про стан національної освіти. У зв'язку з цим актуалізується проблема моніторингу в освітній галузі, зокрема моніторингу якості професійної підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів.

У ході нашого дослідження було з'ясовано, що для забезпечення якості професійно-технічної освіти в сучасних умовах важливо розробити систему внутрішнього оцінювання якості освіти в професійно-технічних навчальних закладах. При цьому вона повинна спрямовуватися на оцінювання якості освіти за показниками кінцевого результату діяльності навчальних закладів, а саме: професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. Оцінювання професійної підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів необхідно здійснювати через моніторинг п'яти її складових (інтелектуальної, діяльнісної, професійно важливих якостей, комунікативної, рефлексивної). Обробку моніторингових даних пропонуємо проводити на основі кваліметричного підходу з використанням факторно-критеріальних моделей.

Перспектива подальших досліджень полягає у визначенні організаційно-педагогічних умов проведення моніторингу якості освіти у професійно-технічних навчальних закладах.

**Постановка проблеми.** Модернізація системи освіти в Україні спрямована на забезпечення її якості, відповідно до новітніх досягнень науки, культури й соціальної практики, а якість освіти визначена пріоритетним напрямом державної політики в галузі освіти. Тому основне завдання сьогодення – надати високоякісну освіту всім верствам населення на всіх її етапах та рівнях. Виконання цього завдання можливе лише за умови наявності повної, об'єктивної інформації про стан сучасної освіти, котра отримується через організацію та проведення моніторингових досліджень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** показав, що проблема моніторингу в освітній галузі досліджувалася у різних аспектах. Наприклад, формуванням понятійного апарату займалися: В. Беспалько, І. Гавриленко, О. Майоров та інші. Питання, пов'язані з управлінням навчальним закладом на засадах якісних змін в освіті, розглядали: Г. Єльнікова, Т. Лукіна, О. Локшина, О. Касьянова та інші. Дослідження щодо моніторингу якості навчальних досягнень учнів проводили:

Л. Куликова, І. Маслікова, С. Подмазін та інші. Застосування інформаційних систем і технологій в організації моніторингу якості освіти аналізували: Ю. Брановський, Є. Диканський, А. Багіров, Т. Воронцова, Л. Калініна та інші. Моніторингові технології вивчали: І. Булах, А. Єрмола, Г. Дмитренко та інші. Водночас, питання моніторингу якості професійної підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) залишається не вивченим у вітчизняній педагогічній науці.

**Мета статті** – актуалізувати проблему національного моніторингу якості професійно-технічної освіти в сучасних умовах та окреслити шляхи її вирішення.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток держави залежить від якості освіти, яку здобувають її громадяни. У системі професійно-технічної освіти (ПТО) поняття «якість» не є абсолютним. Воно є багаторівневе, багатоаспектне і багатофакторне. У відповідності до міжнародних стандартів, дане поняття необхідно розглядати як сукупність певних властивостей і характеристик, що відповідають вимогам виробництва, суспільства і держави до підготовки

кваліфікованих робітників, а також задовольняють потреби самої людини в освіті та самореалізації. Так, Європейський центр розвитку професійної освіти і навчання (CEDEFOP) у своєму «Глосарії на тему якості в освіті й навчанні» [1] визначає якість як ступінь, наявні характеристики об'єкта якої задовольняють встановлені вимоги. Таке визначення «якості» вказує на те, що воно може мати різне значення, змінюватися з часом, відповідно до контексту професійної освіти і навчання.

Виокремлюють два види контролю за якістю освіти: внутрішній і зовнішній. У залежності від ступеня централізації освітньої системи, в державі буде переважати один із зазначених видів оцінювання. Так, у високоцентралізованих системах, до яких відноситься Україна, забезпечення якості ПТО здійснюється на основі контролю та управління з боку центрального керівного органу, що значно обмежує ПТНЗ у прийнятті незалежних рішень. Основними формами зовнішнього оцінювання якості національної професійно-технічної освіти є акредитація та ліцензування ПТНЗ, що проводяться на основі певних визначених критеріїв з метою перевірки, чи здатні навчальні заклади надавати послуги необхідної якості. Відповідно до чинного законодавства, планова атестаційна експертиза ПТНЗ проводиться раз на 10 років. У процесі перевірки, згідно «Типової програми атестаційної експертизи та орієнтовних критеріїв оцінювання результатів діяльності ПТНЗ», проводиться аналіз й оцінювання: реального стану організації та здійснення навчально-виховного процесу; відповідності знань, умінь, навичок учнів (слухачів) вимогам навчальних планів і програм; якісного складу педагогічних працівників тощо. Нажаль, атестація ПТНЗ характеризується значним формалізмом, оскільки основна увага акцентується на оформленні великої кількості довідок, документів, проведенні контрольних робіт, а не на реальних процесах та досягненнях навчального закладу.

Водночас, не залежно від ступеня централізації освітньої системи в державі, важливе місце в міжнародній практиці щодо забезпечення якості освіти навчальними закладами посідає самооцінювання їхньої роботи. Європейська система забезпечення якості у професійній освіті (EQAVET)

акцентує увагу на самооцінюванні як основній рисі якісної роботи, висловлюючи переконання, що культура, котра заохочує самоаналіз та самооцінювання, веде до підвищення якості у системі професійної освіти і навчання [2]. В Україні також нормативно проголошено необхідність проведення самоаналізу роботи ПТНЗ, але лише в період підготовки до проведення атестації. Типова програма атестаційної експертизи діяльності ПТНЗ визначає тільки напрями самоаналізу, але не зазначає, яким чином його потрібно здійснювати. Поодинокі виникнення систем внутрішнього оцінювання якості освіти є результатом ініціативних дій окремих керівників навчальних закладів. При цьому використовуються різноманітні схеми, оскільки для самооцінювання не визначено єдиних вимог. Натомість, самооцінювання навчальних закладів повинно передбачати системний і комплексний підхід до аналізу своєї діяльності, бутиспрямованим на встановлення відповідності між діяльністю ПТНЗ та досягнутими результатами, визначення прогалів і перегляд пріоритетів з метою планування розвитку. Відповідно до цього, актуальним стає питання щодо розробки та широкого впровадження системи внутрішнього оцінювання якості освітніх послуг навчальних закладів системи ПТО.

Зазначимо, що якість освіти визначається показниками, що зумовлюються вхідними ресурсами або вихідними результатами. Показники якості освіти, зумовлені вхідними ресурсами, тісно пов'язані з необхідними передумовами для впровадження успішної програми професійної освіти і навчання. До них відносять: рівень кваліфікації викладачів та майстрів; співвідношення кількості викладачів до кількості учнів; наявність навчального обладнання; забезпечення учнів навчальною літературою тощо. Показники, зумовлені вихідними результатами, відображають те, що отримується в результаті, а саме: результати випускних іспитів; відомості про працевлаштування випускників після закінчення навчання; відгуки роботодавців тощо.

На відмінну від загальноєвропейських показників базової рамки EQARF, котрі зумовлені переважно вихідним продуктом або результатами діяльності (оскільки вважається, що якість

вхідних ресурсів не обов'язково приводить до якісного результату), в Україні оцінювання якості професійно-технічної освіти здійснюється практично на основі вхідних ресурсів. А показники, зорієнтовані на вихідний результат, часто критикуються переважно з огляду на те, що їх непросто отримати. Крім того, перелік показників якості освіти доволі великий, що не є безпосередньою гарантією якості, а лише додає величезного об'єму роботи для закладу професійної освіти та негативно впливає на продуктивність його роботи.

У зв'язку з цим, в рамках нашого дослідження, спрямованого на оцінювання якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у ПТНЗ, важливим є визначення групи таких показників, за якими можна легко та зручно провести оцінювання. Але для цього, в першу чергу, повинна бути сформована чітка позиція: якого кваліфікованого робітника необхідно готувати в ПТО, аби він відповідав вимогам сьогодення. Широкомасштабні зміни в суспільному й економічному ладі держави викликають потребу в докорінній перебудові професійно-технічної освіти, що призводить до зміни парадигми ПТО. Суть її полягає у переході від традиційної професійно-технічної освіти, так званої реагуючої ПТО, до нового типу – випереджальної ПТО. Реагуюча ПТО орієнтована на вузькопрофільні потреби роботодавця і підготовку робітників для конкретних підприємств на конкретні робочі місця. Випереджальна ПТО спрямована на підготовку багатопланового фахівця, здатного при необхідності змінювати професії в певному полі професійної діяльності, самостійно оволодівати новими знаннями та вміннями. Тобто, випускник ПТНЗ сьогодні – це робітник достатньо широкої кваліфікації, здатний успішно працювати в межах певного поля професійної діяльності на будь-якому підприємстві, який володіє ґрунтовною загальнотехнічною, загальнотехнологічною та соціальною базою знань і вмінь, що забезпечує можливість самостійно формувати нові професійні уміння і знання впродовж усього трудового життя, та здатний до професійної адаптації.

Формування такого кваліфікованого робітника в ПТНЗ здійснюється через реалізацію освітньо-професійних програм,

зазначених у державних стандартах професійно-технічної освіти. Зміст стандартів ПТО визначається на основі професійних стандартів і аналізу ринку праці. Стандарти відіграють роль певних показників, яких необхідно досягти, щоб забезпечити відповідний рівень якості освіти. Державні стандарти ПТО розробляються на основі Національної рамки кваліфікацій. У широкому розумінні, Національна рамка кваліфікацій – це інструмент розроблення, класифікації та визнання наявних професійних знань, навичок і компетентностей в діапазонах встановлених рівнів. Це певна схема структурування існуючих і нових кваліфікацій, освоєння яких визначається результатами навчання з чітким визначенням того, що учень (працівник) має знати та вміти робити. У Національній рамці кваліфікацій порівнюються різні рівні кваліфікацій і надається схема переходу до наступного рівня: вертикально (підвищення кваліфікації за відповідною професією) та горизонтально (оволодіння суміжними професіями). Зокрема, в існуючій міжнародній структурі кваліфікацій виокремлено чотири рівні кваліфікацій щодо професійної освіти і навчання. Першому рівню відповідає початкова кваліфікація робітника (підготовка, необхідна для влаштування на роботу і входження в систему професійного навчання). Другий рівень передбачає базову професійну кваліфікацію, тобто професійні навички, необхідні для зайнятості особи як робітника. Третій кваліфікаційний рівень стосується середньої професійної кваліфікації робітника, що виконує кваліфіковану (напівкваліфіковану) роботу. І, нарешті, четвертий рівень, відображає повну кваліфікацію робітника, який самостійно виконує операції й обов'язки по контролю. Створені державні стандарти ПТО, орієнтовані на зазначені рівні та відповідають принципам випереджальної професійно-технічної освіти, забезпечують формування широкої кваліфікації досить високого рівня, що може використовуватися в певному полі професійної діяльності. Водночас, розроблені та затверджені стандарти ПТО не зорієнтовані на досягнення освітніх результатів та соціальних ефектів. Вони не призначені для використання з метою об'єктивного вимірювання, оскільки не мають кількісних

визначень і малопридатні для здійснення порівнянь та діагностування. Тому оцінювання якості професійної підготовки випускників ПТНЗ тільки за державними стандартами ПТО не є валідним та надійним.

Аналіз сучасних вимог роботодавців до випускників ПТНЗ показав, що вони зацікавлені у фахівцях, які не лише здатні кваліфіковано виконувати професійні завдання, але: а) вміють самостійно мислити та вирішувати різні проблеми; б) володіють критичним і творчим мисленням, сформованим у процесі навчання; в) володіють багатим словниковим запасом, що базується на вмінні застосовувати його адекватно ситуації; г) здатних до самоосвіти. Зазначені вимоги роботодавців окреслюють не що інше, як компетентнісну модель особистості, складові якої, за класифікацією OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) [3, с. 23] розподілені на три категорії:

– здатність до автономії, ефективної, відповідальної дії;

– здатність до використання в комунікації символічних і мовленнєвих засобів, а також інформаційно-комунікаційних технологій;

– уміння функціонувати в соціально гетерогенних групах.

З урахуванням зазначеного, вважаємо, що професійна підготовка майбутніх кваліфікованих робітників визначається такими складовими: 1) інтелектуальною (теоретичні, процедурні, професійні знання); 2) діяльнісною (професійні уміння та навички, професійний досвід, готовність до певних видів професійно спрямованих робіт); 3) професійно важливі якості (конкретизуються для кожної окремої професії); 4) комунікативною (комунікабельність, перцептивність, культура спілкування); 5) рефлексивною (самоаналіз, саморегуляція, саморозвиток).

Визначення якості загальної професійної підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів базується на оцінюванні кожної її складової, що здійснюється шляхом моніторингу.

Моніторинг є сучасним засобом дослідження та оцінювання будь-якого об'єкта, зокрема якості освіти, популярність його зростає в усьому світі з року в рік. У галузі освіти існують різні точки зору на

суть цього поняття. У рамках нашого дослідження, за основу взято визначення О. Майорова, що моніторинг освіти – це система збору, обробки, зберігання і поширення інформації про освітню систему або окремі її елементи, орієнтована на інформаційне забезпечення управління, що дає змогу робити висновки про стан об'єкта у будь-який час та дає прогноз його розвитку [4, с. 141]. Це визначення є всеосяжним і легко конкретизується для кожного елемента системи освіти уточненням предмета моніторингового дослідження.

Особливість моніторингу полягає в тому, що він спрямований на результат і, водночас, на процес, який дав такий результат. Моніторинг якості професійної підготовки випускників ПТНЗ дає можливість не лише оцінювати фактори, які впливають на неї, але й виявляти резерви її покращення. За результатами моніторингу керівництво навчального закладу прийматиме відповідні управлінські рішення, спрямовані або на підтримку й поліпшення наявного рівня якості освіти, або на усунення виявлених недоліків.

Моніторинг передбачає оцінювання перетворень досліджуваного об'єкта, яке все частіше здійснюється на основі кваліметрії. Під кваліметрією розуміють вимірювання якісних властивостей процесу, явища, предмета кількісними показниками з використанням певної математичної моделі та технології. Передбачається використання оцінки-критерію через порівняння реального стану об'єкта з ідеальним (визначеним нормативно або представленим як бажаний результат). При цьому об'єкт розчленовується на структурні елементи, що дає змогу розглядати його як систему, оцінюючи не в цілому, а як сукупність взаємопов'язаних складових. Такий підхід й уможливорює оцінювання якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників ПТНЗ за визначеними п'ятьма її складовими.

На засадах кваліметричного підходу розробляються змістово-процесуальні, факторно-критеріальні, системно-процесуальні та інші моделі вимірювання й оцінювання різних об'єктів. Як кваліметричну модель, найчастіше використовують факторно-критеріальну, для створення якої виокремлюються параметри, фактори і критерії (першого, другого тощо

порядку). За параметри приймаються величини, які характеризують основні якості об'єкта (чи його головні складові), що відповідають його глобальним цілям. Відповідно, фактори розкривають кожен із параметрів, а критерії деталізують фактори. Головне, що таке вимірювання може вважатись об'єктивним, оскільки з нього вилучається особистий вплив дослідника.

**Висновки.** Моніторинг якості ПТО є динамічним явищем, що розвивається, удосконалюється, оновлюється, змінюється на вимогу сьогодення. Це реальний, керований процес, що складається з мети, етапів, часової залежності, частоти

процедур, організаційних форм та рівнів управління. У сучасних умовах стратегічно важливим є створення системи внутрішнього оцінювання якості ПТО, що дасть змогу не лише надавати компетентну оцінку факторам, котрі впливають на професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників ПТНЗ, а й виявляти резерви її покращення.

Перспектива подальших досліджень полягає у визначенні організаційно-педагогічних умов проведення моніторингу якості освіти в професійно-технічних навчальних закладах.

### Література

1. CEDEFOP «Glossary of quality education and training», Publications Office of the European Union, Luxembourg 2011, <http://libserver.cedefop.europa.eu/F/3L5X7H9UVIILBTTU> // «Глосарій на тему якості у освіті і навчанні» Європейського центру розвитку професійної освіти і навчання, Офіційне видання Європейського союзу, Люксембург, 2011.
2. «Building a quality assurance approach in line with the EQAVET-framework – Guidelines for VET-providers», EQAVET Secretariat, Dublin (2012) // «Формування підходу до забезпечення якості у відповідності до системи EQAVET – Рекомендації для навчальних закладів», Секретаріат EQAVET, Дублін, 2012 р.
3. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / [під заг. ред. О. В. Овчарук]. – К.: К.І.С., 2004. – 112 с.
4. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании / А.Н. Майоров. – СПб.: Образование – Культура, 1998. – 344 с.

### Реферат

#### Мониторинг профессионально-технического образования в современных условиях

**Ірина Гириловська,**

*кандидат педагогических наук, заведующий лабораторией дистанционного профессионального обучения Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

мониторинг, качество образования, профессионально-техническое учебное заведение, профессиональная подготовка, самооценивание, квалиметрический подход

Развитие современного государства в значительной мере зависит от качества образования, которое получают его граждане. Поэтому основная задача сегодня – обеспечить высококачественным образованием все слои населения на всех этапах и уровнях. Выполнение этой задачи возможно при условии получения полной и объективной информации о состоянии национального образования. В связи с этим актуализируется проблема мониторинга в сфере образования, в частности, мониторинга качества профессиональной подготовки выпускников профессионально-технических учебных заведений.

В ходе нашего исследования было выяснено, что для обеспечения качества профессионально-технического образования в современных условиях важно разработать систему внутреннего оценивания качества образования в профессионально-технических учебных заведениях. При этом она должна быть направлена на оценку качества образования по показателям конечного результата деятельности учебных заведений, а именно: профессиональной подготовки будущих квалифицированных рабочих. Оценивание профессиональной подготовки выпускников профессионально-технических учебных заведений необходимо осуществлять путём мониторинга пяти её составляющих (интеллектуальной, деятельностной, профессионально-важных качеств, коммуникативной, рефлексивной). Обработку мониторинговых данных предлагаем проводить на основе квалиметричного подхода с использованием факторно-критериальных моделей.

Перспектива дальнейших исследований заключается в определении организационно-педагогических условий для проведения мониторинга качества образования в профессионально-технических учебных заведениях.

**Abstract**

**Monitoring of vocational education in modern conditions**

**Irina Hyrylovska,**

*Ph.D. in Pedagogy, Head of the Laboratory for distance vocational training Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:**

monitoring, quality of education, vocational school, training, self-assessment, qualimetric approach

---

Development of a modern state largely depends on the quality of education obtained by its citizens. Therefore the main task of present days is to provide high quality education to all segments of population at all stages and levels. Completion of this task is subject to getting full and objective information about the national education. Thus the problem of monitoring in education, in particular monitoring the quality of vocational school graduates training is actualized.

While conducting our research we found out that to ensure the quality of vocational education in modern conditions it is important to develop a system of internal education quality evaluation in vocational schools. Hence, it should be directed at evaluating the education quality in terms of final results of schools' performance, namely training of future skilled workers. Evaluation of vocational school graduates training must be implemented via the monitoring its five components (intellectual, activity, professionally important qualities, communicative, reflexive). We suggest to carry out processing of monitoring data on the basis of qualimetric approach using quotient-criterial models.

The prospect of our further research consists in determining organizational and pedagogical conditions of education quality monitoring conduct in vocational schools.

---

**References**

1. CEDEFOP (2011) Glossary of quality education and training Publications. Office of the European Union, Luxembourg (electronic source). Available at: <http://libserver.cedefop.europa.eu/F/3L5X7H9UVIJBTTU>.
2. EQAVET Secretariat (2012) Building a quality assurance approach in line with the EQAVET-framework – Guidelines for VET-providers. Dublin.
3. Ovcharuk O.V. (ed) (2004) Kompetentnisnyi pidkhid u suchasni osviti: svitovi dosvid ta ukraïnski perspektyvy: Biblioteka z osvitoi polityky [Competence approach in modern education: international experience and Ukrainian prospects Library on Educational Policy]. Kyiv: K.I.S. (in Ukrainian).
4. Mayorov A.N.(1998) Monitoring v obrazovanii [Monitoring in education]. St Petersburg: Obrazovaniye – Kultura. (in Russian).



УДК 377:044 (075)

## ОСОБЛИВОСТІ WEB-ПІДРУЧНИКА ДЛЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

**Андрій Гуралюк,**

*кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник*

*лабораторії електронних навчальних ресурсів*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### **КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

електронний підручник, web-підручник, інформаційні технології, web-ресурси, контент-бібліотека, інтерактивна взаємодія, освітній інформаційний ресурс, «хмарні» технології

### **Реферат**

Сучасна освіта зорієнтована на використання різних форм і методів організації навчального процесу. Однією з актуальних та перспективних областей сучасної педагогічної науки є використання електронних посібників та підручників.

Лабораторією електронних навчальних ресурсів було теоретично обґрунтовано й розроблено методику створення та застосування в навчальному процесі професійно-технічних навчальних закладів електронних підручників та розроблено технологію створення й використання web-підручника як електронного підручника нового покоління.

На основі досліджень та їх практичного втілення було створено [www.profua.info](http://www.profua.info) – контент-бібліотеку електронних підручників зі спеціальних дисциплін для системи ПТО і низку окремих платформ для розробки та розміщення в мережі Internet електронних підручників нового покоління.

У статті розкриваються деякі особливості технологічних рішень, використаних шляхом розподіленого розташування web-ресурсів, підвищення швидкості обробки даних на самому сервері та передачі даних. Обґрунтовується можливість використання сторонніх депозитаріїв для зменшення навантаження на сервер платформи окремого підручника, розв'язуються деякі питання, пов'язані з авторськими правами тощо.

Побудова головного ресурсу (інтеграційної системи) на основі CMS Joomla 2.5 дає змогу використовувати всі особливості цієї системи, а саме: гнучкі інструменти з управління обліковими записами, інтерфейс для управління медіа-файлами, підтримку створення багатомовних варіантів сторінок, адресну книгу користувачів, голосування, функції категоризації посилань і обліку кліків, систему шаблонів, підтримку меню, управління новинними потоками, XML-RPC API для інтеграції з іншими системами, підтримку кешування сторінок і великий набір готових доповнень. Таким доповненням є використаний у платформі WYSIWYG-редактор JCE, який наразі є одним з найкращих візуальних редакторів свого класу. Крім того, CMS Joomla 2.5 дає змогу досить легко використовувати технології сторонніх розробників. Так, загальний пошук ресурсів у системі контент-бібліотеки реалізовано за допомогою користувальницького пошуку Google, а також реалізована мультиплатформеність за допомогою компонента інтеграції з Moodle.

Кінцевий користувач (учень) отримує підручник, що має досить простий у використанні інтерфейс, який не потребує додаткового навчання, в якому присутні всі особливості сучасного web-ресурсу: система гіпермедіа, рухомі елементи, панелі, що випадають, та багато іншого.

**Постановка проблеми.** Сучасна освіта зорієнтована на використання різних форм і методів організації навчального процесу. Однією з актуальних та перспективних областей сучасної педагогічної науки є використання електронних посібників та підручників.

Електронний підручник розглядається як освітній інформаційний ресурс, створення, поширення та використання якого можливе тільки із застосуванням сучасних інформаційних технологій та електронної обчислювальної техніки, а web-підручник – це сучасна форма електронного підручника, що використовує мережеві технології.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання, пов'язані з дослідженням, теоретичним обґрунтуванням, розробкою, впровадженням електронних підручників (електронних

засобів навчання), їх впливом на педагогічний процес останні десятиліття розглядаються багатьма науковцями. Необхідно відзначити вагомість вкладу таких дослідників, як: В. Вихрєв, К. Кошко, Н. Єлістратова, В. Тоїскін, В. Стародубцев, В. Агєєв, І. Лернер, О. Тихомирова, Е. Биков, Р. Гуревич, М. Жалдак, Ю. Жук, Ю. Машбиць, В. Олійник, С. Сисоєва, Р. Андерсон, Л. Зазнобіна, А. Журін, Дж. Грімм, О. Козлов, Д. Корягін, Г. Краснова, П. Образцов, Н. Тализіна, У. Хортон та ін.

Проте, як правило, їхні публікації носять рекомендаційний характер та декларативно визначають: підручник має володіти певним переліком властивостей і використовуватися із зазначеною метою.

**Мета статті.** Розкрити особливості web-підручників, розроблених лабораторією електронних навчальних ресурсів для

системи ПТО Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, та показати переваги їх використання, порівняно із традиційними електронними підручниками.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Для розуміння особливостей реалізації задачі, поставленої лабораторії електронних навчальних ресурсів для системи ПТО, у відповідності до теми науково-дослідної роботи «Методичні основи створення підручника нового покоління для професійно-технічних навчальних закладів», означимо деякі ключові положення. Лабораторією було:

1) теоретично обґрунтовано й розроблено методику створення та застосування в навчальному процесі професійно-технічних навчальних закладів електронних підручників;

2) розроблено технологію створення та використання web-підручника як електронного підручника нового покоління;

3) розроблено та вдосконалено спеціалізоване програмне забезпечення для створення електронної бібліотеки з використанням технологій віддаленого доступу (в тому числі «хмарних») до ресурсів бібліотеки;

4) розроблено та вдосконалено спеціалізоване програмне забезпечення для створення web-підручників для їх використання в якості ресурсів електронної контент-бібліотеки;

5) створено низку web-підручників для системи ПТО;

6) створено контент-бібліотеку електронних підручників зі спеціальних дисциплін для системи ПТО.

Очевидною є практична цінність електронних посібників та підручників. Із їх допомогою можна не тільки повідомляти фактичну інформацію, забезпечену ілюстративним матеріалом, а й наочно демонструвати ті чи інші процеси, які неможливо показати при використанні стандартних методів навчання. Окрім того, електронний посібник надає більше можливостей учням для самостійної роботи та глибини вивчення теми. Також важливе значення електронних посібників полягає в тому, що існує можливість швидкого доповнювання та зміни текстового або ілюстративного матеріалу при виникненні такої необхідності.

Порівняно з «традиційними» електронними підручниками та

підручниками на локальних носіях (жорсткі та CD-диски тощо), web-підручники використовують дидактичні можливості інформаційних технологій, які дають змогу в процесі освітньої діяльності реалізувати такі форми інформаційної взаємодії:

– взаємодія віддалених учасників процесу навчання між собою: викладача і учня, учня або групи учнів, наприклад, при електронному листуванні, організації дискусій через телеконференції і відеоконференції;

– взаємодія учасників процесу навчання (викладача, майстра, учнів) з віддаленими джерелами інформації, наприклад, при здійсненні пошуку та систематизації інформації, переміщення (навігації) по гіпертекстових ресурсах глобальної мережі.

При цьому за часом інформаційної взаємодії можливі два варіанти:

– всі учасники процесу навчання одночасно знаходяться в безпосередньому діалоговому режимі за комп'ютером, утворюючи синхронну взаємодію;

– учасники навчання знайомляться з навчальними матеріалами або виконують певну дію за комп'ютером не одночасно з усіма, а в зручній для себе час, створюючи асинхронну взаємодію [1].

Відмінності web-підручників для кінцевого користувача, насамперед, і зумовлені можливістю реалізації таких особливостей.

Дамо детальнішу характеристику розроблених лабораторією web-підручників:

1) розроблені підручники відповідають положенню «Про електронні освітні ресурси», затверджене наказом Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України 01.10.2012 № 1060, де зазначено, що електронний навчальний посібник – навчальне електронне видання, використання якого доповнює або частково замінює підручник, а електронний підручник – це електронне навчальне видання із систематизованим викладом дисципліни (її розділу, частини), що відповідає навчальній програмі [2], оскільки структура кожного підручника побудована на основі відповідного Державного стандарту.

Таким чином, на відміну від переважної більшості електронних ресурсів, що використовуються у навчально-виробничому процесі ПТНЗ, розробки

лабораторії електронних навчальних ресурсів дійсно є електронними підручниками.

2) для розробки електронних підручників були використані серверні технології, тобто технології віддаленого доступу в мережі Інтернет.

Перші електронні підручники лабораторії електронних навчальних ресурсів були розроблені в Moodle – безкоштовній відкритій (Open Source) системі управління навчанням, орієнтованій, насамперед, на організацію взаємодії між викладачем та учнями, організації традиційних дистанційних курсів, а також підтримки очного навчання.

Водночас, виходячи з поставлених у дослідженні задач, було прийнято рішення щодо створення власної платформи для роботи з електронними ресурсами на базі відкритої універсальної системи керування публікацією інформації в Інтернеті (CMS) Joomla 2.5.

Запропонована технологія використовує компонент K2 для організації контенту в Joomla. Розроблений лабораторією компонент TextBook Maker (ТВМ) та інші компоненти CMS Joomla 2.5.

Таким чином, підручники, розроблені лабораторією з використанням різних сучасних технологій, є web-підручниками, тобто підручниками нового покоління.

Необхідно відзначити, що спеціалізованого програмного забезпечення для створення web-підручників не існує. Наразі розробка web-підручників ведеться за допомогою стандартних програмних додатків та/або безпосередньо мов програмування й різноманітних HTML-редакторів, призначених для створення web-сайтів та систем дистанційного навчання.

Так, для створення електронних підручників, розміщених на платформі Moodle, було використано редактор Microsoft FrontPage.

Розроблені лабораторією на базі CMS Joomla 2.5 підручники можуть функціонувати як самостійні web-ресурси, так і входити до складу контент-бібліотеки, розміщеної на веб-ресурсі контент-бібліотеки [www.profua.info](http://www.profua.info).

Контент-бібліотека електронних підручників нового покоління (web-підручників) покликана забезпечувати інтегративні функції щодо взаємодії

окремих платформ для створення підручників, кожна з яких, як вже зазначалося, є окремим повноцінним сайтом [3].

Практично, колективи авторів працюють із власною платформою, яка потім пов'язується із загальною системою.

Кожна авторська платформа (окремий підручник) може бути розміщена за довільною інтернет-адресою, тим самим створюючи «хмару» платформ підручників. Кінцевий користувач може отримати доступ до платформи підручника як з основного сайту, так і ввівши її власну адресу. Таке розміщення має низку переваг, порівняно з традиційним розташуванням електронних бібліотек на одному ресурсі, а саме:

1. Забезпечується робота всієї системи, оскільки відмова окремого сервера (крім сервера інтегруючого ресурсу) може спричинити припинення роботи лише одного підручника.

2. Припинення роботи сервера головного ресурсу не спричиняє відмови роботи окремого підручника, до якого може бути отриманий доступ введенням його безпосередньої адреси, а впливає лише на низку таких допоміжних функцій, як: наявність форуму, каталогізований доступ до підручників, пошук всередині системи тощо. Якщо «падіння» головного сервера відбудеться у процесі розробки окремого підручника, то це взагалі буде непомітним і жодним чином не вплине на роботу розробників.

