



КАФЕДРА МЕТОДИКИ ТРУДОВОГО І ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ТА
ДЕКОРАТИВНО-УЖИТКОВОГО МИСТЕЦТВА

ЛЕОНІД ОРШАНСЬКИЙ
МИРОСЛАВ ПАГУТА

ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

**Навчальний посібник
для студентів спеціальності 015. Професійна освіта**

ДРОГОБИЧ – 2019

УДК 378.1 (075)

ББК 74.61я73

О-71

Оршанський Л. В., Пагута М. В. Основи професійної освіти : навч. посібник. Дрогобич: Ред. відділ ДДПУ, 2019. 110 с.

У навчально-методичному посібнику розглядаються методологічні підходи професійної освіти, описуються методи науково-педагогічних досліджень. Здійснений ретроспективний аналіз вітчизняної системи професійно-технічної освіти та схарактеризовано її сучасний стан. Розкриті особливості організації педагогічного процесу у професійно-технічному навчальному закладі, зміст і форми управління навчально-виховним та навчально-виробничим процесами, а також розкрита специфіка методичної роботи та атестації інженерно-педагогічних працівників.

Автори: *Оршанський Леонід Володимирович* – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри методики трудового і професійного навчання та декоративно-ужиткового мистецтва;

Пагута Мирослав Вікторович – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри методики трудового і професійного навчання та декоративно-ужиткового мистецтва.

Рецензенти: *Корець Микола Савич* – доктор педагогічних наук, професор (Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова);

Кобрій Ольга Миколаївна – доктор педагогічних наук, професор кафедри загальної педагогіки і дошкільного виховання (Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка);

Ясінський Михайло Петрович – Заслужений працівник освіти України, директор (Дрогобицьке ВПУ № 19).

Друкується за ухвалою Вченої Ради Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка (протокол за № 3 від 22.03.2019 р.)

Тема 1. ПРОФЕСІЙНА ПЕДАГОГІКА ЯК ГАЛУЗЬ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ НАВЧАННЯ ПРОФЕСІЇ

План

1. Базові поняття.
2. Предмет професійної педагогіки.
3. Основні категорії професійної педагогіки.
4. Педагогічний процес як система.

1. Базові поняття

Педагогіка – слово грецького походження, у дослівному перекладі означає «проводир дітей». Педагогіка – наука про навчання і виховання підростаючих поколінь.

Предмет педагогіки – процес спрямованого розвитку та формування особистості в умовах її виховання, навчання, освіти.

Основні категорії педагогіки – виховання, навчання, освіта.

Виховання – процес цілеспрямованого, систематичного формування особистості, зумовлений законами суспільного розвитку, дією багатьох об'єктивних і суб'єктивних чинників.

Поняття виховання використовується як у широких, так і вузьких значеннях. У широкому соціальному значенні виховання – це процес формування особистості під впливом сукупності чинників навколишнього середовища. У широкому педагогічному значенні – це процес формування особистості під впливом усього педагогічного колективу певного закладу освіти. У вузькому педагогічному значенні – це процес формування особистості у процесі цілеспрямованої діяльності педагога в умовах учнівського колективу. У гранично вузькому педагогічному значенні – це процес формування особистості під час взаємодії педагога з конкретним вихованцем.

Навчання – цілеспрямований процес передачі та засвоєння знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини.

Поняття *освіта*, відповідно до визначення, прийнятого XX сесією Генеральної конференції ЮНЕСКО, охоплює не лише процес, а й результат удосконалення здібностей та поведінки особистості, за якого вона досягає соціальної зрілості й індивідуального зростання. Також цим поняттям визначається сукупність і функціонування навчально-виховних закладів (система освіти).

Термін «*процес*» (від лат. *processus* – просування) означає рух уперед, послідовну зміну станів, стадій розвитку; сукупність послідовних дій з метою досягнення певного результату. Словосполучення педагогічний процес означає виховний рух, проходження, просування вперед у навчанні та розвитку.

Система (від давньогрец. – ціле, що складене з частин; сполучення, об'єднання) – це цілісність, яка являє собою єдність закономірно розташованих і взаємопов'язаних частин. Основними ознаками системи є:

а) належність компонентів, які можна розглядати у відносній ізольованості, поза зв'язками з іншими процесами і явищами;

б) наявність внутрішньої структури зв'язків між цими компонентами, а також їхніми підсистемами;

в) наявність певного рівня цілісності, ознакою якої є те, що система завдяки взаємодії компонентів одержує інтегрований результат;

г) наявність у структурі системоутворювальних зв'язків, які об'єднують компоненти, як блоки, частини в єдину систему;

д) взаємозв'язок з іншими системами.

Закономірність – це об'єктивний, стійкий, повторюваний, необхідний і суттєвий зв'язок між явищами та процесами, що характеризує їх розвиток.

2. Предмет професійної педагогіки

Педагогіка інтегрує низку структурних одиниць, їх зараз налічується близько двадцяти (загальна педагогіка, вікова педагогіка, історія педагогіки, корекційна (або спеціальна) педагогіка, прикладна педагогіка (військова, спортивна, інженерна та ін.), соціальна педагогіка, порівняльна педагогіка тощо), однією з яких і є професійна педагогіка.

Розвиток професійної педагогіки зумовлюється розвитком професійно-технічної і вищої школи, науки, техніки, економіки та виробництва. Професійна педагогіка пов'язана з багатьма науками: філософією, економікою, соціологією, загальною і віковою психологією, інженерною психологією, психологією праці, менеджментом, інженерно-технічними науками тощо.

Залежно від рівня освіти *розрізняють*:

– професійну педагогіку вищої школи (вивчає питання навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах);

– професійну педагогіку професійно-технічної освіти (вивчає питання навчально-виховного процесу в умовах професійно-технічного навчального закладу).

Теоретико-методологічні підходи до професійної педагогіки обґрунтовані та введені в науковий обіг у 80-х рр. ХХ ст. академіком Сергієм Яковичем Батишевим.

Професійна педагогіка – це окрема галузь педагогіки, що вивчає закономірності та закони навчання людини професії і формування професійно та соціально важливих якостей особистості окремих працівників та виробничого персоналу в цілому для різних галузей промисловості, сільського господарства та сфери послуг, їхніх професійних компетенцій з урахуванням сучасних і перспективних вимог ринкової економіки.

Предметом професійної педагогіки є:

– системи і процеси освіти, теоретичного, практичного та виробничого навчання, виховання і формування особистості, єдність і зв'язок між ними, їх мета й особливості;

– зміст професійної освіти, що визначається соціальним замовленням та розкривається і трансформується відповідно до змін, пов'язаних з науково-технічним, інформаційно-технологічним розвитком суспільства;

– особливості оволодіння науково-технічними знаннями, професійними навичками, способами професійної діяльності, розвитком професійно важливих якостей особистості професіонала, його професійних компетенцій та компетентності.

Професійна педагогіка – це наука про загальні та специфічні закони, закономірності, принципи, особливості й умови розвитку професійної освіти та навчання, професійного виховання і формування особистості майбутнього фахівця.

За сучасними підходами особливість професійної педагогіки полягає у тому, що вона розглядається як галузь міждисциплінарних наукових знань досить широкого діапазону, адже синтезує психолого-педагогічні, методичні, інженерно-технічні та інші знання.

3. Основні категорії професійної педагогіки

Основні категорії професійної педагогіки визначають систему понять, що відображають педагогічну дійсність у системі педагогічного процесу в професійній школі. Це такі поняття, як «професійна освіта», «професійне навчання», «професійне виховання», «професія», «спеціальність», «кваліфікація», «кваліфікаційна характеристика», «компетенція», «компетентність» .

Професійна освіта – це процес і результат засвоєння систематизованих знань, формування умінь і навичок, необхідних для кваліфікованої діяльності в межах тієї чи іншої професії, а також правил і норм поведінки, прийнятих у певному професійному середовищі.

Відповідно до Закону України «Про професійно-технічну освіту» професійно-технічна освіта (далі – ПТО) спрямована на формування у громадян професійних знань, умінь і навичок, розвиток духовності, культури, технічного, технологічного і екологічного мислення з метою створення умов для їх професійної діяльності.

Суб'єктами професійно-технічної освіти є учні та слухачі. Відповідно до закону «Про професійно-технічну освіту» *учень професійно-технічного навчального закладу* (далі – ПТНЗ) – це випускник основної або старшої загальноосвітньої школи, зарахований до навчального закладу на навчання за програмами професійно-технічної освіти. Йому видається учнівський квиток. *Слухач ПТНЗ* – це особа, зарахована до цього закладу на навчання за програмами курсової підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації.

Професійне навчання – цілеспрямована взаємодія педагога з учнем (слухачем), у процесі якої засвоюються науково-технічні знання відповідно до професії, а також формуються уміння і навички виконання професійної діяльності.

Професійне виховання – цілеспрямована взаємодія педагога з учнем (слухачем), у процесі якої засвоюються правила та норми поведінки, прийняті у певному професійному середовищі, а також формуються професійно важливі і соціально необхідні якості особистості.

Професія за визначенням Міжнародної організації праці – це конкретна діяльність, ремесло, комплекс функцій, рід праці, що виконується індивідом та складає частину будь-якої трудової діяльності. Характерними ознаками для цього поняття є постійність у часі, наявність певних умінь, узгодженість з нормами загальнолюдської моралі, опора на екологічну свідомість і матеріальне забезпечення людини.

Спеціальність – вид постійної діяльності, що відображає поділ праці у межах професії. Наприклад, тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва може працювати як на гусеничних тракторах, так і на колісних, професія слюсаря включає низку спеціальностей: слюсар-збиральник, слюсар – ремонтник, слюсар-інструментальник тощо.

Крім спеціальностей для певних видів професійної діяльності виділяють більш вузьке поняття – спеціалізацію. Наприклад, лікар – професія, хірург – спеціальність, нейрохірург – спеціалізація.

Кваліфікація – рівень підготовленості людини до виконання того чи іншого виду професійно-трудової діяльності, тобто ступінь оволодіння професією. Кваліфікація – це якісна характеристика працівників певної професії. Вона залежить від рівня професійних знань, вмінь, навичок і здібностей до праці. За концепцією Міжнародної стандартної класифікації професій, кваліфікація характеризує здатність виконувати завдання і обов'язки певного виду діяльності, визначається рівнем і спеціалізацією освіти (формальної, неформальної, інформальної). Сучасний ринок виробництва вимагає працівника, який володіє кількома професіями, з іншого боку постійно виникають нові та відмирають старі традиційні професії. І це вимагає підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників.

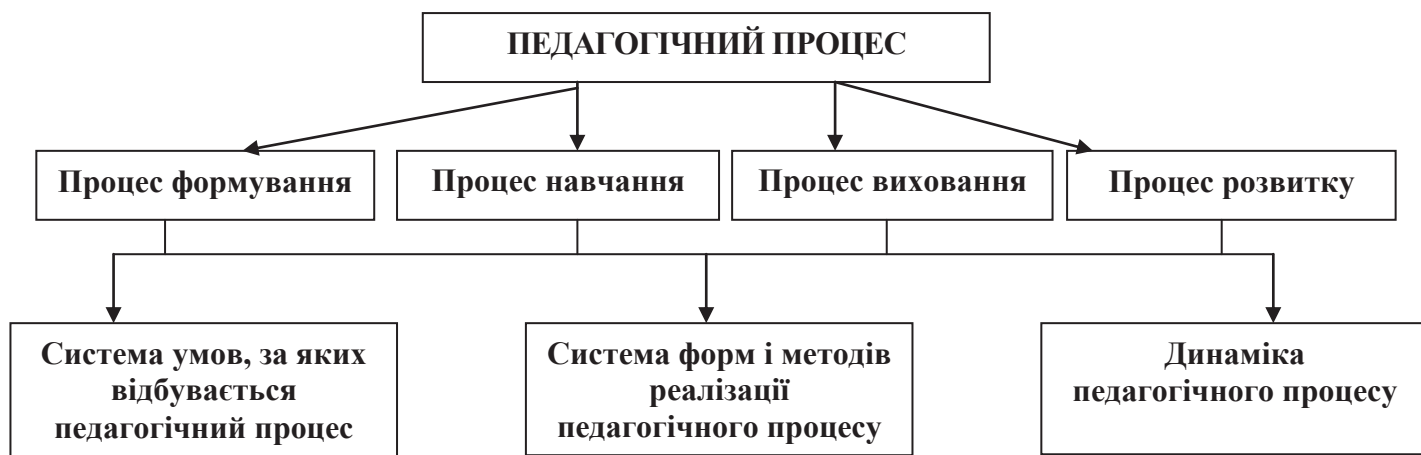
Поняття «компетенція» і «компетентність» з'явилися і донині активно використовуються в різних галузях наукових знань, передовсім у теорії управління та професійній психології, а також сфері організації праці і професійної діяльності. Компетенція (від лат. *comperio* – спільно досягаю, домагаюся; відповідаю, підходжу) має два значення: 1) добра обізнаність із чим-небудь; 2) коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи. Компетентність (за проектом Тьюнінг Європейської Комісії) – це динамічна комбінація знань, розуміння, умінь, цінностей, інших особистісних якостей, що описують результати навчання за освітньою / навчальною програмою. Компетентності покладені у основу кваліфікації випускника навчального закладу.

