

УДК 373:6:330

Ярослав Камінецький, кандидат економічних наук, член-кореспондент АПН України,
член Національної Спілки письменників України,
директор Львівського науково-практичного центру професійно-технічної освіти
АПН України

НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФТЕХОСВІТИ

У статті розкрито педагогічні і економічні основи управління розвитком профтехосвіти, теоретичні та методичні засади організації професійної підготовки.

Ключові слова: *праксеологія, професійно-технічна освіта, професіоналізм, освіченість, компетентність.*

**Продовження статті, опублікованої в
№2(49) 2009 року**

Зростають вимоги до культури виробництва, яка залежить у першу чергу від культури самого працівника. Тому найголовнішою метою в політиці професійної підготовки в передових країнах Європи є оволодіння корпоративною культурою. В першу чергу йдеться, як стверджує І.А. Зязюн, про відповідне технологічно-культурне ставлення фахівців до техніки, щоб продовжити термін її якісної роботи, і про людські взаємини, що сприяють виробництву якісного продукту. Мультинаціональні підприємства Європи, що процвітають, витрачають на професійну підготовку працівників до 10 відсотків свого фонду заробітної плати [2, 296].

У сучасних умовах найпотужнішим чинником суспільного розвитку стає дійова особистість, людина. Від неї вимагається: стабільність і напруженість уваги, швидкість і адекватність реакції, комунікабельність. Професійна діяльність за таких вимог часто призводить до психологічних перевантажень, навіть стає причиною психічних захворювань, хронічного невдоволення, тривоги і т. ін.

Протидією до цих явищ у першу чергу є неперервне професійне навчання, метою якого є самореалізація задатків і здібностей людини, що приносить радість і задоволення від кінцевого результату праці, її духовного і матеріального втілення в певний продукт, що дістає соціальне визнання. Практичний досвід та професійне навчання фахівців сприяє прояву їх мобільності, тобто віри в себе, у свої сили і здібності, що реалізуються у висококваліфікованій праці, здатності швидко орієнтуватися у виробничих ситуаціях і освоювати нові робочі місця.

Таким чином, зарубіжний досвід засвідчує, що подолання кризи, спаду економічного зростання,

підвищення рівня культури виробництва, виготовлення якісної та конкурентоздатної продукції, зрештою піднесення благополуччя суспільства і безпеки держави необхідно починати із ґрунтовної професійної освіти, яка має “навчити діяти”. Для цього, окрім названих чинників, потрібно мати відповідний освітньо-педагогічний кадровий потенціал у професійно-технічних навчальних закладах, адже, як зазначено у Концепції розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні: “Соціально-економічний, інформаційно-технологічний розвиток суспільства, зростаючі вимоги до підготовки кваліфікованих робітників та безробітних громадян зумовлюють необхідність формування нового типу педагога професійної школи – педагога професійного навчання, який органічно поєднує функції викладача та майстра виробничого навчання. Педагог професійного навчання має вищу освіту відповідного профілю та психолого-педагогічну підготовку, високий рівень кваліфікації робітничої професії” [4, 7].

Важливим, на нашу думку, є той факт, що за прикладом розвинутих країн, у Концепції передбачено внаслідок підвищення кваліфікації у відповідних вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, шляхом самоосвіти, дистанційного навчання і стажування, отримання педагогами професійного навчання в установленому порядку сертифікатів, а також і те, що професійне навчання кадрів на виробництві зможуть здійснювати працівники з фаховою підготовкою, відповідним стажем роботи за робітничою професією та психолого-педагогічною підготовкою.

Професійна освіта має бути тісно пов’язаною з наукою і духовністю, бо нам потрібне як сучасне знання і вміння, так і виховання та моральне становлення людини національно свідомої, висококультурної, громадянина і патріота. Без цих

якостей не буде ні висококласного фахівця-професіонала, ні високодуховної особистості зі сформованими почуттями професійної та громадянської честі й гідності, зівмінням працювати у виробничому колективі та жити, в цивілізованому суспільстві здатністю вирішувати складні та соціально-економічні завдання сьогодення.

У Концепції розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні визначено основні принципи розвитку цієї важливої галузі професійної підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів, зокрема: фундаменталізації, соціальної детермінації, диверсифікації, стандартизації, єдності професійного навчання і виховання, екологізації, варіативності професійної освіти, її індивідуалізації та диференціації; інтеграції освіти, науки і виробництва; регіоналізації професійної освіти; випереджального характеру підготовки кваліфікованого виробничого персоналу; гнучкості та взаємозв'язку процесу професійного навчання з реконструкцією економіки та зайнятості населення, розвитком різних форм власності та господарювання [4, 6 – 7].