3. За рахунок того, що кожен підручник має свою власну платформу, значно зростає швидкість обробки даних на самому сервері. Зменшується навантаження на окремий сервер щодо передачі даних, оскільки одночасне звертання до нього відбувається тільки тими, хто працює з даним конкретним підручником.

4. Використання сторонніх депозитаріїв також сприяє зменшенню навантаження на сервер платформи окремого підручника, а відтак, і швидкості обміну даними з кінцевим користувачем. Як показала практика, відеофайли доцільно розташовувати на сервісі відеохостингу YouTube (<https://www.youtube.com/>), також продовжується вивчення можливостей та доцільності використання інших «хмарних» сервісів, таких, як: Google-диск, Amazon та ін.

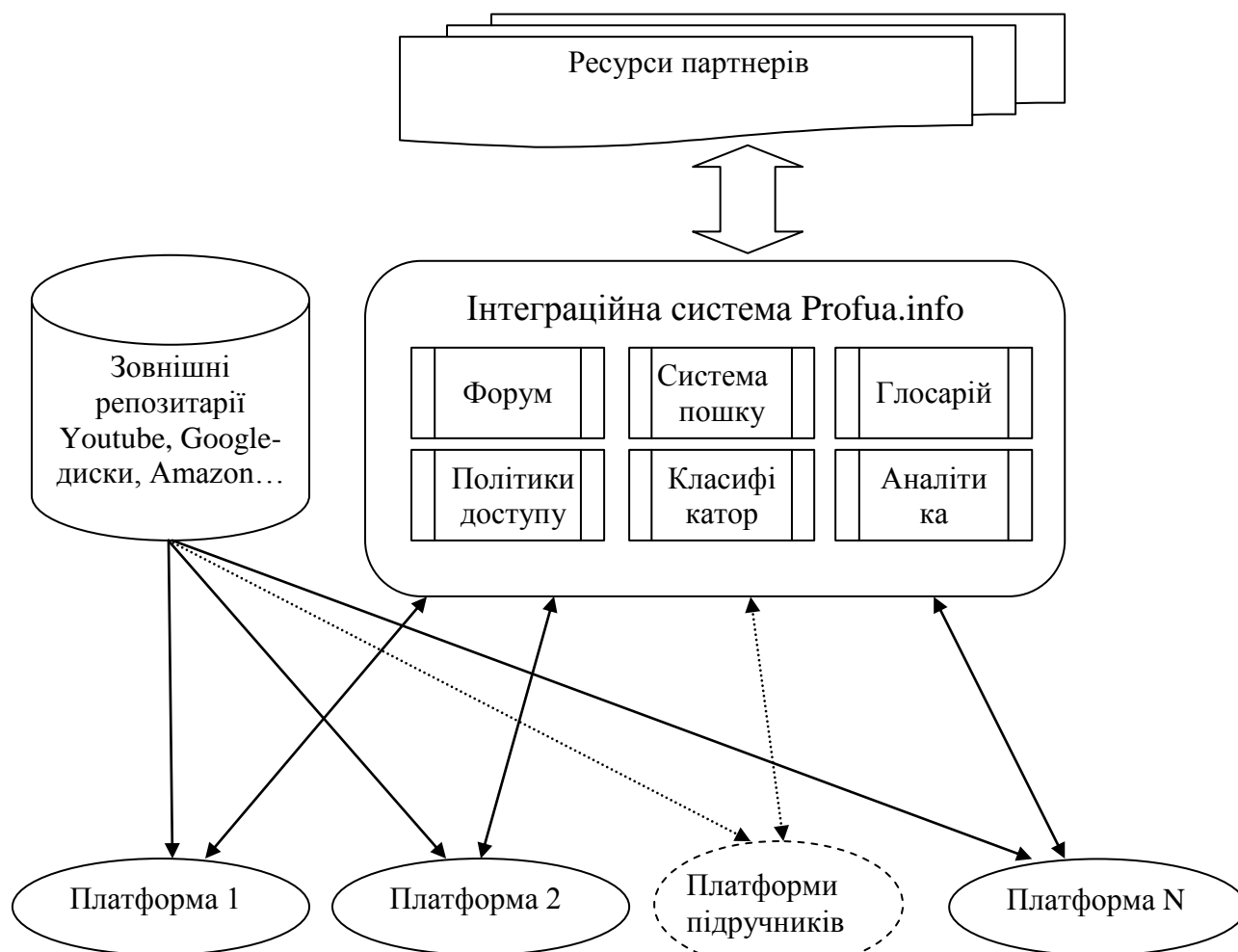


Рис. 1. Схема взаємодії окремих платформ підручників

5. Побудова головного ресурсу (інтеграційної системи) на основі CMS Joomla 2.5 дає змогу використовувати всі особливості цієї системи, а саме: гнучкі інструменти з управління обліковими записами, інтерфейс для управління медіа-файлами, підтримку створення багатомовних варіантів сторінок, адресну книгу користувачів, голосування, функції категоризації посилань і обліку кліків, систему шаблонів, підтримку меню, управління новинними потоками, XML-RPC API для інтеграції з іншими системами, підтримку кешування сторінок і великий набір готових доповнень. Одним із таких доповнень є використаний у платформі WYSIWYG-редактор JCE, котрий на сьогоднішні є одним з найкращих візуальних редакторів свого класу. Крім того, CMS Joomla 2.5 надає можливість досить легко використовувати технології сторонніх розробників. Так, загальний пошук ресурсів у системі контент-бібліотеки реалізовано за допомогою

користувальницького пошуку Google, а також реалізована мультиплатформеність за допомогою компонента інтеграції з Moodle.

З позиції розробника електронного підручника, запропонована лабораторією електронних навчальних ресурсів окрема платформа теж має низку переваг, у порівнянні з традиційними засобами розробки web-підручників.

1. Розробка електронного ресурсу (web-підручника чи посібника) відбувається безпосередньо в мережі Інтернет, тобто в режимі реального часу розробник може спостерігати за результатами своєї роботи і бачити її кінцевий результат.

2. Використовуючи вбудовані засоби CMS Joomla 2.5, інтегровані в платформу компоненти, розроблений лабораторією компонент Text Book Maker (TBM), призначений для розробки електронних підручників, було створено відносно просту для роботи систему зі створення електронних підручників. Практично, розробник, володіючи основами роботи з

текстовим редактором (наприклад, MS Word), може самостійно, впродовж кількох годин оволодіти технологією створення підручника (мається на увазі технологія введення та відображення web-підручника). Наприклад, було автоматизовано створення тестових завдань, використана технологія автоматичної зміни розмірів графічних зображень тощо.

3. Використання окремого ресурсу для кожного авторського колективу частково уможлиблює вирішення питання авторських прав, адже доступ до адміністративної частини конкретної платформи отримують тільки розробники конкретного підручника, вони ж теж можуть визначати права доступу й до самого підручника.

4. Платформа реалізована таким чином, що унеможлиблює копіювання всього матеріалу підручника: весь web-підручник розбивається на окремі сторінки, кожна з яких технічно є окремим електронним ресурсом.

5. Оскільки кожен підручник є окремим сайтом, побудованим із використанням CMS Joomla 2.5, то він може, незалежно від головного ресурсу та інших підручників, бути доповненим, модернізованим за допомогою компонентів Joomla. Таким чином, за наявності відповідної кваліфікації, окремий автор може змінювати як інтерфейс, так і

функціональне наповнення платформи.

Кінцевий користувач (учень) отримує досить простий у використанні інтерфейс підручника, що не потребує додаткового навчання, в якому наявні всі особливості сучасного web-ресурсу: система гіпермедіа, рухомі елементи, «випадаючі» панелі, наприклад, зі змістом, та багато іншого.

**Висновки.** Основними особливостями web-підручника є: повна відповідність їх нормативно-правовому полю України; використання технологій віддаленого доступу в мережі Інтернет; функціонування підручника як в автономному режимі (окремий web-ресурс), так і в складі контент-бібліотеки; запровадження модульного підходу до побудови сервісних засобів підручника, що дає змогу розширювати його функціонал; простота й максимальна «дружність» інтерфейсу, як розробника, так і користувача; висока швидкість обміну даними за рахунок оптимізації процесів обробки інформації; вбудована система безпеки та багато іншого.

Сучасний web-підручник покликаний стати надійною допомогою педагогу ПТНЗ у навчально-виробничому процесі не тільки як окремий засіб навчання, а й як повноцінний елемент інформаційно-освітнього середовища, що не поступається якістю зарубіжним аналогам, а то й випереджає їх.

## Література

1. Фурман В. А. Методика використання інформаційно-комунікаційних технологій у ПТНЗ [електронний ресурс]. Назва з екрану. Доступ: <http://www.docme.ru/doc/143117/furman-v.-a>.

2. Положення про електронні освітні ресурси: Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України 01.10.2012р., № 1060. Доступ:

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12>.

3. Гуралюк А. Г. Прототип контент-бібліотеки для системи ПТО /А. Г. Гуралюк // Тези звіт. наук.-практ. конф. [«Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання»], (м. Київ, 29 березн. 2012 р.) /Ін-т проф-техн. освіти НАПН України/ за заг ред. В. О. Радкевич. – К.: ПТО НАПН України, 2012. – Т. 1. – С. 143 – 146.

## Реферат

### Особенности web-учебника для профессионально-технического образования

Андрей Гуралюк,

*кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник  
лаборатории электронных учебных ресурсов Института  
профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

электронный учебник, web-учебник, информационные технологии, web-ресурсы, контент-библиотека, интерактивное взаимодействие, образовательный информационный ресурс, «облачные» технологии

Современное образование ориентировано на использование различных форм и методов организации учебного процесса. Одной из актуальных и перспективных областей современной педагогической науки является использование электронных пособий и учебников.

Лабораторией электронных учебных ресурсов была теоретически обоснована и разработана методика создания, применения в учебном процессе профессионально-технических учебных заведений электронных учебников, разработана технология создания и использования web-учебника как электронного учебника нового поколения.

На основе исследований и их практического воплощения была создана [www.profua.info](http://www.profua.info) – контент-библиотека электронных учебников по специальным дисциплинам для системы ПТО и ряд отдельных платформ для разработки и размещения в сети Internet электронных учебников нового поколения.

В статье раскрываются некоторые особенности технологических решений, использованных путем распределенного расположения web-ресурсов, повышение скорости обработки данных на самом сервере и передачи данных. Обосновывается возможность использования сторонних депозитариев для уменьшения нагрузки на сервер платформы отдельного учебника, решаются некоторые вопросы, связанные с авторскими правами, и тому подобное.

Построение главного ресурса (интеграционной системы) на основе CMS Joomla 2.5 позволяет использовать все особенности этой системы, а именно: гибкие инструменты по управлению учетными записями, интерфейс для управления медиа-файлами, поддержку создания многоязычных вариантов страниц, адресную книгу пользователей, голосования, функции категоризации ссылок и учета кликов, систему шаблонов, поддержку меню управления новостными потоками, XML-RPC API для интеграции с другими системами, поддержку кеширования страниц и большой набор готовых дополнений. Одним из таких дополнений является использован в платформе WYSIWYG-редактор JCE как один из лучших визуальных редакторов своего класса. Кроме того, CMS Joomla 2.5 позволяет достаточно легко использовать технологии сторонних разработчиков. Так, общий поиск ресурсов в системе контент-библиотеки реализован с помощью пользовательского поиска Google, а также реализована мультиплатформенность с помощью компонента интеграции с Moodle.

Конечный пользователь (ученик) получает учебник с достаточно простым в использовании интерфейсом, который не требует дополнительного обучения, в котором присутствуют все особенности современного web-ресурса: система гипермедиа, подвижные элементы, выпадающие панели и многое другое.

## Abstract

### Special features of the web-textbook of Vocational Education

Andriy Huraliuk,

*Ph.D. in Pedagogy, senior research fellow of the Laboratory for electronic educational resources of the Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

#### KEY WORDS:

electronic textbook, web-textbook, information technology, web-resources, content library, interactive communication, educational and information resource, "cloud" technology

Modern education is focused on the use of various forms and methods of an educational process organization. One of the most actual and promising areas of modern pedagogy is the use of electronic manuals and textbooks.

The Laboratory for electronic educational resources has theoretically proved and developed a methodology of electronic textbooks creation and application in educational process of vocational schools. It has also elaborated a technology of creation and use of web-textbooks as electronic textbooks of a new generation.

On the basis of numerous researches and their practical implementation a ([www.profua.info](http://www.profua.info)) content library of electronic textbooks on vocational education majors and a range of individual platforms for developing and placing the electronic textbooks of a new generation in the Internet were created.

The article describes some special features of technological solutions: distributed locations of web-resources, increase of data processing speed at a server. The opportunity to use third-party depositories in order to reduce the load on a single server platform manual is proved. Particular issues related to copyright etc. are solved.

Construction of the main resource (integration system) based on CMS Joomla 2.5 allows to use all peculiarities of this system, namely: flexible tools for account management interface, media files management interface, service for creation of multilingual versions of pages, user's address book, voting, categorizing links and functions of accounting clicks, system templates, menu support, news flow control, XML-RPC API for integration with other systems, caching pages support, and a large set

of ready add-ins. One of these additions is used in the platform WYSIWYG-editor JCE which is one of the best WYSIWYG editors in its class at the moment. Besides, CMS Joomla 2.5 allows to easily use third-party technologies. So, the general search of resources in the content library is implemented using a custom search on the Google, as well as the multiplatform integration with Moodle is realized.

A final user (a student) gets a fairly simple to use interface manual that does not require additional training and which has all the features of a modern web-resource: hypermedia system, movable elements, flyouts etc.

---

### References

1. Furman V. A. *Metodyka vykorystannia informatsiino-komunikatsiinykh tekhnolohii u PTNZ [Methods of using information and communication technologies in VET schools]* (electronic source). Available at: <http://www.docme.ru/doc/143117/furman-v.-a>.
2. *Polozhennia pro elektronni osvितni resursy: Nakaz Ministerstva osvity i nauky, molodi ta sportu Ukrainy 01.10.2012r., № 1060 [Regulations on electronic educational resources: Order of the Ministry of education and science, youth and sports of Ukraine dated 01.10.2012, #1060]* (electronic source). Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12>.
3. Huraliuk A. H. (2012) *Prototyp kontent-biblioteki dlia systemy PTO [Content-library prototype for the VET system]. Naukovo-metodychne zabezpechennia profesiinoi osvity i navchannia, vol. 1, pp. 143-146.*

---

## ЗАХИЩЕНА ДИСЕРТАЦІЯ

**Кравець Світлана Григорівна**

**Формування ключових компетентностей майбутніх фахівців ресторанного сервісу у вищих професійних училищах.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук зі спеціальності 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Інститут професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2014.

У дисертації проаналізовано стан дослідженості проблеми формування ключових компетентностей у професійній педагогіці. Розглянуто базові поняття дослідження. Теоретично обґрунтовано модель, розкрито педагогічні умови, розроблено й експериментально перевірено авторську методику формування ключових компетентностей майбутніх фахівців ресторанного сервісу у ВПУ.

Визначено критерії і показники оцінювання рівнів сформованості ключових компетентностей майбутніх фахівців ресторанного сервісу. Розроблено й впроваджено навчально-методичний комплекс формування ключових компетентностей майбутніх фахівців ресторанного сервісу у ВПУ.

УДК 377:004

## ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

**Любов Карташова,**

*доктор педагогічних наук, професор,*

*завідувач лабораторії електронних навчальних ресурсів*

*Інституту професійної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

професійна освіта, інформаційні технології, інформаційно-освітнє середовище, професійно-технічний навчальний заклад, навчально-виробничий процес, учні, якість, підготовка

### Реферат

У роботі розкрито актуальність проектування інформаційно-освітнього середовища системи професійно-технічної освіти, контентом якого є науково (навчально)- методичні матеріали, призначені для використання учнями та педагогічними працівниками професійно-технічних навчальних закладів. Уточнено визначення терміну "інформаційно-освітнє середовище", виокремлено особливості інформаційно-освітнього середовища системи професійно-технічної освіти і можливі перспективи для адміністрації, педагогічних працівників та учнів.

З'ясовано, що на сьогоднішній стан розвитку ІТ-забезпечення системи ПТО України не відповідає вимогам інформаційного суспільства, що прагне інтегруватися в європейську і світову спільноту. Відзначено певне відставання від розвинутих країн в деяких аспектах: по-перше, в ефективному, професійно спрямованому застосуванні ІТ при підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації фахівців різних галузей і рівнів; по-друге, у використанні Web-технологій для розроблення та передавання даних; по-третє, у відсутності єдиного інформаційно-освітнього середовища системи ПТО, умови якого забезпечували б діяльність навчальних закладів у напрямі врахування ІТ як фактору впливу на розроблення та впровадження інноваційних форм, методів і засобів навчання. Передбачається, що проектування єдиного освітнього інформаційного середовища ПТО України та використання його контенту професійно-технічними навчальними закладами сприятиме розвитку традиційних та впровадженню інноваційних підходів у навчальній, педагогічній, управлінській та виховній діяльності. Якісні характеристики ІТ, а саме – Web-технології, мають здійснювати вплив на підвищення якості й доступності професійної освіти для різних категорій населення, що є особливо актуальним для нашої країни в останні роки, коли вона знаходиться в досить складному соціально-економічному становищі.

**Постановка проблеми.** Важливим напрямом інформатизації суспільства є впровадження інформаційних технологій (ІТ) у систему професійно-технічної освіти (ПТО), оскільки цьому процесу відводиться випереджальна роль у розвитку всіх галузей життєдіяльності людини. Широке використання ІТ, безперечно, спричиняє помітні позитивні зміни в структурі та змісті ПТО – поява електронних освітніх ресурсів (ЕОР) як складників інформатизації освіти забезпечує доступність та відкритість знань, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей учнів закладів ПТО. Нові методи навчання, що ґрунтуються на активних, ІТ-спрямованих формах та методиках отримання знань, приходять на зміну демонстраційним та ілюстративно-пояснювальним і традиційним, орієнтованим, в основному, на колективне сприйняття інформації. Водночас, у розробленні електронних засобів навчально-виробничого призначення, які спрямованих на застосування в традиційних системах навчання, авторами все частіше враховується своєрідність та особливості галузей та відповідних їм навчальних предметів.

Однак, сьогодні стан розвитку ІТ-забезпечення системи ПТО України не відповідає вимогам інформаційного суспільства, яке прагне інтегруватися у європейську і світову спільноту. Можна відзначити певне відставання від розвинутих країн у деяких аспектах:

- по-перше, в ефективному, професійно спрямованому застосуванні ІТ при підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації фахівців різних галузей і рівнів;

- по-друге, у використанні телекомунікаційних мереж (Web-технологій) для розроблення та передавання даних – навчальних, навчально-методичних та наукових матеріалів (підручників, посібників, словників, довідників, методичних рекомендацій тощо);

- по-третє, у відсутності єдиного інформаційно-освітнього середовища (ІОС) (простору) системи ПТО, умови якого забезпечували би діяльність навчальних закладів у напрямі врахування ІТ як фактору впливу на розроблення та впровадження інноваційних форм, методів і засобів навчання.

Незважаючи на зазначені проблеми, за



результатами проведеного моніторингу, кількість учнів і педагогічних працівників закладів та установ системи ПТО, здатних і бажаючих навчатися за активного використання ІТ, на сьогодні досить чимала і зростає дуже швидко: в 2011 р. складає 48% педагогів та 56% учнів, а станом на кінець 2013р. – початок 2014р. ці показники значно зросли, таку потребу відмітили вже 83% педагогів та 94% учнів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** З'ясовано, що проблеми інформатизації освіти, впровадження ІТ у діяльність навчальних закладів України та шляхи їх розв'язання відображені в науково-методичних працях В. Бикова, Р. Гуревича, А. Гуржія, Ю. Жука, В. Кухаренка, В. Лапінського, В. Олійника, С. Семерікова, О. Співаковського, О. Спіріна, П. Стефаненка, І. Теплицького та інших відомих науковців. Використання електронних ресурсів у підготовці фахівців, умови й особливості формування освітнього середовища більш глибоко розкрито в роботах В. Бикова, А. Гуржія, В. Лапінського, Н. Морзе та інших дослідників [1; 2; 5]. Водночас, проблема проектування ІОС системи ПТО, незважаючи на певний рівень її вирішення, є актуальною та новою (К. Івашук, А. Литвин, І. Савченко, М. Суха, О. Язиков та ін.). Зокрема, аналіз наукових доробків із проблеми вдосконалення процесу навчання в системі ПТО, нормативних документів та сучасного стану інформатизації професійної освіти дав змогу виявити низку суперечностей між:

- зростаючими вимогами до якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників і фахівців середньої ланки – та недостатнім рівнем навчально-методичного забезпечення цього процесу з урахуванням можливостей ІТ;

- необхідністю централізованого, відкритого й доступного забезпечення навчальних закладів науковими та навчально-методичними матеріалами (підручниками, посібниками, розробками до уроків, презентаціями, відеоматеріалами тощо), їх безперервного оновлення – та відсутністю єдиного спеціалізованого, динамічного інформаційно-освітнього середовища (ІОС) системи ПТО, призначеного для систематизації зазначених матеріалів, вільнодоступних для використання учнями й педагогічними

працівниками в аудиторній та позааудиторній роботі.

**Мета статті:** Вирішення педагогічної проблеми створення єдиного професійно орієнтованого простору, контентом якого є науково-методичні електронно-освітні ресурси.

**Виклад основного матеріалу.** Використання в роботі терміну "інформаційно-освітнє середовище" ґрунтується на підставі проведеного аналізу генези дефініцій: "комп'ютерне середовище" (І. Зязюн, О. Коротков), "інформаційно-навчальне середовище" (С. Гончаренко), "інноваційно-розвивальне середовище" (Л. Ващенко), "інформаційне освітнє середовище" (Н. Алексєєв), "комп'ютерне навчально-розвивальне середовище" (С. Сисоєва), "навчальний інформаційний електронний простір" (В. Биков), "комп'ютерно орієнтоване навчальне середовище" (В. Биков, Ю. Жук), "єдине освітнє інформаційне середовище" (В. Носков) тощо.

З'ясовано, що здебільшого, говорячи про навчальні середовища (середовища навчання), дослідники тлумачать їх як взаємопов'язані процеси учіння і викладання (обидва процеси наявні в названих середовищах). Так, М. Смульсон стверджує, що "поняття "освітнє середовище" відображає екологічний підхід до освіти. Внутрішнє середовище певної освітньої системи (школи чи іншої освітньої системи) є зовнішнім середовищем для будь-якої особистості, яка в ній розвивається. Саме воно й зветься освітнім середовищем. У ньому знаходяться два види організмів: учителі та учні. У традиційній школі перші є домінуючим видом, а другі – субординантним (біологічні терміни). Альтернативні освітні системи намагаються підтримувати в освітньому середовищі характеристики, котрі забезпечують співпрацю "видів" у спільній життєдіяльності" [6]. Проте поняття "навчальне середовище" глибше конкретизує "освітнє середовище", так як в освітньому середовищі може існувати безліч навчальних середовищ, які, на відміну від освітнього, завжди спеціально формуються і можуть виникати як організовано, так і стихійно.

У свою чергу, під "навчальним середовищем" дослідниця пропонує розуміти "систему навчання, що породжує

постійний (безперервний) потік навчальних впливів і протиставляється так званим "дотиковим" навчальним впливам, що не є перманентними, і генеруються подекуди з різними, інколи досить великими, часовими і просторовими розривами. Вважається, що дотикові навчальні впливи не сприяють "глибокому зануренню" учня в навчальний процес з певного навчального предмета або освітньої галузі, на відміну від використання середовища, в якому підтримується постійний емоційний та інтелектуальний зв'язок між ним і учнем, або, найчастіше, групою учнів" [6].

Найбільш ємним, за нашими детальними дослідженнями, є визначення, сформульоване В. Биковим: "Навчальне середовище – це штучно побудована система, структура, складові якої створюють необхідні умови для досягнення цілей навчально-виховного процесу. Структура навчального середовища визначає його внутрішню організацію, взаємозв'язок і взаємозалежність між його елементами. Елементи (об'єкти, складові, елементи – неподільні частки) навчального середовища виступають, з одного боку, як його атрибути чи аспекти розгляду, що визначають змістовну й матеріальну наповненість навчального середовища, а з іншого боку – як ресурси навчального середовища, що включаються в діяльність учасників навчально-виховного процесу, набуваючи при цьому ознак засобів навчання і виховання" [3].

В "Українському педагогічному словнику" С. Гончаренка наводиться таке тлумачення досліджуваного поняття: "Інформаційно-навчальне середовище – це сукупність умов, які сприяють виникненню і розвитку процесів інформаційно-навчальної взаємодії між учнями, викладачем та засобами нових інформаційних технологій, а також формують пізнавальну активність учня за умов наповнення компонентів середовища (різні види навчального, демонстраційного обладнання, програмні засоби та системи, навчально-наочні посібники тощо) з предметним змістом певного навчального курсу" [41, с. 149 – 150].

Узагальнюючи зазначене, можна визначити інформаційно-освітнє середовище системи ПТО як "відкритий динамічний програмно-комунікаційний простір, що передбачає обов'язкове включення й

використання інформаційних технологій та створює умови для взаємодії і співпраці викладачів та учнів, розвиток їхніх особистісних якостей у процесі вирішення освітніх завдань, забезпечуючи інформаційну підтримку навчально-виробничого процесу навчальних закладів в мережі Інтернет, незалежно від їх професійної спеціалізації". Контентом ІОС системи ПТО є взаємопов'язані (через перехресні та гіперпосилання) електронні освітні ресурси (електронні документи, видання, презентації, словники, довідники, бібліотеки, посібники, підручники, лабораторні практикуми, методичні матеріали, комп'ютерні тести, інформаційні системи, депозитарії тощо), призначаються для використання учнями, педагогічними працівниками та адміністрацією з метою підвищення якості професійної підготовки.

Характерною особливістю ІОС системи ПТО є встановлення інтеграційних взаємозв'язків певних організаційних, комунікаційних та соціальних умов, що забезпечують процеси викладання й учіння з метою отримання учнями відповідних знань, умінь і формування навичок, де цілі, зміст, методи й організаційні форми навчання є динамічними у межах навчального закладу.

Варто зазначити, що наразі істотні кроки в упровадженні ІТ у навчально-виробничий процес уже зроблені в багатьох навчальних закладах України – здебільшого, вони мають власні телекомунікаційні інфраструктури (сайти, блоги, Web-сторінки тощо), де накопичуються науково-методичні та навчальні матеріали, викладаються новини, підтримується зв'язок з користувачами тощо. Проте переважна більшість навчальних закладів, організацій та установ, які використовують або намагаються використовувати ІТ, потребують об'єднання спільних зусиль та зусиль державних інституцій вищого (загальнодержавного рівня) з метою: прискорення процесу інформатизації системи ПТО та його координації; зменшення обсягу власних інтелектуальних, матеріальних та фінансових витрат на його розвиток (цей аспект набуває особливої актуальності в нинішніх складних економічних умовах); об'єднання й інтеграції навчально-методичної бази системи ПТО тощо.

З метою забезпечення виокремлених потреб, а також системності, комплексності

й узгодженості дій у напрямі інформатизації системи ПТО, формується необхідність централізованої наукової, методичної та практичної підтримки – проектування і впровадження єдиного ІОС системи ПТО України, яке може стане частиною освітньої системи України і буде інтегруватися в Європейський та світовий професійно-зорієнтований освітній простір.

Основними положеннями проектування і функціонування ІОС системи ПТО мають стати:

- правова основа використання авторських розробок як контенту ІОС;
- забезпечення технологічної сумісності ІОС із різними операційними системами.

В основу проектування та впровадження ІОС системи ПТО мають бути покладатися принципи:

- субсидіарності – виконання організаційних та впровадження додаткових програмно-технічних рішень, що забезпечують інтеграцію електронних освітніх ресурсів і не потребують модернізації для забезпечення сумісності зі створеним середовищем;
- технологічної нейтральності – незалежність архітектури ІОС системи ПТО від конкретних технічних рішень (систем, платформ тощо).

Реалізація означених концептуальних положень ІОС системи ПТО передбачає впровадження електронної інформаційної взаємодії педагогічних працівників через надання доступу до ЕОР та можливості отримувати навчально-методичну інформацію в електронному вигляді, створення якісно нових форм організації навчально-виробничої діяльності навчальних закладів.

Проблему електронної інформаційної взаємодії передбачається розв'язати шляхом:

- проведення аналізу структури і змісту ЕОР для створення реєстрів інформації та подальшого формування контенту ІОС системи ПТО;
- розроблення механізму електронної взаємодії й обміну інформацією;
- розроблення та впровадження шаблонів обміну інформацією;
- розроблення технічних та організаційних вимог до процедури електронної взаємодії;
- забезпечення принципів розвитку

ІОС системи ПТО;

- розроблення проектів правових актів щодо врегулювання питань, котрі виникають у процесі застосування механізму електронної взаємодії;
- створення засад забезпечення однозначності визначення об'єктів, що містяться в ЕОР;
- розроблення механізму здійснення розподілу повноважень щодо адміністрування і забезпечення функціонування ІОС системи ПТО та здійснення відповідного нагляду.

**Висновки.** У перспективі перед навчальними закладами, які стануть користувачами та суб'єктами ІОС системи ПТО, відкриваються такі можливості:

- для адміністрації: впроваджувати інформаційні технології управління навчальним закладом; організувати та підтримувати системний, логічний і раціональний документообіг у межах однієї установи та системи ПТО в цілому; впровадити систему збору й опрацювання інформації, що відображає світовий досвід розвитку системи ПТО в різних країнах; здійснювати безперервний розгорнутий моніторинг навчально-виробничої діяльності власного закладу та досягнень інших ПТНЗ; розширювати інформаційну взаємодію з іншими навчальними закладами, в тому числі й зарубіжних країн; оперативно отримувати відомості про інноваційні підходи управління та організації діяльності закладу з метою можливого їх впровадження у власну діяльність;

- для педагогічних працівників: отримувати вільний доступ до навчально-методичних матеріалів та нормативно-правової бази ПТО; впроваджувати інформаційні технології і ресурси мережі Інтернет на різних етапах традиційної системи навчання; створювати та проводити Інтернет-заняття, Web-семінари, Web-консультації, інтегровані заняття; організувати і здійснювати самостійне дистанційне навчання; підвищувати власний кваліфікаційний рівень; брати участь у Web-заходах – професійних об'єднаннях, семінарах, конференціях, майстер-класах тощо; розробляти і використовувати власне програмне забезпечення і ЕОР середовища; конструювати електронні комплекти до окремих занять, тем тощо, використовуючи ЕОР середовища; проектувати власне програмне забезпечення, призначене для

використання в навчально-виробничому процесі й оприлюднювати його для використання широкому загалу педагогічних працівників та учнів системи ПТО; впроваджувати інноваційні підходи організації навчання зі спрямуванням на розвиток здібностей кожного учня, формування мотивації до навчання та підготовки до самостійної діяльності.