4. Педагогічний процес як система

Процес педагогічний – це система, де процеси формування, виховання, навчання, розвитку й освіти невіддільні від умов, форм і методів їх здійснення. Внутрішня взаємопов'язана сукупність зазначених процесів ніби «переплавляє» соціальний досвід в особисті якості людини.

Педагогічний процес – сумісна діяльність, співробітництво та співтворчість суб'єктів навчання і виховання, яка забезпечує сприяння найбільш повному розвитку і самореалізації особистості. **Педагогічний процес у ПТНЗ** – цілеспрямована, мотивована, організована та змістовно наповнена система взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу щодо підготовки

учнів до професійної діяльності та суспільного життя. У педагогічному процесі об'єктивне, соціальне переходить в суб'єктивне, індивідуально-психічне надбання людини, тобто відбувається процес розвитку. Умовою і рушійною силою будь-якого розвитку, а отже і педагогічного процесу, є суперечності, які умовно можна розділити на зовнішні та внутрішні.



Зовнішні суперечності між:

- цілеспрямованістю і планомірністю освітнього процесу та хаотичним впливом соціального середовища;
- зростаючим швидкими темпами обсягом інформації та можливістю її охопити у навчально-виховному процесі;
- узагальненим досвідом, на якому ґрунтуються процеси навчання і виховання, та індивідуальним досвідом кожної особистості;
- колективними формами навчання і виховання та індивідуальними формами оволодіння духовними цінностями тощо.

Внутрішні суперечності між

- новими потребами, прагненнями особистості й досягнутими нею рівнем оволодіння засобами, необхідними для їх задоволення;
- новими пізнавальними цілями, завданнями та наявними способами дій, новими ситуаціями і попереднім досвідом учнів, усталеними узагальненими та новими фактами;
- досягнутим рівнем розвитку індивіда та способом його життя, місцем, яке він посідає у системі суспільних відносин;
- очікуваним, бажаним, майбутнім і нинішнім, між тим, чого прагне особистість, і чим вона володіє;
- свідомими і несвідомими тенденціями у поведінці та діяльності індивіда.

На педагогічний процес у ПТНЗ впливають різні чинники – внутрішні й зовнішні, об'єктивні й суб'єктивні, тривалі та ситуативні. У педагогічному процесі своєрідно виявляються закони й закономірності різного рівня й виду.

Загальні закономірностей педагогічного процесу:

1. *Закономірність зумовленості педагогічного процесу* потребами суспільства й особистості, можливостями суспільства, умовами перебігу процесу (морально-психологічними, естетичними, санітарно-гігієнічними й ін.).

2. *Закономірність розвитку особистості у педагогічному процесі.* Темпи та досягнутий рівень розвитку особистості залежить від спадковості, виховного і навчального середовища, залучення до навчально-виховної діяльності, засобів і способів педагогічного впливу.

3. *Закономірність управління педагогічним процесом.* Ефективність педагогічного впливу залежить від інтенсивності зворотних зв'язків між вихованцем і педагогом; обґрунтованості коригувальних впливів на вихованців.

4. *Закономірність стимулювання.* Результативність педагогічного процесу залежить від дії внутрішніх стимулів і мотивів навчально-виховної діяльності; доцільності, своєчасності й інтенсивності зовнішніх (суспільних, педагогічних, моральних, матеріальних та ін.) стимуляторів.

5. *Закономірність єдності чуттєвого, логічного та практики в педагогічному процесі.* Ефективність навчально-виховного процесу залежить від інтенсивності та якості чуттєвого сприймання, логічного осмислення сприйнятого, практичного застосування того, що осмислене особою.

6. *Закономірність єдності зовнішньої (педагогічної) та внутрішньої (пізнавальної) діяльності.* Ефективність педагогічного процесу зумовлюється якостями педагогічної діяльності та власної навчально-пізнавальної діяльності вихованців.

7. *Закономірність єдності завдання, змісту, організаційних форм, методів і результатів виховання.* Правильно визначене завдання (пов'язане з суспільно зумовленою загальною метою виховання), зрозуміле та сприйняте всіма учасниками педагогічного процесу, вельми впливає на вибір педагогічних засобів; аналіз результатів виховання допомагає встановити доцільність обраного варіанту організації педагогічного процесу.

8. *Закономірність динаміки педагогічного процесу.* Педагогічний процес як розвивальна взаємодія між педагогами та вихованцями має поступовий, поетапний характер: чим вищі проміжні досягнення, тим вагоміші кінцеві результати. Величина всіх наступних змін зумовлюється величиною попередніх.

9. *Закономірність інтегрального* (нерозривно зв'язаного, суспільного, єдиного) *результату педагогічного процесу*. Кінцевий результат педагогічного процесу є наслідком взаємозв'язків результатів усіх етапів процесу, натомість кожний результат етапу є наслідком взаємозв'язків усіх компонентів етапу.

Цілісності педагогічного процесу у закладах ПТО досягають завдяки органічній єдності процесів навчання, виховання, розвитку та професійної підготовки.

Структурні компоненти педагогічного процесу: мета, зміст, форми, діяльність того, хто навчає (інженерно-педагогічних працівників), діяльність того, хто навчається (учнів або слухачів), результат їхньої взаємодії. Ці структурні компоненти педагогічного процесу зумовлюються положеннями системного підходу. Системний підхід означає, що явище об'єктивної дійсності розглядається з позиції закономірностей системного цілого та взаємодії його частин. Це утворює особливу гносеологічну призму аналізу або особливий вимір реальності. Вперше обґрунтування структурних компонентів педагогічного процесу як системи здійснила Н. Кузьміна. Вона розглядала *педагогічну систему* як множину взаємопов'язаних структурних та функціональних компонентів, підпорядкованих меті виховання, освіти та навчання підростаючого покоління і дорослих людей. За її підходом структурними компонентами будь-якої педагогічної системи є: 1) навчальна інформація; 2) засоби педагогічної комунікації (методи, форми, засоби навчання та виховання); 3) учні; 4) педагог; 5) мета. Також нею виділені зв'язки між структурними компонентами: конструктивні, комунікативні, організаційні, гностичні, проєктувальні (прогностичні).

Системне бачення педагогічного процесу дозволяє чітко виділяти *складові компоненти*, проаналізувати всю різноманітність зв'язків і відношень між ними, кваліфіковано управляти педагогічним процесом. Зазвичай, такими компонентами, що утворюють систему, є цільовий, змістовний, діяльнісний та результативний. *Цільовий компонент* процесу містить розмаїття цілей і завдань педагогічної діяльності: від загальної мети – всебічного і гармонійного розвитку особистості, до конкретних завдань формування певних якостей чи їх елементів. *Змістовний компонент* відображає смисл, що вкладається як у загальну мету, так і кожне конкретне завдання, тобто формує зміст, який необхідно засвоїти. *Діяльнісний компонент* передбачає взаємодію педагогів і вихованців, їх співробітництво, організацію й управління педагогічним процесом. *Результативний компонент* педагогічного процесу характеризує досягнуті зрушення, позитивні зміни відносно поставленої мети.

Педагогічний процес у закладах ПТО забезпечує реалізацію замовлення суспільства на підготовку кваліфікованих робітників шляхом здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації.

Питання та завдання для самоконтролю:

1. Розкрийте зміст предмета професійної педагогіки.
2. Схарактеризуйте основні категорії і поняття професійної педагогіки: професійна освіта, професійне виховання, професійне навчання, професія, спеціальність, кваліфікація.
3. Проаналізуйте варіанти співвідношення компетентності та компетенції і надайте практичні рекомендації щодо усунення суперечностей за таких умов:
1) компетентність нижче компетенції; 2) компетентність перевищує компетенцію.
4. Схарактеризуйте закономірності педагогічного процесу.
5. Доведіть, що педагогічний процес є системою.

Тема 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПЕДАГОГІЦІ

План

1. Базові поняття.
2. Методологія педагогіки.
3. Методи педагогічних досліджень у професійній педагогіці.

1. Базові поняття

Методологія (гр. *methodos* – спосіб, метод і *logos* – наука, знання) – по-перше, сукупність прийомів дослідження, що застосовуються в якійсь науці; по-друге, вчення про методи пізнання та перетворення дійсності.

Розрізняють: 1) часткову методологію – сукупність методів у кожній конкретній науці; 2) загальну методологію – сукупність більш загальних методів; 3) філософську методологію – систему діалектичних методів, які є найзагальнішими та діють на усьому полі наукового пізнання, конкретизуються як через загальнонаукову, так і конкретно наукову методологію.

У сучасній науці під методологією розуміють передовсім вчення про принципи побудови, форми і способи науково-пізнавальної діяльності.

Методи дослідження – сукупність шляхів встановлення параметрів, структури, інших характеристик досліджуваних об'єктів.

Наукове дослідження – особлива форма процесу пізнання, систематичне цілеспрямоване вивчення об'єктів, в якому використовують засоби та методи науки і яке завершується формулюванням знання про досліджуваний об'єкт.

2. Методологія педагогіки

Методологію в педагогіці слід розглядати як сукупність теоретичних положень про педагогічне пізнання і перетворення дійсності. Тобто **методологія педагогіки** – це система знань про базові теоретичні положення у галузі педагогіки, про педагогічне пізнання і перетворення дійсності. Методологія визначає принципи підходу до розгляду педагогічних явищ, методи їх дослідження, шляхи впровадження нових знань у практику виховання, навчання, розвитку. Теоретичні положення методології педагогіки відображають гуманістично-орієнтовану філософію освіти, стрижневим поняттям якої є гуманізм.

Методологія сучасної педагогіки розкривається за допомогою таких специфічних підходів:

1. *Системний підхід* – орієнтує дослідника на розкриття об'єкта як системи, дослідження його як єдиного цілого з узгодженим функціонуванням усіх елементів і частин. Це вимагає вивчення кожного елемента системи в його зв'язку і взаємодії з іншими елементами, виявлення впливу властивостей окремих частин системи на її поведінку в цілому, встановлення властивостей системи і визначення оптимального режиму її функціонування.

2. *Особистісно зорієнтований підхід* полягає в тому, що при конструюванні і реалізації педагогічного процесу орієнтуються на особистість як мету, суб'єкт, результат і головний критерій його ефективності.

3. *Діяльнісний підхід* ґрунтується на визнанні діяльності основою, засобом і вирішальною умовою розвитку особистості.

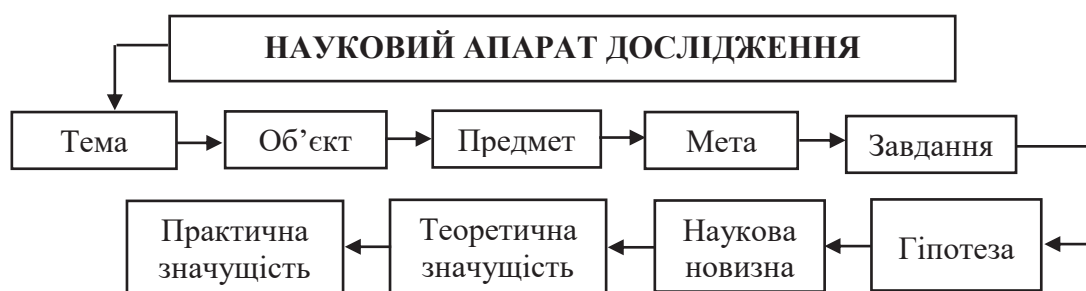
4. *Діалогічний підхід* передбачає перетворення позиції педагога і позиції учня в особистісно рівноправні. Таке перетворення пов'язане зі зміною ролей і функцій учасників педагогічного процесу. Педагог не вчить, не виховує, а активізує, стимулює намагання, формує мотиви учня до саморозвитку, вивчає його активність, створює умови для саморуку, самоосвіти, самовдосконалення.

5. *Культурологічний підхід* як конкретно-наукова методологія пізнання і перетворення педагогічної реальності зумовлений об'єктивним зв'язком людини з культурою як системою цінностей.

6. *Національний підхід* виходить з того, що національне підґрунтя виховання є важливою умовою соціалізації учнів, засвоєння ними основ національної і загальнолюдської культури.

Здійснення наукових досліджень є основною умовою розвитку педагогіки як науки. **Науково-педагогічне дослідження** – процес формування нових педагогічних знань, а також процес пізнання, спрямований на відкриття об'єктивних закономірностей навчання, виховання і розвитку.

Основні компоненти науково-педагогічного дослідження. Педагогічне дослідження починається з визначення наукової проблеми. *Наукова проблема* – це загальне складне завдання (теоретичне або практичне), що потребує розв'язання, але шляхи, методи і можливі наслідки цього невідомі. Наукова проблема часто формулюється як тема дослідження.



Тема дослідження – повинна бути лаконічною, актуальною, має відповідати як сучасним потребам фахової галузі науки, так і перспективам її розвитку, практичним завданням, що розкриваються шляхом висвітлення її значення для розв'язання конкретних педагогічних задач.

Об'єкт дослідження – частина об'єктивної реальності, певний процес, зокрема, об'єктом дослідження може бути процес професійного навчання чи виховання.

Предмет дослідження – обмежує рамки дослідження всередині об'єкта, фіксує увагу на стрижневому аспекті; це певна сторона процесу, що досліджується, наприклад, для професійного навчання – це умови, принципи, форми, методи, засоби тощо. Предмет конкретизується у меті і завданнях дослідження.