Всі ці визначальні вимоги для розвитку системи професійно-технічної освіти, ефективного управління цією галуззю освіти неможливо реалізувати в нових соціально-економічних умовах без органічного зв'язку з потребами ринку праці, без урахування стрімких змін у різних його секторах. Очевидно, що шлях до реалізації цих принципів в умовах ринку буде складним і суперечливим, але саме перехід до ринкових умов господарювання визначає головні пріоритети системи профтехосвіти. Отже, стає зрозумілим, що головна мета всіх суб'єктів освітнього процесу полягає в необхідності врахування сучасних реалій ринку праці (і трансформування їх у конкретні освітні програми професійної підготовки фахівців. Цілковитого поділяємо думку Н.Г. Ничкало: “Розвиток та вдосконалення ринкових відносин перетворюють суб'єкти освіти на суб'єктів ринку. Професійні навчальні заклади стають по суті посередниками між клієнтом (учнем) і споживачем (потенційним працедавцем). Ця обставина спонукає навчальний заклад до пошуку таких форм і методів трансляції знань, такого змісту і структури професійного навчання, що дають змогу забезпечити потрібну “товарну кондицію” клієнта-випускника конкретного навчального закладу... Розглядаючи ринок праці як педагогічну категорію, вважаємо за доцільне наголосити, що динаміка змін на ринку праці впливає на розвиток системи професійної освіти, на її модернізацію й відповідно на якість підготовки виробничого персоналу.

Отже, поєднання слів “ринок” і “праця” в єдиному понятті “ринок праці” є історично зумовленим і об'єктивним явищем. Його творцем є Людина. Ринок праці створений людьми, вдосконалюється й розвивається ними. Ось чому ця диференціація має бути “олюдненою”, тобто розглядатися в тісному зв'язку з людиною, її творчим потенціалом, її вихованням і навчанням, її трудовою діяльністю, неперервною освітою протягом життя [8, 8].

Як бачимо, вирішальним чинником розвитку суспільства знань стає людина, яка здатна діяти на основі практичного використання здобутих знань. Це дасть змогу сформувати фахівця з інноваційним типом мислення і культури, готовністю до інноваційного типу діяльності. В.Г. Кремень, визначаючи нові вимоги до якості освіти, підкреслює: “Лише сформувавши інноваційну особистість, здатну до творення змін і сприйняття змінності, ми зможемо стати конкурентоспроможною нацією. Тому що змінність перестане бути винятком, а стане правилом, сутнісною рисою функціонування суспільства і кожного його члена зокрема. В сучасних умовах треба формувати людину, здатну органічно сприймати нове, творити його, впроваджувати в життя. Змінність як сутнісна риса способу життя людини стає закономірністю. Українське суспільство, а освіта зокрема, покликані підготувати людину до життя в нових умовах, сформувати людину інноваційну” [5, 6 – 7].

Дуже важливі думки висловив В.Г. Кремень щодо внесення ціннісних корекцій в освітньо-виховний процес стосовно змін, що відбуваються у взаємовідносинах людини й держави, людини і світу, зокрема щодо істотного поглиблення й модернізації економічного мислення в суспільстві, наданим молодим людям можливості усвідомити реалії цивілізованих економічних відносин ХХІ ст. Адже економічне мислення сьогодні заповнило життя людини. Негативні стереотипи стосовно європейського капіталізму, що залишилися у свідомості старших поколінь, вихованих в умовах “боротьби двох систем”, “на антагоністичних суперечностях класів”, ще значною мірою впливають на молодше покоління, на якому лежить відповідальність за майбутнє країни.

“Ринкова економіка, на фундаментальних принципах якої побудоване сучасне суспільство, – це не просто товарне обмінно-оцінювальне господарство. А господарство, орієнтоване на прибуток, на пріоритет грошей. **Метою господарювання стає, насамперед, виробництво матеріальних благ завдяки активності людини, її сутнісним силам.** Можна стверджувати:

більшість негараздів в Україні виникають саме завдяки стереотипам, які досі є у свідомості і визначають ставлення до сутності економічного, що становить смисл сучасного життя. Іншими словами, розв'язання сучасних проблем навчання і виховання з нашої країни передбачає відхід від світоглядних стереотипів щодо взаємовідносин людини і економіки, надання останнім природного характеру" [5, 6 – 7].