• для учнів: використовувати ЕОР для підготовки до занять; навчитися працювати з електронною інформацією, поданою в різних форматах, відбирати і систематизувати навчальний матеріал; застосовувати Web-тестування для самооцінювання; брати участь в Інтернет-конкурсах і олімпіадах; обговорювати актуальні проблеми на відповідних форумах,

що організуються в ІОС; здійснювати підготовку до подальшого продовження отримання освіти; брати участь у Web-проектах; використовувати Web-технології для отримання додаткової освіти тощо;

Передбачається, що проектування єдиного освітнього інформаційного середовища ПТО та використання його контенту професійно-технічними навчальними закладами сприятиме розвитку традиційних і впровадженню інноваційних підходів у навчальній, педагогічній, управлінській і виховній діяльності. Якісні характеристики ІТ, а саме – Web-технологій, мають здійснювати вплив на підвищення якості та доступності професійної освіти для різних категорій населення, що наразі є особливо актуальним для нашої країни.

### Література

1. Биков В. Ю. Електронна педагогіка та сучасні інструменти систем відкритої освіти [Електронний ресурс] / В. Ю. Биков, І. В. Мушка // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2009. – № 5(13). – Режим доступу: <http://www.ime.edu-ua.net/em.html>.

2. Биков В. Ю., Лапінський В. В. Методологічні та методичні основи створення і використання електронних засобів навчального призначення // Комп'ютер у школі та сім'ї. – №3. – 2012. С. 3–6.

3. Биков В. Ю. Навчальне середовище сучасних педагогічних систем [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://virtkafedra.ucoz.ua/el\\_gurnal](http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal).

[/pages/vyp1/Bykov.pdf](http://pages/vyp1/Bykov.pdf).

4. Гончаренко С. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К.: Либідь. 1997. – 376 с.

5. Гуржій А. М. Електронні освітні ресурси як основа сучасного навчального середовища загальноосвітніх навчальних закладів / А. М. Гуржій, В. В. Лапінський // Інформаційні технології в освіті України: Збірник наукових праць. Випуск 15. – Херсон: ХДУ, 2013. – С.30-38.

6. Смільсон М. Л. Сучасний вчитель у віртуальному освітньому просторі [Електронний ресурс] / М. Л. Смільсон. – Режим доступу: <http://www.ime.edu-ua.net/em7/content/08smileev.htm>.

### Реферат

#### **Информационно-образовательная среда системы профессионально-технического образования: проблемы и перспективы**

**Любовь Карташова,**

*доктор педагогических наук, профессор, заведующий лабораторией электронных учебных ресурсов Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** профессиональное образование, информационные технологии, информационно-образовательная среда, профессионально-техническое учебное заведение, учебно-производственный процесс, ученики,

В работе раскрывается актуальность проектирования информационно-образовательной среды системы профессионально-технического образования, контентом которой есть научно (учебно) - методические материалы, предназначенные для использования учащимися и педагогическими работниками профессионально-технических учебных заведений. Уточнено определение термина "информационно-образовательная среда", выделены особенности информационно-образовательной среды системы профессионально-технического образования и возможные перспективы для администрации, педагогов и учеников. Установлено, что на сегодняшний день состояние развития ИТ-обеспечения системы ПТО Украины не отвечает требованиям информационного общества, которое стремится интегрироваться в европейское и мировое сообщество. Отмечено отставание от развитых стран в некоторых аспектах: во-первых, в эффективном, профессионально направленном

применении ИТ при подготовке, переподготовке и повышении квалификации специалистов разных областей и уровней; во-вторых, в использовании Web-технологий для разработки и передачи данных; в-третьих, в отсутствии единой информационно-образовательной среды системы ПТО, условия которой обеспечивающие деятельность учебных заведений в направлении учета ИТ как фактора влияния на разработку и внедрении инновационных форм, методов и средств обучения. Предполагается, что проектирование единой образовательной информационной среды ПТО Украины и использования его контента профессионально-техническими учебными заведениями будет содействовать развитию традиционных и внедрению инновационных подходов в учебной, педагогической, управленческой и воспитательной деятельности. Качественные характеристики ИТ, а именно Web-технологий должны осуществлять влияние на повышение качества и доступности профессионального образования для различных категорий населения, что особенно актуально для нашей страны в последнее время, когда она находится в довольно сложном социально-экономическом положении.

## Abstract

### Information-educational environment of VET system: problems and prospects

Liubov Kartashova,

Sc.D. in Pedagogy, Professor, Head of the Laboratory for electronic educational resources. Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

#### KEY WORDS:

vocational education, information technologies, information-educational environment, vocational school, educational and production process, students, quality, training

The work reveals the relevance of vocational education information-educational environment design whose content is represented by scientific (educational) training materials for students and teachers of vocational schools. The definition "information-educational environment" is specified. The features of information and educational environment of vocational education and possible prospects for administration, teaching staff and students are singled out.

Nowadays the status of IT-software of VET system in Ukraine does not meet the requirements of Information Society, which seeks to integrate into the European and world community. There is a certain lag from developed countries in some aspects: firstly, in an effective, professional use of IT in training, retraining and advanced training of specialists in different fields and levels; secondly, in use of Web-based technologies for development and transmission of data; thirdly, in absence of a single information-educational environment of VET system whose conditions would ensure the activity of educational institutions towards the incorporation of IT as a factor of influence on the development and usage of innovative forms, methods and means of education.

It is assumed that the design of unified educational information environment of VET in Ukraine and use of its content in vocational schools will promote the development of traditional and innovative approaches to the implementation of educational, pedagogical, administrative and educational activities. Qualitative characteristics of IT, such as Web-based technologies have to influence the improvement of quality and availability of vocational education for various categories of the population, which has been recently important for our country finding itself in a quite difficult socio-economic situation.

## References

1. Bykov V. Yu. (2009) Elektronna pedahohika ta suchasni instrumenty system vidkrytoi osvity [E-pedagogy and modern tools of open education systems]. Informatsiini tekhnolohii i zasoby navchannia (electronic source), Issue 5(13). Available at: <http://www.ime.edu-ua.net/em.html>.
2. Bykov V. Yu., Lapinskyi V. V. (2012) Metodolohichni ta metodychni osnovy stvorennia i vykorystovuvannia elektronnykh zasobiv navchalnoho pryznachennia [Methodological and methodical bases of creation and use of electronic means for educational purposes]. Kompiuter u shkoli ta simi, Issue 3, pp. 3-6.
3. Bykov V. Yu. Navchalne seredovyshe suchasnykh pedahohichnykh system [Educational environment of modern pedagogical systems] (electronic source). Available at: [http://virtkafedra.ucoz.ua/el\\_gurnal/pages/vyp1/Bykov.pdf](http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp1/Bykov.pdf).
4. Honcharenko S. (1997) Ukrainnyi pedahohichnyi slovnyk [Ukrainian Pedagogical Dictionary]. Kyiv: Lybid.
5. Hurzhii A. M. Elektronni osvichni resursy yak osnova suchasnoho navchalnoho seredovyshecha zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv [Electronic educational resources as the basis of modern learning environment of secondary schools]. Informatsiini tekhnolohii v osviti Ukrainy, Issue 15, pp 30-38.
6. Smulson M. L. Suchasnyi vchytel u virtualnomu osvithomu prostori [Contemporary teacher in virtual educational space] (electronic source). Available at: <http://www.ime.edu-ua.net/em7/content/08smleev.htm>.

УДК 377.6:005:004

## ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

**Василь Ягупов,**

*доктор педагогічних наук, професор,*

*провідний науковий співробітник лабораторії дистанційного*

*професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

інформаційно-аналітичне забезпечення; інформаційно-аналітична діяльність; інформаційно-аналітична функція; суб'єкти інформаційно-аналітичної діяльності; цілі; завдання

### Реферат

У статті акцентується увага на проблемі інформаційно-аналітичного забезпечення управління професійно-технічними навчальними закладами (ПТНЗ) і необхідності якнайшвидшого її розв'язання в інформаційному суспільстві. Дано обґрунтування поняттю «інформаційно-аналітичне забезпечення управління ПТНЗ» як сукупності організаційних, інформаційних, методичних та інтелектуальних видів діяльності щодо збору, аналізу, систематизації, збереження, використання та розповсюдження відомостей про різні аспекти функціонування ПТНЗ як освітньої системи та як суб'єкта освітньої діяльності.

Визначено основні цілі та завдання інформаційно-аналітичного забезпечення управління ПТНЗ. Інформаційно-аналітичні завдання у ПТНЗ структуровано на п'ять класів, а працівників галузі інформаційно-аналітичної діяльності умовно поділено на три групи, серед яких провідними є керівники ПТНЗ. Цілі досягаються шляхом вирішення системи інформаційно-аналітичних завдань, які за ступенем інтелектуальності і складності в ПТНЗ структуруються на п'ять класів: перший – найпростіші завдання, які складаються з повністю формалізованих процедур і виконання яких, окрім витрат часу, не становить ніякої складності для виконавців; другий – складніші завдання, які стосуються ухвалення управлінських рішень в умовах ризику; третій – слабо структуровані завдання, які містять невідомі або невимірвані компоненти (кількісно неоцінювані); четвертий – завдання прийняття рішень в умовах протидії або конфлікту (наприклад, необхідно враховувати наявність активно діючих конкурентів на ринку освітніх услуг в регіоні); п'ятий клас – найскладніші завдання по прийняттю рішень, які характеризуються відсутністю можливості формалізації через високий ступінь невизначеності.

Виділено основні рівні організації інформаційно-аналітичної діяльності у сфері управління: ПТНЗ як юридична особа; в межах структурних ланок ПТНЗ; індивідуальний. Підкреслено провідну роль керівника як головного суб'єкта інформаційно-аналітичної діяльності, який в ПТНЗ її організовує, направляє, коригує, оцінює та використовує результати у своїй управлінській діяльності.

Сформульовані сприятливі організаційно-педагогічні та техніко-технологічні умови для реалізації суб'єктами інформаційно-аналітичної діяльності своєї інформаційно-аналітичної функції у процесі реалізації посадових компетенцій як керівників, педагогічних працівників тощо.

**Постановка проблеми.** Управлінська діяльність керівників ПТНЗ передбачає роботу з великим обсягом інформації та її опрацювання – аналіз, систематизацію, узагальнення тощо. Така інформаційно-аналітична робота необхідна, насамперед, для ухвалення обґрунтованих управлінських рішень. А для цього інформація має надходити вчасно, бути об'єктивною, відображати динаміку позитивних і негативних змін в об'єкті управління, сприяти з'ясуванню певних тенденцій тощо. Проте у практичній управлінській реальності керівники зіштовхуються з низкою проблем щодо інформаційно-аналітичної діяльності: великі масиви інформації, як правило, обробляються вручну; багато інформації через великий обсяг і складність підрахунку збирається формально та не відображає реального стану й тенденції, що мають місце в ПТНЗ; окремі критерії та показники освітньої діяльності

ПТНЗ керівниками не усвідомлюються і, відповідно, в інформаційно-аналітичному аспекті не обробляються.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На необхідності інформаційно-аналітичного забезпечення в управлінні навчальним закладом вказують багато дослідників (В. Биков[3], Л. Калініна [4], О. Спірін[6], а також у ПТНЗ Л. Петренко [5], В. Ягупов [7]). Упровадження інформаційно-комунікаційних технологій в управління навчальним закладом досліджував В. Гуменюк [1] та ін. Проте до цього часу не розв'язана проблема інформаційно-аналітичного забезпечення управління ПТНЗ, формування та розвитку інформаційно-аналітичної компетентності різних суб'єктів ПТНЗ, у тому числі й керівників. Це свідчить про актуальність обраної проблеми дослідження.

**Мета статті.** Обґрунтувати інформаційно-аналітичне забезпечення

управління професійно-технічними навчальними закладами.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Перехід провідних країн світу до стадії інформаційного суспільства впливає на всі сфери життєдіяльності кожної людини та конкретного фахівця, оскільки мінімальною вимогою до них є здатність і готовність працювати з інформацією. Відповідно, інформаційна та інформативна грамотність, культура інформаційно-аналітичної діяльності є показниками універсальної професійної придатності сучасних фахівців, у тому числі й педагогічних працівників, до яких належать керівники ПТНЗ.

Аксіомою є те, що необхідною умовою ефективного управління ПТНЗ є його *інформаційно-аналітичне* забезпечення, тобто сукупність організаційних, методичних, інформаційних та інтелектуальних видів діяльності щодо збирання, аналізування, систематизації, збереження використання та розповсюдження відомостей про різні аспекти функціонування ПТНЗ як освітньої системи та як суб'єкта освітньої діяльності.

Варто наголосити, що інформаційно-аналітична діяльність та її результати є ключовими не тільки для ефективного управління ПТНЗ, а й для розроблення та реалізації різних освітніх проектів і програм, перспективного моделювання освітньої діяльності ПТНЗ у конкретних соціально-економічних і демографічних умовах регіону. Це сприяє управлінню ПТНЗ як складною освітньою системою в мінливому соціальному середовищі, оптимізації самої системи та своєчасний розподіл її ресурсів. Усе це неможливе без розвитку інформаційно-технологічного забезпечення в управлінні, яке має бути постійним, безперервним, у режимі моніторингу.

*Основні цілі інформаційно-аналітичного забезпечення в управлінні ПТНЗ:*

– задоволення потреб учнів, педагогічних та інших працівників, структурних підрозділів та адміністрації ПТНЗ, а також інших суб'єктів (наприклад, соціальних партнерів, громадськості) в інформації, необхідної для забезпечення взаємодії між усіма учасниками навчально-виробничого, виховного та інших процесів у навчальному закладі;

– інформування учнів, педагогічних та

інших працівників, структурних підрозділів та адміністрації ПТНЗ, а також інших суб'єктів (наприклад, соціальних партнерів, громадськості, майбутніх учнів та ін.) про стан професійної підготовки майбутніх фахівців у ПТНЗ, про забезпеченість навчально-виробничого процесу засобами навчання, про рівень навчальних досягнень учнів, про професійну кваліфікацію педагогічних працівників тощо;

– передавання учням, педагогічним працівникам, адміністрації ПТНЗ певної інформації й необхідних документів, що стосуються їхньої діяльності;

– інформування педагогічних працівників про залучення батьків до процесу виховання і навчання дітей, доведення до них інформації про труднощі, з якими стикаються батьки у вихованні.

Ці цілі досягаються шляхом вирішення системи *інформаційно-аналітичних завдань*, які за ступенем інтелектуальності і складності в ПТНЗ можна структурувати на п'ять класів.

Перший клас – найпростіші завдання, які складаються з повністю формалізованих процедур і виконання яких, окрім витрат часу, не становить ніякої складності для виконавців. Ці завдання стандартизуються і програмуються, до них відносяться контроль і облік, оформлення документів, їх тиражування, розсилка та ін. Такі завдання вирішуються, практично, всіма автоматизованими інформаційними системами. Завдання цього класу, якщо вони використовуються для прийняття рішень, називаються завданнями прийняття рішень в умовах повної визначеності. При цьому випадкові й невизначені чинники відсутні.

Другий клас – складніші завдання, які стосуються ухвалення управлінських рішень в умовах ризику. Їх вирішення можливе на основі застосування методів теорії ймовірностей, аналітичного та імітаційного моделювання.

Третій клас завдань складають слабко структуровані завдання, які містять невідомі або невимірювані компоненти (кількісно неоцінювані). Їм характерна відсутність методів розв'язання на основі безпосереднього опрацювання даних. Постановка завдань базується на прийнятті рішень в умовах неповної інформації. У ряді випадків на основі теорії нечітких множин і застосувань цієї теорії вдається побудувати формальні схеми рішення таких завдань.

Четвертий клас складають завдання прийняття рішень в умовах протидії або конфлікту (наприклад, необхідно врахувати наявність активно діючих конкурентів на ринку освітніх услуг в регіоні). У завданнях цього класу можуть бути наявні випадкові чинники, для яких невідомі закони впливу на них. Їх вирішення можливе (але не завжди) методами теорії ймовірностей, нечітких множин і теорії ігор.

П'ятий клас – найскладніші завдання по прийняттю рішень, які характеризуються відсутністю можливості формалізації через високий ступінь невизначеності. До таких завдань відноситься більшість проблем прогнозування та перспективного планування.

Працівників у галузі інформаційно-аналітичної діяльності в ПТНЗ можна умовно поділити на такі групи, відповідно до виконуваних ними завдань:

Перша група – *керівники* (директори, заступники як координатори аналітичних служб за своїми напрямками діяльності, начальники відділів тощо), які виконують, як правило, завдання четвертого і п'ятого класів. Творчий елемент їхньої роботи максимальний, а рутинний зміст – мінімальний. Вони несуть найбільшу відповідальність за прийняття рішень та є основними користувачами узагальнених інформаційних ресурсів організації.

Основна форма діяльності такого керівника – ділове спілкування. Для нього характерний такий розподіл часу впродовж дня: ділові контакти – 47%, робота з документами – 29%, телефонні розмови – 9%, відрядження (поїздки) – 6%, аналіз проблем і прийняття рішень – 4%, інше – 5%.

Технологія його діяльності характеризується такими особливостями;

- при централізації прийняття рішень різко збільшуються обсяги інформації, зменшується час на її обдумування та аналіз, зростає складність комплексного врахування усіх даних;

- виникає значна частка поточних задач, які не дають змогу зосередити увагу на стратегічних цілях функціонування ПТНЗ;

- не враховується роль організаційної поведінки, вплив зовнішнього середовища і психологічних аспектів на прийняття рішення;

- переважають проблеми, зумовлені

звичками, досвідом, традиціями й іншими неформалізованими обставинами;

- при прийнятті рішень керівник не завжди у змозі описати і навіть уявити досить повну модель ситуації, а керується лише деякими уявленнями про неї;

- діяльність керівника значною мірою залежить від стилю керівництва, від ступеня знань причин і наслідків, ясності уявлення про взаємозв'язки обсягів наявної інформації.

Другу групу складають *спеціалісти-фахівці* (методисти, педагогічні працівники, інженери з науково-технічної інформації та ін.), які виконують завдання другого і третього класів та формують інтелектуальний базис ПТНЗ. Для них характерний такий розподіл часу впродовж робочого дня: ділові контакти – 23%, робота з документами – 42%, телефонні розмови – 17%, аналітична робота – 12%, інше – 6%.

Ефективність функціонування ПТНЗ в основному визначається продуктивністю діяльності цих фахівців, особливо в питаннях створення нової інформації. Вони забезпечують практично всю інформаційну підготовку для прийняття рішення керівником, є основними виконавцями документів і визначають їх якість. Частка рутинної роботи – різна, і при раціональній технології має бути незначною.

Третя група – *технічні працівники* (допоміжний персонал), які виконують усю рутинну роботу (завдання першого класу). Робота цих працівників регламентована, але не потребує розуміння змісту опрацьованої інформації. До цієї ж групи відносяться працівники, які мають суто виробничі навички – друкарки, оператори. Основний критерій продуктивності їхньої роботи – оперативність і своєчасність опрацювання, без збоїв і помилок. Найбільш поліфункціональними працівниками є секретарі, які готують листи, накази, розпорядження та інші документи, копіюють і розсилають документи, ведуть файли документів, здійснюють телефонні контакти, планують зустрічі і поїздки, організують «календарі» своїх керівників. Цій групі характерний такий розподіл часу: робота з документами – 69%, телефонні розмови – 20%, ведення обліку – 6%, інше – 5%.

Основний клас завдань притаманний інформаційно-аналітичним фахівцям – це забезпечення управління документами. Незалежно від класу завдань, вирішення



будь-якого з них передбачає проведення великого обсягу типових офісних робіт, що включають:

– опрацювання вхідної і вихідної інформації: читання і відповіді на листи (як електронні, так і звичайні), написання звітів, циркулярів та іншої документації, яка може містити також малюнки і діаграми;

– збирання і подальший аналіз деяких даних, наприклад, звітності за певні періоди часу різних підрозділів або організацій, що задовольняє визначені критерії відбору;

– збереження інформації, що надійшла, забезпечення швидкого доступу до неї та пошук необхідної на даний час інформації.

Діяльність має бути чітко скоординована між особами, які її виконують; мають бути забезпечені тісні зв'язки, що дають змогу обмінюватися інформацією за короткі терміни, а процес руху документів має бути оперативно організований.

Отже, інформаційно-аналітичне забезпечення управлінської діяльності керівників ПТНЗ має ієрархічний характер, оскільки воно стосується всіх, – починаючи від самого керівника та завершуючи учнями. Відповідно, організація інформаційної діяльності будь-якого суб'єкта управління — це спосіб функціонування структурних елементів інформаційної системи даного суб'єкта. Практика свідчить, що організована інформаційно-аналітична діяльність часто має ієрархічний характер. Із позицій кібернетики, найістотнішими характеристиками ієрархічних систем є вертикальна декомпозиція на відповідні підсистеми; пріоритет дій підсистем вищого рівня; залежність поведінки підсистем вищого рівня від фактичного виконання своїх функцій підсистемами нижчого рівня ієрархії. При цьому система або підсистема розглядаються як процес перетворення вхідних параметрів у вихідні.

На підставі цього можна виділити такі рівні організації інформаційно-аналітичної діяльності у сфері управління ПТНЗ:

- ПТНЗ як юридична особа;
- у межах структурних ланок ПТНЗ;
- індивідуальний.

На кожному з означених рівнів існує певна кількість суб'єктів (не менше одного), які виступають координаторами/організаторами потоків інформації, а в певних випадках – й інформаційних

відносин взагалі. Таким чином, рівні організації інформаційно-аналітичної діяльності в ПТНЗ характеризуються:

– кількісним та якісним складом суб'єктів інформаційно-аналітичної діяльності в ПТНЗ;

– характером самоорганізації суб'єктів конкретного рівня інформаційно-аналітичної діяльності, ступенем його централізації (децентралізації);

– співвідношенням економічних та адміністративних механізмів регулювання діяльності суб'єктів кожного рівня інформаційно-аналітичної діяльності;

– характером відносин між суб'єктами інформаційно-аналітичної діяльності (відносини ієрархії, рівності тощо);

– швидкістю реакції суб'єктів інформаційно-аналітичної діяльності на вплив зовнішніх чинників, ступенем мобільності (інертності) конкретного рівня організації інформаційно-аналітичної діяльності в цілому;

– обсягами, ступенем різноманіття та складністю потоків інформації, що циркулюють на конкретному рівні інформаційно-аналітичної діяльності;

– потенційними можливостями суб'єктів конкретного рівня інформаційно-аналітичної діяльності в царині збору, переробки, зберігання та передачі інформації.

Основна мета інформаційно-аналітичної діяльності на кожному рівні управління в ПТНЗ має бути спрямована, перш за все, на забезпечення життєдіяльності інших суб'єктів цього рівня та, з одного боку, вона пов'язана з відповідною діяльністю на вищих і нижчих рівнях ієрархії через систему прямих і зворотних зв'язків, а з іншого – певною мірою впливає на організацію інформаційно-аналітичної діяльності нижчого рівня ієрархії; у свою чергу, її ефективність на цьому рівні залежить від організації інформаційної діяльності нижчого рівня.

Управлінська інформація вкрай необхідна керівникам ПТНЗ, її можна умовно поділити на три категорії:

– інформація для стратегічного планування, яка дає змогу керівникам приймати рішення зі встановлення довготермінових цілей функціонування ПТНЗ, накопичення ресурсів для досягнення цих цілей і визначення конкретних засобів

та ресурсів їх досягнення. Це, наприклад, перспективне оцінювання соціального середовища в регіоні та з'ясування демографічних тенденцій у ньому, формулювання певних економічних прогнозів у конкретній економічній, соціальній та інших сферах;

– контрольна управлінська – використовується керівниками для координації дій різних суб'єктів діяльності в навчальному закладі, коригування та надання їм бажаного напрямку у відповідності з основними завданнями, які вирішує ПТНЗ у державі як освітня установа;

– оперативна інформація – допомагає реалізовувати повсякденні операції, здійснювати типові заходи та дії в ПТНЗ (наприклад, розрахунок заробітної платні, фінансові розрахунки тощо).

Усі ці види інформації свідчать про те, що існує індивідуальне й групове інформаційно-аналітичне забезпечення в управлінні ПТНЗ, яке передбачає вирішення таких завдань *інформаційно-аналітичного спрямування*:

– виявлення певних управлінських проблем, тенденцій, альтернатив, конфліктних та інших ситуацій в ПТНЗ, у певних колективах та їх опис;

– пошук ідей, гіпотез, рішень проблем, тенденцій, альтернатив, конфліктних та інших ситуацій в управлінській діяльності та їх оцінювання;

– багатокритеріальний аналіз даних й оцінювання складних об'єктів;

– інформаційне моделювання ймовірних управлінських проблем і ситуацій у ПТНЗ та вибір оптимальних методів і засобів їх вирішення;

– формування системи критеріїв оцінювання управлінських проблем і ситуацій, організація інформаційної експертизи планів, програм та різних видів робіт;

– збирання й аналіз даних про соціальних партнерів та ймовірних конкурентів, оцінювання навчальних, науково-виробничих і технічних досягнень, а також передового педагогічного досвіду інших ПТНЗ, упровадження їх передового досвіду в навчально-виробничий процес;

– визначення управлінського стилю та поведінки суб'єктів ПТНЗ у реалізації основних завдань щодо забезпечення якості професійної підготовки випускників –

майбутніх кваліфікованих робітників;

– аналіз і прогнозування проблемних ситуацій у професійній підготовці випускників та пошук управлінських засобів їх вирішення;

– аналіз і прогнозування «поведінки лідерів» у комерції, технології, техніці, виробництві в регіоні для визначення їх потенційних потреб у кваліфікованих робітниках;

– інформаційний супровід розробки прогнозів розвитку ПТНЗ в регіоні, а по можливості, й державі в потенційних умовах соціально-економічного розвитку;

– акумулювання та оцінювання ініціатив, інновацій у ПТНЗ і розроблення пропозицій щодо їх використання та впровадження в навчально-виробничий процес;

– інформаційно-діагностичний аналіз ліцензійної діяльності ПТНЗ, а також реалізації різних угод;

– діагностичний передпрогнозний аналіз професійної підготовки в ПТНЗ певних категорій фахівців – майбутніх кваліфікованих робітників;

– інформаційна експертиза проектів з ризиковим фінансуванням;

– накопичення відомостей та їх використання в управлінській діяльності, в певних програмах, соціальних, культурно-виховних, просвітницьких та освітніх заходах;

– накопичення і використання відомостей про освітні та інші виставки, аукціони, ярмарки, конференції, наради;

– редакційно-аналітична діяльність і підготовка аналітичних матеріалів, довідок, доповідей, прогнозів, реклами.

Отже, інформаційно-аналітичне забезпечення управлінської діяльності керівників ПТНЗ передбачає розв'язання таких завдань:

– комплексне інформаційне забезпечення найбільш повною і достовірною фактографічною і концептуальною інформацією порівняльного і прогнозного характеру – стану, тенденцій і перспектив розвитку певної соціальної сфери, галузі промисловості, сфери обслуговування в державі, регіоні, області, районі тощо;

– підготовку різноманітних аналітичних, порівняльних і реферативних оглядів з проблем функціонування ПТНЗ, його освітньої діяльності, перспектив

Василь Ягупов. Інформаційно-аналітичне забезпечення управління професійно-технічними навчальними закладами

розвитку, вдосконалення навчально-матеріальної бази;

– організацію консультацій, експертних оцінок з проблем функціонування ПТНЗ як суб'єкта освітньої діяльності;

– формування спеціалізованих (в тому числі повнотекстових) баз даних для інформаційно-аналітичного забезпечення професійної діяльності різних категорій працівників, у тому числі педагогічних, а також безпосередньо – для навчальної діяльності учнів.

Водночас, для всіх суб'єктів інформаційно-аналітичної діяльності в ПТНЗ слід створити *сприятливі організаційно-педагогічні та техніко-технологічні умови для реалізації ними інформаційно-аналітичних функцій у процесі виконання посадових компетенцій:*

– формування і розвиток організаційної культури педагогічного колективу ПТНЗ як колективного суб'єкта управлінської діяльності;

– забезпечення суб'єктної позиції всіх учасників навчально-виробничого та інших процесів у ПТНЗ і підвищення відповідальності за якість реалізації ними інформаційно-аналітичної функції у процесі реалізації посадових компетенцій;

– технічне, технологічне та інформаційне забезпечення професійної діяльності всіх суб'єктів інформаційно-аналітичної діяльності;

– розвиток (а за необхідності, й формування) інформаційно-аналітичної компетентності всіх її суб'єктів у ПТНЗ;

– розвиток у суб'єктів інформаційно-аналітичної діяльності інформаційної культури, сприяння їхньому співробітництву як суб'єктів освітньої системи, встановлення і підтримання між ними партнерських взаємин;

– організація інформаційно-аналітичної діяльності всіх її суб'єктів у ПТНЗ, створення оптимального її режиму та стимулювання;

– створення спеціальних інформаційно-аналітичних центрів як позаштатних підрозділів управління та інформаційно-аналітичного забезпечення життєдіяльності ПТНЗ як суб'єкта освітньої діяльності;

– практична реалізація інформаційно-аналітичної функції всіх суб'єктів інформаційно-аналітичної діяльності в ПТНЗ.

**Висновки.** Інформаційно-аналітичне забезпечення в управлінні ПТНЗ є важливим засобом успішності управлінської діяльності, істотною передумовою ухвалення обґрунтованих рішень суб'єктами управління, а інформаційно-аналітичне забезпечення управлінської діяльності керівників передбачає розв'язання системи завдань: комплексне інформаційне забезпечення найбільш повною і достовірною фактографічною і концептуальною інформацією порівняльного і прогностичного характеру; підготовку різноманітних аналітичних, порівняльних і реферативних оглядів з проблем функціонування ПТНЗ; організацію консультацій, експертних оцінок з проблем функціонування ПТНЗ; формування спеціалізованих (в тому числі повнотекстових) баз даних для інформаційно-аналітичного забезпечення професійної діяльності різних категорій працівників, а також безпосередньо – для навчальної діяльності учнів

Перспективні напрями подальших наукових пошуків: інформаційне забезпечення навчально-виробничого процесу в ПТНЗ; система інформаційного забезпечення управління ПТНЗ.