Мета дослідження – визначення причинно-наслідкових зв'язків і закономірностей, розробка теорій та методик.

Завдання дослідження. Мета дослідження конкретизується у завданнях вивчити, узагальнити, перевірити тощо. Тобто вони, з одного боку, розкривають сутність теми дослідження, а з іншого – знаходять своє тлумачення у висновках, які фіксують й узагальнюють результати їх виконання.

Гіпотеза дослідження. Гіпотеза – це наукове передбачення положень, які потребують дослідження. При формулюванні гіпотези робиться припущення, яке є відповіддю на поставлену проблему наукового дослідження. Гіпотезою тільки передбачаються шляхи розв'язання основного завдання, тому вона потребує перевірки. Гіпотеза передбачає оптимальний варіант вирішення завдання з кількох можливих. Для будь-якого дослідження гіпотеза вважається методологічною основою. Побудувати гіпотезу можливо лише після всебічного вивчення педагогічного явища.

Важливими характеристиками педагогічного дослідження є *новизна* отриманого знання та його значення для науки і практики. У формулюванні наукової новизни важливо враховувати три провідні умови:

1) розкриття виду результату, тобто необхідно вказати, який тип нового знання одержав дослідник. Це може бути вироблення концепції, методики, класифікації, закономірностей тощо, або методичних рекомендацій, дидактичних пропозицій, форм виховної роботи, які раніше не були відомі в педагогіці. Тобто слід розрізняти теоретичну та практичну новизну;

2) визначення рівня новизни отриманого результату, його місця серед відомих наукових фактів. У зіставленні з ними нова інформація може виконувати різні функції: уточнювати, конкретизувати існуючі відомості,

розширювати і доповнювати їх або суттєво перетворювати. Залежно від цього виділяють такі рівні новизни: конкретизація, доповнення, перетворення;

3) оцінкою нових результатів є їх розгорнутий і чіткий виклад, а не формальне, нічим не підкріплене запевнення, що теоретичні позиції і практичні висновки дослідження є новими. Необхідно запобігти і такого поширеного недоліку, як нагромадження складних термінів, що запозичені з інших наук і не вносять нічого нового у розуміння досліджуваної проблеми, а лише затьмарюють її педагогічний зміст.

Поняття наукової новизни досить відносне. Рівень нового в отриманих результатах може бути різний. Це визначається типом виконаного дослідження, умовами його використання. Отже, сама по собі характеристика новизни є недостатньою для оцінки виконаної роботи, її необхідно доповнювати критеріями педагогічної значущості, бо вона як і новизна, може мати теоретичну і практичну цінність.

Теоретична значущість є інтегральною характеристикою впливу проведеного дослідження на педагогічні ідеї та методи, комплексним показником його перспективності, доказовості, концептуальності. Вона може виявлятися як у сфері загальної педагогіки, так й окремої дисципліни (дидактики, теорії виховання, спеціальної методики тощо).

Практичне значення характеризує реальні зрушення у навчанні та вихованні, що досягнуті чи можуть бути досягнутими через упровадження у педагогічну практику результату проведеного дослідження. Практичне значення є найважливішою ознакою наукового пошуку, який далеко не завжди може претендувати на важливий теоретичний результат. Тому слід ураховувати, що проведене дослідження має бути обов'язково підкріплене статистичними показниками вірогідності, надійності, репрезентативності, без яких наукова праця справлятиме враження суб'єктивних міркувань автора, не матиме потрібної практичної значущості для інших.

Методологічні принципи науково-педагогічних досліджень:

- об'єктивність та обумовленість певними чинниками і причинами педагогічних явищ;
- цілісний підхід до вивчення педагогічних явищ і процесів;
- вивчення педагогічного явища в його зв'язку та взаємодії з іншими явищами;
- вивчення педагогічного явища в його розвитку.

3. Методи педагогічних досліджень у професійній педагогіці

Процес спрямованого особистісного розвитку людини в умовах її професійного навчання та виховання потребує наукових досліджень. Такі дослідження, спираючись на основні положення теорії пізнання, а також педагогіки та психології праці, слід спрямовувати на обґрунтування професійної педагогіки як науки про загальні і специфічні закони, закономірності, принципи, особливості та умови розвитку професійного навчання, професійного виховання та формування особистості майбутнього професіонала.

Метод – це підхід (прийом, засіб) теоретичного дослідження або практичного втілення явища (процесу). **Методи дослідження** – це інструменти, за допомогою яких розв'язуються ті чи інші проблеми педагогіки, розкриваються закономірні зв'язки явищ, що вивчаються. Від правильного вибору методу залежить успішність досліджуваного явища.

Відомий дослідник у галузі професійної педагогіки А. Киверялг поділив методи дослідження на чотири основні групи:

1) *загальнонаукові* (теоретичний аналіз і синтез педагогічних явищ, вивчення й узагальнення педагогічного досвіду, педагогічне спостереження, педагогічний експеримент, метод експертних оцінок, методи моделювання);

2) *частково наукові*, тобто методи інших наук, що використовуються у професійній педагогіці (психологічні, фізіологічні, соціологічні);

3) спеціальні, методи, які використовуються лише в дослідженнях з професійної педагогіки (інструментальні методи дослідження у дидактиці професійно-технічної освіти, метод аналізу результатів практичної діяльності тощо);

1) методи обробки результатів дослідження (математичної статистики).

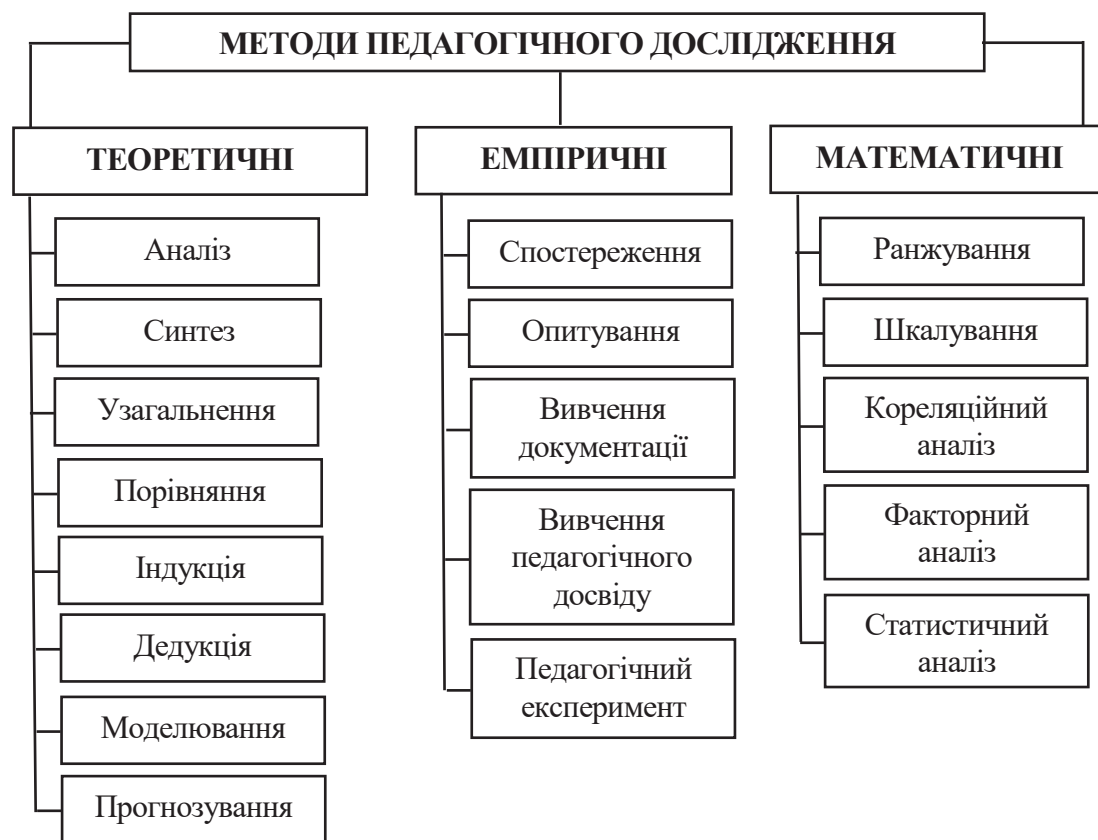
Зазвичай, ці групи методів використовують в єдності, що й впливає із їхнього змісту.

Найчастіше у педагогічних дослідженнях використовують такі методи:

Метод педагогічного спостереження – спеціально організоване сприймання педагогічного процесу в природних умовах. Розрізняють спостереження пряме й опосередковане, відкрите та закрите, а також самоспостереження.

Метод бесіди – джерело і спосіб пізнання педагогічного явища через безпосереднє спілкування з особами, яких дослідник вивчає в природних умовах. Різновид бесіди – інтерв'ю. На відміну від бесіди, яку проводять у природній, невимушеній обстановці, під час інтерв'ю дослідник ставить

наперед визначені запитання у певній послідовності та фіксує відповіді співбесідника.



Метод анкетування передбачає отримання інформації одночасно від якнайбільшої кількості опитаних. За характером анкети поділяють на: відкриті – передбачають довільну відповідь на поставлене запитання; закриті – до поставлених запитань пропонуються варіанти готових відповідей на вибір опитуваного; напіввідкриті – крім вибраної з готових відповіді, можна висловити й власну думку; полярні – потребують вибору однієї з полярних відповідей типу «так» чи «ні», «добре» чи «погано» та ін.

Метод експертних оцінок – передбачає отримання прогностичної інформації на основі виявлення й обробки думок групи експертів.

Педагогічний експеримент – це основний метод, що передбачає цілеспрямоване вивчення педагогічного об'єкту з метою виявлення раніше невідомих його властивостей (якостей) або перевірки правильності теоретичних положень, що визначається певною пошуковою ідеєю і має чітко визначену мету. Експеримент неможливий без теоретичних положень, які він або підтверджує, або спростовує, тому є одним із найважливіших шляхів розвитку сучасної науки.

Класичний педагогічний експеримент містить такі **етапи**:

1. *Констатувальний етап*, на якому ставиться мета, виділяються незалежні та залежні змінні (незалежна змінна визначається дослідником як головний чинник підвищення ефективності навчально-виховного процесу (умови, методи, форми, засоби тощо); залежна змінна – це та характеристика, на яку впливають і яка має змінитися у процесі дослідної роботи (рівень знань учнів, продуктивність дій, ефективність виробничого навчання тощо). На основі оціночного аналізу науково-педагогічної літератури та педагогічного досвіду формулюється гіпотеза, розробляється методика, за якою рекомендації впроваджуються у практику. Під час проведення експерименту визначаються контрольні та експериментальні групи. На початковому етапі рівень прояву залежної змінної у виділених групах має бути однаковий.

2. *Формувальний етап*, на якому відбувається реалізація розробленої методики дії незалежної змінної в експериментальних групах.

3. *Контрольний етап*, на якому порівнюються виділені контрольні й експериментальні групи за проявом залежної змінної.

Систематизувати отримані результати допомагає їх статистична обробка. Найбільш поширеним методом статистичної обробки є підрахунок середніх значень, що були отримані у результаті дослідження. Так, щоб провести кількісну обробку відповідей учнів на питання необхідно кожній відповіді надати кількісну оцінку (можна приписати категорії оцінок певним числам за спадаючою, або зростаючою шкалами) потім знайти середню арифметичну оцінку, чи медіану (значення, що ділить навпіл упорядковану множину змінних).

Проведення педагогічного експерименту у сучасних умовах відрізняється тим, що на кожному з його етапів широко застосовуються комп'ютерні технології. Це дає можливість суттєво спростити процедуру підготовки методичного забезпечення експерименту, яке включає у себе усі науково-педагогічні матеріали необхідні для організації експериментальної роботи: 1) дидактичні матеріали до експериментальних організаційних форм професійного навчання (уроків, виробничих практик, занять на виробництві тощо); 2) розробки виховних заходів; 3) експериментальні програми, посібники, технічні засоби навчання тощо. Чільне місце у підготовчій роботі відводиться розробці методичного інструментарію для виміру та фіксації визначених залежних змінних. Тобто анкети, тести, опитувальники, контрольні роботи, бланки спостереження та ін. мають бути заздалегідь підготовлені у необхідній кількості. Не менш важливим є й організаційна підготовка експерименту. План

експерименту погоджується з адміністрацією ПТНЗ, учасники експерименту мають бути наперед проінструктовані.

Спеціальні методи, які використовуються у педагогічних дослідженнях, пов'язаних з трудовими діями:

1) метод аналізу результатів роботи – застосовується з метою здійснення аналізу помилок, для перевірки точності роботи, реєстрації часу на виконання окремих робочих дій, прийомів, операцій тощо. Це дозволяє виділити чинники, що мають вплив на якість роботи;

2) методи, пов'язані з використанням інструментальних установок: наприклад, метод хронометражу полягає у реєстрації окремих видів чи складових дій за допомогою хронометра (секундоміра) і фіксування отриманого часу на хронокарті з метою визначення у подальшому їхньої тривалості. Низка методів, спрямовані на встановлення співвідношення між фізичними витратами і результатом праці. Так, кінографічний метод дозволяє досліджувати структуру дії, процес формування умінь та навичок, індивідуальні особливості під час освоєння навичок і раціональність робочих рухів. Метод полягає у проведенні відеозйомки трудових дій, що є складовими прийомів чи операцій, і дозволяє проводити вимір тривалості робочих рухів.