Вивчення досвіду діяльності навчальних закладів у ряді розвинутих країн світу показує, що вони функціонують як освітні організації. Термін освітні організації ще дуже рідко використовується у вітчизняній практиці.

Згідно із західним підходом, основу діяльності та розвитку суспільства складають такі соціальні утворення як організації. Значущість організацій зростає саме в наш час, в умовах постіндустріального суспільства та впровадження складних інформаційних технологій, унаслідок чого постають такі масштабні завдання, виконання яких не під силу одній, навіть геніальній людині. За визначенням М.Х. Мескона, М. Альберта та Ф. Хедоурі, "організація – це група людей, діяльність котрих свідомо координуються заради досягнення загальної мети або цілей" [5, 31].

Щоб вважатися організацією, певна група людей має відповідати таким вимогам: наявність принаймні двох людей, які вважають себе частиною групи; наявність принаймні однієї мети, яку сприймають як спільну члени групи; наявність членів групи, які спеціально працюють разом, щоб досягти значущої для них мети.

Організації, як правило, є складним утворенням, оскільки мають низку взаємозв'язаних цілей. Основними характеристиками організацій є: перетворення ресурсів для досягнення результатів; залежність від зовнішнього середовища; розподіл праці (горизонтальний та вертикальний).

Організації виконують низку зовнішніх (соціально-економічних) і внутрішніх (соціально-психологічних) функцій, значущих для особистості (групи).

До перших належать: вихід на ринок соціальних взаємодій; включення в макроекономічні структури; виробництво товарів і послуг; вихід на споживчий ринок.

До других відносять: об'єднання ресурсів (матеріальних, фінансових, соціальних, психологічних); забезпечення розподілу та концентрації зусиль членів організації; створення умов для визнання їхніх здібностей та можливостей самореалізації; забезпечення отримання членами організації доходів; захист

членів організації та гарантування їхнього майбутнього.

Наведені функції в Україні лише починають в умовах переходу до ринку усвідомлюватися і виконуватися освітніми організаціями.

Провідну роль серед процесів і засобів взаємодії відіграє управління як вид діяльності, що забезпечує ефективне та продуктивне досягнення організацією цілей шляхом планування, організації діяльності, здійснення лідерства (керівництва) та контролю за організаційними ресурсами, до яких належать: люди (людські ресурси); капітал; матеріали, технології та інформація [9, 30].

Ефективність організацій розглядається як ступінь її наближення до поставленої мети, який показує, наскільки організація є успішною.

Успішність організації безпосередньо залежить від якості управління нею. Для того в організації існує певна категорія людей – керівників (менеджерів), які здійснюють управлінську діяльність.

У західній практиці менеджер – це суб'єкт управління в організації, професійний керівник, який усвідомлює, що він представник особливої професії, а не просто інженер чи економіст, що займається управлінням. У нас, на жаль, управління розглядається поза його зв'язком із певною організацією, в якій воно здійснюється; управління пов'язується лише з керівництвом персоналом і не аналізується як управління організацією в цілому; управління розглядається з позиції суб'єкта (керівника) без паралельного здійснення аналізу участі об'єкта управління.

Отже, сучасні управлінці в галузі професійно-технічної освіти, керівники професійно-технічних навчальних закладів як організації повинні добре володіти закономірностями, принципами, формами і методами як освітнього менеджменту щодо неперервної професійної підготовки виробничого процесу в навчальних закладах, так і в умовах виробничо-господарських організацій, оскільки, як стверджує Ф.І. Хміль у підручнику "Основи менеджменту", "пошуки вітчизняного менеджменту повинні розглядатися в контексті функціонування організацій як особливих соціальних утворень незалежно від їх галузевої належності і предметної сфери діяльності" [12, 126].