### Література

1. Гуменюк В. В. Інформаційне забезпечення управління загальноосвітнім навчальним закладом: автореферат дис... канд. пед. наук: 13.00.01 – загальнопедагогіка та історія педагогіки/ Центральний ін-т післядипломної педагогічної освіти України. – К., 2001. – 20 с.  
2. Забродська Л. М. Інформатизація закладу освіти: управлінський аспект / Л. М. Забродська. – Х.: Видав. група

„Основа”, 2003. – 240 с.  
3. Інформаційне забезпечення навчально-виховного процесу: Інноваційні засоби і технології: Колективна монографія / [За ред. В. Ю. Бикова та О. В. Овчарук]. – К.: Атіка, 2005. – 252 с.  
4. Калініна Л. М. Система інформаційного забезпечення управління загальноосвітнім навчальним закладом: [монографія] / Л. М. Калініна. – К.: Айлант,

2005. – 275 с.

5. Петренко Л. М. Інформаційно-аналітична компетентність керівника професійно-технічного навчального закладу: алгоритми ефективної діяльності: навчальний посібник / Л. М. Петренко. — Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2013. – 252 с.

6. Спірін О. М. Система інформаційно-технологічних компетентностей учителя інформатики / О. М. Спірін // Інформаційно-комунікаційні технології навчання: міжнар.

наук.-практ. конф., 3–5 черв. 2008 р.: тези доповід. – Умань, 2008. – С. 160–162.

7. Ягупов В. В. Інформаційно-аналітична компетентність керівників професійно-технічних навчальних закладів: поняття, зміст і структура / В. В. Ягупов // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. — К.: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, 2012. — №3. — С. 75-81.

### Реферат

#### Информационно-аналитическое обеспечение управления профессионально-техническими учебными заведениями

**Василий Ягупов,**

*доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник лаборатории дистанционного профессионального образования Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

#### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

информационно-аналитическое обеспечение; информационно-аналитическая деятельность; информационно-аналитическая функция; субъекты информационно-аналитической деятельности; цели; задания

В статье акцентируется внимание на проблеме информационно-аналитического обеспечения управления профессионально-техническими учебными заведениями и на необходимости как можно быстрого её разрешения в информационном обществе. Дано обоснование понятия «информационно-аналитическое обеспечение управления профессионально-техническими учебными заведениями (ПТУЗ)» как совокупности организационных, методических, информационных и интеллектуальных видов деятельности по сбору, анализу, систематизации, сбережению, использованию и распространению информации о разных аспектах функционирования ПТУЗ как образовательной системы и как субъекта образовательной деятельности.

Определены основные цели и задания информационно-аналитического обеспечения управления ПТУЗ. Информационно-аналитические задания в ПТУЗ классифицированы на пять классов, а работников в сфере информационно-аналитической деятельности условно поделено на три группы, среди которых ведущими есть руководители ПТУЗ. Цели достигаются путём решения информационно-аналитических заданий, которые за уровнем интеллектуальности и сложности в ПТУЗ структурируются на пять классов: первый – самые простые задания, которые складываются с полностью формализованных процедур выполнения, которые, кроме затрат времени, не представляют никакой сложности для исполнителей, второй – сложнее задачи, которые касаются принятия управленческих решений в условиях риска; третий – слабо структурированные задания, которые содержат неизвестные или неизмеряемые компоненты (количественно не оцениваемые); четвёртый – задания принятия решений в условиях противодействия или конфликта (например, необходимо учитывать наличие активно действующих конкурентов на рынке образовательных услуг в регионе); пятый – самые сложные задания, которые характеризуются отсутствием возможности формализации в силу высокой степени неопределённости.

Выделены основные уровни организации информационно-аналитической деятельности в сфере управления ПТУЗ: ПТУЗ как юридическое лицо; в пределах структурных подразделений ПТУЗ; индивидуальный. Подчёркнуто ведущую роль директора ПТУЗ как главного субъекта информационно-аналитической деятельности, который в ПТУЗе её организует, коррелирует, оценивает и использует её результаты в своей управленческой деятельности.

Сформулированы сопутствующие организационно-педагогические и технико-технологические условия для реализации субъектами информационно-аналитической деятельности своей информационно-аналитической функции в процессе реализации должностных компетенций как руководителя, педагогического работника и др.

### Abstract

#### Information analysis support for vocational schools management

**Vasyl Yahupov,**

*Sc.D. in Pedagogy, Professor, Leading Research Fellow of the Laboratory for Distance Vocational Education, Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

The article focuses on the problem of information analysis support for vocational schools management and the necessity of its prompt solution in information-oriented society. The author defines a notion

**KEY WORDS:**  
information analysis support; information analysis activity; information analysis function; information analysis actors; aims; objectives

“information analysis support for vocational schools management” as a combination of organizational, methodological, informational, and intellectual types of activity concerning collection, analysis, generalization, storing, use, and extension of information about different aspects of vocational schools functioning as an education system and an actor of education activity.

Major aims and objectives of information analysis support for vocational schools management are established. At vocational schools, information analysis objectives are divided into five types, and the workers in the field of information analysis activity are divided into three groups among which vocational schools directors hold the leading place. The objectives are achieved through performing the system of informational and analytical tasks in vocational schools based on the intellectuality and complexity level and divided into five classes. The first class includes the simplest tasks containing fully formalized procedures which are easy for the executors to perform and require only time. The second class includes more complex tasks concerning making managerial decisions in the conditions of risk. The third class encompasses badly structuralized unknown and immeasurable tasks (quantitatively unranked). The fourth one contains decision making tasks in the conditions of conflict (e.g., the active rivals on the regional market of educational services should be considered). The fifth group deals with the most complex decision making tasks characterized with the lack of opportunity for the formalization due to the high level of uncertainty.

The article proposes main levels of information analysis activity organization in the field of management: vocational school as a legal entity; inside the vocational school structure, and individual. It highlights the leading role of a director as the main actor of information analysis activity in a vocational school who organizes, directs, corrects, evaluates and uses its results in the own managerial activity.

The article formulates contributory organizational and pedagogical, technical and technological conditions for implementation by the actors of information analysis activity of their information analysis function in the process of realization of positional competencies as directors, pedagogical staff etc.

## References

1. Humeniuk V.V. (2001) *Informatsiine zabezpechennia upravlinnia zahalnoosvitnim navchalnym zakladom: avtoreferat dys... kand. ped. nauk* [Information support for general educational institution management] (synopsis of PhD Thesis), Kyiv: Tsentralnyi in-t pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity Ukrainy.
2. Zabrodska L.M. (2003) *Informatyzatsiia zakladu osvity: upravlinskyi aspekt* [Informatization of an educational institution: management aspect]. Kharkiv: Vydav. hrupa „Osnova”. (in Ukrainian).
3. Bykov V.Yu. (ed.) (2005) *Informatsiine zabezpechennia navchalno-vykhovnoho protsesu: Innovatsiini zasoby i tekhnolohii* [Information support for educational process: innovative instruments and technologies]. Kyiv: Atika. (in Ukrainian).
4. Kalinina L.M. (2005) *Systema informatsiinoho zabezpechennia upravlinnia zahalnoosvitnim navchalnym zakladom* [Information support system for general educational institution management]. Kyiv: Ailant. (in Ukrainian).
5. Petrenko L.M. (2013) *Informatsiino-analitychna kompetentnist kerivnyka profesiino-tekhnichnoho navchalnoho zakladu: alhorytmi efektyvnoi diyalnosti* [Information analysis competence of a vocational school manager: algorithm of efficient performance]. Dnipropetrovsk: IMA-pres. (in Ukrainian).
6. Spirin O. M. (2008) *Systema informatsiino-tekhnologichnykh kompetentnostei uchytelia informatyky* [The system of information technology competences of an Informatics teacher]. *Informatsiino-komunikatsiini tekhnolohii navchannia*, Uman.
7. Yahupov V.V. *Informatsiino-analitychna kompetentnist kerivnykiv profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv: poniattia, zmist i struktura* [Information analysis competence of vocational schools directors: concepts, content and structure]. *Naukovyi visnyk Instytutu profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy*, Issue 3, pp. 75-81.

## РОЗДІЛ IV

### МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377:331:547:005.966

#### ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІ ЗАСАДИ КАР'ЄРНОГО РОЗВИТКУ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ

**Дмитро Закатнов,**

*кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник,*

*завідувач лабораторії професійної кар'єри Інституту*

*професійно-технічної освіти НАПН України*

#### **КЛЮЧОВІ СЛОВА:**

професійна орієнтація, професійне самовизначення, кар'єрний розвиток учнівської молоді, профорієнтаційна компетентність учнів, профорієнтаційна компетентність педагогів

#### **Реферат**

Проблема підготовки учнів професійно-технічних навчальних закладів до побудови траєкторії свого кар'єрного розвитку зумовлена розвитком в Україні ринкової економіки і її інтеграцією в глобалізований світовий ринок. Підвищення рівня конкуренції на ринку праці детермінують необхідність формування і розвитку в учнівській молоді принципово нових особистісних новоутворень, пов'язаних з її входженням у світ праці й реалізацією професійної кар'єри. Однією з педагогічних дефініцій, яка характеризує таке особистісне новоутворення, є профорієнтаційна компетентність. Зараз ця дефініція перебуває у стадії свого понятійного становлення і її характеристики носять переважно описовий характер.

Аналіз особливостей професійного розвитку учнів ПТНЗ дозволяє прийти до висновку, що смислове наповнення дефініції «професійне самовизначення» й «професійна кар'єра» (а точніше – «кар'єрний розвиток») є співвідносними. Це дає підстави розглядати проблему формування профорієнтаційної компетентності учнів ПТНЗ через призму проблеми їх професійного самовизначення. Психолого-педагогічне забезпечення процесу формування в учнів профорієнтаційної компетентності передбачає сформованість у педагогів професійно-технічних закладів відповідної компетентності вищого порядку. Вона є складовою їхньої професійної компетентності й, на нашу думку, її доцільно характеризувати як компетентність профорієнтаційну, оскільки метою саме профорієнтації є забезпечення психологічно компетентного супроводу професійного життя людини з початку професійної диференціації інтересів і схильностей – до завершення професійної біографії. У ряді робіт подібну компетентність педагогів розглядають як професіознавчу, що, на нашу думку, значно звужує її предметне поле діяльності, оскільки завданням професіографії є опис (складання професіограм) і класифікація існуючих професій за різними (технологічними, економічними, педагогічними, медичними, психологічними тощо) критеріями.

Із позицій компетентнісного підходу, сформованість профорієнтаційної компетентності повинна забезпечувати здійснення учнем професійного самовизначення і кар'єрного розвитку. Водночас, профорієнтаційна компетентність є складовою профорієнтаційної компетентності педагога, що забезпечує психолого-педагогічний супровід професійного і кар'єрного розвитку учнів професійно-технічного навчального закладу.

**Постановка проблеми.** В умовах ринкової економіки одним з найважливіших напрямів діяльності системи професійно-технічної освіти є формування готовності молоді до самореалізації у професійній діяльності та здатності випускників ПТНЗ ефективно діяти на ринку праці. Однак, незнання реальної ситуації на ринку праці, невміння аналізувати його зміни і враховувати їх при побудові перспектив професійної кар'єри викликають труднощі у випускників професійно-технічних навчальних закладів. Одним з напрямів ефективного розв'язання даної проблематики ми вбачаємо формування в учнів і педагогів закладів професійно-технічної освіти профорієнтаційної

компетентності. Зрозуміло, що змістовне наповнення даної дефініції для учнів і педагогів повинно істотно відрізнятися. Оскільки саме педагогічні працівники мають формувати профорієнтаційну компетентність в учнів, то з цього випливає, що відповідна компетентність педагогів у змістовному плані повинна бути більш широкою й описуватися іншими якісними характеристиками. На нашу думку, для педагогів ПТНЗ мова йде про формування профорієнтаційної компетентності.

Варто зазначити, що підходи до проблеми формування профорієнтаційної та профорієнтаційної компетентностей для вітчизняної психології й педагогіки є відносно новими й недостатньо

розробленими як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Підходи до розв'язання проблем, пов'язаних із формуванням в учнів та педагогів компетенцій різних рівнів (ключові, освітні, професійні тощо) висвітлені багатьма авторами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Різноманітні аспекти розвитку професіоналізму, що ґрунтуються на компетентнісному підході, проаналізовано в дослідженнях Е. Зеєра, А. Маркової, Л. Мітіної, С. Сисоевої, А. Хуторського, В. Ягупова та ін. У роботах зарубіжних авторів (Р. Коллінз, В. Ланшер, Л. Спенсер, С. Спенсер та інші) наведено класифікації компетенцій, висвітлено їх психологічну структуру, обґрунтовано використання компетенцій як критерію оцінювання розвитку професіоналізації людини тощо. Розширення проблематики компетенцій та компетентнісного підходу дають змогу поставити питання щодо наявності взаємозв'язку між професійною та кар'єрною компетентністю. При цьому однією з передумов формування в учнівської молоді кар'єрної компетентності є формування у неї компетентності профорієнтаційної. Проте досліджень, присвячених формуванню та розвитку профорієнтаційної компетентності учнів й профорієнтологічної компетентності педагогів ПТНЗ, бракує. Деякі аспекти зазначеної проблематики висвітлено в роботах Т. Борисової, Р. Єфремова, С. Лернера, Н. Родичева, О. Садон, С. Чистякової та інших дослідників. Водночас, аналіз публікацій зазначених авторів свідчить про те, що значна кількість аспектів проблеми формування профорієнтаційної та профорієнтологічної компетентностей не дістала належного висвітлення, що й зумовило вибір **мети даної статті**: проаналізувати теоретичні аспекти формування і розвитку профорієнтаційної компетентності учнів ПТНЗ та профорієнтологічної компетентності педагогів закладів професійно-технічної освіти.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** До базових понять, що відображають сутнісно-смыслову характеристику проблеми, належать: «професійна орієнтація», «професійне самовизначення», «кар'єрний розвиток», «профорієнтаційна компетентність»,

«профорієнтологічна компетентність». Принагідно зазначимо, що аналіз професійного самовизначення у контексті життєвого та особистісного самовизначення молодої людини дає можливість прийти до висновку, що смислове наповнення дефініції «професійне самовизначення» і «професійна кар'єра» (а точніше – «кар'єрний розвиток») є співвідносними [4]. Це дає підстави розглядати проблему формування профорієнтаційної компетентності учнів ПТНЗ крізь призму проблеми їхнього професійного самовизначення.

Розглядаючи профорієнтаційну компетентність у контексті проблеми професійного самовизначення учнівської молоді, П. Лернер не дає їй визначення, однак вказує, що вона є результатом освіти і проявляється в адекватності особистості ситуації проектування освітньо-професійного маршруту, в надбанні досвіду складання «персонального пакета» внутрішніх і зовнішніх ресурсів та використання мінімально необхідних способів його використання. Результатом педагогічної підтримки професійного самовизначення школярів є сформованість профорієнтаційно значимої компетентності і здатність виступати суб'єктом освітньо-професійного вибору, що виражається в готовності учня: відчувати потребу в самостійному виборі, в освітній і професійній самоідентифікації, у конструюванні версій продовження освіти і професійного самопросування; ставити й коригувати відповідні їм ближні й дальні цілі; здобувати досвід створення особистісно значущих освітніх продуктів; протистояти зовнішнім маніпулятивним впливам; володіти способами діяльності по забезпеченню прийняття рішення про продовження освіти та професійного становлення в умовах динамічного ринку праці; запитувати необхідну допомогу фахівців [7].

У дослідженні С. Чистякової також не наводиться змістовного визначення профорієнтаційної компетентності, а даються лише описи станів профорієнтаційної готовності учнів, які, на думку дослідниці, є результатом їх сформованості і передбачають: відчуття потреби в освітній і професійній самоідентифікації, у самовираженні в освітньому і професійному співтоваристві, у

продуктивному освоєнні освітнього середовища; конструюванні власної версії освітнього і професійного самопросування; визначенні освітніх та професійних цілей, уточненні шляхів їх досягнення; володінні різноманітними способами діяльності, що сприяють вибору шляхів продовження освіти і професійного становлення в умовах змін у суспільстві й нестабільності ринку праці [13].

У контексті проблеми професійного самовизначення учнівської молоді, Н. Родичев запровадив термін «професійно значима компетентність», яка виражається в готовності учня: задовольняти потребу у зваженому виборі напряму продовження освіти, в наступній самореалізації за обраним освітнім профілем; у самовираженні в освітньому і професійному співтоваристві, у продуктивному освоєнні освітнього середовища; умінні виділяти варіанти вибору із запропонованих освітнім простором, або конструювати власні версії освітнього і професійного самопросування; ставити освітню і професійну мету, використовувати й співорганізовувати внутрішні та зовнішні ресурси для досягнення поставленої мети; здобувати досвід створення особистісно значущих освітніх продуктів як професійних проб, здійснювати їх рефлексивне осмислення; володінні комплексом способів діяльності по забезпеченню ухвалення рішення про продовження освіти і професійного становлення в умовах ринку праці; виявляти обмежувачі свободи вибору напряму продовження освіти та визначати засоби їх подолання; розпізнавати і переборювати зовнішні маніпулятивні впливи на процес становлення суб'єктної позиції, що торкаються проблеми проектування освітнього і професійного маршруту [11].

У загальній проблемі професійного та кар'єрного розвитку учнів ПТНЗ одним із перспективних для її дослідження напрямів є процеси ідентифікації та самоідентифікації («професійна ідентифікація», «ідентифікація особистості з професією» й ін.), що одночасно є й механізмами її соціалізації. Зробивши вибір майбутньої професії, молода людина одночасно обирає й певну соціальну групу суспільства, соціальний і матеріальний статус, коло спілкування та інші ознаки ідентичності. У контексті нашої проблеми, ми не вправі вести мову про наявність професійної ідентичності як

масового явища хоча б тому, що завершення формування професійної ідентичності відбувається на 3-4-й рік самостійної професійної діяльності [12], тобто здійснюється на етапі професійного розвитку, що реалізовується по закінченню навчання. Однак, щодо учнів ПТНЗ, то певного поширення одержала ідея формування так званої групової профорієнтаційної компетентності, що виражається: в масовому прагненні й готовності учнів ПТНЗ до професійної ідентифікації та продовження професійної освіти, в тому числі, неформальної; в умінні вибирати із запропонованих або конструювати власні варіанти освітнього і професійного саморуку; ставити та коригувати освітню і професійну мету; мобілізувати внутрішні (особистісні) і зовнішні ресурси для досягнення поставленої освітньо-професійної; у визнанні певних вимог виробничого характеру, які будуть супроводжувати роботу в рамках обраної професії і спеціальності [3, с. 120–121].

Ми розглянули деякі підходи до визначення суті профорієнтаційної компетентності учнів ПТНЗ, оскільки її формування є одним із завдань педагогів ПТНЗ у контексті більш широкої проблеми підготовки молоді до розвитку професійної кар'єри. Одним із засобів її успішного розв'язання є розвиток у педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти профорієнтаційної компетентності більш високого рівня. На наш погляд, таку компетентність доцільно характеризувати як компетентність профорієнтаційну, оскільки її формування передбачає підготовку педагога в галузі профорієнтації, а метою останньої є забезпечення психологічно компетентного супроводу професійного розвитку людини [5, с. 9].

Не зупиняючись на визначенні суті дефініції «профорієнтація», котра достатньо повно висвітлена в роботах Е. Зеєра, Т. Кондратьєвої, А. Павлової, М. Ползунової, Н. Садовникової та інших дослідників, зазначимо, що публікацій, присвячених формуванню профорієнтаційної компетентності педагогів ПТНЗ, ми не виявили. Наразі захищена лише вкрай незначна кількість дисертацій з проблеми формування профорієнтаційної компетентності вчителів загальноосвітніх шкіл [1; 8]. Принципових



розходжень щодо її змістовного наповнення для педагогів загальноосвітніх шкіл та педагогів ПТНЗ ми не бачимо, але вважаємо, що профорієнтаційна компетентність педагогів ПТНЗ має бути більш широкою в операціональному плані. Це пояснюється зокрема тим, що професійно-технічні навчальні заклади здійснюють профорієнтаційну роботу не тільки серед своїх учнів, але й серед учнів старших класів загальноосвітніх шкіл. Що стосується компетентності педагога в даній сфері, то дослідники проблематики (С. Чистякова, П. Лернер, Н. Родичев та ін.) розглядають роль сучасного педагога, котрий здійснює профорієнтаційну роботу, як фасілітатора, діяльність якого зорієнтована на взаємодію з учнем по наданню йому підтримки у становленні особистісного росту, соціальної адаптації, ухваленні рішення про вибір напряму професійної діяльності, й самоствердження в ній [9, с. 11]. Іншими словами, організаційно-методичний супровід профорієнтації учнів повинен здійснювати фахівець, компетентний не тільки в педагогічних, але й в інформаційно-аналітичних, психологічних, соціально-економічних й організаційних проблемах професійного вибору молоді [6].

У дисертації П. Макарова профорієнтаційна компетентність педагога визначається як володіння ним домінуючими профорієнтаційними компетенціями, які є інтегрованою сукупністю знань, умінь, узагальнених способів діяльності, здатності рефлексувати, залежно від ситуації, а також комплексу якостей і властивостей особистості, необхідних для успішного виконання професійних функцій по орієнтації учнівської молоді на вибір майбутньої професії та закріпленні такого вибору [8]. У роботі Т. Борисової даний феномен визначається як складова його професійної компетентності, яка є системним особистісним утворенням, що інтегрує профорієнтаційні знання, уміння, практичний досвід, індивідуально-ділові якості й забезпечує ефективність виконання педагогом профорієнтаційної складової професійної діяльності [1].

Відрізняються підходи авторів і до структури профорієнтаційної компетентності. У дослідженні Т. Борисової наведено такі її компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний,

емоційно-вольовий та оцінний. Мотиваційний компонент профорієнтаційної компетентності педагога пов'язаний з мотиваційно-ціннісним ставленням до професії, зі здатністю бачити і розуміти свою педагогічну діяльність, вільно орієнтуватися в ній, усвідомлювати свою роль і призначення. Когнітивний компонент містить систему знань, необхідних для здійснення педагогом профорієнтаційної діяльності. Операційно-діяльнісний компонент включає вміння, що дають змогу реалізувати наявні знання в типових і нестандартних ситуаціях профорієнтаційної діяльності. Емоційно-вольовий компонент визначає індивідуально-ділові якості (самоконтроль, уміння керувати діями, з яких складається виконання обов'язків тощо), що мають істотне значення для ефективної профорієнтаційної діяльності. Оцінний компонент відображає здатність педагога до самоаналізу, з наступною мотивацією саморозвитку, самовдосконалення (уміння критично оцінювати свої особистісні й професійні якості, аналізувати причини успіхів і невдач, труднощів у процесі профорієнтаційної діяльності).

Якщо в роботі Т. Борисової використаний «традиційний» підхід до визначення структури профорієнтаційної компетентності, то в дослідженні П. Макарова структура даного феномену визначена через домінуючі профорієнтаційні компетенції. Автор виділив такі профорієнтаційні компетенції: комунікативна (уміння встановлювати контакт, керувати собою в ситуації педагогічного спілкування з учнями, використовувати різноманітні форми і методи педагогічної взаємодії, вести бесіду, полеміку, дискусію з учнями, колегами, батьками в процесі організації заходів, пов'язаних із професійною орієнтацією), проектувальна (уміння проектувати моделі занять, передбачаючи і враховуючи можливі труднощі в організації профорієнтаційної діяльності з учнями, відбираючи її найбільш ефективні форми і методи), конструкторська (уміння визначати конкретні навчально-виховні, профорієнтаційні завдання, планувати й аналізувати навчально-виховні заходи, спрямовані на розв'язання профорієнтаційних завдань, здійснювати різноманітну роботу з розвитку пізнавальної активності, інтересів і потреб учнів,

використовувати у профорієнтаційній роботі різні технічні засоби навчання тощо); аналітична (уміння проводити самоаналіз уроку (заняття), позакласного заходу, давати самооцінку практичній діяльності, здійснювати самоконтроль, коректування своєї діяльності, здійснювати психолого-педагогічний аналіз виховного процесу в контексті професійної орієнтації), інтелектуальна (розвинене продуктивне мислення, гнучкість, креативність розуму, внутрішній план дій, рефлексія, усвідомленість своєї розумової діяльності; самостійність, що проявляється в постановці цілей, проблем, висуванні гіпотез, самостійному рішенні профорієнтаційних проблем тощо), дослідницька (уміння працювати з психолого-педагогічною, профорієнтаційною літературою, застосовувати методи педагогічного дослідження (анкетування, тестування, спостереження, соціометрія тощо), вивчати особистість кожного учня з метою діагностики й проектування їхнього творчого розвитку і виховання, вивчати та застосовувати досвід профорієнтації (нові педагогічні прийоми, сучасні технології творчого саморозвитку учнів, що впливає на вибір ними майбутньої професії)), міжкультурна (здатність зрозуміти представників іншої культури і вступати з ними в діалог, відмовитися від забобонів, упередженості, нетерпимості у ставленні до людей інших політичних або релігійних переконань, здатність поважати будь-яку індивідуальність (у тому числі – при виборі майбутньої професії)), організаційна (здатність організувати профорієнтаційну роботу, керувати навчально-виховною діяльністю учня при виборі професії, формувати в нього загальнонавчальні вміння і навички, стимулювати інтерес, ініціативу і творчість), інформаційна (здатність оволодіння новою інформацією; мобільність в інформаційному полі; володіння сучасними технічними засобами при проведенні профорієнтаційних заходів) [8].

Зазначимо, що в ряді публікацій [2; 5; 10; 14] можна зустріти й термін «професіознавча компетентність», проте, на нашу думку, її можна розглядати як компетентність, яка є складовою

компетентності більш високого порядку, а саме – профорієнтологічної. У зарубіжних дослідженнях із середини 80-х рр. минулого століття використовується термін «кар'єрні компетенції» (career competencies). Їх сформованість розглядається як одна з передумов кар'єрної успішності [17], проте аналіз змістовного наповнення цієї дефініції свідчить про те, що вони є аналогами поняття «профорієнтаційної компетентності» [15; 16].

Сказане вище надає можливість сформулювати низку **висновків**. Насамперед, профорієнтаційна та профорієнтологічна компетентності є дефініціями, що пов'язані з педагогічними категоріями «професійне самовизначення» й «кар'єрний розвиток» та знаходяться на перетині цих проблем, зберігаючи при цьому певну автономію по відношенню до них. По-друге, профорієнтаційна компетентність є педагогічною категорією, що пов'язана з кар'єрним розвитком учнівської молоді, в той час як компетентність профорієнтологічна розглядається як складова професійної компетентності педагогів, які здійснюють профорієнтаційну роботу з учнями середніх загальноосвітніх та (або) професійно-технічних навчальних закладів. З позицій компетентнісного підходу, профорієнтаційна компетентність є достатньою для здійснення молоді людиною професійного самовизначення і подальшого кар'єрного розвитку. Водночас, профорієнтаційна компетентність є складовою профорієнтологічної компетентності педагогічного працівника, що здійснює профорієнтаційну роботу з учнівською молоддю. Терміни «профорієнтаційна компетентність» та «профорієнтологічна компетентність» знаходяться на етапі понятійного становлення, що зумовлює необхідність здійснення подальших досліджень щодо їх змістовного наповнення, уточнення структури та визначення критеріїв сформованості, розробки педагогічних технологій формування та розвитку зазначених категорій компетентностей.

#### Література

1. Борисова Т. С. Формирование будущих учителей технологии и профориентационной компетентности у предпринимательства в образовательном

- процессе вуза: дис... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Т. С. Борисова. – Нижний Новгород, 2008. – 188 с.
2. Дорожкин Е. М. Научно-прикладные основания профориентации: теория и практика / Е. М. Дорожкин, Э. Ф. Зеер // Сибирский психологический журнал. – 2014. – № 52. – С. 67–78.
3. Ефремов Р. А. Социально-психологические параметры групповой профориентационной компетентности: дис... кандидата психол. наук: 19.00.05 / Р. А. Ефремов. – Кострома, 2008. – 192 с.
4. Закатнов Д. Становление дефиниций «профессиональная карьера» и «консультирование для карьеры» в контексте профессионального самоопределения учащейся молодежи / Д. Закатнов // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць. Вип. 7. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – С. 13–18.
5. Зеер Э.Ф. Профорієнтологія: теорія і практика: учеб. пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2004. – 192 с.
6. Курочкина Л. В. Формирование профессиональной компетентности будущих педагогов в сфере профессиональной ориентации школьников [Электронный ресурс] / Л. В. Курочкина // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 5. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/105-7097>
7. Лернер П. С. Критерии и диагностика профориентационной компетентности старших школьников [Электронный ресурс] / П. С. Лернер. – Режим доступа: [http://www.bim-bad.ru/biblioteka/article\\_full.php?aid=1158](http://www.bim-bad.ru/biblioteka/article_full.php?aid=1158).
8. Макаров П. А. Формирование профориентационной компетентности будущего учителя физической культуры: дис... кандидата пед. наук: 13.00.08 / П. А. Макаров. – Тольятти, 2005. – 278 с.
9. Педагогическая поддержка профессионального самоопределения старшекласников: книга для учителя и социального педагога / С. Н. Чистякова [и др.]; [под ред. С. Н. Чистяковой, Н. Ф. Родичева]. – М.: Новая школа, 2004. – 108 с.
10. Причинин А. Е. С чего начинать профессиональную ориентацию? / А. Е. Причинин, Н. С. Широбокова // Инновации, качество и сервис в технике и технологиях: сборник научных трудов 4-ой Международной научно-практической конференции. – Курск: Университетская книга, 2014. – С. 251–254.
11. Родичев Н. Ф. Профорієнтаційно значима компетентність старшекласника [Электронный ресурс] / Н. Ф. Родичев // Интернет-журнал «Эйдос». – 2007. – Режим доступа к журналу: <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-17.htm>.
12. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы / Е. С. Романова. – СПб.: Питер, 2007. – 464 с.
13. Чистякова С. Н. Проблема самоопределения старшекласников при выборе профиля обучения / С. Н. Чистякова // Педагогика. – 2005. – № 1. – С. 19–26.
14. Широбокова Н. С. К вопросу о профессиоведческой компетентности учащегося / Н. С. Широбокова // Актуальные задачи педагогики: материалы VI междунар. науч. конф. (г. Чита, январь 2015 г.). — Чита: Изд-во «Молодой ученый», 2015. – С. 102–104.
15. Ball V. Career Management Competencies – the Individual Perspective // Career Development International. – 1997. – № 2. – P. 74–79.
16. Godshalk V. M., Sosik, J. J. Aiming For Career Success: The Role of Learning Goal Orientation in Mentoring Relationships // Journal of Vocational Behavior. – 2003. – Vol. 63. – P. 417–437.
17. Marinka A. C. T. Kuijpers, Birgit Schyns, Jaap Scheerens. Career Competencies for Career Success // The Career Development Quarterly. – 2006. – Vol. 55. – P. 168–178.