Дослідження ефективності навчання майбутніх робітників трудовим операціям вимагає врахування великої кількості різноманітних чинників, що неможливе без застосування сучасних ІТ-технологій, які дозволяють зберігати й обробляти значну кількість інформації та експериментальних даних.

Професійна педагогіка як наука може розвиватись лише тоді, коли вона поповнюватиметься новими знаннями, положеннями, фактами, які випливають із наукових досліджень на основі використання обґрунтованих методів дослідження.

Питання та завдання для самоконтролю:

1. Схарактеризуйте ключове поняття сучасної філософії освіти «методологія» та розкрийте сутність методологічних підходів.

2. Схарактеризуйте основні компоненти і принципи науково-педагогічного дослідження.

3. Проаналізуйте групи методів дослідження, які використовуються у професійній педагогіці.

4. Розкрийте зміст етапів класичного педагогічного експерименту.

Тема 3. ГЕНЕЗИС РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

План

1. Базові поняття.
2. Зародження професійної освіти.
3. Історичні етапи становлення професійно-технічної освіти в Україні.
4. Досвід підготовки кваліфікованих робітників у промислово розвинутих країнах світу.

1. Базові поняття

Генезис – у широкому розумінні це зародження та наступний процес розвитку явища, об'єкта, що призвів до певного нового стану, виду.

Община – це форма виробничого і громадського об'єднання людей у докласовому і (як пережиток) у класовому суспільстві, що характеризується спільною власністю на засоби виробництва і повним або частковим самоврядуванням.

Концепція – це система доказів певного положення, система поглядів на те чи інше явище.

2. Зародження професійної освіти

Сьогодення ПТО зумовлено великим історичним шляхом свого становлення, який тісно переплітається з розвитком галузей господарства – промисловістю, сільським господарством, будівельною індустрією, транспортом та ін.

Підвалини професійної освіти, як організованої системи підготовки кваліфікованих спеціалістів, були закладені ще у часи Київської Русі, коли Ярослав Мудрий при Софії Київській (XI ст.) заснував школу перекладачів і переписувачів. Діяльність, ремісничих цехів українського Середньовіччя передбачала систему індивідуального учнівства (XII-XVIII ст.).

На Русі склалося декілька форм професійного навчання: *домашнє, общинне, монастирське і державне.*

Перші дві форми ґрунтуються на традиції передачі підростаючому поколінню *общинного* і сімейного соціально-трудового і побутового досвіду, історично накопиченого визначеними соціальними групами.

В умовах замкненого домашнього господарства селянин володів біля 200 професійними уміннями, тобто був універсалом у своїй справі і цю майстерність необхідно було передати нащадкам.

Найбільш продуктивною була общинна система професійного навчання, усередині якої стало розвиватися міське ремесло, використовуватися нові технології і форми організації праці, тобто стала з'являтися роздрібнена спеціалізація ремесел, диференціація професійних знань й умінь. За предметним принципом працювали та навчалися лучники, ножівщики, гудзикарі тощо; за галузевим – фахівці з гарячого і холодного кування, теслі, столярі металів тощо.

Нові тенденції у розвитку середньовічного ремесла визначили актуальність вузькоспеціальної підготовки. В цих умовах відбувається становлення інституту ремісничого учнівства, яке було різним: домашнім (у своїй родині чи «у людях»), або в майстерні шляхом довгострокового чи короткострокового навчання за індивідуальною або груповою формами.

Монастирське професійне навчання з'явилося пізніше. Монастирі (монастир – «відлюдне житло», «обитель») – це релігійні громади ченців або черниць, що володіли землями та капіталами і були релігійно-господарською організацією. Будучи складними багато професійними господарськими одиницями, вони потребували постійного відтворення кадрів.

Розвиток технології меблярства, зварювання металів, ювелірної справи, металообробки тощо загострили проблему грамотності ремісників. Треба було вміти визначити властивості, зробити виміри, провести розрахунки, перевірити якість тощо. Так зароджувалися зачатки ремісничого учнівства. З розвитком економіки збільшувалася потреба у навчанні нових кваліфікованих робітників, при цьому вже було недостатньо, щоб упродовж професійної підготовки учень засвоював лише досвід майстра-наставника, постала потреба у створенні спеціалізованих професійних шкіл.

Низка науковців, зокрема академік О. Батишев, вважають днем зародження державної системи професійно-технічної освіти 10 січня 1701 р., пов'язуючи цю дату зі створенням з ініціативи Петра I перших «професійних» шкіл, тобто з'являється сформований соціальний інститут відтворення робітничих кадрів. У цей день була заснована артилерійська школа у Москві. У постанові того дня говорилося: «На новому гарматному дворі побудувати дерев'яні школи й у тих школах учити пушкарських і інших сторонніх чинів, людей, дітей їхній словесній і письмовій грамоті, цифрою й іншим інженерним наукам». 24 січня 1701 р. у Москві створена школа математичних і навігаційних

наук для підготовки матросів, інженерів, артилеристів, учителів, писарів, геодезистів, майстрових та ін. У 1707 р. – аптекарська і хірургічна школи. У 1710 р. Петро I видав указ про створення навігаційної школи, у якому вказувалося, що «школа она не тільки потрібна для єдиного мореплавства та інженерства, а й артилерії і громадянству».

Отже, створення 10 січня 1701 р. артилерійської школи у Москві та будівництво на «новому гарматному дворі дерев'яних шкіл» стало якісно новим етапом підготовки кадрів, що ознаменувало становлення і розвиток державної системи професійної освіти.

У тогочасному державному професійному навчанні виділялися декілька напрямів:

1) ремісниче навчання, пов'язане зі створенням палат майстрів, які виконували найрізноманітніші царські замовлення на виготовлення зброї, іконопису і живопису, ювелірних виробів, одягу;

2) підготовка адміністративного апарату – піддячих;

3) навчання «лікарських учнів», яка була єдиною формою медичної освіти у XVII ст.

Державні професійні школи для підготовки робітників і фахівців необхідної кваліфікації почали створюватися не лише в Москві, а й різних регіонах Росії. Так, в Україні перша реміснича школа почала функціонувати у 1804р. у Чернігові. З 1869 р. на території України було дозволено приватним особам відкривати технічні школи після погодження з відповідним державним міністерством та губернатором. Так, у 1873 р. було відкрито школу штейгерів (майстрів рудних робіт) у Лисичанську; в 1878 р. – гірниче училище в Горлівці; у 1880 р. – Портову ремісничу школу в Миколаєві.

У 1893 р. видається Закон «Про школи ремісничих учнів». У ньому було поставлено завдання щодо організації мережі професійних шкіл, в яких би учні навчалися упродовж шести років: перші три роки – навчання у школі, а наступні три – навчання в майстерні у приватного майстра. Створювалися також нижчі ремісничі школи для навчання сільських дітей одному або декільком ремеслам переважно на базі місцевих кустарних промислів. Програми для цих шкіл не складались, а просто пропонувалося повторювати початкову грамоту з російської мови й арифметики. На вивчення ремесла (хоча і у недостатньо обладнаних майстернях) відводилася основна частина навчального часу, при цьому рекомендувалося, щоб учні виконували якомога більше замовлень від місцевих жителів.

У другій половині XIX – на початку XX ст. західноукраїнські землі – Східна Галичина, Північна Буковина і Закарпатська Україна – перебували в складі Австро-Угорської імперії, яка належала до числа найреакційніших і найвідсталіших держав Європи, де зберігалось багато залишків феодалізму, і передусім поміщицьке землеволодіння. Австро-угорський уряд перетворив західноукраїнські землі на колоніальні окраїни своєї імперії, аграрно-сировинний придаток.

Промисловість мала переважно дрібний, кустарно-ремісницький характер. Якщо виходити з думки, що на фабриці має бути не менше 16 робітників, то на початку XX ст. на всіх західноукраїнських землях налічувалося близько 700 фабрично-заводських, переважно дрібних, підприємств, в яких працювало 62 – 63 тис. робітників із 300 тис. робітників, зайнятих різними видами промислової діяльності. Решта – близько 240 тис. робітників – працювали в кустарних промислах, у маленьких ремісничих майстернях і дома.

Тому особливої розвитку набували промислові школи, розвиток яких тісно пов'язувався з розвитком традиційних на теренах західної України художніх ремесел і промислів. Організацією таких промислових шкіл та коригуванням змісту навчання займалася Краєва комісія справ промислових, що була дорадчим органом Краєвого Відділу у справах промислу Галицького сейму. З 1888 до 1894 р. Комісія організувала на теренах Західної України понад три десятки промислових «удосконалюючих» шкіл. Першим таким професійним навчальним закладом стала Львівська Міська промислово-торговельна школа, заснована у 1865 р. Заходами Педагогічного товариства аналогічні школи, які згодом отримали більш лаконічну назву «промислових», були засновані в Перемишлі (1880 р.). Ярославлі, Ряшеві і Тарнові (1881 р.), Дрогобичі (1884 р.), Коломиї, Станіславові, Новому Сончі (1885 р.), Жовкві (1886 р.).

Промислові школи на західноукраїнських землях поділялися на такі великі групи:

– до першої групи належали фахові школи для окремих галузей промислу, що були засновані з ініціативи приватних осіб, корпорацій, Міністерства торгівлі або Міністерства освіти (наприклад, Школа сницарська і столярська в Закопаному, Школа сницарська в Риманові, Гончарська школа в Коломиї, Рисувальна школа при Музеї Промисловому у Львові);

– другу групу шкіл складали Школи промислові суспільні («паньствова»), або вищі школи майстрів;

– до третьої групи входили вечірні та недільні школи, які в свою чергу поділялися на фахові та загальні;

– до четвертої групи належали приватні промислові школи, які були субвенційовані, тобто частково фінансово підтримувані урядом.

3. Історичні етапи становлення професійно-технічної освіти в Україні

Сама назва «професійно-технічна освіта» прийнята з 1959 року, з кінця XVIII до початку XIX ст. це була нижча професійна освіта, потім у 1929 – 1940 рр. – підготовка робітників у галузях виробництва, у 1940 – 1959 рр. – підготовка державних трудових резервів СРСР.

Вітчизняні вчені-педагоги виділяють шість етапів розвитку системи підготовки кваліфікованих робітників в Україні. Зміна етапів зумовлена закономірностями розвитку економіки, потребами матеріального, соціального, духовного життя суспільства, логікою розвитку самої системи підготовки фахівців за робітничими професіями.

I етап – до 1920 р. система тільки формується, відкриваються перші спеціалізовані професійні навчальні заклади. В Україні діє кілька відокремлених складових нижчої професійної освіти: промислово-технічна освіта, підготовка спеціалістів для водного та залізничного транспорту, сільськогосподарська освіта, жіноча професійна освіта, мережа курсів на виробництві. З метою підготовки робітничих кадрів для кустарного та промислового виробництва набувають поширення нижчі ремісничі школи.

II етап – 1920 – 1929 рр.. Це час створення і становлення української системи нижчої професійної освіти. 11 вересня 1929 р. в Україні набула чинності постанова Центрального виконавчого комітету і Ради Народних Комісарів (РНК) СРСР «Про встановлення єдиної системи індустріально-технічної освіти», на підставі якої визначалося триєдині форми підготовки і перепідготовки кваліфікованих робітників у системі індустріально-технічної освіти: 1) шкільне навчання, додаткова (курсова) освіта для зайнятих на виробництві, заочне навчання; 2) школи фабрично-заводського учнівства (ФЗУ); 3) нижчі професійно-технічні школи. ФЗУ відкривалися при великих підприємствах для підготовки кваліфікованих робітників з числа молоді 14-18 років з початковою освітою, терміном навчання 3 – 4 роки.

III етап – 1929 – 1940 рр. Усі школи ФЗУ, розташовані на території України, були передані у підпорядкування господарським наркоматом УРСР. За органами Народного Комісаріату Освіти залишилося загальне керівництво та

контроль за навчальною роботою. Успіхи в індустріалізації країни загострили потребу у підготовці робітників для різних галузей промисловості, що зумовило розвиток мережі ФЗУ: 1928 р. – 212, 1938 р. – 265 (кількість учнів-випускників шкіл ФЗУ відповідно 24,6 тис. і 49,5 тис). Навчання в школі ФЗУ в основному проходило на базі 7-річної школи і термін навчання скоротився до 1,5 – 2-х років за рахунок скорочення годин на загальноосвітні предмети.

В окремих галузях промисловості були створені «підприємства-школи». Та все ж відчувалося певне відставання підготовки кваліфікованих робітників від потреб народного господарства.

IV етап – 1940 – 1959 рр. 2 жовтня 1940 р. прийнято Указ Президії Верховної Ради СРСР «Про державні Трудові Резерви СРСР». Державні трудові резерви СРСР – система організованої підготовки робітників з міської і сільської молоді, що покликана створювати необхідні трудові резерви для галузей народного господарства. Були створені три типи навчальних закладів: 1) ремісничі училища з 2-річним терміном навчання для підготовки кваліфікованих робітників (металургів, хіміків, гірників, нафтовиків, кваліфікованих робітників для морського транспорту, підприємств зв'язку та ін.); 2) залізничні училища з 2-річним терміном навчання для підготовки помічників машиністів, слюсарів із ремонту паровозів і вагонів, бригадирів із ремонту шляху та інших складних робітничих професій залізничного транспорту; 3) школи фабрично-заводського навчання з піврічним терміном навчання з повним державним забезпеченням для підготовки робітників масових професій, передовсім для вугільної, гірничорудної, металургійної, нафтової промисловості й будівельної справи. До шкіл ФЗН набирали молодь 16 – 18 років із загальноосвітньою підготовкою, тому головна увага приділялася виробничому навчанню. Випускники навчальних закладів державної системи трудових резервів були зобов'язані відпрацювати 4 роки за направленням на підприємствах. За 1940 – 1959 рр. у закладах трудових резервів було підготовлено 2 млн. 014 тис. робітників різних професій.