У розділі цієї колективної монографії не маємо можливості детально розглянути всі сучасні методологічні засади, принципи, функції, форми і методи сучасного освітнього менеджменту, нові підходи до організації управлінської діяльності в системі професійно-технічної освіти, подати різні

НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФТЕХОСВІТИ

визначення понять “управління” і “менеджмент” у галузі професійної підготовки робітничих кадрів чи виробничого персоналу. Відсилаємо зацікавлених осіб до методичного посібника “Організаційно-педагогічні засади у правління підготовкою кваліфікованих робітничих кадрів в умовах ринку”, зокрема до розділу 1. “Управління професійно-технічними навчальними закладами на регіональному рівні (економіко-педагогічний аспект)” та монографії “Управління підготовкою кваліфікованих робітників та фахівців у регіоні: організаційно-педагогічні та економічні засади”, зокрема до розділу 1. “Педагогічні та економічні засади управління розвитком професійно-технічної освіти”. Обидва перші розділи в названих працях написані автором, в них частково висвітлені ці поняття і терміни у трактуванні багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених [3, 66].

Українське суспільство здійснює важку, але історично необхідну політичну і економічну реорганізацію, перехід від тоталітаризму до демократії, від адміністративно-командної системи управління до ринкової, від окремої людини – “гвинтика” до перетворення її на самостійний суб’єкт господарської діяльності. Такі зміни в життєвому укладі складні тим, що вони потребують змін кожної людини. Виклики часу як для країни, так і для окремої людини містять у собі і нові можливості, і загрози. Щоб упоратися з такими безпрецедентними в житті нинішніх поколінь викликами, потрібні, крім усього іншого, оволодіти новими знаннями, навчитися користуватися ними на практиці. Світовий досвід показує, що важливішою частиною цього знання є осягнення науки і мистецтва менеджменту і мотивації в ньому [11, 38].

Як відзначають І. Тимошенко та О. Соснін у книзі “Мотивація особистості та людських ресурсів”: “Менеджмент (управління) – це функція, вид діяльності з управління людьми в найрізноманітніших організаціях. **Менеджмент** – це також галузь людського знання, яке допомагає здійснювати цю функцію. **Менеджмент** – це певна категорія людей, соціальний прошарок тих, хто здійснює діяльність з управління” [11, 38].

Менеджер – людина, котра має, як правило, спеціальну підготовку. **Керівник** – це господарник, адміністратор, який відповідає за конкретну ділянку роботи. Менеджер-управлінець, цілеспрямований на кінцевий результат праці. Він володіє кадровою і фінансовою самостійністю. Його завдання знати і вміти не тільки що зробити, але і як зробити краще, швидше, ефективніше і прибутковіше.

Здолавши шлях від адміністративного тиску і жорсткого контролю через організацію як відкрити систему, через організаційну культуру, усвідомлення значення технологічної бази і впливу технологічного прогресу на досягнення цілей організації щодо високої продуктивності та якості праці, менеджмент прийшов до різноманітних форм демократизації управління, участі звичайних працівників у прибутках, в управлінні, у власності. Коли це стало нормою в багатьох розвинених країнах світу, то почали напрацьовуватися концепції та стратегічні програми духовного, морального мотивування. Отже, на фоні існуючої в більшості країн соціальної нерівності з’явилися можливості дати людям у масових масштабах гідні умови існування та благополуччя, зробити їх вільними.

Згадані автори книги “Мотивація особистості і людських ресурсів” наводять слова знаменитого американського менеджера Л. Якокки: “всі господарські операції можна, в кінцевому підсумку, звести до визначення в трьох слів: люди, продукт, прибуток. Якщо у вас нема надійної команди, то із решти факторів мало що вдається зробити” [11, 44].

Як бачимо, починає превалювати точка зору, що о в и р і ш а л ь н о ю п е р е д у м о в о ю конкурентоспроможності є людський потенціал. Логіка боротьби за виживання, стабілізацію і розвиток економіки України в умовах конкурентного ринку змусить менеджерів перейти до нової стратегії, основними рисами якої є: орієнтація на висококваліфіковану та ініціативну робочу силу, інтегровану в систему виробництва; неперервність процесу збагачення знань і підвищення кваліфікації; гнучкість організації праці, партнерські стосунки між учасниками виробництва.

Більшість промислових підприємств відчуває гостру потребу у кваліфікованих робітниках. Роботодавці повсюдно вимагають, щоб заклади профтехосвіти готували робітничі кадри з високим рівнем професійної підготовки, хоча ще мало що роблять для спільного комплексного розв’язання цієї проблеми, зокрема у створенні відповідної матеріально-технічної бази із сучасним високопродуктивним обладнанням і новітніми технологіями.

Не вдається ще в повній мірі збалансувати попит і пропозицію на підготовку робітничих кадрів, продовжується тенденція надлишкової підготовки одних професій і дефіциту інших, збільшення кількості малокомпетентних та навчальних закладів.