**Реферат**

**Профориентационные основы карьерного развития учащейся молодежи**

**Дмитрий Закатнов,**

*кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник, заведующий лабораторией профессиональной карьеры Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

профессиональная ориентация, профессиональное самоопределение, карьерное развитие учащейся молодежи, профориентационная компетентность учащихся, профориентологическая компетентность педагогов

Проблема подготовки учащихся профессионально-технических учебных заведений к построению траектории своего карьерного развития обусловлена развитием в Украине рыночной экономики и ее интеграцией в глобализированный рынок. Повышение уровня конкуренции на рынке труда детерминирует необходимость формирования и развития у учащейся молодежи принципиально новых личностных новообразований, связанных с ее вхождением в мир труда и реализацией профессиональной карьеры. Одной из педагогических дефиниций, которая характеризует такое личностное новообразование, является профориентационная компетентность. В настоящее время она находится на стадии своего понятийного становления, и ее характеристики носят преимущественно описательный характер.

Анализ особенностей профессионального развития учеников профессионально-технических учебных заведений позволяет прийти к заключению о том, что содержательное наполнение дефиниций «профессиональное самоопределение» и «профессиональная карьера» (а точнее – «карьерное развитие») являются соотносительными. Это дает основания рассматривать проблему формирования профориентационной компетентности учеников профессионально-технических учебных заведений через призму проблемы их профессионального самоопределения. Психолого-педагогическое обеспечение процесса формирования у учащихся профориентационной компетентности предполагает сформированности у педагогов профессионально-технических заведений соответствующей компетентности, но более высокого порядка. Она является составляющей профессиональной компетентности и, по нашему мнению, ее целесообразно характеризовать как компетентность профориентологическую, поскольку целью именно профориентологии является обеспечение психологически компетентного сопровождения профессиональной жизни человека с начала профессиональной дифференциации интересов и склонностей – и до завершения профессиональной биографии. В ряде работ подобную компетентность педагогов рассматривают как профессиографическую, что, по нашему мнению, значительно сужает ее предметное поле деятельности, поскольку задачей профессиографии является описание (составление профессиограмм) и классификация существующих профессий по различным (технологическим, экономическим, педагогическим, медицинским и психологическим) критериям.

С позиций компетентного подхода, сформированность профориентационной компетентности должно обеспечивать осуществление учащимся профессионального самоопределения и карьерного развития. Вместе с тем, профориентационная компетентность является составляющей профориентологической компетентности педагога, обеспечивающего психолого-педагогическое сопровождение профессионального и карьерного развития учащегося профессионально-технического учебного заведения.

**Abstract**

**Professional orientation and proforientologic competences concerning vocational self-determination and career development of young students**

**Dmytro Zakatnov,**

*Ph.D. in Pedagogy, Senior research fellow, Head of the Laboratory for professional career. Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:**

professional orientation, professional self-determination, career development of young students, professional orientation competence of students, proforientologic competence of teachers

The problem of vocational schools' students training to build a path for their career development is stipulated by the growth of Ukraine's market economy and its integration into the global market. Increased competition in the labor market dictates the necessity to form and develop in young students the fundamentally new personal features connected with their entering into the world of work and with fulfillment of a professional career. One of pedagogical definitions characterizing such personal feature is a professional orientation competence. Currently, this definition is on the stage of its conceptual formation and its characteristics are mainly descriptive.

The analysis of features of professional development of pupils of professional educational institutions allows to come to conclusion that substantial filling of definitions "professional self-determination" and "professional career" (to be exact – "career development") are correlative. It gives the grounds to consider a problem of formation of professional orientation competence of pupils of professional educational institutions through a prism of a problem of their professional self-determination. Psycho-

pedagogical support of the process of students' career guidance competence formation involves appropriate vocational teachers' competence mastering but of a higher level. It makes the component of their professional competence and, in our opinion, it is reasonable to characterize it as proforientologic competence, since its purpose is to provide psychological competent support for professional life of a human from the beginning of differentiation of professional interests and inclinations to professional biography completion. A good number of investigations consider the suchlike teachers' competence to be profesiographic one. To our mind, the latter considerably narrows its subject sphere, so far as the task of profesiography is to describe (profesiograms mapping) and to classify the existing professions according to different (technological, economic, educational, medical and psychological) criteria. From the standpoint of a competence approach, formation of professional orientation competence should enforce students to determine their future profession and career development. At the same time, professional orientation competence is a component of a teacher's proforientologic competence providing psychological and educational support for professional and career development of vocational schools' students.

---

## References

1. Borisova T. S. (2008) Formirovaniye proforiyentsionnoy kompetentnosti u budushchikh uchiteley tekhnologii i predprinimatelstva v obrazovatelnom protsesse vuza: dissertation [Formation of career guidance competence of future teachers on technology and business in the educational process of a high school] (PhD Thesis), Nizhny Novgorod. (in Russian).
2. Dorozhkin Ye. M. (2014) Nauchno-prikladnye osnovaniya proforiyentsatsii: teoriya i praktika [Research and application-oriented basis for career counseling: theory and practice]. Sibirsky psikhologichesky zhurnal, Issue 52, pp. 67-68. (in Russian).
3. Yefremov R.A. (2008) Sotsialno-psikhologicheskiye parametry gruppovoy proforiyentsionnoy kompetentnosti: dissertation [Socio-psychological parameters of group vocational guidance competence] (PhD Thesis), Kostroma. (in Russian).
4. Zakatnov D. (2014) Stanovleniye definitsy «professionalnaya karyera» i «konsultirovaniye dlya karyery» v kontekste professionalnogo samoopredeleniya uchashcheyasya molodezhi [Establishment of the definitions “professional career” and “career counseling” in the context of professional self-determination of young students] Naukovyi visnyk Instytutu profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy. Profesiina pedahohika, Issue 7, pp. 13–18. (in Russian).
5. Zeer E.F., Pavlova A.M., Sadovnikova N.O. (2004) Proforientologiya: Teoriya i praktika [Proforientation: theory and practice]. Moscow: Akademicheskii Proekt. Ekaterinburg: Delovaya kniga. (in Russian).
6. Kurochkina L. V. (2012) Formirovaniye professionalnoy kompetentnosti budushchikh pedagogov v sfere professionalnoy oriyentatsii shkolnikov [Formation of professional competence of future teachers in the field of professional orientation of schoolchildren]. Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya (electronic source), Issue 5. Available at: <http://www.science-education.ru/105-7097>.
7. Lerner P. S. Kriterii i diagnostika proforiyentsionnoy kompetentnosti starshikh shkolnikov [Criteria and diagnosis of career guidance competence of senior pupils] (electronic source). Available at: [http://www.bim-bad.ru/biblioteka/article\\_full.php?aid=1158](http://www.bim-bad.ru/biblioteka/article_full.php?aid=1158).
8. Makarov P. A. (2005) Formirovaniye proforiyentsionnoy kompetentnosti budushchego uchitelya fizicheskoy kultury: dissertation [Formation of career guidance competence of future physical training teachers] (PhD Thesis), Tolyatti. (in Russian).
9. Chistyakova S.N. (et al.) (2004) Pedagogicheskaya podderzhka professionalnogo samoopredeleniya starsheklassnikov: kniga dlya uchitelya i sotsialnogo pedagoga [Pedagogical support for professional self-determination of senior pupils: a book for a teacher and a social educator]. Moscow: Novaya shkola. (in Russian).
10. Prichinin A. Ye. (2014) S chego nachinat professionalnuyu oriyentatsiyu [How to start vocational guidance]. Innovatsii, kachestvo i servis v tekhnike i tekhnologiyakh, Kursk: Universitetskaya kniga, pp. 251–254. (in Russian).
11. Rodichev N. F. (2007) Proforiyentsionno znachimaya kompetentnost starsheklassnika [Significant professional guidance competence of a senior pupil]. Internet-zhurnal «Eydos» (electronic source). Available at: <http://www.eidos.ru/journal/2007/0930-17.htm>.
12. Romanova Ye. S. (2007) 99 populyarnykh professy. Psikhologichesky analiz i profesiogrammy [99 popular professions. Psychological analysis and profesiograms]

professions. Psychological analysis and profессиograms]. Saint Petersburg: Piter. (in Russian).

13. Chistyakova S. N. (2005) Problema samoopredeleniya starsheklassnikov pri vybore profilya obucheniya [The problem of senior pupils' self-determination while choosing training profile]. Pedagogika, Issue 1, pp. 19–26. (in Russian).

14. Shirobokova N. S. (2015) K voprosu o professiovedcheskoy kompetentnosti uchashchegosya [Concerning the issues of profession-study competence of students]. Aktualnye zadachi pedagogiki: materialy VI mezhdunar. nauch. konf., pp. 102–104. (in

Russian).

15. Ball B. (1997) Career Management Competencies – the Individual Perspective. Career Development International, Issue 2, pp. 74–79.

16. Godshalk V. M., Sosik, J. J. (2003) Aiming For Career Success: The Role of Learning Goal Orientation in Mentoring Relationships. Journal of Vocational Behavior, vol. 63, pp. 417–437.

17. Marinka A. C. T. Kuijpers, Birgit Schyns, Jaap Scheerens (2006) Career Competencies for Career Success. The Career Development Quarterly, vol. 55, pp.168–178.

---

## ЗАХИЩЕНА ДИСЕРТАЦІЯ

Гуменний Олександр Дмитрович

**Розвиток інформаційної культури керівників професійно-технічних навчальних закладів у міжкурсовий період.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Інститут професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2014.

У дисертації теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено організаційно-педагогічні умови розвитку інформаційної культури керівників ПТНЗ у міжкурсовий період. На основі провідних ідей суб'єктно-діяльнісного підходу удосконалено зміст поняття «інформаційна культура керівників професійно-технічних навчальних закладів» як одну зі складових їхньої загальної професійно- педагогічної культури.

Визначено структуру інформаційної компетентності, що включає ціннісно-мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний, праксеологічний та суб'єктний компоненти, професійно важливі якості; визначено організаційно-педагогічні умови розвитку інформаційної культури керівників ПТНЗ у міжкурсовий період; удосконалено організаційні форми, методи, технології та засоби розвитку інформаційної культури керівників ПТНЗ.

УДК 377-051:34]-047.22

## ПРАВОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ЧАСТИНІ ЦИВІЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА

**Олександр Радкевич,**  
кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник  
лабораторії дистанційного професійного навчання  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
педагогічні працівники  
ПТНЗ, авторське  
право, правова  
компетентність,  
цивільне судочинство,  
докази, процесуальні  
строки, забезпечення  
позову, строки  
позовної давності

### Реферат

У статті розкриваються питання захисту порушених авторських прав педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів через звернення до суду. Приділено увагу визначенню цивільного судочинства як урегульованого нормами цивільно-процесуального права порядку провадження у цивільних справах.

Визначено нормативну базу, що регулює питання звернення педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до суду. Розглянуто питання мови цивільного судочинства. Представлено інформацію про суб'єкти цивільного судочинства, які беруть участь у цивільному процесі. Акцентовано увагу на представництві в судах, зокрема, розкрито, що представник має повноваження на ведення справи, може вчиняти від імені особи, яку він представляє, усі процесуальні дії, що їх має право вчиняти ця особа. Обґрунтовано положення щодо позовної заяви, її форми та змісту.

Викладено інформацію стосовно того, що доказами є будь-які фактичні дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги і заперечення сторін та інших обставин, які мають значення для вирішення справи.

Зосереджено увагу на процесуальних строках в питанні про відкриття провадження у справі або її відмови. Досліджено зміст судової ухвали на відкриття провадження у справі. Висвітлено зміст заяви забезпечення позову в справах цивільного судочинства.

Акцентовано увагу на судових рішеннях та їх формах. Досліджено, що судові рішення виготовляється на спеціальному бланку, підписується суддею (суддями), який його ухвалив, і скріплюється печаткою суду. Копії судового рішення надаються особам, які брали участь у справі. Рішення суду набирає чинності після закінчення строку подання заяви про його апеляційне оскарження.

Висвітлено, що позови, пов'язані з порушенням авторського права, можуть бути заявлені впродовж трьох років з моменту, коли педагогічні працівники професійно-технічних навчальних закладів дізналися або могли дізнатися про порушення їхніх прав.

**Постановка проблеми.** Захист особистих інтересів у судовому порядку – найважливіша складова правової компетентності педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ). Йдеться про юстиційний захист порушених їхніх авторських прав.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питанням цивільного судочинства присвячено чимало праць вітчизняних і зарубіжних науковців. Серед них: С. Абрамов, О. Баулін, Л. Ванєєва, М. Гурвіч, С. Курильов, І. Решетнікова, М. Треушніков, М. Фокіна, С. Фурса, Т. Цюра, М. Штефан, В. Щеглов, В. Кравчук, О. Угриновська. Однак, нерозкритим залишається актуальне на сьогодні питання щодо правової компетентності педагогічних працівників ПТНЗ у частині цивільного судочинства.

**Мета статті.** Дослідити та висвітлити можливості педагогічних працівників ПТНЗ щодо захисту порушених,

невизнаних або оспорюваних прав у цивільному судочинстві України.

**Виклад основного матеріалу.** Головним завданням цивільного судочинства є справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ з метою захисту порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів фізичних осіб (педагогічних працівників ПТНЗ), прав та інтересів юридичних осіб (ПТНЗ), інтересів держави.

Цивільне судочинство доцільно розуміти як урегульований нормами цивільно-процесуального права порядок провадження в цивільних справах, що визначається системою взаємопов'язаних цивільних процесуальних прав, обов'язків і цивільних процесуальних дій, якими вони реалізуються їхніми суб'єктами – судом і учасниками цивільного процесу. Судочинство здійснюється на засадах рівності перед законом і судом, незалежно

від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань особи, її статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак.

Насамперед, необхідно визначитися з нормативною базою, що регулює питання звернення педагогічних працівників ПТНЗ (фізичних, юридичних осіб) до суду. Так, Конституцією України в ст. 3 визначено, що: "людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав та свобод людини є головним обов'язком держави" [1]. Відповідно п. 2 ст. 3 Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК України) [2], відтворює вказане вище конституційне положення про право на судовий захист. Зокрема, у випадках, передбачених законом, до суду можуть звертатися державні органи та особи, яким надано право захищати права, свободи та інтереси інших осіб, або державні чи суспільні інтереси. Зауважимо, що згідно з п.3 ст.3 ЦПК України, відмова від права на звернення до суду за захистом є недійсною.

На основі цього актуалізується положення ч. 1 ст. 3 ЦПК України [2], в якому закріплено, що кожна особа має право в установленому порядку звернутися до суду за захистом своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав, свобод чи інтересів.

Захист авторських прав у судах України здійснюється за нормами ЦПК України. Судове засідання, у визначених законодавцем випадках, проходить усно й відкрито. Відтак, педагогічні працівники ПТНЗ, які здійснюють судовий захист своїх порушених або оспорюваних авторських прав, не можуть бути позбавлені права на інформацію про час і місце розгляду своєї справи. Зазначимо, що законодавство України закріпило відкритий характер розгляду судових справ у тому разі, коли у справі не фігурують відомості, котрі можуть складати державну або іншу таємницю. Також закритий судовий розгляд допускається у випадках, коли є клопотання особи, яка бере участь у справі. Таке

клопотання має бути аргументоване та підкріплене актуальними для суду обставинами.

Важливим аспектом захисту в цивільному судочинстві авторських прав педагогічних працівників ПТНЗ є знання мови судочинства. Так, цивільне судочинство здійснюється українською мовою. Особи, які беруть участь у справі і не володіють українською мовою, мають право робити заяви, давати пояснення, виступати в суді і заявляти клопотання рідною мовою або мовою, якою вони володіють, чи користуватися послугами перекладача.

Стаття 10 ЦПК України визначає, що цивільне судочинство здійснюється на засадах змагальності сторін, які мають рівні права щодо подання доказів, дослідження та доведення перед судом їхньої переконливості [2]. При цьому сторонами в цивільному процесі є позивач і відповідач (ст. 30 ЦПК України [2]), які, відповідно до ст. 31 ЦПК України [2], мають рівні права та обов'язки. Зауважимо, що коло осіб, які можуть брати участь у справі, визначено відповідно до законодавства України. Учасниками цивільного процесу можуть бути й треті особи, які, відповідно до ст. 34 і 35 ЦПК України [2], заявляють самостійні вимоги щодо предмета спору. Вони можуть приєднатися до справи під час судового розгляду, пред'явивши позов до однієї чи обох сторін. Ці особи мають усі процесуальні права й обов'язки позивача. Вони можуть виступити у справі на стороні позивача або відповідача до ухвалення судом рішення, якщо воно може вплинути на їхні права чи обов'язки щодо однієї зі сторін. Ці особи можуть бути залучені до участі в справі за клопотанням сторін, інших осіб, які беруть участь у справі, або з ініціативи суду. Зазначені особи мають процесуальні права і обов'язки, встановлені ст. 27 ЦПК України. Вони мають право знайомитися з матеріалами справи, робити з них витяги, знімати копії з документів, долучених до справи, одержувати копії рішень, ухвал, брати участь у судових засіданнях, подавати докази, брати участь у їх дослідженні, заявляти клопотання та відводи, давати усні та письмові пояснення судові, подавати свої доводи, міркування та заперечення, оскаржувати рішення і ухвали суду, а також користуватися іншими



процесуальними правами.

Будь-яка особа, яка бере участь у справі, має право на правову допомогу, що надається юрисконсультами, юристами чи адвокатами або іншими фахівцями в галузі права у порядку, встановленому законом.

Важливим моментом представництва інтересів у цивільному судочинстві є повноваження представників, які мають бути посвідчені такими документами: довіреністю фізичної особи (надається педагогічними працівниками юрисконсульту, юристу чи адвокату. Довіреність повинна бути посвідчена нотаріусом); довіреність на представництво інтересів підприємства (ПТНЗ) повинна бути підписана керівником і скріплена печаткою.

Представник уповноважений на ведення справи в суді, може вчиняти від імені особи, яку він представляє, усі процесуальні дії, що їх має право вчиняти ця особа. Обмеження повноважень представника на вчинення певної процесуальної дії мають бути застережені у виданій йому довіреності. Підстави і порядок припинення представництва за довіреністю визначається ст. 248 (припинення представництва за довіреністю), ст. 249 (скасування довіреності) та ст. 250 (відмова представника від вчинення дій, що були визначені довіреністю) ЦПК України[2].

Звернення до суду відбувається через пред'явлення позову, що являє собою: по-перше, звернену через суд до відповідача матеріально-правову вимогу про поновлення порушеного чи оспорюваного права або інтересу, що охороняється законом та здійснюється в певній, визначеній законом процесуальній формі; по-друге, засіб судового захисту; по-третє, форму звернення заінтересованої особи (педагогічного працівника) до суду з проханням вирішити правовий конфлікт [3].

Цивільна справа в судовому порядку розпочинається поданням позовної заяви педагогічними працівниками до суду першої інстанції, де вона реєструється, і не пізніше наступного дня передається визначеному судді.

Форма і зміст позовної заяви мають відповідати вимогам ст. 119 ЦПК України і містити:

– найменування суду, до якого

подається заява (залежить від того, до якої судової системи, ланки він належить);

– ім'я (найменування) позивача і відповідача, а також ім'я представника позивача. Якщо позовна заява подається представником, то вказується його місце проживання або місцезнаходження (у позовній заяві обов'язково вказується повне ім'я (найменування) позивача і відповідача. Зазначення лише ініціалів замість імен не відповідає вимогам закону [2]. Прізвище, ім'я та по батькові фізичної особи вказується за даними паспорта цієї особи або іншого документа, що замінює його.

Найменування юридичної особи включає в себе інформацію про організаційно-правову форму та назву. Статтею 93 ЦПК України [2] та ст. 1 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб - підприємців» [5] встановлено, що місцезнаходженням юридичної особи є адреса органу або особи, які, відповідно до установчих документів юридичної особи чи закону, виступають від її імені. Місцезнаходження юридичної особи визначається засновниками в установчих документах та вказується в реквізитах реєстраційної картки на проведення державної реєстрації юридичної особи, яка подається реєструючому органу під час державної реєстрації;

– зміст позовних вимог (це певна форма захисту, яку просить позивач від суду (наприклад, встановлення авторства на навчально-методичну продукцію). По суті, цей пункт є відображенням прохальної частини позовної заяви);

– виклад обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги (законодавство не вимагає від позивача правового обґрунтування позову, тобто посилання на норму права, що регулює спірні правовідносини. Однак, позивач у будь-якому разі повинен зазначити те право, захисту якого він вимагає, вважаючи його порушеним, невизнаним чи оспорювальним);

– зазначення доказів, що підтверджують кожен обставину або наявність підстав для звільнення від доказування. Відповідно до ст. 57 ЦПК України, доказами є будь-які фактичні дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують

вимоги і заперечення сторін та інших обставин, що мають значення для вирішення справи. Ці дані встановлюються на підставі пояснень сторін, третіх осіб, їхніх представників, допитаних як свідків, показань свідків, письмових доказів, речових доказів, зокрема, звуко-, відеозаписів, висновків експертів [2].

Підстави звільнення від доказування встановлені ст. 61 ЦПК України [2], згідно з якою потреба в цьому відповідає:

- обставини, визнані сторонами та іншими особами, які беруть участь у справі;
- обставини, визнані судом загальновідомими;
- обставини, встановлені судовим рішенням у цивільній, господарській або адміністративній справі, що набрало законної сили, якщо в цій справі беруть участь ті самі особи або особа, щодо якої встановлено ці обставини);
- перелік документів, що додаються до заяви.

Такими документами, зокрема, можуть бути письмові докази, а також документи, що підтверджують сплату судового збору та оплату інших витрат суду на розгляд справи. Позовна заява підписується позивачем (педагогічними працівниками ПТНЗ) або його представником із зазначенням дати її подання.

Необхідність даного реквізиту пояснюється тим, що розгляд анонімних позовних заяв не допускається. Зазначення часу подання позовної заяви свідчить про пред'явлення позову в межах строків позовної давності і забезпечує його своєчасний розгляд. Разом з тим, днем подання заяви до суду є не дата, вказана у позовній заяві, а день її реєстрації в канцелярії суду або день відправлення заяви на адресу суду поштою.

Частиною 5 ст. 119 ЦПК України [2] встановлено, що до позовної заяви додаються документи, які підтверджують сплату судового збору та оплату витрат на інформаційно-технічне забезпечення розгляду справи.

Судовий збір – це грошова сума, що сплачується особою, яка звертається до суду. Розмір судового збору визначається законодавством і залежить від об'єктивних ознак позову: з яких правовідносин він виник і який предмет позову. Умови сплати

судового збору однакові і рівні для всіх позивачів, а пільги по його сплаті передбачені законодавством. Документи про сплату судового збору та витрат на інформаційно-технічне забезпечення судового процесу подаються суду в оригіналі.

Зауважимо, що позов до правопорушника, фізичної особи подається в суд за місцем її проживання, а до юридичних осіб – за їхнім місцезнаходженням, тобто за юридичною адресою.

Питання про відкриття провадження у справі або про відмову у відкритті провадження у справі суддя вирішує не пізніше трьох днів з дня надходження заяви до суду. Після цього суддя постановляє ухвалу, в якій зазначаються: найменування суду, прізвище та ініціали судді, який відкрив провадження у справі; номер справи; ким і до кого пред'явлено позов; зміст позовних вимог; час і місце попереднього судового засідання, якщо суддя вирішив, що його проведення є необхідним, або час і місце судового розгляду справи, якщо суддя вирішив, що проведення попереднього судового засідання у справі не є необхідним; пропозиція відповідачу подати в зазначений строк письмові заперечення проти позову та посилання на докази, якими вони обґрунтовуються. Ухвала про відмову у відкритті провадження у справі повинна бути невідкладно надіслана позивачеві разом із заявою та всіма доданими до неї документами. Відмова у відкритті провадження у справі перешкоджає повторному зверненню до суду з таким же позовом [2].

Копії ухвали невідкладно надсилаються особам, які беруть участь у справі.

Упродовж одного місяця з дня відкриття провадження у справі повинно бути призначене і проведене попереднє судове засідання. Проведення попереднього судового засідання не пов'язане з розглядом і вирішенням справи по суті, тобто, в ньому не повинні досліджуватися докази, встановлюватися факти, що мають матеріально-правове значення, правове положення суб'єктів спору та інші питання, які відносяться до суті правового конфлікту. Попереднє судове засідання є обов'язковим

для кожної цивільної справи, за винятком випадків, встановлених ЦПК України (зокрема, воно не проводиться у справах, що розглядає суд в порядку наказного провадження).

Суд за заявою педагогічних працівників ПТНЗ, які беруть участь у справі, може вжити заходи забезпечення позову. Забезпечення позову допускається на будь-якій стадії розгляду справи, якщо невжиття заходів забезпечення позову може утруднити чи зробити неможливим виконання рішення суду.

Позовна заява, подана після забезпечення доказів або позову, повинна містити додаткові відомості про забезпечення доказів або позову, а саме: ким, щодо кого, коли і які заходи забезпечення були вжиті.

У заяві про забезпечення позову повинно бути зазначено: причини, у зв'язку з якими потрібно забезпечити позов; вид забезпечення позову, який належить застосувати, з обґрунтуванням його необхідності; інші відомості, потрібні для забезпечення позову. За заявою заінтересованої особи суд може забезпечити позов до подання позовної заяви з метою запобігання порушенню права інтелектуальної власності. До заяви про забезпечення позову додаються документи та інші докази, які підтверджують, що саме ця особа є суб'єктом відповідного права інтелектуальної власності і що її права можуть бути порушені у разі невжиття заходів забезпечення позову. До заяви додаються також її копії, відповідно до кількості осіб, щодо яких просять вжити заходи забезпечення позову, та документ, що підтверджує сплату судового збору за подання заяви про забезпечення позову [2].

Після закінчення підготовки справи до судового розгляду суддя постановляє ухвалу, в якій зазначає, які підготовчі дії ним проведені, і встановлює дату розгляду справи. Суд розглядає справу протягом розумного строку, але не більше двох місяців з дня відкриття провадження у справі. Розумний строк не може бути чітко обмежений, проте для оцінки того, чи був даний термін, у цих обставинах перевищений, чи ні, необхідно враховувати відповідні критерії. У межах цивільного права такими критеріями є: складність справи, як фактична, так і правова;

поведінка позивача, поведінка органів державної влади, як судових, так й адміністративних. До цих критеріїв можна ще додати важливість справи для зацікавленої особи.

Тягар доказування в цивільних справах лежить на сторонах. Кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Докази подаються сторонами та іншими особами, які беруть участь у справі. Доказуванню підлягають обставини, що мають значення для ухвалення рішення у справі і щодо яких у сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, виникає спір. Зауважимо, що доказування не може ґрунтуватися на припущеннях.

Судові рішення викладаються у двох формах: ухвали і рішення, зміст яких визначається відповідно ст. 210 та ст. 215 ЦПК України [2]. Судове рішення виготовляється на спеціальному бланку, підписується суддею (суддями), який його ухвалив, і скріплюється печаткою суду. Копії судового рішення надаються особам, які брали участь у справі. Рішення суду набирає чинності після закінчення строку подання заяви про його апеляційне оскарження. Судові рішення, що набрали законної сили, обов'язкові для всіх органів державної влади і органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій, посадових чи службових осіб та громадян, і підлягають виконанню на всій території України. Рішення суду можуть бути оскаржені в апеляційному та касаційному провадженні. Процедура оскарження та розгляду справ в апеляційній і касаційній інстанціях регулюється Розділом V «Перегляд судових рішень» ЦПК України [6].

Для виконання рішення суду чи судового наказу педагогічним працівникам ПТНЗ потрібно отримати в суді виконавчий лист і звернутися до відповідної державної виконавчої служби впродовж одного року, з наступного дня після набрання рішенням законної сили. Зробити це необхідно особисто або рекомендованим листом з повідомленням. Після такого звернення має бути відкрито виконавче провадження, і відповідачу надається час для добровільного виконання рішення, а після цього – рішення має бути виконаним у примусовому порядку.

Якщо рішення стосується стягнення грошових коштів, то актуальним буде в заяві про відкриття виконавчого провадження просити накладити арешт і заборону на відчуження всього майна боржника, що відповідає розміру боргу. Така дія забезпечить педагогічних працівників ПТНЗ від продажу боржником свого майна.

Важливою частиною захисту інтересів педагогічних працівників ПТНЗ у судовому порядку є наявність знань відносно позовної давності, що являє собою строк, у межах якого особа може звернутися до суду з вимогою про захист свого порушеного, оспорюваного права або інтересу. Так, позови пов'язані з порушенням авторського права, можуть бути заявлені протягом трьох років з моменту, коли педагогічний працівник ПТНЗ дізнався або міг дізнатися про порушення його прав.

**Висновки.** На основі викладеного можна дійти висновку, що педагогічні працівники ПТНЗ, здійснюючи захист своїх порушених прав, мають можливість звертатися за захистом до компетентних державних органів, під якими, в більшості випадків, розуміється суд. Зауважимо, що захист порушеного права в судовому процесі допоможе педагогічним

працівникам ПТНЗ швидко поновити порушене право та притягнути правопорушника до юридичної (цивільної, адміністративної, кримінальної) відповідальності.

Зазначимо, що правова компетентність педагогічних працівників ПТНЗ у частині цивільного судочинства – це наявність знань, умінь та навичок із цивільного процесуального права. Адже саме воно регламентує порядок звернення осіб до судової системи України для захисту своїх порушених, невизнаних або оспорюваних прав у цивільному судочинстві України.

Правова компетентність педагогічних працівників ПТНЗ охоплює весь спектр цивільно-процесуальних дій, розпочинаючи з визначення підсудності справи і подання позовної заяви, та закінчуючи отримання рішень суду. Для педагогічних працівників ПТНЗ за доцільне буде: користуватися послугами представництва у судовому процесі; знати строки та терміни відкриття провадження у цивільній справі; знати суб'єктів (позивач, відповідач, треті особи), які можуть брати участь у справі; володіти навичками подання заяв про забезпечення позову, представлення доказів суду; знати специфіку позовної давності тощо.

### Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – №40-41, 42. – Ст. 492.

3. Кравчук В. М., Угриновська О. І. Науково-практичний коментар до Цивільного процесуального кодексу України. / В. М. Кравчук, О. І. Угриновська. – 2-ге вид., перероб. і доп. станом на 01.09.2012 р.

4. Цивільний процесуальний кодекс

України від 18.03.2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – №40-41, 42. – Ст. 492.

5. Наказ Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва від 20 квітня 2007 р. №54 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0447-07>.

6. Захист прав інтелектуальної власності: норми міжнародного і національного законодавства та їх правозастосування: практичний посібник. – К.: «К.І.С.», 2007.– 448 с.

**Реферат**

**Правовая компетентность педагогических работников профессионально-технических учебных заведений в части гражданского судопроизводства**

**Александр Радкевич,**  
*кандидат юридических наук,  
старший научный сотрудник  
лаборатории дистанционного профессионального обучения  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

педагогические работники ПТУ, авторское право, правовая компетентность, гражданское судопроизводство, доказательства, процессуальные сроки, обеспечение иска, сроки исковой давности

В статье раскрываются вопросы защиты нарушенных авторских прав педагогических работников профессионально-технических учебных заведений путем обращения в суд. Уделено внимание определению гражданского судопроизводства как урегулированного нормами гражданско-процессуального права порядка производства по гражданским делам.

Определено нормативную базу, регулиующую вопросы обращения педагогических работников профессионально-технических учебных заведений в суд. Рассмотрены вопросы языка гражданского судопроизводства. Представлена информация о субъектах гражданского судопроизводства, участвующих в гражданском процессе. Акцентируется внимание на представительстве в судах, в частности раскрыто, что представитель имеет полномочия на ведение дела, может совершать от имени лица, которое он представляет, все процессуальные действия, которые вправе совершать это лицо. Обосновано положение искового заявления, формы и содержание.

Изложена информация о том, что доказательствами являются любые фактические данные, на основании которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон и других обстоятельств, имеющих значение для разрешения дела.

Сосредоточено внимание на процессуальных сроках в вопросе открытия производства по делу или его отказа. Исследовано содержание судебного решения на открытие производства по делу. Освещены содержание заявления обеспечения иска по делам гражданского судопроизводства.

Акцентируется внимание на судебных решениях и их формах: постановления и решения. Доказано, что судебное решение изготавливается на специальном бланке, подписывается судьей (судьями), который его принял и скрепляется печатью суда. Копии судебного решения направляются лицам, принимавшим участие в деле. Решение суда вступает в силу по истечении срока подачи заявления о его апелляционное обжалование.

Освещено, что иски, связанные с нарушением авторского права могут быть заявлены в течение трех лет с момента, когда педагогические работники профессионально-технических учебных заведений узнали или могли узнать о нарушении их прав. его результативности.

---

**Abstract**

**Legal competence of pedagogical employees of vocational schools in the part of civil proceedings**

**Alexander Radkevich,**  
*PhD Senior Researcher  
Laboratory of distance vocational training  
Institute of vocational education and training of the National Academy of  
Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:**

teaching staff PTU, copyright, legal competence, civil procedure, evidence, procedural time limits, maintenance of the claim, the limitation period

The article represents the issues of VET school teachers' intellectual property rights violation via legal action. The attention is drawn to the definition of civil court procedures as a regulated with civil-procedural law order of its implementation in civil rights.

The legal base for VET school teachers' production in court is set out. The issue of civil procedures language is envisaged. The information on the subjects of civil proceeding is reviewed. The attention is emphasized on the representativeness in the courts. It is said that the representative with the rights to conduct the case has the right to act on the name of the person he/she represents. The content, form and issues of that application form are grounded.

It is also said that proofs can be any facts which can be used to ground any circumstances to solve the problem or case.

The procedural terms of the case are concentrated. The content of the judicial ruling on the proceedings is investigated.

The application content to provide the claim in the matters of civil justice is envisaged.

The attention is drawn to judicial decisions and their forms: definition and solution. It is investigated that the judgment is made on a special form, signed by a judge (judges) which approved it and sealed by the court stamp. Copies of the judgment are rendered to involved to the case people. The judgment takes its effect after the deadline of submission of its appeal.

It is found out that claims related to infringement of copyright can be given within three years from the moment a teacher of a VET school learned or could learn about his/her human rights violations.

### References

1. Konstytutsiya Ukrainy vid 28 chervnya 1996 roku // Vidomosti Verkhovnoyi Rady. – 1996. – # 30. – St. 141.
  2. Tsyvil'nyy protsesual'nyy kodeks Ukrainy vid 18.03.2004 r. // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy. — 2004. — #40-41, 42. — St. 492.
  3. Kravchuk V. M., Uhrynovs'ka O. I. Naukovo-praktychnyy komentar do Tsyvil'noho protsesual'noho kodeksu Ukrainy. / V. M. Kravchuk, O. I. Uhrynovs'ka. – 2-he vyd., pererob. i dop. stanom na 01.09.2012 r.
  4. Tsyvil'nyy protsesual'nyy kodeks Ukrainy vid 18.03.2004 r. // Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy. — 2004. — #40-41, 42. — St. 492.
  5. Nakaz Derzhavnoho komitetu Ukrainy z pytan' rehulyatornoyi polityky ta pidpryyemnytstva vid 20 kvitnya 2007 r. # 54 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0447-07>.
  6. Zakhyst prav intelektual'noyi vlasnosti: normy mizhnarodnoho i natsional'noho zakonodavstva ta yikh pravozastosuvannya. Praktychnyy posibnyk. – K.: «K.I.S.», 2007. – 448 s.
- 

## ЗАХИЩЕНА ДИСЕРТАЦІЯ

**Мацейко Ольга Володимирівна**

**Педагогічні умови використання електронних навчально-методичних комплексів у професійній підготовці кваліфікованих робітників.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Інститут професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2015.

У дослідженні обґрунтовано педагогічні умови та модель використання електронних навчально-методичних комплексів у професійній підготовці кваліфікованих робітників. У дисертації викладено теоретичні засади застосування інформаційно-комунікаційних технологій в професійній освіті, розглянуто електронний навчально-методичний комплекс як інтегрований засіб інформатизації професійної підготовки. Проаналізовано вимоги інформатизованого виробництва до кваліфікованих робітників, визначено психолого-педагогічні особливості використання електронних навчально-методичних комплексів у професійній підготовці кваліфікованих робітників. Запропоновано методику створення та використання електронних навчально-методичних комплексів у професійній підготовці кваліфікованих робітників (на прикладі професії «Слюсар з ремонту автомобілів»). Введено поняття «інформатично-технологічна компетентність педагогів».

## ЗАПРОВАДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНО-РОЗВИВАЛЬНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

**Ганна Романова,**

*доктор педагогічних наук, професор,*

*завідувач лабораторії технологій професійного навчання*

*Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

### КЛЮЧОВІ СЛОВА:

особистісно-розвивальна педагогічна технологія, навчання, методист, підготовка

### Реферат

У статті обґрунтовано актуальність створення особистісно-розвивального інноваційного середовища у професійно-технічній освіті, наведено визначення поняття «особистісно-розвивальна педагогічна технологія», охарактеризовано тренінг-курс для методистів навчально (науково) - методичних центрів (кабінетів) України «Запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічну освіту». Створення особистісно-розвивального інноваційного середовища передбачає організацію взаємодії науковців, методистів, педагогів та учнів ПТНЗ, що забезпечує позитивні зміни як у навчальному процесі, так і в досвіді суб'єктів взаємодії. Важливою складовою реалізації означеного підходу є тренінгова підготовка методистів навчально (науково) – методичних центрів (кабінетів) ПТО України до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій, розробка та проведення ними відповідних майстер-класів для педагогічних працівників ПТНЗ.

Підготовку методистів до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у процесі підвищення їхньої кваліфікації представлено в єдності пізнавальних, практичних (процесуальних) та мотиваційно-особистісних цілей. Доведено, що тренінгова форма дає змогу будувати навчальну діяльність слухачів на підставі їхнього власного досвіду, відповідно до потреб аудиторії, з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей методистів та соціально-психологічних властивостей тренінгових груп, що є втіленням суб'єктно-продуктивного підходу і відповідає загальним принципам андрагогіки як науки про навчання дорослих. Охарактеризовано робочу навчальну програму тренінг-курсу «Запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання у професійно-технічну освіту», що визначає загальні нормативні вимоги до змісту і методики організації процесу навчання з курсу. Предметом тренінг-курсу є інноваційна діяльність методистів із запровадження сучасних особистісно-розвивальних технологій навчання та відповідне проектування навчального процесу. Основу елементів бази знань даного курсу складають категорії та поняття, що розкривають специфіку особистісно-розвивальних технологій навчання, процедуру проектування навчальних занять із застосуванням означених технологій.

Отримані експериментальні дані за результатами проведення тренінг-курсу «Запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічну освіту» для методистів навчально (науково) – методичних центрів (кабінетів) ПТО України свідчать про позитивну динаміку щодо розвитку у методистів готовності до застосування особистісно-розвивальних педагогічних технологій.

**Постановка проблеми.** Важливою складовою діяльності педагогічних працівників професійно-технічної освіти (ПТО) є запровадження інноваційних педагогічних технологій, зокрема особистісно-зорієнтованих. У розв'язанні проблеми застосування особистісно-розвивальних педагогічних технологій (ОРПТ) у професійній підготовці кваліфікованих робітників особливе місце належить методистам навчально (науково) – методичних центрів (кабінетів) ПТО України, оскільки вони є провідниками інновацій у викладанні. Отже, в системі ПТО існує потреба у відповідній підготовці методистів, що задовольняла б вимоги сьогодення та відповідала сучасним тенденціям розвитку педагогічної науки і практики.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам підготовки педагогів до застосування особистісно

орієнтованого підходу до навчання на технологічних засадах присвячені роботи І. Зязюна [1], Д. Левітеса [3], В. Петровського [6], В. Серікова [8], М. Чобітка [10] та ін. Психолого-педагогічні аспекти запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічній освіті висвітлюються у працях П. Лузана [4], О. Кошука [2], В. Манька [5] та ін.

Дослідники зазначають, що, керуючись запитами часу, педагоги прагнуть запроваджувати інноваційні педагогічні технології, не замислюючись про їх наукове обґрунтування. Великим попитом користуються готові методичні розробки занять із конкретних навчальних дисциплін і тем. Водночас, лише незначна частина педагогічних працівників ПТНЗ здатні до самостійного обґрунтування та розробки такої технології, котра забезпечувала б необхідний особистісний розвиток учнів.

**Метою статті** є обґрунтування тренінг-курсу з підготовки методистів навчально (науково) – методичних центрів (кабінетів) ПТО України до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій.

**Виклад основного матеріалу.** Під особистісно-розвивальною педагогічною технологією розуміємо послідовність дій педагога та учнів для гарантованого досягнення розвивальних і навчальних цілей, що передбачає застосування сукупності відповідних методів і засобів навчання, реалізацію особистісно орієнтованого змісту навчання на основі врахування індивідуально-психологічних та соціально-психологічних особливостей тих, хто навчається. Особистісно-розвивальні педагогічні технології належать до групи особистісно орієнтованих технологій, що мають такі ознаки: фасилітаційна (підтримувальна) позиція педагога; учень – суб'єкт навчально-пізнавальної діяльності; конструювання цілей щодо розвитку потреб і здібностей учнів засобами навчального предмета; висока частка самостійності учнів; створення «нового» (суб'єктивно нове знання чи особистісне новоутворення – потреби, домагання, здібності, якості); рефлексія; аналіз і врахування особливостей особистості учня. Такі технології спрямовані на розвиток ключових особистісних компетентностей учнів (зокрема, креативності, самостійності, активності, комунікабельності, здатності до спільної діяльності та співробітництва), що відповідають вимогам сучасного ринку праці. До цієї групи належать технології проектного навчання, імітаційно-ігрового навчання, кейс-технологія та ін.

Дані констатувального етапу експерименту за темою науково-дослідної роботи лабораторії технологій професійного навчання Інституту професійно-технічної освіти «Вдосконалення особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічній освіті» свідчать про те, що значна кількість педагогів ПТНЗ (78%) віддають перевагу застосуванню предметно-орієнтованих педагогічних технологій над особистісно-орієнтованими.

Отже, актуальним є створення особистісно-розвивального інноваційного середовища, в якому відбувається взаємодія науковців, методистів, педагогів та учнів ПТНЗ, а результатами стають позитивні

зміни як у навчальному процесі, так і в досвіді суб'єктів взаємодії. Важливою складовою реалізації означеного підходу є тренінгова підготовка методистів навчально (науково) – методичних центрів (кабінетів) ПТО України до запровадження ОРПТ, розробка та проведення ними відповідних майстер-класів для педагогічних працівників ПТНЗ. З цією метою на формувальному етапі експерименту створено й реалізовано тренінг-курс «Запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання у професійно-технічну освіту», призначенням якого є підвищення кваліфікації методистів науково-навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти України.

Підготовку методистів до запровадження ОРПТ у процесі підвищення їхньої кваліфікації можна представити у єдності пізнавальних, практичних (процесуальних) та мотиваційно-особистісних цілей. Пізнавальні цілі пов'язані із засвоєнням основних понять, принципів, підходів; практичні – із формуванням відповідних умінь; мотиваційно-особистісні – зі становленням суб'єктності методистів, формуванням мотивів діяльності. Зазначимо також, що досвід проведення тренінгів для педагогічних працівників свідчить, що цілі навчання на тренінг-курсах можуть змінюватися чи варіювати залежно від індивідуально-психологічних особливостей слухачів, їхніх запитів, соціально-психологічних особливостей навчальних груп, потреб системи ПТО щодо вдосконалення конкретних аспектів навчального процесу тощо. Відповідно, навчальний зміст і навчальні технології підготовки методистів не можуть бути сталими.

На рівні підготовки методистів у ході тренінг-курсів зміст навчального матеріалу відповідає принципам навчання дорослих, зокрема враховується професійний досвід слухачів, що втілюється у варіативності та гнучкості змісту, опрацювання змісту має евристичний характер, навчальна інформація є підґрунтям для створення індивідуальних та групових проектів. При забезпеченні реалізації змістового компоненту застосовуються сучасні інформаційні технології навчання.

Процесуальний аспект підготовки методистів у ході підвищення їхньої



кваліфікації пов'язаний із застосуванням тренінгових навчальних технологій, тому зупинимось на питанні їх ефективності. Тренінг як вид навчання можна розглядати у кількох перспективах. За своєю метою, тренінг – це навчання технологіям дії. За своїм змістом – певна концепція реальності. За формою – інтерактивне навчання, в якому учасники активно діють і взаємодіють один з одним та з тренером [9, с. 11]. На думку О. Сидоренко, будь-який тренінг є психологічним за суттю, хоч би як його називали: бізнес-тренінг, корпоративний тренінг, тренінг продажів, професійний тренінг тощо [9, с. 18-22]. Отже, тренінгове навчання методистів є саме психолого-педагогічною їхньою підготовкою.

Тренінгова форма дає змогу будувати навчальну діяльність слухачів на підставі їхнього власного досвіду, відповідно до потреб аудиторії з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей методистів та соціально-психологічних властивостей тренінгових груп, що є втіленням суб'єктно-продуктивного підходу і відповідає загальним принципам андрагогіки як науки про навчання дорослих.

Тренінговий режим забезпечує інтенсивне засвоєння необхідних умінь у процесі активної творчої діяльності. І головне, на нашу думку, це те, що саме тренінгова підготовка якнайкраще сприяє самореалізації слухачів. За давнім афоризмом, знання – це те, що залишається, коли все забув. Заплановані результати тренінгів, як правило, подають у вигляді конкретних вмінь, тоді як реальні результати можуть бути дещо іншими. У позитивних випадках, це може бути переоцінювання цінностей, прийняття нових ідей, подолання власних стереотипів у викладанні, народження своїх концепцій, досвід творчої взаємодії з іншими, тобто все те, що ми пов'язуємо із саморозвитком і що підштовхує нас до самореалізації.

Нам близький висновок Л. Савенкової, згідно з яким робота в тренінгових групах має здійснюватися за принципами соціально-психологічного навчання [7, с. 156-157], зокрема:

- все, що відбувається в тренінговій групі має проходити на добровільних засадах;
- використання зворотного зв'язку між членами групи (завдяки цьому зв'язку

кожний учасник тренінгу отримує уявлення про те, які емоційні реакції у членів групи викликає його поведінка; як він сприймається оточуючими; у яких випадках його інтерпретація ситуацій міжособистісного спілкування є неадекватною);

- використання допомоги спеціально підготовленого тренера;
- концентрація уваги на тому, що відбувається на конкретному занятті і в даний час;
- конфіденційність того, що відбувається в групі;
- прийняття членами групи кожної людини такою, якою вона є (позитивне ставлення до особистості кожного учасника тренінгової групи у цілому при конфронтації за окремими формами його поведінки, які необхідно змінити).

Слід також враховувати, що навчальні групи слухачів є переважно гетерогенними, тобто неоднорідними за віком, статтю, досвідом викладання, індивідуально-типологічними особливостями, стилями діяльності тощо.

Загальний ефект навчання забезпечується реалізацією певних вимог щодо учасників навчання, якими передбачене володіння певними вміннями, а саме: вміннями активно слухати (не тільки «слухання», а й «бачення» жестів, міміки іншої людини, змін інтонації її голосу); вміннями вловити психологічний підтекст (інтуїтивно відчувати те, чого людина не може, й не хоче сказати); вміннями ставити запитання; вміннями одночасно бути учасником групи навчання і спостерігати за діяльністю групи; вміннями використовувати набуті під час тренінгового навчання інформацію й досвід [7, с. 157].

Підготовка методистів до запровадження також вимагає системи зворотного зв'язку, яка би враховувала роботу слухачів на тренінгових заняттях та виконання ними проєктів навчальних занять для педагогів ПТНЗ. Важливою є організація післятренінгового супроводу, що передбачає консультування, вебінари, обмін досвідом із застосуванням електронних ресурсів.

З урахуванням викладеного розроблено робочу навчальну програму тренінг-курсу «Запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання у професійно-технічну освіту», що визначає загальні нормативні вимоги до змісту і

методики організації процесу навчання з курсу. Предметом тренінг-курсу є інноваційна діяльність методистів із запровадження сучасних особистісно-розвивальних технологій навчання та відповідне проектування навчального процесу. Основу елементів бази знань даного курсу складають категорії та поняття, що розкривають специфіку особистісно-розвивальних технологій навчання, процедуру проектування навчальних занять із застосуванням означених технологій.

Загальна мета тренінг-курсу: оволодіти вміннями, що забезпечують ефективну розробку та використання особистісно-розвивальних технологій навчання на інноваційних засадах.

Зокрема, після проходження тренінг-курсу слухачі мають уміти:

- створювати інноваційне навчальне середовище;
- застосовувати особистісно-розвивальні технології навчання (проектне навчання, колективна розумова діяльність, кейс-технологія, проблемно-розвивальне навчання, імітаційно-ігрове навчання, коуч-технологія, технологія розвитку критичного мислення);
- проектувати навчальні заняття для педагогів ПТНЗ із застосування особистісно-розвивальних технологій;
- навчати педагогів ПТНЗ здійснювати планування, організацію, мотивування, контроль та оцінювання особистісно-розвивального навчання;
- створювати е-портфоліо.

Основною формою навчання обрано тренінгову форму як таку, що найбільшою мірою відповідає особливостям навчання дорослих на основі інноваційно-орієнтованого та суб'єктно-продуктивного підходів.

Тренінг-курс розрахований на 72 години (56 годин аудиторної роботи по 8 год. на день, упродовж 7 днів, та 16 годин самостійної роботи) і включає теми, вивчення яких забезпечує формування готовності слухачів до інноваційної діяльності, зокрема, до застосування особистісно-розвивальних технологій.

Додатково з аудиторною роботою викладачам пропонується випускна робота - розробка е-портфоліо, складовою якого є методичні матеріали щодо застосування особистісно-розвивальних технологій навчання. Для ефективності її реалізації

здійснюється індивідуально-консультативна робота. Захист випускної роботи відбувається дистанційно. За результатами навчання слухачі отримують сертифікати.

Методичне забезпечення тренінг-курсу містить електронний варіант методичних рекомендацій «Застосування особистісно-розвивальних педагогічних технологій у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників», мультимедійні презентації до тренінгових занять, приклади методик проведення деяких тренінгових занять в електронному вигляді, відео- та фотоматеріали з проведених тренінгів.

Розроблений тренінг-курс започатковано у 2014 р. на базі Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. За його результатами у грудні 2014 р. лабораторією технологій професійного навчання Інституту проведено науково-практичний семінар «Навчально-методичне забезпечення запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічну освіту». Виступи методистів навчально (науково) – методичних центрів ПТО України, які були слухачами тренінг-курсу, здійснено на високому рівні. Мотивація до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій виявилася настільки високою, що за короткий проміжок часу кожний слухач підготував та провів у своєму регіоні заняття для педагогічних працівників.

Отримані експериментальні дані за результатами проведення тренінг-курсу «Запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічну освіту» для методистів навчально (науково) – методичних центрів (кабінетів) ПТО України свідчать про позитивну динаміку щодо розвитку в методистів готовності до застосування особистісно-розвивальних педагогічних технологій (табл. 1).

З метою зіставлення різних кількісних показників, застосовано їх стандартизацію, тобто переведення різномірних кількісних показників до одного виду і заміну індивідуальних значень показників стандартизованими, для збереження існуючих між показниками співвідношень. Зокрема, застосовано 10-бальну шкалу стенов, запропоновану Р. Кеттелом, яка має градації від 1 до 10, середнє значення 5,5 та стандартне

Ганна Романова. Запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій відхилення 2. Стандартизована шкала 4,00 – 6,99 – середній, 7– 8,99 – достатній, переводилася у рівні: 1,00 –3,99 – низький, 9,00 – 10,00 – високий.

Таблиця 1

**Самооцінка слухачами сформованості компонентів готовності до застосування особистісно-розвивальних педагогічних технологій**

Компоненти готовності	Показники самооцінки у 10-бальній шкалі, <i>середні бали</i>		Різниця	Значущість зв'язку, <i>p</i>
	До експ.	Псля експ.		
Мотиваційний	7,79	9,93	2,14	0,025
Особистісний	7,43	9,29	1,86	0,019
Змістовий	7,36	9,57	2,21	0,034
Процесуальний	6,86	9,07	2,21	0,034

Позитивними є й результати оцінювання слухачами результативності тренінг-курсу (рис. 1).

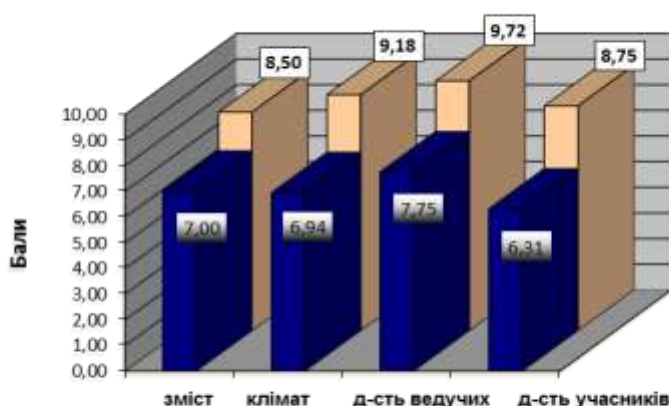


Рис. 1. Оцінка слухачами результативності тренінг-курсу

Усі показники (зміст навчання, психологічний клімат, діяльність тренерів, діяльність учасників) наприкінці навчання відповідають високому рівню, тоді як на першому етапі навчання оцінки психологічного клімату і діяльності учасників були середнього рівня, а оцінки змісту навчання і діяльності ведучих – достатнього.

**Висновки.** Створення особистісно-розвивального інноваційного середовища передбачає організацію взаємодії науковців, методистів, педагогів та учнів ПТНЗ, що забезпечує позитивні зміни як у навчальному процесі, так і в досвіді суб'єктів взаємодії. Важливою складовою

реалізації означеного підходу є тренінгова підготовка методистів навчально (науково) – методичних центрів (кабінетів) ПТО України до запровадження ОРПТ, розробка та проведення ними відповідних майстер-класів для педагогічних працівників ПТНЗ.

Підготовку методистів до запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у процесі підвищення їхньої кваліфікації представлено в єдності пізнавальних, практичних (процесуальних) та мотиваційно-особистісних цілей. Доведено, що тренінгова форма дає змогу будувати навчальну діяльність слухачів на підставі їхнього власного досвіду, відповідно до

потреб аудиторії з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей методистів та соціально-психологічних властивостей тренінгових груп, що є втіленням суб'єктно-продуктивного підходу і відповідає загальним принципам андрагогіки як науки про навчання дорослих. Охарактеризовано робочу навчальну програму тренінг-курсу «Запровадження особистісно-розвивальних технологій навчання у професійно-технічну освіту», що визначає загальні нормативні вимоги до змісту і методики організації процесу навчання з курсу. Предметом тренінг-курсу визначено інноваційну діяльність методистів із запровадження сучасних особистісно-розвивальних технологій навчання та відповідне

проекування навчального процесу.

Отримані експериментальні дані за результатами проведення тренінг-курсу «Запровадження особистісно-розвивальних педагогічних технологій у професійно-технічну освіту» для методистів навчально (науково) – методичних центрів (кабінетів) ПТО України свідчать про позитивну динаміку щодо розвитку у методистів готовності до застосування особистісно-розвивальних педагогічних технологій.

У подальших дослідженнях планується вивчення форм та методів дистанційного навчання педагогічних працівників системи ПТО застосуванню особистісно-розвивальних педагогічних технологій.

### Література

1. Зязюн І. А. Дидактичне проектування технологій і методів учіння у вимірах педагогічної дії / І. А. Зязюн // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід. – 2010. – № 23. – Режим доступу до журналу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Sitimn/2010\\_23/index.htm](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Sitimn/2010_23/index.htm).
2. Кошук О. Б. Формування професійних здібностей майбутніх кваліфікованих робітників сільського господарства засобами педагогічної гри / О. Б. Кошук // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 6 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Вид-во ПТО НАПН України, 2013. – С. 34–38.
3. Левитес Д. Г. Автодидактика. Теория и практика конструирования собственных технологий обучения / Д. Г. Левитес. – М.: Издательство московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО „МОДЭК”, 2003. – 320 с.
4. Лузан П. Г. Суть та дефініція поняття «Педагогічна технологія» / П. Г. Лузан // Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка: зб. наук. праць: Вип. 6 / Інст-т проф.-тех. освіти НАПН України; [Ред. кол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К.: Вид-во ПТО НАПН України, 2013. – С. 12–19.
5. Манько В. М. Інноваційні технології навчання професійного спілкування студентів / В. М. Манько, Л. В. Вікторова // Вища освіта України: теоретичний та науково-методичний часопис. - №3 (50). – 2013. - Додаток 1. – Тем. випуск «Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології». – Т. 2. – С. 165-169.
6. Петровский В. А. Личность в психологии: парадигма субъективности / В. А. Петровский. – Ростов – на Дону: Изд-во „Феникс”, 1996. – 512 с.
7. Савенкова Л. О. Тренінг як засіб формування психолого-педагогічної компетентності викладачів / Л. О. Савенкова, Г. М. Романова // Тренінгові технології як засіб формування знанневих та практичних компетенцій: досвід факультетів і кафедр: зб. матеріалів наук.-метод. конф. 3-4 лютого 2009 р., у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2009. – С. 154 – 163.
8. Сериков В. В. Личностный подход в обучении: от концепции к технологии / В. В. Сериков // Проблемы обновления содержания общего образования. – Ростов-на-Дону, 1992. – 153 с.
9. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е. В. Сидоренко. – СПб.: «Речь»; ООО «Сидоренко и Ко», 2007. – 336 с.
10. Чобітько М. Г. Теоретико-методологічні засади особистісно орієнтованої професійної підготовки майбутніх учителів: автореф. дис. на здобуття наук.

**Реферат**

**Внедрение личностно-развивающих педагогических технологий**

**Анна Романова,**

*доктор педагогических наук, профессор, заведующий лабораторией технологий профессионального обучения Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

личностно-развивающая педагогическая технология, тренинг, методист, обучение

В статье обоснована актуальность создания личностно-развивающей инновационной среды в профессионально-техническом образовании, приведены определения понятия «личностно-развивающая педагогическая технология», охарактеризованы тренинг-курс для методистов учебно (научно) - методических центров (кабинетов) Украины «Внедрение личностно-развивающих педагогических технологий в профессионально-техническое образование». Создание личностно-развивающей инновационной среды предусматривает организацию взаимодействия ученых, методистов, педагогов и учащихся ПТУ, что обеспечивает положительные изменения как в учебном процессе, так и в опыте субъектов взаимодействия. Важной составляющей реализации указанного подхода является тренинговая подготовка методистов учебно (научно) - методических центров (кабинетов) ПТО Украины к внедрению личностно-развивающих педагогических технологий, разработка и проведение ими соответствующих мастер-классов для педагогов ПТУ. Подготовку методистов к внедрению личностно-развивающих педагогических технологий в процессе повышения их квалификации представлено в единстве познавательных, практических (процессуальных) и мотивационно-личностных целей. Доказано, что тренинговая форма позволяет строить учебную деятельность слушателей на основании их собственного опыта в соответствии с потребностями аудитории с учетом индивидуально-психологических особенностей методистов и социально-психологических свойств тренинговых групп, является воплощением субъектно-продуктивного подхода и соответствует общим принципам андрагогики как науки об обучении взрослых. Охарактеризована рабочая учебная программа тренинг-курса «Внедрение личностно-развивающих технологий обучения в профессионально-техническое образование», который определяет общие нормативные требования к содержанию и методике организации процесса обучения по курсу. Предметом тренинг-курса является инновационная деятельность методистов по внедрению современных личностно-развивающих технологий обучения и соответствующее проектирование учебного процесса. Основу элементов базы знаний данного курса составляют категории и понятия, раскрывающие специфику личностно-развивающих технологий обучения, процедуру проектирования учебных занятий с применением указанных технологий. Полученные экспериментальные данные по результатам проведения тренинг-курса «Внедрение личностно-развивающих педагогических технологий в профессионально-техническое образование» для методистов учебно (научно) - методических центров (кабинетов) ПТО Украины свидетельствуют о положительной динамике по развитию у методистов готовности к применению личностно-развивающих педагогических технологий.