V етап – 1959 – 1991 рр. Система трудових резервів припинила своє існування після прийняття Верховною Радою СРСР 24 грудня 1958 р. Закону «Про зміцнення зв'язку школи з життям і про подальший розвиток системи народної освіти СРСР». Рада Міністрів УРСР 7 липня 1960 р. затвердила «Положення про Головне управління професійно-технічної освіти при Раді Міністрів УРСР», в якому були визначені завдання системи ПТО: здійснювати планомірну й організовану підготовку культурних і технічно грамотних

робітників, працівників сільського господарства для всіх галузей народного господарства.

Усі школи фабрично-заводського навчання, ремісничі, залізничні, гірничопромислові, будівельні училища і училища механізації сільського господарства, школи фабрично-заводського учнівства й інші професійні навчальні заклади, що входили у систему державних трудових резервів, поряд із основною масою відомчих стаціонарних навчальних закладів, які здійснювали підготовку робітничих кадрів, були реорганізовані у професійно-технічні училища з терміном навчання від 1 до 3 років, а такуож в сільські професійно-технічні училища з терміном навчання 1 – 2 роки. Постановою Ради Міністрів СРСР від 3 квітня 1969 р. «Про заходи по дальшому поліпшенню підготовки кваліфікованих робітників у навчальних закладах системи професійно-технічної освіти» почалося поступове перетворення існуючих ПТУ з терміном навчання 1 – 3 роки (на базі 8 класів) у навчальні заклади з 3 – 4-х річним терміном підготовки робітників з отриманням повної середньої освіти або середні професійно-технічні училища (СПТУ). 23 червня 1972 р. Рада Міністрів СРСР прийняли постанову «Про подальше вдосконалювання системи професійно-технічної освіти». З метою подальшого вдосконалювання професійно-технічної освіти було вирішено: розширити й зміцнити середні профтехучилища як найбільш перспективні форми підготовки молодого поповнення робітничого класу, забезпечити в них високий рівень професійної й загальної середньої освіти молоді; розвивати технічні училища, що дають робітничу кваліфікацію юнакам і дівчатам, які закінчили середню загальноосвітню школу. Тобто був визначений курс на поступове перетворення профтехучилищ у середні професійно-технічні училища, що дають випускникам крім професії повну середню освіту. Таким чином, починаючи з 1972 р., у СРСР сформувався єдиний тип професійного навчального закладу в системі ПТО, де здійснювалася підготовка як на базі неповної, так і повної середньої освіти – це середнє професійно-технічне училище (СПТУ). Випускники СПТУ, що вступали до училищ з неповною освітою, упродовж навчання здобували повну середню та робітничу професію. З 1984 р. усі денні ПТНЗ були реорганізовані в СПТУ, до яких зараховувалися учні після 9-го класу загальноосвітньої школи. Цей тип єдиного навчального закладу системи професійно-технічної освіти в основному і дістався у спадщину Україні.

VI етап – з проголошення незалежності України 24 серпня 1991 р. донині тривають пошуки національного шляху розбудови професійно-технічної освіти. 1991 р. вважається початком сучасного етапу розвитку системи професійно-

технічної освіти. В умовах ринкової економіки на передній план постала проблема нормативно-правового забезпечення функціонування системи професійно-технічної освіти. У 1991 р. був прийнятий Закон України «Про професійно-технічну освіту». Науковцями у 1991 р. та 2004 р. були підготовлені Концепції професійно-технічної освіти України, які відповідали стану суспільства на той час і визначали стратегічні напрями розвитку системи підготовки кваліфікованих робітників:

- інтелектуалізація професійної освіти, упровадження в навчально-виробничий процес науково-технічних досягнень та новітніх технологій;

- особистісно зорієнтований підхід у професійному навчанні та вихованні;

- розвиток ринку освітніх послуг з професійної підготовки, перепідготовка та підвищення кваліфікації громадян відповідно до вимог ринку праці;

- розвиток соціального партнерства, модернізація інформаційного, науково-методичного та матеріально-технічного забезпечення професійної освіти;

- міжнародне співробітництво у галузі підготовки професійних кадрів.

У 2010 р. розпорядженням Кабінету Міністрів України схвалено Концепцію Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр. В ній визначені основні причини невідповідності кваліфікації робітничих кадрів, у т.ч. випускників ПТНЗ поточним і перспективним соціально-економічним потребам – застарілість матеріально-технічної бази; застосування неефективних механізмів управління і залишкового принципу фінансування; недостатня участь суб'єктів господарювання у виконанні завдань професійно-технічної освіти; падіння престижу робітничих професій; відсутність системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічного персоналу; недосконалість нормативно-правової бази; неефективність моніторингу потреб ринку праці; недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників.

Варто підкреслити, що упродовж років незалежності в Україні створена система оновлення змісту ПТО, зокрема: 1) затверджені Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК 003» (2005 р., 2010 р.); «Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» (2007 р.); Державний стандарт професійно-технічної освіти, (2002 р.); 2) упроваджені нові стандарти зі 192 професій, підготовлено проекти нових стандартів з 300 професій.

Сформована мережа ПТО, станом на вересень 2012 р., складалася з ПТНЗ: 1) державної форми власності – 991, у тому числі: ПТНЗ МОН України – 870 (з контингентом 405,1 тис. учнів); варто зазначити, що у 1991 р. функціонувало 1251 ПТНЗ з контингентом 648 тис. учнів; 2) недержавної форми власності – 324 ПТНЗ (з контингентом учнів і слухачів – 89 тис.). За галузевим спрямуванням ПТНЗ були розподілені таким чином: промисловість – 309, будівництво – 177, агропромисловий комплекс – 252, сфера послуг – 132. З 2008 р. розпочато створення мережі ПТНЗ нового типу, яких наприкінці 2012 р. налічувалося: професійних ліцеїв – 482, вищих професійних училищ – 181, центрів професійно-технічної освіти – 57.

Слід зазначити, що нині в Україні завершується формування системи підготовки та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів для ПТО, зокрема: 1) створено Українську інженерно-педагогічну академію (1994 р., Харків); 2) у 16 педагогічних ВНЗ III–IV рівнів акредитації організована підготовка бакалаврів і магістрів за напрямом «Професійна освіта»; 3) 7 індустріально-педагогічних технікумів реорганізовано у коледжі (ВНЗ I – II рівнів акредитації) з підготовки педагогічних кадрів для системи ПТО (Дніпропетровськ, Київ, Первомайськ, Ржищев, Севастополь та ін.) Станом на вересень 2012 р. навчально-виробничий процес у ПТНЗ здійснювали 46,3 тис. інженерно-педагогічних працівників. Майже кожний другий директор та кожний третій його заступник, більше половини викладачів професійно-технічного циклу мали відповідну робочу кваліфікацію; більшість майстрів виробничого навчання володіли двома і більше робітничими професіями та отримали відповідну психолого-педагогічну підготовку. І хоча за останні роки намітилася тенденція скорочення відтоку висококваліфікованих та досвідчених педагогічних кадрів з ПТНЗ. При цьому, майже 28 % керівників ПТНЗ мають передпенсійний або пенсійний вік, вакансії викладачів становлять 10 %, а майстрів виробничого навчання – 9 %. Майже 4 тис. майстрів виробничого навчання не мають повної вищої освіти. За таких умов пріоритетного значення набуває питання підготовки педагогічних працівників для системи ПТО.

На сучасному етапі основним резервом оновлення кадрового потенціалу ПТНЗ залишаються ВНЗ, передовсім педагогічні університети та коледжі. На рис. 1 представлено структурну схему підготовки кадрів для системи загальної, професійно-технічної та вищої освіти, а також промислових підприємств у межах інженерно-педагогічної освіти, яка з одного боку, відповідає класичній теорії змісту освіти, а з іншого – задовольняє вимогам Болонського процесу та логічно узгоджена з освітньо-кваліфікаційними рівнями. Сучасна інженерно-

педагогічна освіта – це не механічне поєднання двох видів освіти, а якісно новий вид професійних знань, що характеризується взаємопроникненням однієї сфери знань в іншу, тісною та раціональною інтеграцією психолого-педагогічного, інженерно-технічного та виробничо-технологічного компонентів у підготовці майбутнього педагога для галузі професійно-технічної освіти.

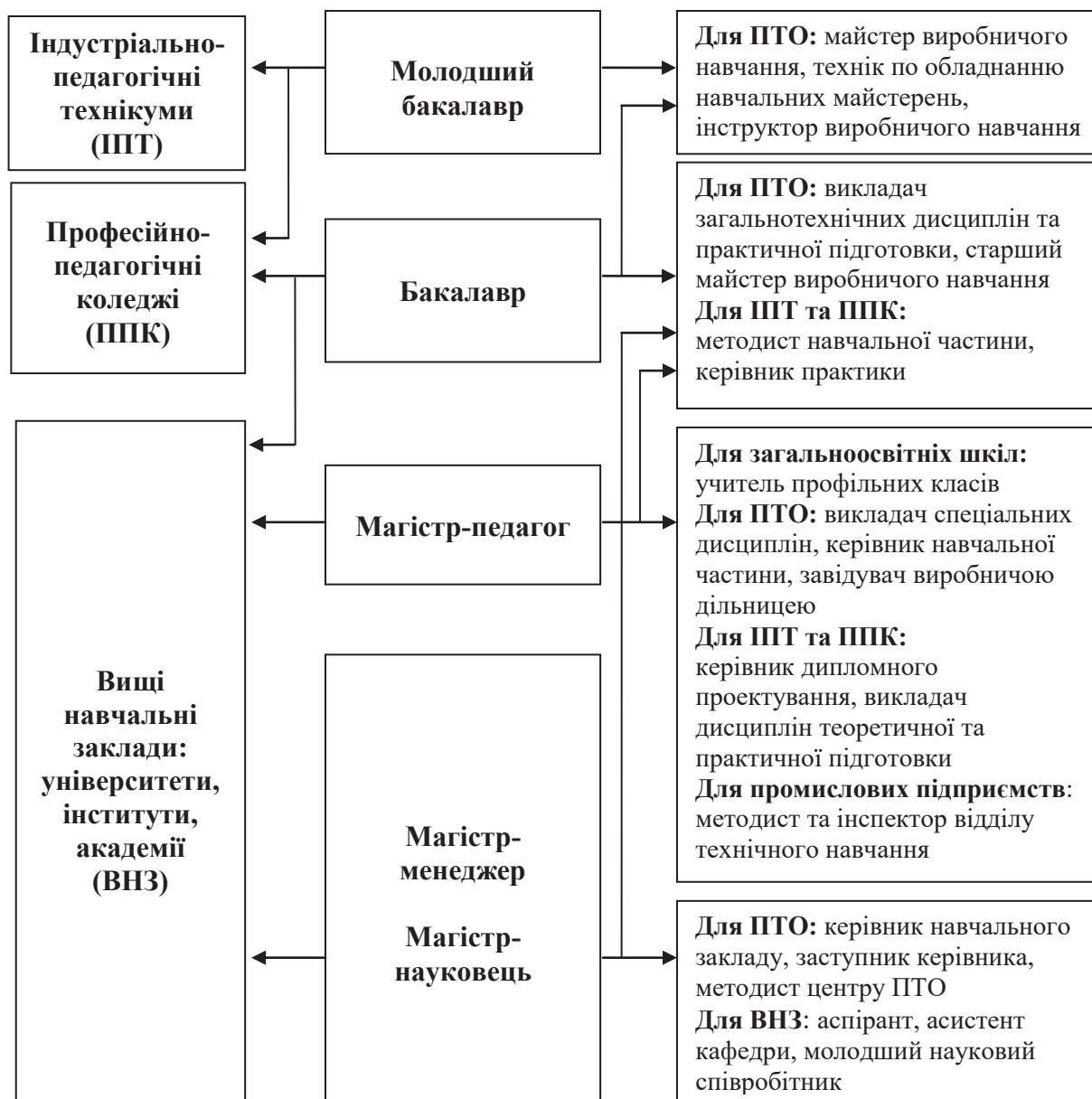


Рис. 1. Структурна схема підготовки кадрів для системи загальної, професійно-технічної та вищої освіти у межах інженерно-педагогічної освіти

Отже, система ПТО пройшла великий історичний шлях, що є необхідною умовою її подальшого розвитку. Накопичений досвід навчання і виховання підростаючого покоління у різних типах професійних навчальних закладів

містить багато повчального для сучасності. Зокрема, завдяки вивченню історії становлення та розвитку професійної освіти є можливим: 1) установити закономірну залежність між розвитком галузей виробництва та процесами реформування системи професійної освіти; 2) вивчити найбільш ефективні шляхи організації навчально-виробничого процесу у закладах ПТО; 3) узагальнити досвід процесів удосконалення форм і методів професійного навчання; 4) розкрити особливості виховної роботи з учнями у ПТНЗ.