Не в повній мірі навчально-виробничий процес

НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ПРОФТЕХОСВІТИ

забезпечений підручниками та посібниками, комп'ютерною технікою. Потребують належного фінансування ремонт і реконструкція будівель, комунікацій, мереж, котелень, дахів тощо.

Багато ще потрібно зробити в оновленні змісту професійно-технічної освіти, її кадровому забезпеченні, соціальному захисті учнів і працівників [1; 7; 10].

Світовий досвід засвідчує, що, не зважаючи на вкладення величезних об'ємів інвестицій у нові технології, добре розроблені стратегії розвитку виробництва, виділення величезних коштів на підготовку і перепідготовку менеджерів (у США щорічно понад 10 млрд. доларів), проблеми ефективності та продуктивності праці не зрушуються з мертвої точки.

Сьогодні робітник на виробництві відверто не хоче бути придатком до машини. Це проблема невідповідності інтересів різних соціальних груп і людей, зайнятих на виробництві. Разом з тим, очевидно, що тільки активізація самої людини на виробництві може збільшити продуктивність праці, дати справжній прибуток. Це можна здійснювати лише в одному випадку, коли співпадуть інтереси всіх членів організації: підприємців, менеджерів, виконавців. Отже, треба мотивувати і задіювати кожного працівника організації безпосередньо на ринок, щоб кожен, окрім своєї зарплати, отримував свою долю як підприємця. Такою є основа самоменеджменту (кожен підприємець і виконавець) і суті самомотивації в ринковій економіці [11, 50].

Таким чином, все – від людини, від закладеного в людині потенціалу. Нашим керівникам, в тому числі управлінцям і менеджерам в галузі професійно-технічної освіти, необхідно змінювати розуміння суті і змісту виробничого і педагогічного персоналу. Сьогодні роль і значення працівників профтехосвіти і підготовлюваних ними кваліфікованих фахівців є провідною і відповідальною. Тому і дія діючого педагогічного, і підготовлюваного майбутнього виробничого персоналу необхідними є цілеспрямована мотивація і нова якість освіти, культури, моральності та духовності особистості, що дасть змогу посилити вплив людського потенціалу на результати праці, що забезпечать життєдіяльність організацій.

Висновки. У наш час управління професійно-технічною освітою неможливо здійснювати без органічного зв'язку з потребами ринку праці, без урахування стрімких змін у різних його секторах. Сучасні проблеми, пріоритети і тенденції розвитку економіки та освіти повинні постійно враховуватися при пошуку оптимальної моделі

управління системою підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, запровадженні нових економічних та організаційно-педагогічних механізмів її функціонування.

Плідна діяльність керівників професійно-технічних навчальних закладів визначається рівнем їхніх психолого-педагогічних знань, ступенем ознайомлення з наукою і мистецтвом управління людьми. Їм, на наше переконання, мають бути притаманні: професіоналізм; особистий творчий потенціал й уміння ефективно задіювати потенціал очолюваного ними колективу; високі духовно-моральні якості, ідеали і переконання; належний рівень загальної і професійної культури, знання національної культурної спадщини, історії, традицій українського народу, а також високий рівень політичної, правової, економічної обізнаності, екологічної грамотності; здатність до системного аналізу; вміння приймати виважені рішення і брати на себе відповідальність за їх виконання; мистецтво створювати і підтримувати нормальний психологічний клімат у колективі очолюваної організації.

У нинішніх умовах повної невизначеності, мінливості зовнішнього середовища, зростаючої конкуренції на ринку освітніх послуг, низької мотивації педагогічних колективів до праці, небажання замовників робітничих кадрів укладати кошти в їх підготовку вимагають від керівника професійного навчального закладу певних вольових якостей, самовіддачі, докладання великих зусиль в управлінську діяльність. Тому керівник-менеджер нової генерації в галузі професійно-технічної освіти повинен вирізнятися володінням новими концептуальними підходами, зокрема такими, як: гуманізація, демократизація, людиноцентризм, управління за результатами, нове бачення шляхів розв'язання назрілих проблем, новаторський пошук, здатність генерувати продуктивні ідеї, забезпечувати конкурентоспроможність навчального закладу.