**Abstract**

**Implementation of personal-developing pedagogical technologies**

**Hanna Romanova,**

*D.Sc. in Pedagogy, Professor,  
Head of the Laboratory for vocational training technologies  
Institute of vocational education and training of the National Academy of  
Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:**

personality development educational technology, training, educational methods specialist

In the article the urgency of creating a person-developing innovative environment in vocational education is grounded, the definition of "person-developing educational technology" is given, a training course for teaching methods specialists of training (scientific) resource centers (offices) of Ukraine, which is called "Implementation of student-developing pedagogical technology in vocational education", is characterized. Creating a person-to-developing innovative environment provides for the organization of interaction of scientists, trainers, teachers and vocational school students, guaranteeing positive changes in the educational process, and in the experience of the interaction subjects. An important component of the implementation of this approach is the preparation of the teaching methods specialists of vocational training (scientific) - resource centers (offices) of Ukraine to introducing student-developing educational technologies, developing and implementation of their respective workshops for teachers of vocational schools. Training of teaching methods specialists for implementation of student-developing pedagogical technologies in process of their professional development is represented in the unity of cognitive, practical (procedural) and motivational and personal goals. It is proved that the training form gives the opportunity to build learning activities of students based on their own experience in accordance with the needs of the audience, taking into account individual psychological characteristics of teaching methods specialists and socio-psychological characteristics of training groups. It is an embodiment of the subject-productive approach and it meets the general principles of andragogy as a science of Adult Education. The operating curriculum of the training course "Introduction of personality-developing technologies of

training in vocational and technical education", which defines the general regulatory requirements for the content and methods of the organization of the learning process for the course, is characterized. The subject of the training course is innovative activity of teaching methods specialists in introduction of modern student-learning technologies, and developing appropriate design of the learning process. The basis of the elements of the knowledge base in this course consists of categories and concepts that reveal the specifics of developing student-learning technologies, process design of lessons using these technologies. The experimental data on the results of conduction of the training-course "Implementation of personality-developing pedagogical technologies in vocational education" for teaching methods specialists of the vocational training (scientific) resource centers of Ukraine demonstrate positive dynamics in development of teaching methods specialists' readiness to using personal-developing technologies.

---

### References

1. Ziazyun I. A. (2010) Dydaktychne proektuvannya tekhnolohii i metodiv uchinnia u vymirakh pedahohichnoi dii [Didactic design of learning technologies and methods in terms of educational action]. Suchasni informatsiini tekhnolohii ta innovatsiini metodyky navchannia v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiia, teoriia, dosvid [Modern information technologies and innovative teaching methods in specialists training: methodology, theory, and experience] (electronic source), Issue 23. Available at: [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Sitimn/2010\\_23/index.htm](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Sitimn/2010_23/index.htm).
2. Koshuk O. B. (2013) Formuvannia profesiinykh zdibnostei maibutnikh kvalifikovanykh robitnykiv silskoho hospodarstva zasobamy pedahohichnoi hry [Formation of professional abilities of future agricultural skilled workers by means of educational games]. Naukovyi visnyk Instytutu profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy [Scientific Bulletin of the Institute of Vocational Education], vol. 6, pp. 34-38. (in Ukrainian).
3. Levytes D. G. (2003) Teoriya i praktika konstruirovaniya sobstvennykh tekhnology obucheniya [Self-directed learning. Theory and practice of learning technologies construction]. Moscow: Izdatelstvo moskovskogo psikhologo-sotsialnogo instituta, Voronezh: Izdatelstvo NPO „MODEK”. (in Russian).
4. Luzan P. G. (2013) Sut ta definitsiia poniattia «Pedahohichna tekhnolohiia» [The essence and definition of the concept "Educational technology"]. Naukovyi visnyk Instytutu profesiino-tekhnichnoi osvity NAPN Ukrainy [Scientific Bulletin of the Institute of Vocational Education], vol. 6, pp. 12-19.
5. Manko V. M. (2013) Innovatsiini tekhnolohii navchannia profesiinoho spilkuvannia studentiv [Innovative technologies of teaching professional communication to students]. Vyscha osvita Ukrainy: teoretychnyi ta naukovo-metodychnyi chasopys [Higher education in Ukraine: theoretical and scientific-methodology journal], Issue 3 (50), appendix 1, vol. 2, pp. 165-169.
6. Petrovsky V. A. (1996) Lichnost v psikhologii: paradigma subyektivnosti [Personality in psychology: subjectivity paradigm]. Rostov on Don: Izd-vo „Feniks”. (in Russian).
7. Savenkova L. O. (2009) Treninh yak zasib formuvannia psykholoho-pedahohichnoi kompetentnosti vykladachiv [Training as a form of psychological and pedagogical competence of teachers]. Treninhovi tekhnolohii yak zasib formuvannia znannievkykh ta praktychnykh kompetentsii: dosvid fakultetiv i kafedr: zb. materialiv nauk.-metod. konf. 3-4 liutoho 2009 r., u 2 t. [Training technologies as a source of formation of knowledge and practical skills competences: experience of faculties and departments: coll. research papers of scientific-method. conf., 3-4 Feb. 2009, in 2 vol.], vol. 1, pp. 154-163.
8. Serikov V. V. (1992) Lichnostny podkhod v obuchenii: ot kontseptsii k tekhnologii [Personal approach to learning: from concept to technology]. Problemy obnovleniya sodержaniya obshchego obrazovaniya [Problems of general education's content renewal]. Rostov-on-Don. (in Russian).
9. Sidorenko E. V. (2007) Tekhnologii sozdaniya treninga. Ot zamysla k rezultatu [Technologies of trainings design. From a plan to a result]. St Petersburg: «Rech»; OOO «Sidorenko i Ko». (in Russian).
10. Chobitko M. G. (2007) Teoretyko-metodolohichni zasady osobystisno oriientovanoi profesiinoy pidhotovky maibutnikh uchyteliv: avtoref. dys. [Theoretical and methodological foundations of personality oriented professional training of teachers] (synopsis of PhD Thesis), Kyiv.

## РОЗДІЛ V

### ЗАРУБІЖНІ ТА ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ І НАВЧАННЯ

УДК 377.3-053.8 (410)

#### ORGANIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION FOR ADULTS AS CURRENT TENDENCY OF SKILLED WORKERS TRAINING IN EU COUNTRIES (by example of Great Britain)

**Andriy Vornachev,**

*PhD in Philology, Senior research fellow of the Laboratory for foreign vocational education and training systems  
Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

**KEY WORDS:**

vocational training for adults, lifelong learning, initiatives and programs, training pilots, skilled workers, financing

In the article the author by example of Great Britain investigates organization of vocational education for adults in the scales of an initiative of lifelong learning being one of the current tendencies as to skilled workers training in EU countries. The main priorities set by the UK Government for the initiative are considered. These are as follows: developing skills and knowledge for a productive workforce through fostering creativity, innovative thinking and enterprise; increasing and widening participation in learning including basic skills; raising standards in teaching and learning. It is defined that adult education can be undertaken in a community, through voluntary organizations, in companies and businesses, further education colleges and higher education institutions. Most community and leisure learning provision, while it may be part-funded by a body such as the local authority, carries a financial cost to the individual. Government's general strategy relying on encouraging adults to take up vocational training opportunities, with a strong focus on the learner's needs rather than on the institutional interest of the providers is analyzed. The strategy includes the following programs: Employer Training Pilots encouraging employers to train low-skilled employees; Individual learning accounts intending to widen participation in learning and encourage individuals to take responsibility for their own learning; Business/company learning accounts to stimulate learning in small businesses by providing them with the knowledge of how to link training needs with business growth; Online information services; Adult literacy and numeracy in Scotland; Training of disabled etc.

At the end the author concludes that every year vocational education for adults receives greater attention from the UK Government; this results in encouraging employers to train low-skilled workers, opening vocational training centres, establishing a range of programs to involve adults in vocational training, and financial support for those willing to acquire qualification.

**Introduction.** One of the urgent problems of modern society development is employment of adults, and this, in turn, depends on improvement of training or retraining of skilled workers among this type of population for different sectors of economy. But nowadays a lot of adults are not able to find a decent job, among other things, due to the lack of necessary skills. To eliminate this gap in the EU countries, specifically in the UK, lifelong learning has been launched, which provides vocational training for citizens of all ages throughout their life.

**Analysis of researches and publications on the issue.** The issue under study has been investigated mainly by foreign researches, specifically: N. Cuddy, T. Leney, S. Allais, A. Boudier, M. Coles, T. Oates, P. Ensor, G. Granville and others.

**The subject** of the article is to study by example of Great Britain organization of vocational education for adults in EU countries.

**Statement of the material.** Usually lifelong learning in England, Wales and Northern Ireland relates to the study that takes place after a young man finishes formal education. In Scotland, lifelong learning has a broader meaning, namely "from the cradle to the end of life." Conventional vocational training in the UK is aimed at students who are over 19. It involves full-time and distance learning, on-the-job training, and adult training courses (including unemployed ones) developed according to social needs.

In the UK each individual who has finished school decides himself questions as to a further education, except cases when the work requires some initial skills (individual approach). Although the government realizes the growing importance concerning improvement of skills and values of workforce, the sphere of training is abandoned at the discretion of employers (voluntary approach). Great Britain shows relatively high

performance in terms of short-term vocational training courses for adults, but the overall level of qualifications here is lower than in some EU countries.

Recently vocational education has been increasingly attracting the attention of government officials. The governments of England, Wales, Scotland and Northern Ireland have established priorities as regards lifelong learning and particularly adult training. As already noted, in Scotland lifelong learning strategy focuses on the idea of learning "from the cradle to the end of life" and access to education for all citizens [1]. In Wales the Government considering lifelong learning specificates expanding access to different types of adult training [2, p 12].

The UK government has set the following priorities for lifelong learning:

- development of skills and knowledge to increase labor productivity by means of encouraging creativity, innovative thinking and relevant initiatives;
- increasing and expanding participation of adults in education, including mastery of basic skills;
- raising the standards of teaching and learning.

The UK government believes that although voluntary approach to vocational training provided by employers has increased their participation in training at work, this is not enough, taking into account the problems: Britain needs basic skills that are essential for sustainable development, yet distribution of skills and values among the adult population is uneven. Since the time when in 2000 a resolution on training and professional skills was adopted, the government has outlined its plans in two official reports (White Books). In the latest one, published in March 2005 [3, p. 25], which establishes a series of actions as to improving professional skills, special attention is aimed at:

- priorities of employers' needs, ensuring their easy access to high quality personnel training;
- helping employers to use professional skills of workers to achieve greater success in business over the long term;
- motivation and support for students;
- allowing colleges and educational organizations to be more attentive to the needs of employers and learners;
- creating a national professional alliance based on partnership between the

government, labor unions and employers.

Supporting these reforms will help create Framework for Achievement, which is being developed to provide a simple qualification structure for individuals and employers.

Also, in its official report, the government has acknowledged shortcomings of the previous development of leadership and managerial skills of workers of small and medium enterprises, especially at the mediate management level and offered "The national employer training program" which will promote Employer training pilots concerning development of skills and values and will include support for the development of leadership and managerial skills of workers of small and medium enterprises with particular emphasis on training under the supervision of an instructor and on-the-job training [3, p 34].

In an official report entitled as "Skills and values of the 21st century" dated 2003 the government has already presented a project of free training for anyone who has no basic skills in order to be hired. This would help the unemployed to get the second qualification level. After several debates this project began operating in 2006. In addition, the government provides great support (as regards funding and availability) to obtain professional skills of a higher level, namely level 3 qualification in the field of engineering and compatible highly qualified professions [4, p.14].

The distinction of British education lies in its flexibility, promoting people who have not received formal training or qualifications still have them later. However, there are many obstacles for training disabled people.

Along with basic principles of the reform as regards training youths from the age 14 to 19 and the professional skills strategy, in 2005 Disability Discrimination Act was revised and expanded. This act prohibited disabled people discrimination concerning employment and vocational training [5, p.22].

Traditionally, vocational training involving employers in the UK is voluntary and is not regulated by the state, or is discussed with social partners (trade unions). Thus, there is no legal obligation that would force employers to train their staff, unless required by regulatory rules for licensing organizations or individuals.

The Government, the Confederation of British Industry, and trade unions constantly encourage employers' initiatives as to adult



training at a workplace. To increase the overall level of training at a workplace and to involve as many trade unions as possible, the law currently allows branches to choose for their trade unions individual representatives responsible for training. With help of Trades Union Congress the Government has allocated resources for establishment of a training fund to encourage unions to expand their activities in terms of training provision, such as eliminating the gaps in the basic skills of their members. In Scotland financing of the Scottish Union Learning Fund by the executive body is part of a strategy to address the issues on workers' professional skills development.

Vocational schools of public and private sectors offer a range of vocational training courses for people with a focus on their needs. Education and training for adults are carried out by several institutions, including institutions of higher and further education; training providers, namely, vocational schools, companies or individual employers; adult education centers under the supervision of local authorities engaged in training issues, and Workers' Educational Association. In addition, training via the Internet has been widely adopted.

Adults can be trained with help of unions, voluntary organizations, companies and firms, colleges of further education and higher education institutions. If adults are trained through the mediation of communities, this training is funded by local authorities.

In the UK there is a big difference in training which is offered by a variety of employers, even if they belong to the same industry or sector. The type and quality of training also differ. Only 40% of training financed by employers results in obtaining qualifications or partial qualifications. Yet a significant percentage of training is associated with introduction to the specific character of a profession or safety rather than getting common skills. The most common form is an in-company training followed by obtaining further education at colleges. Much of the on-the-job training is conducted by immediate chiefs, supervisors or experienced colleagues.

The general UK government's strategy is designed to encourage individuals to have the opportunity to learn. Special attention here is paid to the needs of the audience more than the needs of institutions or agencies that provide training services [6, p.31]. At the list below there are programs and initiatives that exist in

the UK to provide vocational training for adults:

1) Employer Training Pilots.

These pilots encourage employers to train workers who have insufficient skills and values. They were launched in 2002 in order to reimburse the employers' money that they pay to their workers who attend training courses outside regular hours to improve their skills. By 2005 this pilot had helped to receive training to almost 18 000 managers and 80 000 workers with insufficient skills and values or professional qualifications;

2) Individual Learning Accounts in Wales and Scotland.

This initiative aims to expand the audience of people enrolled in training, and encourage individuals to take up training. This scheme of scholarships for teachers who have three or fourth year work experience is valid from 2000. These teachers independently decide how to spend the money on their professional development;

3) Business Learning Accounts.

Scotland's executive authority has started this project to stimulate individuals to learn in small business, providing them with knowledge about relations of their training needs with the overall growth of the business. The project financially supports proper investment of companies in training. In Wales the project started in 2002 to reimburse companies' costs allocated to train their workers;

4) The Internet guidance

Since 2000 a special information Internet guidance service that provides easy access of potential students to information and advice on different types of training has been operating;

5) Developing adults' mathematical and writing skills in Scotland.

In Scotland, there is a research organization called «Learning Connexions» (assistance in training), which popularizes the idea of strengthening the nation through education. In 2004 it launched a national campaign «Big plus» to raise awareness among citizens as for supporting adults' participation in obtaining reading, writing and mathematical skills.

Typically, in Great Britain there are special Learning and Skills Councils (LSCs) that are responsible for the programs funded by the government and related to vocational education and training at the national level.

These councils advertise training involving mass media, electronic media advertising and branded products to attract more attention of potential students and employers;

6) Training of adults with disabilities.

Learning and Skills Councils are engaged in a program relating to local training for unemployed adults with disabilities to provide them with employment or self-employment. Such students receive financial support from the Department of Education and Vocational Training (DfES). Course duration depends on individual needs (maximum 52 weeks). In total, there are about 50 suchlike vocational training courses. Many of them result in receiving National Vocational Qualifications.

7) Spare time training.

There is no requirement in law for employers to give employees outside hours for their professional development leaving this decision on employers' own mind.

Unlike other countries the UK's labor market is not highly regulated, hence giving people the opportunity to more flexible choice of profession.

Learning and Skills Councils rank first in providing vocational training at national, regional, and local levels. Regional Development Agencies also play an important role in coordinating, updating, and economic development in regions. They intend to increase competitiveness of regions, helping businesses create work places and local workers have a better stable employment, especially among the low-income population. England has 9 suchlike agencies. In Scotland, Wales and Northern Ireland regional development is handled by

different government agencies. Regional Development Agencies are funded by six government departments (including the Department of Education and Vocational Training and the Department of Trade and Industry).

Since April 2001 in England under the supervision of the Department for Work and Pensions, work center "Plus" that provides vocational training for adults who are unemployed over a long time has been operating. In Scotland, an organization "Training for work" deals with such issues. Responsibilities concerning government funding of education in Wales and Scotland are shared between Assembly for Wales and the Scottish Parliament respectively.

Centers of Vocational Excellence, which began operating in 2000, focus on the needs of craft and technical skills of workers. The centers' departments are located mainly in colleges of further education. These centers are gradually expanding. Their network deals with key economic sectors (agriculture, engineering, health care, social services, etc.). This network operates in Wales as well.

**Conclusions.** So, by example of the UK we see that in this country one of the trends of skilled workers training is to organize vocational training for adults in which public authorities are directly involved, thus helping the population to be employed. The role of employers is also an important factor in this process because labor market dictates demand for skilled labor. It does not matter what age a person who seeks to gain a profession has – a number of programs and special training centers that exist in the UK will always help to do this.

### References:

1. Cuddy N., Leney T. (2005) Vocational education and training in the United Kingdom: short description, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
2. Disability Discrimination Act (2005), (electronic source). Available at: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2005/13/contents>.
3. Learning through life: life through learning. The lifelong learning strategy for Scotland (2003), (electronic source). Available at: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/47032/0028819.pdf>.
4. The learning country: a paving document: a comprehensive education and lifelong learning programme to 2010 in Wales, (electronic source). Available at: <http://dera.ioe.ac.uk/5147/>.
5. 21st century skills: realising our potential individuals, employers, nation. (electronic source). Available at: <http://www.official-documents.gov.uk/document/cm58/5810/5810.asp>.
6. White paper: skills: getting on in business, getting on at work (2005), (electronic source). Available at: <https://www.education.gov.uk/publications/standard/publicationDetail/Page1/CM%206483>.

**Реферат**

**Організація професійного навчання дорослого населення як сучасна тенденція підготовки кваліфікованих робітників у країнах ЄС (на прикладі Великобританії)**

**Андрій Ворначев,**

*кандидат філологічних наук, старший науковий співробітник лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
професійне навчання для дорослих, навчання упродовж життя, ініціативи і програми, експериментальні проекти, кваліфіковані робітники, фінансування

У статті автор на прикладі Великобританії досліджує організацію професійного навчання дорослого населення у рамках ініціативи навчання упродовж життя, що є однією із сучасних тенденцій підготовки кваліфікованих робітників у країнах ЄС. Розглянуто основні пріоритети, які уряд Великобританії встановив для цієї ініціативи, а саме: розвиток умінь та знань для збільшення продуктивності робочої сили за допомогою заохочення до креативності, інноваційного мислення й слухної ініціативи; збільшення та розширення участі дорослих у навчанні, включаючи оволодіння основними навиками; підвищення стандартів викладання й підготовки. Встановлено, що дорослі можуть отримати освіту за допомогою спілок, волонтерських організацій, у компаніях і на фірмах, в коледжах подальшої освіти й закладах вищої освіти. Якщо дорослі навчаються за посередництвом громад, то їхнє навчання фінансується місцевою владою. Проаналізовано загальну стратегію уряду Великобританії щодо заохочення дорослого населення до професійного навчання у вигляді низки програм, як-от: Експериментальні навчальні проекти для роботодавців, що мотивують їх навчати робітників, які мають недостатні вміння і навички; Індивідуальні грошові виплати для навчання, що мають за мету розширити аудиторію тих, хто навчається, й заохотити окремих осіб взяти відповідальність за своє навчання; Грошові виплати для навчання малого бізнесу, щоб стимулювати навчання осіб у малому бізнесі, забезпечуючи їх знаннями щодо зв'язку їхніх потреб у навчанні із загальним ростом бізнесу; Інтернет-послуги; Розвиток навичок у дорослих відносно письма й математики у Шотландії; Навчання дорослих із обмеженими фізичними можливостями тощо. Наприкінці статті автор робить висновок про те, що з кожним роком професійна освіта для дорослого населення дедалі більше користується увагою в уряді Великобританії, що виражається у всебічній підтримці роботодавців щодо підготовки кваліфікованих кадрів, відкритті центрів професійного навчання, заснуванні низки програм для залучення дорослих до професійного навчання, а також у фінансовій підтримці тих, хто бажає здобути чи поліпшити кваліфікацію.

---

**Література**

1. Cuddy N., Loney T. Vocational education and training in the United Kingdom: short description. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005. – 80 p.
2. Disability Discrimination Act [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2005/13/contents>.
3. Learning through life: life through learning. The lifelong learning strategy for Scotland. February 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/47032/0028819.pdf>.
4. The learning country: a paving document: a comprehensive education and lifelong learning programme to 2010 in Wales [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dera.ioe.ac.uk/5147/>.
5. 21st century skills: realising our potential individuals, employers, nation [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.official-documents.gov.uk/document/cm58/5810/5810.asp>.
6. White paper: skills: getting on in business, getting on at work. March 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.education.gov.uk/publications/standard/publicationDetail/Page1/CM%206483>.

**Реферат**

**Организация профессионального обучения взрослого населения как современная тенденция подготовки квалифицированных работников в странах ЕС (на примере Великобритании)**

**Андрей Ворначёв,**

*кандидат филологических наук, старший*

*научный сотрудник лаборатории  
зарубежных систем профессионального образования и обучения  
Института профессионально-технического образования НАПН Украины*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

профессиональное обучение для взрослых, обучение в течение жизни, инициативы и программы, экспериментальные проекты, квалифицированные рабочие, финансирование

В статье автор на примере Великобритании исследует организацию профессионального обучения взрослого населения в рамках инициативы обучения в течение жизни, что является одной из современных тенденций подготовки квалифицированных рабочих в странах ЕС. Рассмотрены основные приоритеты, которые правительство Великобритании установило для этой инициативы, а именно: развитие умений и знаний для увеличения производительности рабочей силы с помощью креативности, инновационного мышления и дельной инициативы; увеличение и расширение участия взрослых в обучении, включая овладение основными навыками; повышение стандартов преподавания и подготовки. Установлено, что взрослые могут получить образование с помощью сообществ, волонтерских организаций, в компаниях и на фирмах, в колледжах дальнейшего образования и заведениях высшего образования. Если взрослые учатся при посредничестве общин, то их обучение финансируется местной властью. Проанализирована общая стратегия правительства Великобритании относительно заинтересованности взрослого населения в профессиональном обучении в виде ряда программ, а именно: Экспериментальные учебные проекты для работодателей, которые мотивируют их обучать рабочих с недостаточными умениями и навыками; Индивидуальные денежные выплаты для обучения, цель которых расширить обучающуюся аудиторию и поощрить отдельных лиц взять ответственность за свое обучение; Денежные выплаты для обучения малого бизнеса, чтобы стимулировать обучение лиц в малом бизнесе, обеспечивая их знанием относительно связи их потребности в обучении с общим ростом бизнеса; Интернет-услуги; Развитие навыков взрослых касательно письма и математики в Шотландии; Обучение взрослых с ограниченными физическими возможностями и т.п.

В конце статьи автор делает вывод о том, что с каждым годом профессиональное образование для взрослого населения все более привлекает внимание правительства Великобритании, что выражается во всесторонней поддержке работодателей относительно подготовки квалифицированных кадров, открытии центров профессионального обучения, учреждения ряда программ для вовлечения взрослых в профессиональное обучение, а также в финансовой поддержке тех, кто желает получить или повысить квалификацию.

## ЗАХИЩЕНА ДИСЕРТАЦІЯ

**Пятничук Тетяна Володимирівна**

### **Формування професійної компетентності майбутніх опоряджувальників будівельних у професійно-технічних навчальних закладах.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Інститут професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2015.

У дисертаційній роботі досліджено процес формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників у сучасній педагогічній теорії та практиці. Розкрито суть, уточнено зміст поняття «професійна компетентність опоряджувальників будівельних» та виявлено особливості їхньої професійної підготовки у професійно-технічних навчальних закладах.

Визначено зміст і компоненти, конкретизовано критерії, показники та рівні сформованості професійної компетентності. Теоретично обґрунтовано педагогічні умови і модель формування професійної компетентності майбутніх опоряджувальників будівельних. Розроблено авторську особистісно орієнтовану технологію професійного навчання майбутніх опоряджувальників будівельних та через її апробацію експериментально перевірено результативність педагогічних умов формування їхньої професійної компетентності. Підготовлено відповідні методичні рекомендації.

УДК 377: 656.61: 001.895

## PROFESSIONAL TRAINING OF SEAFARES FOR WORKING ON THE SHIPS OF NEW GENERATION: GOALS AND OBJECTIVES

**Leonid Herhanov,**  
*Ph.D., Associate Professor,*  
*Deputy Head of Training Centre*  
*"Ukrainian Danube Shipping Company"*

**KEY WORDS:**

professional training on workplaces, employees of maritime profile, professional competence, Ship Company, marine labor market, training center

---

Speed-increasing changes in the Sea and River Transport Industry in connection with the adoption of Manila amendments to the International Convention on Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers 1978 and changes in the design of modern vehicles, their automation, using the latest technologies, techniques and materials have led to the need to upgrade vocational training of seafarers on the workplace. The transition from the traditional system of training of seafarers on workplaces to the preparation using pedagogical innovation through the introduction in the educational process modern educational technologies, flexible learning technologies, training complexes, equipped with modern information and communication technologies made it possible to provide training sailors to date and provide competitiveness in the maritime labor market. During the research revealed specific features of sailors training for the current generation of ships. Prepared by modern educational technology worker of maritime profile must: have a wider range of professional awareness and reduced mobility in the composition of crews; be familiar with the modern technology of the safety of the ship that is implemented in its management of automated processes; have required complex knowledge of special training under the STCW Convention and Code; possess professional knowledge of a foreign language to work in multinational crews; be prepared for the changes that make the IMO to sailors on the safe operation at sea. Special attention in the training of maritime workers are given to their preparedness in cases of emergency and dangerous situations through using modern training equipment and improvement of system of certification and control of professional competence of seafarers at all stages of vocational training of seafarers.

---

**Introduction.** The article deals with the establishment of modern paradigm of vocational training of employees of Maritime profile for the current generation on ships, the formation of professional competence, professionalism, mobility and seamless implementation of international and national requirements for the safety of navigation. It is proved that in the pedagogical process of training of seafarers on workplaces and evaluation of their professional competence to work on modern technological ships' equipments should be taken into account the requirements of the international STCW Convention and Code, which clearly define the skills level of minimum standards of competence to ensure reliable performance works in the hazardous and emergency situations. Some measures to support the learning process by modern means of training equipment, program material to replicate the operational capabilities of the ship equipment at physical realism and its ability to provide a variety of conditions, which may include emergency, hazardous or emergency situations in the operation of vehicles and related training program. Given special attention to improving the training of teaching staff and examiners, formation of teaching experience, which depends on the quality of training and ability to perform seamen duties on board-level

requirements for their professional competence. On the basis of summarizing the experience of training skilled employees of Maritime profile in education on workplaces, found that to work in conditions of increased competition in the market of maritime labor offered the most important ability that should have sailors on ships of the modern generation. Attention is paid to the implementation of the pedagogical process of preparing skilled employees of maritime profile of new technologies of modern pedagogy preserving the positive aspects of traditional schools to prepare sailors for the formation of their responsibility for quality of work and the awareness where safety is at sea in the first place depends on their professional competence, professionalism and flawless execution of all requirements provided in the International Convention and STCW Code.

**The relevance of the problem.** National Doctrine of Education Development in the XXI century defined the main goal of professional educational activities of educational institutions such as formation a person of high culture, a skilled worker capable of creative work, professional development, mobility in the development and implementation of new processes and technologies. It creates conditions for professional self-identity and the needs of society and the state for qualified specialists.

Ukraine's future will create professionals who will be able to set and solve problems and successfully engage in professional activities. It depends on their professional and intellectual skills and abilities, creative skills, the ability to fully interact with society, free to realize their life plans and goals, consciously responsible for the results of their actions and perhaps for their consequences.

The world marine and water transport is growing rapidly, and with it the demand for skilled workers and team personnel is growing either. Skilled workers are necessary for bulk carries, containers, tankers and gas carriers, large superliner, etc. According New York Dahefman Rose, there are about 4700 tankers, bulk carries, containers into the world which are equipped with the modern equipment automated systems management and others. Approximately half of these vehicles will replace the old, but the other half will be clean addition to the existing fleet, which would require crews, 20-30 persons for each ship, including 4 navigators.

Particular concern is the stuffing of LNG tanker crews which, ideally, should be kept constant and train their crews on arrival to the ship. Tanker LNG - is not only a risk but also a great responsibility. Energy liquefied gas enclosed in a modern tanker loaded, equal to the energy of the atomic bomb dropped on Hiroshima. In the event of an accident in the port, which will lead to the explosion, the consequences will be catastrophic. Realizing the importance of maritime transport professionally trained staff, the Ukrainian government continually focuses attention on this and has taken steps to ensure the efficiency of the training of maritime workers on the workplaces.

**The purpose of the article:** To consider ways to study the modern paradigm of training workers on workplaces in conditions of fleet replenishment with ships of the modern generation and advanced technology, requiring high professional competence and mobility of seafarers in the labor market.

**Statement of the material.** According to the current "Regulations on training employees on their workplaces" there are such following goals in the face of vocational training system as:

- improving the quality of professional workers of enterprises of different ownership forms and subordination;

- the formation of workers' professionalism, skills and development of modern economic thinking;

- forming the ability to work in new economic conditions and on that basis, high productivity and effective employment [4].

Regulations run that the training of employees is continuous and non stop during their work with a view to broadening and deepening their knowledge and skills in accordance with requirements of production. This approach is consistent with international instruments, including provisions justified in the UNESCO report "Education for the XXI Century" ("Education: Unknown treasure") prepared under the direction of Jacques de Laura [9].

Further, Regulations not only defined the powers of the company to ensure skilled workers of the production process in a market economy, but highlighted the main task of formation of professionally-trained staff in the company, just as:

- development, in accordance with the requirements of production, working curricula of professions and work programs of subjects on basis of model programs;

- selection of teaching staff and improve their professional and educational level;

- creating educational production base for professional training on the workplace;

- introduction in educational process such teaching forms as modular, open and distance ones [4].