4. Досвід підготовки кваліфікованих робітників у промислово розвинутих країнах світу

В умовах науково-технічного прогресу зростають вимоги до знань та професійних навичок кваліфікованих робітників у країнах усього світу. В наступні роки категорії робітників, що мають доступ до інформаційних технологій і володіють відповідними навичками праці, становитимуть найбільшу цінність для економічного розвитку. Саме тому процес підготовки кваліфікованих робітників у промислово розвинутих країнах світу постійно перебуває під увагою як держави, так і громадськості.

Найбільш повно характеризують процес професійної підготовки робітників у зарубіжних країнах такі **моделі**:

1) поєднання загального навчання і професійної підготовки в завершальний період загальної середньої освіти тривалістю 3 – 4 роки;

2) концентрація усього професійного навчання у спеціальних закладах (ПТНЗ) з малою кількістю загальноосвітніх дисциплін або їх повною відсутністю;

3) модель «дуального навчання», за якою 20 – 25% усього навчального часу у державному ПТНЗ відведено на вивчення загальноосвітніх та спеціальних дисциплін, а решта часу надано на професійну підготовку у межах реального виробництва;

4) «класичне навчання» – освоєння професії і необхідної для роботи інформації здійснюється безпосередньо на робочому місці певного виду виробництва (у цьому випадку держава не несе практичних витрат);

5) короткотермінова професійна підготовка після закінчення середньої школи на виробництві за рахунок держави з метою подолання безробіття серед молоді.

Навчання без відриву від виробництва передбачає практичну підготовку на підприємстві та теоретичний курс у професійно-технічній школі або

спеціалізованому центрі. Це так звана дуальна форма підготовки робітників. Варто зазначити, що нині використання дуального учнівства різко зменшується, оскільки скорочується ринок праці для підлітків 15 – 18 річного віку. У майбутньому дуальне учнівство має шанси перетворитися на підготовку «чистих» ремісників, оскільки воно в жодній країні світу не готує до вступу у вищі навчальні заклади; зміна ринку праці від класично-індустріального, де домінували масові робітничі професії, до інформаційно-технологічного змушує більшість розвинених країн відмовлятися від базової ПТО і перетворювати середню професійну освіту на основну.

Головний недолік позавиробничої форми підготовки кваліфікованих робітників – відсутність зв'язку з виробництвом. Виробнича практика і підготовка у навчально-виробничих майстернях не можуть забезпечити такий зв'язок. Наприклад, у міжокружних професійно-технічних школах США виробнича практика займає 80 % навчального часу, але часто проводиться на не найсучаснішому обладнанні. З іншого боку, теоретична підготовка за фахом не завжди встигає за швидкою зміною номенклатури продукції, технологій її виготовлення і певною мірою відстає від розвитку виробництва. Крім того, підготовка робітників поза виробництвом потребує подальшої їх адаптації до умов виробництва (набуття необхідного кваліфікаційного рівня). Однією з форм адаптації до виробництва є система стажування. Зокрема, у Франції стажування триває від 3 до 10 місяців. На малих підприємствах питома вага стажерів становить близько 3 %, а на великих підприємствах – близько 20 % від загальної кількості працівників.

Відмінності у процесі підготовки кваліфікованих робітників в окремих країнах полягають у переважанні тієї чи іншої моделі, або ж у характері поєднання декількох моделей. Так, у Швеції загальну середню і професійну освіту надають одночасно в одних і тих самих навчальних закладах. У Німеччині, як і у більшості європейських країн, професійне навчання відбувається у спеціальних закладах. В Японії переважає класичний підхід, за яким професія здобувається безпосередньо на робочому місці. У Фінляндії професійна освіта здобувається у професійних школах, де передбачено понад 6 місяців навчання безпосередньо на робочому місці за відповідною угодою.

У Німеччині, Франції, Італії, Швеції також діє так звана альтернативна форма підготовки кадрів, яка охоплює молодь до 25 років. Йдеться про поєднання процесу теоретичної підготовки у навчальному закладі з трудовою діяльністю за умови часткової зайнятості учнів. Таким чином, забезпечується відповідність зайнятості людини, яка навчається, набутій на даний момент

кваліфікації. Необхідною умовою такої форми є наявність спеціальної програми, що забезпечує координацію підготовки у двох різних системах. Активний контроль підприємств за навчальним процесом дозволяє постійно коригувати в потрібному напрямі програми теоретичного навчання. Державні органи освіти Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80 % витрат підприємств на наймання і навчання молоді 16 – 18 років, яка ще не має повної середньої освіти.

Дамо стисло характеристику систем професійної підготовки кваліфікованих робітників у країнах Європейського союзу.

Професійно-технічна освіта у Великобританії

У Великобританії система ПТО містить елементи декількох вище зазначених моделей підготовки робітників, однак провідною є *дуальна модель*, після навчання за якою учень отримує статус кваліфікованого робітника. Головний елемент дуальної моделі навчання – виробниче учнівство, яке здійснюється відповідно до угоди між підприємцем і учнем. Своєрідність статусу учня у Великобританії полягає в тому, що він юридично вважається робітником, який отримує професійну підготовку на виробництві.

Тривалість навчання залежить від галузі промисловості й у середньому складає 4 – 5 років. Такий термін, на думку англійських фахівців у галузі ПТО, необхідний для того, щоб учень, крім професійних знань й умінь, зміг набути необхідні навички поведінки у професійному середовищі, навчитися приймати самостійні рішення в різних виробничих ситуаціях.

Специфіка дуальної моделі професійної підготовки у Великобританії полягає у тому, що практична підготовка учнів на виробництві організовується та контролюється підприємцями, а загальна фахова освіта в коледжах чи навчальних центрах – державою. Причому ця освіта розглядається як супутня виробничому навчанню і другорядна за важливістю. Фактично вона передбачає повідомлення учням мінімального обсягу теоретичних знань.

У Великобританії вважається, що навчання на виробництві має численні переваги порівняно з навчанням у професійних центрах чи школах, а саме: нижча вартість підготовки, пов'язана з тим, що витрати на навчання значною мірою компенсуються, виробленою учнями продукцією; наявність сучасного устаткування, що не завжди є в навчальних центрах; можливість формувати загальнотрудові і спеціальні навички, беручи участь без посередньо у виробничому процесі тощо.

Поряд з дуальною моделлю ПТО, у Великобританії розвивається й інша – *професійно-технічна підготовка на курсах з відривом від виробництва* в закладах подальшої освіти. Ця модель відіграє другорядну роль у підготовці кваліфікованих робочих кадрів. Якщо на початку 80-х рр. ХХ ст. 40 % випускників шкіл отримували професійну підготовку через дуальну форму навчання, то в системі подальшої освіти на професійних курсах з відривом від виробництва – лише 10%.

У Великобританії немає навчальних закладів, аналогічних вітчизняним професійно-технічним училищам. Коледжі системи професійної освіти включають навчальні заклади, що різняться за профілем і тривалістю навчання, рівнем підготовки, видом фінансування (приватні, державні), умовами та якістю навчання тощо.

Особливістю британської системи професійної освіти є те, що в більшості випадків ті самі коледжі проводять як загальноосвітнє, так і професійно-технічне навчання, яке здійснюється на поглибленому чи звичайному рівнях, з відривом чи без відриву від виробництва. Заняття без відриву від виробництва, зазвичай, поєднуються з виробничим учнівством. Така організація роботи коледжів дозволяє учням у разі потреби перейти з однієї форми підготовки на іншу або в стінах одного навчального закладу отримати спеціальність різного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Основний контингент учнів коледжів навчається на *курсах звичайного рівня*, тобто отримує робітничу спеціальність або підвищує рівень підготовки, отриманий у загальноосвітній школі. Організація *курсів поглибленого рівня з відривом від виробництва*, їх матеріально-технічне забезпечення, кількість учнів узгоджуються і затверджуються Міністерством освіти. Ці курси відкривають молоді шляхи у вищі навчальні заклади – університети.

Отже, основними структурними елементами системи ПТО Великобританії є: 1) курси в межах дворічної «Програми професійної підготовки молоді», де майбутні робітники отримують первинні професійні навички для виконання низько кваліфікованих робіт; ці курси для більшості випускників шкіл є єдиною й останньою формою професійної підготовки; 2) підготовка за дуальною моделлю ПТО, зміст і організація якої в останні роки значно модифікувалися, однак залишилося незмінним те, що основна частина підготовки кваліфікованих робітників здійснюється безпосередньо на виробництві під контролем підприємця, а теоретичні знання набуваються у коледжах або навчальних центрах; 3) професійні курси з відривом від виробництва в навчальних закладах системи професійної освіти, кількість і

престиж яких незначні, а навчання в них не гарантує подальшого працевлаштування.

З початку 90-х рр. ХХ ст. у Великобританії створена якісно нова структура неперервної освіти і професійного навчання, яка дозволяє проводити підготовку фахівців з різних напрямів, включаючи початкову, середню і вищу школи.

Оголосивши підготовку фахівців для промисловості загальнонаціональною програмою, британські педагоги підготували і впровадили Нову національну професійну кваліфікацію (NVQ), що складається з п'яти взаємозалежних рівнів. Реалізація NVQ уже підтвердила свою ефективність: у 2015 р. рівень кваліфікованої праці в країні складає 50 % (на початку ХХІ ст. – лише 29 %), а рівень некваліфікованої праці спав до 18 – 20 %. Прийняттю NVQ передувало її обговорення з представниками різних компаній-роботодавців. У результаті цього була визначена головна вимога до нових стандартів професійної підготовки – гнучкість і мобільність.

Професійно-технічна освіта у Німеччині

Нині система професійної освіти Федеративної Республіки Німеччини має досить складну структуру, специфічну для кожної з окремих федеральних земель. Професійна освіта в цій країні базується на дуальній моделі підготовки робітників у різноманітних типах навчальних закладів, які не завжди є професійно-технічними в нашому розумінні, а також у розмаїтті інших форм професійного навчання в окремих федеральних землях.

Масова підготовка робітничих кадрів у Німеччині здійснюється через систему учнівства на підприємствах. Ця система передбачає професійне навчання на виробництві (4 дні в тиждень) разом з обов'язковими відвідуваннями занять у супровідній професійній школі (2 дні в тиждень, 10 годин). Саме тому німецька система ПТО вважається дуальною.

Навчання за дуальною системою розпочинається з укладання «Угоди про виробниче учнівство» між майбутнім учнем і власником підприємства. Ця угода визначає: мету навчання; рід трудової діяльності після закінчення навчання; спосіб і зміст навчання; початок і тривалість навчання; навчальні заходи поза підприємством; тривалість робочого дня; тривалість іспитового терміну; терміни виплати і розмір заробітної плати; тривалість відпустки; умови, за яких угода може бути розірвана.

Нагляд за виробничим навчанням, проведення іспиту з присвоєння робітничої кваліфікації здійснюють спеціальні установи – торговельно-промислові та ремісничі палати.

Німецькі педагоги-дослідники відзначають такі недоліки дуальної моделі професійної підготовки майбутніх робітників: 1) на багатьох підприємствах навчальні плани і програми не виконуються, тому учні оволодівають незначною частиною знань, умінь і навичок, передбачених кваліфікаційними вимогами; 2) часто підготовка фахівців проводиться за відсутності навчального плану, тому є безсистемною; 3) навчальні майстерні не завжди використовуються за призначенням; 4) навчальні плани і програми професійних шкіл не завжди узгоджені зі змістом професійної освіти; 5) підприємці, економлячи кошти, не бажають створювати спеціальні робочі місця для учнів, тим більше – спеціалізовані навчально-виробничі майстерні.

Нині у ФРН функціонують такі основні типи професійних навчальних закладів: супровідні професійні школи (СПШ); професійно-технічні школи (ПТШ); професійні школи-надбудови (ПШН); професійні обер-школи (ПОШ); професійні училища (ПУ).

У деяких федеральних землях професійну підготовку здійснюють професійні гімназії (ПГ) та вищі професійні училища (ВПУ), які займають проміжне положення між середніми спеціальними і вищими навчальними закладами. Зміст навчання у ВПУ орієнтований на виконання трудових операцій у процесі виробництва. На відміну від вищих навчальних закладів у них не здійснюється науково-дослідницької роботи. Термін навчання у ВПУ – 3 роки. Ці училища були створені наприкінці 60-х рр. ХХ ст. на базі інженерних шкіл. Випускникам ВПУ присвоюється звання «недипломований інженер», за яким вони мають право займати посади інженерів та посади середнього технічного персоналу на виробництві (рис. 2).

Право вступу у ВПУ мають лише випускники професійних і технічних гімназій, а також ті учні, що успішно навчалися у професійній обер-школі (ПОШ) та отримали атестат «факультетської зрілості». Підготовка в ПОШ здійснюється на рівні 11 – 12 класів гімназії і передбачає вивчення теоретичних основ визначеного «професійного профілю» і практичне оволодіння конкретною спеціальністю. Фактично ПОШ є «придатком» ВПУ, бо шлях до ВПУ для випускників звичайних професійних училищ (ПУ) лежить лише через ПОШ. Отже, ПОШ неформально вважаються первинною ланкою ВПУ.