1. *Забезпечити якість підготовки робітничих кадрів / Матеріали і документи Всеукраїнської наради з питань підготовки кваліфікованих робітничих кадрів 3 березня 2006 року. – К.: 2006. – 185 с.*

2. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії. – К.: МАУП, 2000. – С. 296.

3. Камінецький Я.Г., Клим Б.І., Жук В.П. Організаційно-педагогічні засади управління підготовкою кваліфікованих робітничих кадрів в умовах ринку: Методичний посібник. – Львів, 2002. – 342 с.

ПРОДУКТИВНА ПРАЦЯ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК СТВОРЕННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ БЛАГ В ПОВНОЦІННОМУ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

4. Концепція розвитку професійно-технічної освіти (професійної) освіти в Україні // *Освіта*. – 2004. – № 31. – С. 6 – 7.
5. Кремень В.Г. Нові вимоги до якісної освіти // *Освіта України*. – 2006. – № 45 – 46. – С. 6 – 7.
6. Мескон М.Х, Альберти И., Хедоури Ф. *Основи менеджмента*; Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – С. 31.
7. На Всеукраїнському форумі // *Професійно-технічна освіта*. – 2005. – №3. – С. 219.
8. Ничкало Н.Г. Профтехосвіта і ринок праці: старі й нові проблеми // *Педагогічна газета*. – 2005. – № 12. – С. 8.
9. *Освітній менеджмент: Навчальний посібник* / За ред. Л. Даниленко. – К.: Шкільний світ, 2003. – С. 30.
10. *Професійно-технічна освіта: від кризи до стабільності. Тези виступу Міністра освіти і науки України на підсумковій колегії працівників професійно-технічної освіти* // *Освіта*. – 2006. – № 33. – С. 1– 5.
11. Тимошенко И.И., Соснин А.С. *Мотивация личности и человеческих курсов*. – К.: Изд-во Европ. ун-та, 2002. – 576 с.
12. Хміль Ф. *Основи менеджменту: Підручник*. – К.: Академвидав, 2003. – С. 126.

Стаття надійшла до редакції 02.10.2008

УДК 331.37.03

Віктор Мадзігон, науковий співробітник лабораторії трудової підготовки
і політехнічної творчості АПН України,
м. Київ

ПРОДУКТИВНА ПРАЦЯ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК СТВОРЕННЯ МАТЕРІАЛЬНИХ БЛАГ В ПОВНОЦІННОМУ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

У статті висвітлюються історичні передумови розвитку продуктивної праці учнів.

Ключові слова: “людина-природа”, “людина-техніка”, праця, вчений-педагог, педагогічна думка.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень і публікацій. В економічному словнику подається таке визначення: “Продуктивна праця – праця людини, в результаті якої створюються матеріальні блага та послуги. Продуктивною є не тільки праця у сфері матеріального виробництва, але й у сфері науки, освіти, управління, охорони здоров’я, послуг, а також у духовній” [7, 265 – 266]. Із зазначеної дефініції важливо виокремити розуміння сутності продуктивної праці, яка не обмежується матеріальним виробництвом і орієнтацією учнів на реалістичні професії типу “людина-природа”, “людина-техніка”, але й включає сфери науки, послуг і сферу духовну. Таке розуміння продуктивної праці розширює можливості для профорієнтації учнів, адже сфері науки відповідають професії типу “людина-знакові системи”, сфері послуг – “людина-людина”, духовній сфері – “людина-художні образи”. Зазначене визначення продуктивної праці ми обрали як робочу дефініцію, оскільки лише таке

багатоаспектне розуміння феномену продуктивної праці забезпечує повноцінну профорієнтацію особистості старшокласників і трансформацію продуктивної праці у різноманітну профільну підготовку з урахуванням потреб місцевих регіонів.

К.М. Катханов пропонує розглядати поняття “продуктивна праця” в трьох аспектах – соціально-економічному, техніко-економічному, психолого-педагогічному. Соціально-економічний аспект передбачає розгляд категорії продуктивної праці в плані суспільних виробничих відносин. Техніко-економічний аспект розглядає продуктивну працю з точки зору її змісту і простого процесу праці, тобто створення корисного продукту споживчої вартості. Психолого-педагогічний аспект передбачає вплив продуктивної праці на виховання, формування особистості, відношення до праці. Цей аспект впливає на створення форм та методів поєднання навчання з продуктивною працею [1, 359]. Зазначене розуміння сутності продуктивної праці не є новим. Воно аналогічне до тих, які робили у