Unfortunately, the period since the release of this important document, have not been scientifically substantiated approaches to the organizing and training of skilled maritime employees on their workplaces with the peculiarities of the industry.

The traditional system of seafarers' training in educational institutions of shipping companies focuses on purely professional integral learning where knowledge and skills is the criterion of success of training workers. Young seafarers on the ship are faced with a lot of problems. Except private professional issues (level of competence), they are faced with psychological problems (activities in emergency and extreme conditions) and social (work in mixed crews "under the flag of" foreign companies). There is a need to consider training as a sailor complex psycho-pedagogical process, in contrast to other processes of human

life can not be shown in one, but in different areas. You need to pay attention to formation of professional competence of marine employees, their ability to perform their duties in terms of emergency and extreme situations do just focus on this passage for learning in school to work.

Ship-owners impose certain requirements for training ship crews, the main ones are deep theoretical and practical preparedness to work on modern vessels, communication skills, and ability to rapid "response" during emergencies and extreme actions, the ability to think professionally in emergency situations, organization, discipline and responsibility. Growing demand for skilled seafarers increases the requirements for professional competence, the quality of their professional training.

According this, among the most important professional abilities, which should have skilled seafarers of the current generation are: knowledge and skills in information and communication technologies, culture resolve production problems in extreme and emergency situations; ability which are connected with safety, etc. It is required, besides professionalism, neuro-emotional stability, good coordination, strength, and physical health. All crew members have a very big responsibility during emergencies. It is said that 60-70% of emergencies are caused by man, and 80% are caused by crew's action. Every year about 6000 ships have accidents (20% of the current fleet), 100 - 200 vessels are lost and 1000 of 2000 seamen are died not only on direct expenditures, but because of lack of training in organizing rescue operations [ 5, s.66-68]. Examples of such failures may be big disaster of modern passenger ship «Costa Concordia», which sank in the night January 14, 2012 near the island Gigli with 4200 passengers and crew members on board. This is because, in accordance with the dialectic of maritime worker training profile behind the development of means of navigation and control.

Results of researches of Ukrainian and foreign scientists on issues of vocational training on workplace (S. Y. Batyshev, O. Ya. Batyshev, Z. Vyatrovskyy, S. Cahors, T. Levovytskyy, T. Novatskyy, A. M. Novikov, N. G. Nychkalo, V. O. Radkevych, V. A. Savchenko, I. M. Starikov, S. I. Chistyakov, Shlosekta F. and etc.) confirmed that the introduction of new technologies in production dramatically change

manufacturing processes, and new technologies will lead to expansion activities of workers require their mobility in the manufacturing process.

As noted by I. M. Starikov "feature professional training production is its close connection with the process of material production, which consists of three components: employment, means of labor and objects of labor. With that in vocational training and educational component of employment may come as different components of the educational process "[7, s.50-62].

Meanwhile, highlighting the prospects of further development of vocational training on workplace, S. J. Batyshev in the 80s of 20 century emphasized the fact that "a man who has broad professional and polytechnic training, has a very high level of general culture, showing constant creativity in work, high professional stability. It has a margin of theoretical knowledge to perform work that is not part of its terms of responsibilities and the skills and abilities formed at the level of professional skills." [1, s.82-89,243]. He also originated the idea of developing predictive models of worker qualifications.

Vocational training personnel on workplaces in modern conditions oriented towards bringing the level of skills of workers to the requirements of each job and considered as part of the development and efficient use of personnel. According to V. Radkevich, "worker's functions are broadening: he has to combine the qualities of highly skilled workers and the operator and manager, able to design and provide resources working process, used in the process of information technology to plan and perform work, always focusing on maximum satisfaction of interests of the employer and customer. According to these requirements, the current skilled worker must be prepared to flexibly adapt to dynamic changes in manufacturing processes, quickly master the techniques of modern equipment, etc. [6, s.18-26].

In terms of this, to train a worker who is able to efficiently perform their duties on the ships of the new generation needs a modern paradigm of vocational training of workers marine profile which concentrate a positive side of the old, traditional school of training of seafarers on workplaces and new technologies of modern pedagogical science. Students should clearly understand their responsibility for quality of work, continuously improve their

professional skills in the rapidly changing technical re-equipment of the fleet and be aware that safety at sea, primarily depends on their professional competence, professionalism and flawless execution of all requirements specified in international conventions and national standards.

Our researchers at the stage of the experiment to ensure the crews of seagoing vessels skilled workers marine profile in terms of qualification shows that over 30% of ships have difficulty manning the relevant qualification personnel. However, in practice, the labor market has significant excess raw stock (over 200 thousand.), that is the basis to ascertain the contradictions between labor market needs in the marine industry and training skilled workers marine profile in schools establishments.

This once again confirms the need to bring the professional training of workers on workplaces in compliance with the labor market, global educational trends, and to security, environment, quality of professional activities, institutional changes taking place in the fields of economy, and this should define such objectives of employees' training on workplaces:

- ensure mastery of the working personnel of the ship fundamental theoretical knowledge and practical skills in the formation of sea profession, the ability to accurately perform certain types of work for a long time in operation of the vessel;

- mobility ability to acquire new knowledge, build professional skills and improve their professional competence, quickly adapt to changes in the production process;

- shipping companies providing highly skilled personnel, able to carry out their professional duties on the vehicles of modern generations.

The existing system of vocational training sailors in educational and training center provides not enough training for work on the current generation of ships. Young sailors who received a foundation of theoretical knowledge of maritime profession and practice was working two months in educational and training center requires a lot of time for professional and personal adaptation to professional activities on a particular type of vessels, especially in the multinational crew. Current labor market conditions in the maritime industry put forward fundamentally new

requirements for vocational training of sea workers profile, improving the educational process in educational and training center, their practical preparation for professional careers in modern ships.

The first steps to improve the quality of vocational training of workers in the maritime profile schools are doing, especially with the adoption of new international Convention Code on Training and Certification and Watch keeping for Seafarers 1978 as amended (STCW) [3].

Difficulties with training of maritime employees on their workplaces are linked not only with the economic activities of the shipping company, but also with other components: change in the principles of state regulation of activities, insufficient support at the state level vocational training in the workplace, as well as the introduction of new requirements at both the national and international levels to professional competency of seafarers. In this regard, there is a need to isolate and concretize the tasks to ensure the quality of training of workers on workplaces for the formation of professional competence:

- transition to modern paradigm of vocational training of workers on workplaces, based on the requirements of national and international instruments in the marine industry to professional competence sailor;

- introduction in the educational process of professional training of workers on workplaces quality management system (ISO 9001- 2008);

- Consideration of formation of professional mobility of workers marine profile specific to work on ships of modern generations and their competitiveness in the maritime labor market;

- identify the organizational and pedagogical features educational process of vocational training for workers on workplaces of maritime industry;

- the development and introduction of scientific methods and teaching of vocational training of workers on the workplace;

- implementing an effective system of training of teaching staff who are engaged in vocational training of workers in manufacturing involving prominent scientists and experts at the scientific institutions of schools, leading maritime industry and others.

Realizing the gravity of the situation in which the entire marine industry in Ukraine is



when the role of skilled workers marine of profile is increasing in world competition in all areas of maritime activity, global trends in the development of an effective maritime strategy are clearly understood by shipping companies which focused on the use of new technology on ships, automated control systems and information technology.

In addition to the technical state of ships, most of which are on the verge of technical resources (many vessels already thirty years), and invest in their repairing is not appropriate, require serious attention processing issues of human fleet.

**The conclusions.** During our researches process of training employees of maritime profile, both in the state educational establishments on workplaces (educational and training center at shipping companies: Training Center "Ukrainian Danube Shipping Company", training and educational centre "Izmail Sea Commercial Port" training and educational centre "Odessa Commercial Sea Port", etc.), and private shipping companies (educational and training center "Marina pro service", "Avant", etc.), as well as the international requirements for professional training of maritime profile, marked in the STCW Convention and Code and require:

- development, planning and organization of the production process on the basis of evidence-based methods that provide professional ability to perform functional duties established professional tasks at a high level;

- using in the professional training of modern training equipment, through which it is possible to reproduce the performance characteristics of the ship equipment and that meet the goals of competence assessment;

- free access to learning resources, professional information which permits to solve the problem and decide professional duties;

- choice of forms and methods that adequate professional and life experience trainees, and provide the ability to cover emerging production problems as a whole, with all its relationships and creative approach to its solution;

- develop a plan for the formation of professional readiness of the individual to carry

out their own work within their specialty, through self-development, decision making and finding the most effective means of implementation and be responsible for the outcomes of work;

- pedagogical problem solving in professional activities and creating sustainable and flexible "operating model" to analyze hazardous and emergency situations to predict their occurrence and development, in order to prompt their decision.

Therefore, the main promising directions of development of vocational training of workers in the maritime profile schools on ships for the current generation of qualified personnel are:

- 1) development of scientific and methodological basis of training of seafarers and verify their competence, reflecting the situation in Ukraine, where the majority of seafarers working on ships of foreign ship-owners;

- 2) the dynamism and flexibility of vocational training on the workplace, which will help quickly consider and implement new requirements and recommendations for the qualification of seafarers contained in the documents of the International Maritime Organization;

- 3) introduction of a system of training of seafarers and verify their competency recommendations International Safety Code management in the operation of ships (ISM), and to ensure control of the assimilation of the minimum standard of competency vessels;

- 4) to ensure compliance of the shipping company that conducts training in educational institutions in producing ISO9001-2009 quality standards, and introduction to the concept of implementation on modern vehicles the health and safety of seafarers, environmental protection and quality of service

The effectiveness of the implementation of solutions in the training of seafarers on the workplaces of ships for the current generation will be achieved only if they take into account the impact on the system of all the factors involved in safety at sea.

#### References:

1. Batyshev S. J. Preparation of workers personnel / SY Batyshev. - M.: Economics, 1984.-248s.
2. Law of Ukraine "On the professional

development of workers" [electronic resource]:  
- Access:  
http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/-  
Ukrainian language.

3. International Convention on the training and certification of seafarers and Watchkeeping 1978, as amended (STCW). - 551s.

4. The provisions on training personnel in manufacturing, order of the Ministry of Labour and Social Policy of Ukraine; Ministry of Education and Science of Ukraine from 02.03.2001r. №127 / 151

5. Psyadlo E. Psychological aspects of security navigation / E. Psyadlo // Sudohodstvo. - 2004. - №4 - 6. - С.66-68.

6. Radkevych V. A. Modern factors of

professional training in production / Vocational training in production: zb.nauk.prats: Vyp.IV / [red.kol .: V. A Radkevych (Chairman) and others.] - K .: Institute of Vocational Education NAPS of Ukraine, 2011. -С.18- 26.

7. Starikov I. M. Teaching Heritage Metodycheskoe importance of Academician SJ Batyshevav, Nikolaev, 7-9 September of 2007, the Scientific Sbornyk labor / Sostavytely: VA Radkevych, IM Starikov. - Nikolaev: Publishing House "Ylyon», 2007. -С.50-62.

8. Edukacja. Jestwniejukrytykskarb (1998). Raportdla UNESCO Miedzynarodowej Komisji do spraw Edukacjidla XXI wieku, J. Delors (red) tum. W. Rabczuk, Stowarzyszenie Os'wiatowcow Polskich, Warszawa, Wyd. UNESCO. – 276s.

### Реферат

#### Професійна підготовка моряків для роботи на кораблях нового покоління: цілі та завдання

Леонід Герганов,

кандидат педагогічних наук, доцент,

заступник начальника навчального центру

"Українське Дунайське пароплавання "

**КЛЮЧОВІ СЛОВА:**  
професійна підготовка на робочому місці, робітники морського профілю, професійна компетентність, пароплавання, морський ринок праці, навчальний центр

Швидкоплинні зміни в промисловості морського і річкового транспорту у зв'язку з прийняттям поправок до Манільської Міжнародної конвенції про підготовку і дипломування моряків та несення вахти (1978 р.), зміни в конструкції сучасних транспортних засобів, їх автоматизація з використанням новітніх технологій, методів і матеріалів спричинили необхідність модернізації професійної підготовки моряків на робочому місці. Перехід від традиційної системи навчання моряків на робочих місцях у підготовці з використанням педагогічних інновацій шляхом впровадження у навчальний процес сучасних гнучких освітніх технологій навчання, навчальних комплексів, оснащених новітніми інформаційними й комунікаційними технологіями дали змогу забезпечити навчання моряків, конкурентоспроможних на морському ринку праці.

У статті йдеться про створення інноваційної парадигми професійної підготовки робітників морського профілю для роботи на судах сучасного покоління, формування професійної компетентності, професіоналізму, мобільності та реалізації міжнародних і національних вимог до безпеки мореплавання. Доведено, що в педагогічному процесі навчання моряків на робочих місцях і в оцінці їхньої професійної компетентності при роботі із сучасним технологічним обладнанням суден мають бути прийняті до уваги вимоги міжнародної Конвенції ПДНВ та Кодексу ПДНВ, де чітко визначено рівень мінімальних стандартів компетентності та забезпечення надійної роботи і продуктивності праці в небезпечних та надзвичайних ситуаціях. Також розглядаються сучасні засоби навчального обладнання для розроблення ситуаційного моделювання з метою забезпечення умов роботи та поведінки екіпажу судна при небезпечних і надзвичайних ситуаціях. Особлива увага приділяється поліпшенню підготовки педагогічних кадрів та експертів, формуванню педагогічного досвіду, від якого залежить готовність та здатність моряків виконувати свої обов'язки відповідно до вимог професійної компетентності, а також реалізації педагогічного процесу навчання кваліфікованих робітників морського профілю за допомогою нових технологій сучасної педагогіки, що зберігає позитивні аспекти традиційних шкіл у професійній підготовці моряків та формуванні їхньої відповідальності за якість роботи й усвідомленні того, що безпека в морі насамперед залежить від їхньої професійної компетентності, професіоналізму і бездоганного виконання усіх вимог, передбачених міжнародною Конвенцією та Кодексом ПДНВ. На основі узагальнення досвіду навчання на робочих місцях при підготовці кваліфікованих робітників морського профілю підтверджено достовірність, що в умовах підвищеної конкуренції на ринку морської праці найбільш важливим є професіоналізм, який повинні мати моряки, працюючи на судах сучасного покоління.

### Література:

1. Батишев С. Підготовка робітничих кадрів / С. Батишев. – М.: Економіка, 1984.– 248 с.

2. Закон України "Про професійний розвиток працівників» [Електронний ресурс]: – Режим доступу:

- <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4312-17/>
3. Міжнародна конвенція про підготовку і дипломування моряків та несення вахти 1978 р. з поправками (Конвенція ПДНВ). – 551с.
  4. Положення про підготовку кадрів в області виробництва, наказ Міністерства праці та соціальної політики України; Міністерство освіти і науки України від 02.03.2001г. №127 / 151
  5. Псиадло Е. Психологічні аспекти безпеки судноплавства / Е. Псиадло // Судноплавство. – 2004. - №4 – 6. – С.66-68.
  6. Радкевич В. О. Сучасні чинники професійної підготовки у виробництві / Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць: Вип. IV / [редкол:
  - В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – К .: Інститут професійної освіти НАПН України, 2011. – С.18- 26.
  7. Стариков І. М. Важливість вчення спадщини академіка С. Батишева, Миколаїв, 7-9 вересня 2007 року, Зб. наук. праць / Укладачі: В. О. Радкевич, І. М. Стариков. – Миколаїв: Видавничий дім «Ліон», 2007. - С.50-62.
  8. Edukacja. Jest w niej ukryty skarb (1998). Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku, J. Delors (red) tum. W. Rabczuk, Stowarzyszenie Os'wiatowcow Polskich, Warszawa, Wyd. UNESCO. – 276 s.

### Реферат

#### Профессиональная подготовка моряков для работы на кораблях нового поколения: цели и задания

Леонид Герганов,

*кандидат педагогических наук, доцент,  
заместитель начальника учебного центра  
"Украинское Дунайское пароходство"*

#### КЛЮЧЕВЫЕ

#### СЛОВА:

профессиональная подготовка на рабочем месте, рабочие морского профиля, профессиональная компетентность, пароходство, морской рынок труда, учебный центр

Быстротечные изменения в промышленности морского и речного транспорта в связи с принятием поправок к Манильской Международной конвенции о подготовке и дипломировании моряков и несении вахты (1978), изменения в конструкции современных транспортных средств, их автоматизация с использованием новейших технологий, методов и материалов вызвали необходимость модернизации профессиональной подготовки моряков на рабочем месте. Переход от традиционной системы обучения моряков на рабочих местах в подготовке с использованием педагогических инноваций путем внедрения в учебный процесс современных гибких образовательных технологий обучения, учебных комплексов, оснащенных новейшими информационными и коммуникационными технологиями позволили обеспечить обучение моряков, конкурентоспособных на морском рынке труда.

В статье речь идет о создании инновационной парадигмы профессиональной подготовки рабочих морского профиля для работы на судах современного поколения, формирование профессиональной компетентности, профессионализма, мобильности и реализации международных и национальных требований к безопасности мореплавания. Доказано, что в педагогическом процессе обучения моряков на рабочих местах и в оценке их профессиональной компетентности при работе с современным технологическим оборудованием судов должны быть приняты во внимание требования международной Конвенции ПДНВ и Кодекса ПДНВ, где четко определен уровень минимальных стандартов компетентности и обеспечения надежной работы и производительности труда в опасных и чрезвычайных ситуациях. Также рассматриваются современные средства учебного оборудования для разработки ситуационного моделирования с целью обеспечения условий работы и поведения экипажа судна при опасных и чрезвычайных ситуациях. Особое внимание уделяется улучшению подготовки педагогических кадров и экспертов, формированию педагогического опыта, от которого зависит готовность и способность моряков выполнять свои обязанности в соответствии с требованиями профессиональной компетентности, а также реализации педагогического процесса обучения квалифицированных рабочих морского профиля с помощью новых технологий современной педагогики, сохраняет положительные аспекты традиционных школ в профессиональной подготовке моряков и формировании их ответственности за качество работы и осознании того, что безопасность в море в первую очередь зависит от их профессиональной компетентности, профессионализма и безупречного выполнения всех требований, предусмотренных международной Конвенцией и Кодексом ПДНВ. На основе обобщения опыта обучения на рабочих местах при подготовке квалифицированных рабочих морского профиля подтверждена достоверность, что в условиях повышенной конкуренции на рынке морского труда наиболее важным является профессионализм, который должны иметь моряки, работая на судах современного поколения.

## ЗАХИЩЕНА ДИСЕРТАЦІЯ

Загіка Олена Олегівна

### **Формування професійної компетентності майбутніх агентів з постачання в професійно-технічних навчальних закладах.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти. – Інститут професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України, Київ, 2015.

У дисертації на основі провідних ідей системного, компетентнісного та адаптивного підходів обґрунтовано зміст поняття «професійна компетентність агента з постачання», що відображає готовність та здатність до адаптивної поведінки при виконанні складних, інтегрованих за змістом професійних завдань, досягнення поставленої мети на основі рефлексії, аналізу власного професійного рівня, траєкторії подальшого професійного розвитку.

В основу теоретичного обґрунтування моделі та адаптивної технології формування професійної компетентності агентів з постачання покладено алгоритм адаптивного управління та концепцію спрямованої самоорганізації, що забезпечує фахову підготовку в умовах професійно орієнтованого навчального середовища шляхом опанування необхідними навичками роботи у відділах навчально-тренувальної фірми, застосування групових, індивідуальних і фронтальних форм навчання на основі інтеграції педагогічних технологій.

**ВИМОГИ ДО АВТОРІВ**

У збірнику наукових праць "Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка" висвітлюються: 1. Теоретичні та методичні основи професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. 2. Концептуальні засади модернізації професійно-технічної освіти. 3. Інформатизація професійно-технічної освіти. 4. Проблеми професійної орієнтації і виховання в системі професійно-технічної освіти.

До збірника приймаються лише наукові статті експериментального, узагальнюючого, методичного і методологічного характеру, в яких висвітлюються результати наукових досліджень (із статистичною обробкою даних), що мають теоретичне і практичне значення, є актуальними для професійно-технічної освіти й раніше не публікувалися. Стаття має бути побудована в логічній послідовності, без повторень і граматичних помилок, із чіткими формулюваннями, насичена фактичним матеріалом, містити огляд наукових досліджень учених та сучасного стану проблеми, постановку завдань, методика (методологію), результати досліджень, їх обговорення, висновки й список літератури.

**Наукові статті, надіслані до друку, повинні супроводжуватися:** витягом із протоколу засідання лабораторії про рекомендацію статті до друку; рецензією (для аспірантів та докторантів); ключовими словами й авторським резюме – реферуванням (українською, російською та англійською мовами чи іншою мовою – для зарубіжних авторів).

У лівому кутку чільної сторінки – індекс УДК. Посередині великими літерами – заголовок статті. У правому кутку – курсивом: прізвище, ім'я та по батькові (повністю, без скорочень) автора статті; ступінь, звання, посада, установа. Обсяг наукової статті 8–12 повних сторінок.

**Увага! Статті з використанням комп'ютерного українського перекладу не приймаються.**

Текст повинен бути набраний у редакторі Microsoft Word шрифтом Times New Roman, кегль – 14, для таблиць – 12. Поля таких розмірів: ліве – 30 мм, праве, верхнє та нижнє – 20 мм. Міжрядковий інтервал – 1,5. Абзац – 1,25 мм.

У статті не повинно бути зайвих недрукованих символів.

Не використовувати примусовий та ручний перенос слів. Автоматично встановити заборону "вісячих" рядків. Не встановлювати відступ (абзац) першого

рядка табуляцією або кількома проміжками. Сторінки повинні бути пронумерованими. Посилання на використану літературу в тексті, формули, таблиці, рисунки, схеми, графіки виконуються згідно з вимогами.

Посилання в тексті на джерела треба зазначати порядковим номером за переліком посилань, виділеним двома квадратними дужками. Якщо використовують відомості, матеріали з монографій, оглядових статей, інших джерел з великою кількістю сторінок, тоді в посиланні необхідно точно вказати номери сторінок, ілюстрацій, таблиць, формул з джерела, на яке дано посилання.

Авторське резюме (реферування) виконує функцію незалежного від статті джерела інформації.

**Авторське резюме має бути:** інформативним (не містити загальних слів); оригінальним (не бути калькою анотації); змістовним (відображати основний зміст статті і результати досліджень); компактним, але не стислим (обсягом 230–250 слів).

**Назва організації та відомства.** Відсутність інформації з афіліювання авторів або неправильні, неповні дані призводить до втрати даних у профілях авторів та організацій, створенню множинних профілів, втрати даних про публікації.

Правильний варіант – повна, перекладна, офіційно прийнята назва організації із вказівкою відомства та повна юридична адреса. Обов'язково надати й англійською мовою.

**Вимоги до електронної копії статті.**

1. Електронна копія матеріалу подається на USB-флеш-накопичувачі або компакт-диску з наданням роздрукованого примірника статті.

2. Для тексту потрібно використовувати формат MS Word (doc, docx).

3. Рисунки, виконані за допомогою програмних пакетів математичної та статистичної обробки, повинні бути конвертовані у графічні формати EPS і TIFF.

4. Відповідальність за достовірність інформації в наукових статтях, надрукованих журналом, несе автор.

Авторський оригінал статті має бути завершеним, підписаним автором і не може доопрацьовуватись після прийняття його редакцією. Автор не має права передавати в інші видання статтю, прийняту редакцією та ухваленою редакційною колегією до друку.

**Включення статей до збірника "Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка" здійснюється відповідною незалежною експертизою.**

ISSN 2223-5752

# *Scientific Herald*

OF THE INSTITUTE OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING OF THE NATIONAL  
ACADEMY OF PEDAGOGICAL SCIENCES OF UKRAINE. VOCATIONAL PEDAGOGY

**№ 09'2015**

*Contents*

**Part I.**

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF VOCATIONAL  
EDUCATION**

<i>Valentyna Radkevych</i> <b>MANAGEMENT OF THE PERSONNEL'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT AT INNOVATIVELY ACTIVE ENTERPRISES .....</b>	<b>5</b>
<i>Halyna Yelnikova</i> <b>RULES OF VOCATIONAL EDUCATION ADAPTIVE DEVELOPMENT MANAGEMENT .....</b>	<b>12</b>
<i>Mariya Mikhniuk</i> <b>SCIENTIFIC APPROACHES TO DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL CULTURE FOR TEACHERS DELIVERING SPECIAL SUBJECTS OF CONSTRUCTION TYPE .....</b>	<b>20</b>
<i>Valeriy Orlov</i> <b>AXIOGENESIS OF VOCATIONAL STUDENTS' IDEAS ABOUT PROFESSIONAL SUCCESS .....</b>	<b>27</b>
<i>Valentyna Svystun</i> <b>METHODOLOGICAL APPROACHES TO VOCATIONAL EDUCATION DEVELOPMENT MANAGEMENT IN MARKET ECONOMY CONDITIONS .....</b>	<b>35</b>

**Part II.**

**MODERNIZATION OF THE CONTENT OF QUALIFIED WORKERS TRAINING**

<i>Mark Weintraub</i> <b>MODERNIZATION OF THE CONTENT OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING .....</b>	<b>42</b>
<i>Olena Hlushchenko</i> <b>ENERGY EFFICIENCY AS AN ESSENTIAL COMPONENT OF COMPETENCE OF FUTURE SKILLED WORKERS HAVING MACHINE BUILDING PROFILE .....</b>	<b>48</b>
<i>Natalya Kulalayeva</i> <b>HIGH-TECHNOLOGY FACTORY FOR QUALIFIED WORKERS IN VOCATIONAL TRAINING: ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS .....</b>	<b>52</b>

**Part III.  
INFORMATIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION**

<i>Iryna Hyrylovska</i> <b>MONITORING OF VOCATIONAL EDUCATION IN MODERN CONDITIONS .....</b>	<b>59</b>
<i>Andriy Huraliuk</i> <b>SPECIAL FEATURES OF THE WEB-TEXTBOOK OF VOCATIONAL EDUCATION .....</b>	<b>65</b>
<i>Lyubov Kartashova</i> <b>INFORMATION-EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF VET SYSTEM: PROBLEMS AND PROSPECTS .....</b>	<b>72</b>
<i>Vasyl Yahupov</i> <b>INFORMATION ANALYSIS SUPPORT FOR VOCATIONAL SCHOOLS MANAGEMENT .....</b>	<b>78</b>

**Part IV.  
METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING DEVELOPMENT**

<i>Dmytro Zakatnov</i> <b>PROFESSIONAL ORIENTATION AND PROFORIENTOLOGIC COMPETENCES CONCERNING VOCATIONAL SELF-DETERMINATION AND CAREER DEVELOPMENT OF YOUNG STUDENTS .....</b>	<b>86</b>
<i>Alexander Radkevich</i> <b>LEGAL COMPETENCE OF PEDAGOGICAL EMPLOYEES OF VOCATIONAL SCHOOLS IN THE PART OF CIVIL PROCEEDINGS.....</b>	<b>95</b>
<i>Hanna Romanova</i> <b>IMPLEMENTATION OF PERSONAL-DEVELOPING PEDAGOGICAL TECHNOLOGIES .....</b>	<b>103</b>

**Part V.  
FOREIGN AND HISTORICAL ASPECTS OF VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING**

<i>Andriy Vornachev</i> <b>ORGANIZATION OF VOCATIONAL EDUCATION FOR ADULTS AS CURRENT TENDENCY OF SKILLED WORKERS TRAINING IN EU COUNTRIES (BY EXAMPLE OF GREAT BRITAIN)..</b>	<b>111</b>
<i>Leonid Herhanov</i> <b>PROFESSIONAL TRAINING OF SEAFARERS FOR WORKING ON THE SHIPS OF NEW GENERATION: GOALS AND OBJECTIVES .....</b>	<b>117</b>
<b>Requirements are to the authors.....</b>	<b>126</b>
<b>Contents.....</b>	<b>127</b>

Н 34 **Научный** вестник Института профессионально-технического образования НАПН Украины. Профессиональная педагогика : сб. науч. трудов : Вып. 9 / Ин-т проф.-тех. образования НАПН Украины; [ред. кол. : В. А. Радкевич (председатель) и др.]. – К. : ООО «НПП Полиграфсервис», 2015. – 129 с.

**ISSN 2223-5752**

В сборнике рассматриваются теоретические и методические основы развития профессионально-технического образования; очерчены направления модернизации содержания профессиональной подготовки квалифицированных рабочих; освещены отечественные и зарубежные аспекты развития профессионального образования и обучения. Проанализировано современное состояние создания и использования электронных учебников для системы ПТО, определены перспективы развития профессиональной и информационно-аналитической компетентности педагогических работников профессионально-технических учебных заведений.

Для ученых, научно-педагогических и педагогических работников ВУЗ, ПТУЗ, структурных учебных подразделений предприятий, институтов последипломного педагогического образования, научных и учебно-методических центров ПТО, аспирантов и докторантов.

**Scientific Herald of the Institute of vocational education and training of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. Vocational pedagogy : collection of researches: 9<sup>th</sup> ed.**  
Editorial board : Institute of Vocational Education of NAPS of Ukraine ; [V. O. Radkevych (head) et al]. – Kyiv : TD NVP «Poligrafservis», 2015. – 129 p.

**ISSN 2223-5752**

The collected articles research theoretical and methodological foundations of vocational education; outlines the content areas of modernization of training skilled workers; covers domestic and foreign aspects of vocational education and training. The present state of creation and use of e-books for the VET system, defined prospects of professional and information-analytical competence teaching staff of vocational schools.

For scientists, scientific-pedagogical and pedagogical personnel of universities, VET institutions, educational structural subdivisions of enterprises, institutes of further pedagogical education, scientific and training-methodological VET centers, graduate student, doctoral candidate.

Наукове видання

**Науковий вісник  
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.  
Професійна педагогіка**

**Збірник наукових праць  
Випуск №9**

Технічний редактор – Оксана Бойченко  
Переклад англійською – Андрій Ворначев

---

Підписано до друку 05.03.2015. Формат 60×84/8  
Папір Lazer Copy. Друк дублікатор.  
Гарнітура Times New Roman.  
Умов. друк. арк. 12.  
Тираж 300 прим.  
Замовлення № 23

---

Видавець і виготовлювач:  
Віддруковано ТОВ «НВП Поліграфсервіс».  
Свідоцтво про внесення суб'єкта  
видавничої справи до державного реєстру  
видавців, виготівників і розповсюджувачів  
видавничої продукції серія ДК  
за №3751 від 01.04.2010 р.  
04053, м. Київ, вул. Коцюбинського, буд. 4, к. 25,  
тел. (+380-44) 234-78-54