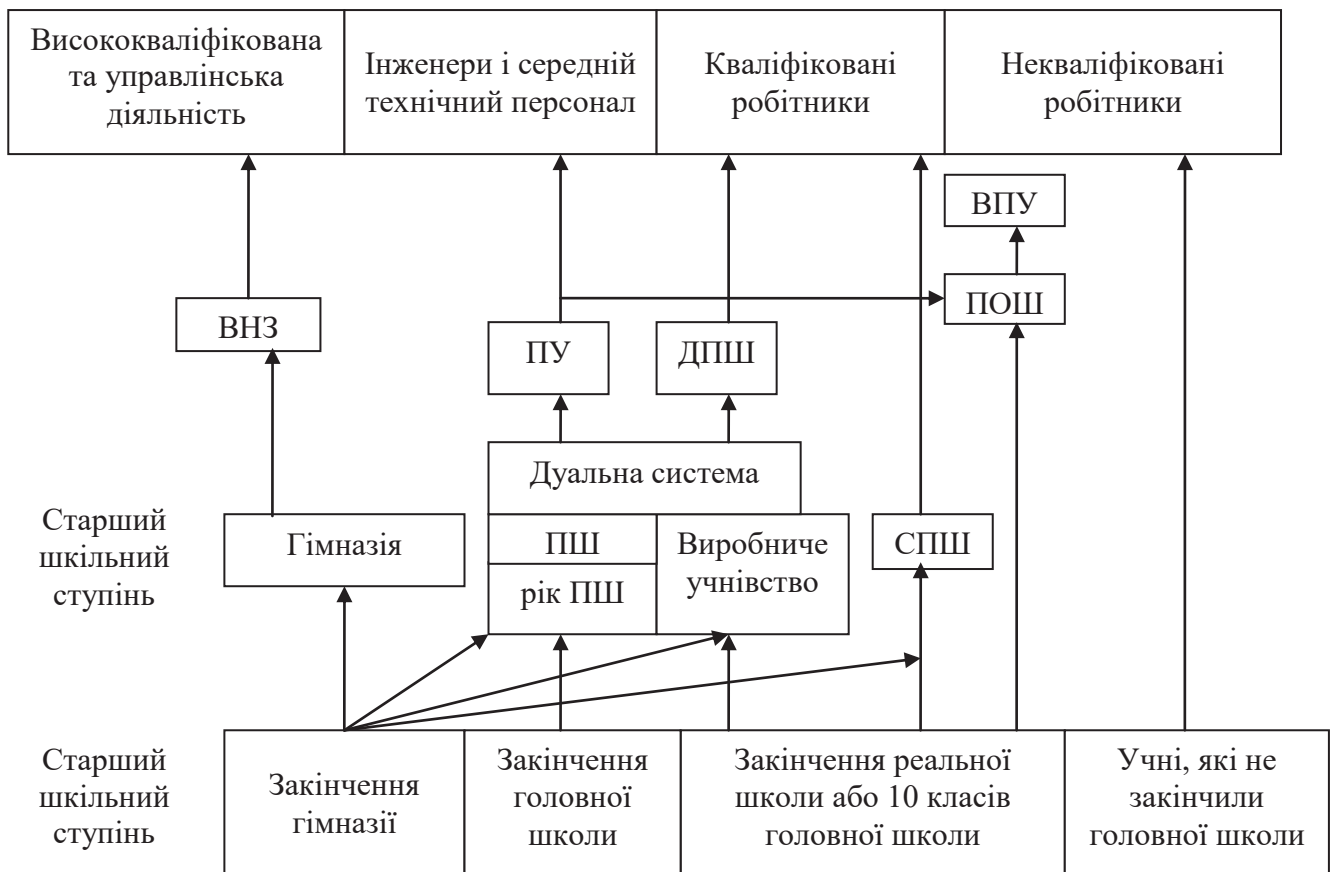


Рис. 2. Професійні навчальні заклади та можливості працевлаштування випускників у ФРН

Професійно-технічна освіта у Франції

Нині у Франції існують такі основні типи професійних навчальних закладів: класичні ліцеї (КЛ), сучасні ліцеї (СЛ), технічні ліцеї (ТЛ), ліцеї професійної освіти (ЛПО) та професійні ліцеї (ПЛ).

Донедавна перші три типи ліцеїв були навчальними закладами повної середньої школи, підготовка в яких дозволяла отримати диплом бакалавра і вступити у вищі навчальні заклади. Випускники ліцеїв професійної освіти (ЛПО) отримували диплом робітника широкого профілю, який не давав права вступу у ВНЗ. З 1985 р., відповідно до нового урядового закону-програми щодо ПТО, у ЛПО введена додаткова дворічна підготовка для одержання диплома професійного бакалавра, що дозволяє продовжити навчання у вищій школі.

Донедавна ліцеї професійної освіти (ЛПО) – аналог нашим ПТУ – здійснювали вузькопрофільну підготовку за конкретною професією впродовж

3 років для учнів з восьмирічною освітою і 2 років – на базі 9 класів. Ця система професійної підготовки вичерпала себе, знецінився диплом ЛПО, тому попит на таке професійне навчання неухильно спадав.

Нині у Франції реалізується нова концепція професійної освіти, суть якої полягає у виділенні 20 груп професій і спеціальностей, за якими проводиться навчання, а також у професійній підготовці робітників широкого профілю. Така підготовка здійснюється в ЛПО лише на базі дев'ятирічної освіти. Велику кількість робітників широкого профілю потребують новітні наукомісткі галузі промисловості: ядерна енергетика, авіа-, ракето-, приладобудування та ін. Однак диплом ЛПО не дозволяє продовжити навчання у вищих закладах освіти.

У професійних ліцеях (ПЛ), створених на базі ЛПО, термін навчання збільшено на два роки, тому після їх закінчення видається диплом професійного бакалавра, який дає право вступати у ВНЗ. Уведення освітньо-кваліфікаційного рівня «професійний бакалавра», який отримують висококваліфіковані робітники, дозволяє їм здійснювати трудову діяльність у передових галузях французької промисловості.

У системі виробничого учнівства молоді люди одержують спеціальну фахову підготовку на підприємствах і відвідують центри професійного учнівства, які організовуються при великих промислових підприємствах та контролюються державою. Термін навчання в цій системі – 2 роки, після чого учні одержують посвідчення про профпридатність (вузька спеціалізація). Майже половина учнів проходять професійну підготовку на дрібних і середніх підприємствах, оскільки у Франції краще розвинута невиробнича система підготовки кадрів.

Професійно-технічна освіта у Польщі

У Республіці Польща існує розгалужена мережа ПТНЗ: загальноосвітні навчальні заклади (проводиться початкова професійна підготовка у старших класах), професійні училища (ПУ) та ліцеї професійного навчання (ЛПН). При цьому, ЛПН розглядаються як особливо перспективний тип професійно-технічного навчального закладу. Вступ до ЛПН проводиться на базі 8-річної загальноосвітньої школи. Після 4 років навчання, випускники отримують поряд з професійною повну середню освіту, що дозволяє, у випадку успішного складання іспитів на атестат зрілості, претендувати на вступ у ВНЗ. Однак основна мета функціонування цих ліцеїв полягає у підготовці

висококваліфікованих робітників, що вимагає глибокої теоретичної і практичної підготовки, а також ґрунтовних загальноосвітніх знань. Випускники ЛПН отримують професійну підготовку більш широкого профілю, ніж випускники ПУ. Наприклад, випускник ЛПН з дипломом «Механік обробки різанням» підготовлений для роботи за багатьма напрямками – токарним, фрезерувальним, свердлильним, шліфувальним, розточувальним та ін., а складальник електронного устаткування – може виконувати професійну діяльність як монтажник, слюсар-складальник радіоелектронної, електронно-обчислювальної апаратури, обладнання провідного зв'язку тощо. Такий підхід дає можливість більш гнучко й раціонально використовувати випускників ЛПН, що важливо з огляду на постійне впровадження новітніх технологій у сучасне виробництво.

Загалом, система підготовки кваліфікованих робітників у кожній країні ЄС створювалась із урахуванням національних традицій, накопиченого досвіду та загальноприйнятими механізмами регулювання системи. Зарубіжні країни накопичили значний досвід підготовки кваліфікованих робітників, що допомагає оптимізувати навчальний процес, надає йому конкретності та цілеспрямованості.

Питання та завдання для самоконтролю:

1. Обґрунтуйте умови зародження перших форм професійного навчання: домашнього, общинного, монастирського і державного.
2. Схарактеризуйте історичні етапи становлення системи вітчизняної професійно-технічної освіти.
3. Визначте мету, принципи та пріоритетні напрями розвитку професійної освіти на сучасному етапі.
4. Схарактеризуйте систему ПТО однієї із розвинутих країн світу.
5. Дослідіть історію виникнення та розвитку закладів професійно-технічної освіти Вашого регіону.

Тема 4. СУЧАСНА СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

План

1. Базові поняття.
2. Загальна характеристика професійно-технічної освіти України.
3. Загальна характеристика вищої освіти України.

1. Базові поняття

Система освіти України складається із закладів освіти, наукових, науково-методичних і методичних установ, науково-виробничих підприємств, державних і місцевих органів управління освітою та самоврядування у галузі освіти. В Україні діє система освіти та професійної підготовки, яка за багатьма показниками відповідає стандартам розвинених країн світу.

Національною доктриною розвитку освіти України у XXI ст. визначена головна *мета української системи освіти* – створення умов для розвитку і самореалізації кожної особистості як громадянина України, формування покоління, здатного навчатися впродовж життя, створювати й розвивати цінності громадянського суспільства.

Вітчизняна система освіти спрямована на:

- формування особистості та професіонала – патріота України;
- збереження і продовження української культурно-історичної традиції: виховання шанобливого ставлення до державних святинь, української мови і культури, історії та культури народів, які проживають в Україні, формування культури міжетнічних відносин;
- виховання людини демократичного світогляду і культури, виховання культури миру та міжособистісних відносин;
- формування у дітей і молоді цілісної наукової картини світу та сучасного світогляду, здібностей і навичок самостійного наукового пізнання;
- розвиток у дітей і молоді творчих здібностей, підтримка обдарованих дітей, формування навичок самоосвіти і самореалізації особистості;
- виховання здорового способу життя, розвиток дитячого і юнацького спорту;
- формування трудової і моральної життєтворчої мотивації, активної громадянської та професійної позицій; навчання основних принципів побудови професійної кар'єри і навичок поведінки у сім'ї, колективі та суспільстві, системі соціальних відносин і, особливо, на ринку праці;

– підготовку фахівців високої освіченості й культури, кваліфікованих спеціалістів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, мобільності в освоєнні й упровадженні новітніх наукомістких й інформаційних технологій;

– екологічне, етичне та естетичне виховання і формування високої гуманістичної культури особистості, здатної протидіяти проявам бездуховності;

– організацію навчально-виховного процесу з урахуванням сучасних досягнень науки, педагогічної теорії, соціальної практики, техніки і технологій, наступність рівнів освіти і неперервність навчання, створення та впровадження інформаційних технологій навчання;

– забезпечення різноманітності типів і видів закладів освіти, варіативності навчальних програм, індивідуалізації навчання та виховання, академічну мобільність учителів і викладачів, учнів та студентів;

– підтримку професійного зростання педагогічних та науково-педагогічних кадрів.

Структура освіти в Україні включає: 1) дошкільну освіту; 2) загальну середню освіту; 3) позашкільну освіту; 4) професійно-технічну освіту; 5) вищу освіту; 6) післядипломну освіту; 7) аспірантуру; 8) докторантуру; 9) самоосвіту.

На законодавчому рівні встановлені такі освітні, освітньо-кваліфікаційні та наукові рівні. **Освітні рівні:** 1) початкова загальна освіта; 2) базова загальна середня освіта; 3) повна загальна середня освіта; 4) професійно-технічна освіта; 5) базова вища освіта; 6) повна вища освіта. **Освітньо-кваліфікаційні рівні:** 1) кваліфікований робітник; 2) молодший бакалавр; 3) бакалавр; 4) магістр. **Наукові рівні:** 1) доктор філософії; 2) доктор наук.

2. Загальна характеристика професійно-технічної освіти України

Головним завданням системи професійно-технічної освіти є забезпечення народного господарства країни конкурентоспроможними кваліфікованими робітниками. Виконання цього завдання зумовлюється такими процесами, як інтелектуалізація професійної освіти, впровадження у навчально-виробничий процес науково-технічних досягнень і новітніх технологій; модернізація інформаційного, науково-методичного та матеріально-технічного забезпечення професійної освіти; розвиток освітніх послуг із допрофесійної, професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації громадян відповідно до вимог ринку праці.

Допрофесійна підготовка забезпечує оволодіння особами, які не мали робітничої професії початковими професійними знаннями й уміннями.

Професійна підготовка вважається первинною, коли ПТО здобувається особами, які ще не мали робітничої професії чи спеціальності. Ця підготовка забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності в умовах виробництва.

Перепідготовка здійснюється з метою оволодіння іншою професією.

Підвищення кваліфікації робітників спрямоване на розширення і поглиблення професійних знань, умінь та навичок.

Також на базі системи професійно-технічної освіти в Україні здійснюється *курсове професійно-технічне навчання*, тобто прискорене формування професійних знань, умінь і навичок.

Система професійно-технічної освіти відповідно до Закону України «Про професійно-технічну освіту» складається з ПТНЗ, навчально-методичних, наукових, навчально-виробничих, навчально-комерційних, видавничо-поліграфічних, культурно-освітніх, фізкультурно-оздоровчих, обчислювальних та інших підприємств, установ, організацій та органів управління ними, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників.

Типи навчальних закладів системи професійно-технічної освіти:

1) професійно-технічне училище (ПТУ) відповідного профілю; 2) професійне училище соціальної реабілітації; 3) вище професійне училище (ВПУ); 4) професійний ліцей; 5) професійний ліцей відповідного профілю; 6) професійно-художнє училище; 7) вище художнє професійно-технічне училище; 8) училище-агрофірма; 9) вище училище-агрофірма; 10) училище-завод; 11) центр професійно-технічної освіти; 12) навчально-виробничий центр; 13) центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів; 14) навчальний центр; 15) навчально-курсний комбінат та ін.

ПТО має ступеневу структуру, що визначається відповідними рівнями кваліфікації і складністю професії. Постановою Кабінету Міністрів України від 3 червня 1999 р. за № 956 затверджено Положення про ступеневу професійно-технічну освіту, що регламентує три ступені (етапи) професійно-технічної освіти України. Кожний ступінь навчання визначається теоретичною і практичною завершеністю та підтверджується присвоєнням випускникам робітничої кваліфікації згідно з набутими професійними знаннями, уміннями і навичками.

Конкретний перелік професій для кожного етапу ПТО розробляється і затверджується Міністерством освіти України за погодженням з Міністерствами юстиції та соціальної політики, іншими зацікавленими центральними органами виконавчої влади. Навчальні плани і навчальні

програми кожного етапу ПТО складаються таким чином, щоб випускники першого рівня мали можливість продовжувати навчання на другому рівні, а випускники другого рівня – на третьому.

Відповідно до етапів професійно-технічної освіти встановлені три атестаційні рівні ПТНЗ. Дамо їм стисло характеристику.

На першому етапі ПТО забезпечується формування відповідного рівня кваліфікації з технологічно нескладних, простих за своїми виробничими діями й операціями професій, що дає змогу робітникові вільно працювати з раніше вивченими предметами, об'єктами, виконувати конкретні дії, виробничі операції та роботи під контролем робітника з більшим досвідом і вищим рівнем кваліфікації.

Навчання здійснюється шляхом прискореного формування необхідних умінь і навичок в учнів або слухачів ПТНЗ першого атестаційного рівня та шляхом індивідуального чи групового навчання на виробництві, у сфері послуг. До ПТНЗ першого атестаційного рівня належать: 1) навчальні курси певного професійного спрямування; 2) професійні школи; 3) навчально-курсівні комбінати; 4) автомобільні навчальні комбінати; 5) інші прирівняні до них навчальні заклади.

Навчання на першому етапі не вимагає від учнів (слухачів) базової або повної загальної середньої освіти і здійснюється за навчальними планами та програмами, що затверджуються відповідним місцевим органом управління ПТО. Нормативний термін навчання визначається навчальними планами і програмами, але не повинен перевищувати 1 року.

Навчання на першому етапі завершується кваліфікаційною атестацією. Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (категорії) та видається свідоцтво. *Кваліфікований робітник* – це освітньо-кваліфікаційний рівень робітника, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув спеціальні знання і вміння, має відповідний досвід їх застосування для розв'язання професійних завдань у певній галузі народного господарства.

На другому етапі професійно-технічної освіти забезпечується формування відповідного рівня кваліфікації з масових робітничих професій середньої технологічної складності у різних галузях виробництва, що дає змогу робітнику самостійно виконувати з пам'яті чи за допомогою технологічних карт, інструкцій, креслень або іншої документації типові дії, виробничі

операції, роботи за установленими нормами часу і забезпечувати необхідну якість.

Навчання здійснюється у ПТНЗ другого атестаційного рівня і вимагає, зазвичай, від учнів (слухачів) базової загальної середньої освіти. До ПТНЗ другого атестаційного рівня відносять: 1) професійно-технічні училища відповідного профілю; 2) професійно-художні училища; 3) художні професійно-технічні училища; 3) училища-агрофірми; 4) училища-заводи; 5) навчально-виробничі центри; 6) навчальні центри; 7) інші прирівняні до них навчальні заклади.

Учні (слухачі) можуть одночасно з одержанням професії здобувати у професійно-технічному або в іншому навчальному закладі повну загальну середню освіту. Нормативний термін навчання визначається державними стандартами ПТО, однак не повинен перевищувати: а) для осіб, які мають повну загальну середню освіту – 1,5 року; б) для осіб, які мають базову загальну середню освіту і здобувають повну загальну середню освіту – 4 роки; в) для осіб, які мають базову загальну середню освіту або, як виняток, не мають її і поки не здобувають повну загальну середню освіту – 2 роки.

Навчання на другому етапі завершується кваліфікаційною атестацією. Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітника» з набутої професії відповідного розряду (категорії) та видається диплом державного зразка.

На третьому етапі професійно-технічної освіти забезпечується формування високого рівня кваліфікації з технології складних, наукоємних професій та спеціальностей у різних галузях виробництва, що дає змогу робітникові чи службовцю на основі отриманих знань та вивчених раніше типових дій самостійно виконувати складні виробничі операції, продуктивні дії, створювати алгоритми діяльності у нетипових ситуаціях.

Навчання здійснюється у ПТНЗ третього атестаційного рівня і вимагає від учнів (слухачів) повної загальної середньої освіти. До ПТНЗ третього атестаційного рівня належать: 1) вищі професійні училища; 2) вищі художні професійно-технічні училища; 3) вищі училища-агрофірми; 4) центри професійно-технічної освіти; 5) центри підготовки і перепідготовки робітничих кадрів; 6) інші прирівняні до них навчальні заклади.

Нормативний термін навчання визначається державними стандартами ПТО, однак не повинен перевищувати двох років. Навчання завершується кваліфікаційною атестацією. Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» з набутої

професії відповідного розряду (категорії) та, за умови закінчення відповідного курсу навчання в акредитованому ПТНЗ, – кваліфікація молодшого бакалавра і видаються дипломи державного зразка.

Слід зазначити, що нині значне поширення отримав такий тип ПТНЗ, як професійний ліцей. *Професійний ліцей* є ПТНЗ другого атестаційного рівня, в якому навчаються й опановують професію випускники загальноосвітніх навчальних закладів на основі базової або повної загальної середньої освіти, а також здійснюється підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників і незайнятого населення. У професійному ліцеї також може здійснюватися допрофесійна підготовка учнів загальноосвітніх навчальних закладів, провадитися діяльність щодо розвитку здібностей молоді та поглиблення їхніх знань з окремих навчальних предметів професійного спрямування.

Орієнтація України на Європейський освітній простір, а також соціально-економічні зміни, що відбуваються у нашій країні зумовили прийняття Концепції Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 рр. Передбачається її поетапна реалізація як на загальнодержавному, галузевому, регіональному рівнях, так і на рівні професійного навчального закладу.

3. Загальна характеристика вищої освіти України

Згідно із Законом України «Про вищу освіту», **вища освіта** – це рівень освіти, який здобуває особа у вищому навчальному закладі в результаті послідовного, системного та цілеспрямованого процесу засвоєння змісту навчання, який ґрунтується на повній загальній середній освіті й завершується здобуттям певної кваліфікації за підсумками державної атестації. Вищими закладами в Україні є університет, академія, інститут, консерваторія, коледж, технікум. У системі вищої освіти України на 1 серпня 2014 р. функціонувало 803 ВНЗ I – IV рівнів акредитації різних форм власності (державних, комунальних, акціонерних, приватних). Зокрема, 198 університетів, 62 академії, 83 інститути, 245 коледжів, 97 технікумів, 117 училищ і 1 консерваторія. У 2013/2014 навчальному році контингент студентів вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації та форм власності становив понад 2052 тис. осіб.

У 2013/2014 навчальному році кількість педагогічних і науково-педагогічних працівників ВНЗ III – IV рівнів акредитації становила 158,9 тис. осіб. Проте тільки три вітчизняні університети представлені в міжнародному

рейтингу університетів світу *QS World University Rankings* – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут», Львівський національний університет імені Івана Франка. У рамках прямих угод між українськими та зарубіжними ВНЗ щороку за кордон відряджаються на навчання та стажування понад 4 тис. осіб.

У валовій доданій вартості (ВДВ), створеній країною в 2012 р., питома вага галузі освіти становила 6,2 % (75,1 млрд. грн.), вдвічі перевищивши частку будівництва. Упродовж останніх років обсяги ВДВ у галузі освіти наближаються до показника добувної промисловості (83,2 млрд. грн.).

Підготовка фахівців з вищою освітою здійснюється за відповідними освітньо-професійними, освітньо-науковими та науковими програмами на таких рівнях вищої освіти: 1) початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти; 2) перший (бакалаврський) рівень; 2) другий (магістерський) рівень; 3) третій (освітньо-науковий) рівень; 4) науковий рівень.

У таких вищих навчальних закладах, як технікум і коледж здійснюється підготовка фахівців за спеціальностями освітньо-професійного ступеня молодшого бакалавра. *Молодший бакалавр* – це освітньо-професійний ступінь, що здобувається на початковому рівні (короткому циклі) вищої освіти і присуджується вищим навчальним закладом у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної програми, обсяг якої становить 90 – 120 кредитів ЄКТС. Особа має право здобувати ступінь молодшого бакалавра за умови наявності в неї повної загальної середньої освіти.

Освітньо-професійна підготовка молодшого бакалавра забезпечує одночасне здобуття базової освіти за спеціальністю та кваліфікацію молодшого бакалавра на базі повної загальної середньої освіти. Ця програма складається з навчальних дисциплін фахового спрямування та різних видів практичної підготовки і може включати окремі дисципліни освітньо-професійної програми підготовки бакалавра. Особи, які успішно пройшли державну атестацію, отримують документи про здобуття базової вищої освіти за спеціальністю та кваліфікацію «молодший бакалавр».

Бакалавр – це освітній ступінь, що здобувається на першому рівні вищої освіти та присуджується вищим навчальним закладом у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти освітньо-професійної програми, обсяг якої становить 180 – 240 кредитів ЄКТС.

Обсяг освітньо-професійної програми для здобуття ступеня бакалавра на основі ступеня молодшого бакалавра визначається вищим навчальним

закладом. Ця програма складається із загальних фундаментальних, гуманітарних та соціально-економічних дисциплін відповідного напрямку підготовки, а також з різних видів практичної підготовки. Нормативний термін навчання осіб визначається освітньо-професійною програмою, але не може перевищувати 4 років. Для осіб, що мають освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого бакалавра за відповідною спеціальністю, цей термін зменшується на один-два роки. Особи, які успішно пройшли державну атестацію, отримують документ про здобуття базової вищої освіти за спеціальністю та кваліфікацію «бакалавр».

Освітній ступінь «магістр» здобувається на основі освітнього ступеня «бакалавр», крім спеціальностей медичного, фармацевтичного та ветеринарного спрямувань, в яких вищу освіту можна здобути на основі повної загальної середньої освіти та у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньої програми, обсяг якої становить 300-360 кредитів ЄКТС. *Магістр* – це освітній ступінь, що здобувається на другому рівні вищої освіти та присуджується вищим навчальним закладом у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньої програми. Ступінь магістра здобувається за освітньо-професійною або за освітньо-науковою програмою. Обсяг освітньо-професійної програми підготовки магістра становить 90 – 120 кредитів ЄКТС, обсяг освітньо-наукової програми – 120 кредитів ЄКТС. Освітньо-наукова програма магістра обов'язково включає дослідницьку (наукову) компоненту обсягом не менше 30 %.

Особа має право здобувати ступінь магістра за умови наявності в неї ступеня бакалавра. Особи, які успішно пройшли державну атестацію, отримують документ про здобуття повної вищої освіти та кваліфікацію «магістр».

Доктор філософії – це освітній і водночас перший науковий ступінь, що здобувається на третьому рівні вищої освіти на основі ступеня магістра. Ступінь доктора філософії присуджується спеціалізованою вченою радою ВНЗ чи наукової установи у результаті успішного виконання здобувачем вищої освіти відповідної освітньо-наукової програми та публічного захисту дисертації у спеціалізованій вченій раді.

Особа має право здобувати ступінь доктора філософії під час навчання в аспірантурі. Особи, які професійно здійснюють наукову, науково-технічну або науково-педагогічну діяльність за основним місцем роботи, мають право здобувати ступінь доктора філософії поза аспірантурою, зокрема під час перебування у творчій відпустці, за умови успішного виконання відповідної

освітньо-наукової програми та публічного захисту дисертації у спеціалізованій вченій раді.

Нормативний строк підготовки доктора філософії в аспірантурі становить чотири роки. Обсяг освітньої складової освітньо-наукової програми підготовки доктора філософії становить 30-60 кредитів ЄКТС.

Доктор наук – це другий науковий ступінь, що здобувається особою на науковому рівні вищої освіти на основі ступеня доктора філософії та передбачає набуття найвищих компетентностей у галузі розроблення і впровадження методології дослідницької роботи, проведення оригінальних досліджень, отримання наукових результатів, які забезпечують розв’язання важливої теоретичної або прикладної проблеми, мають загальнонаціональне або світове значення та опубліковані в наукових виданнях.

Ступінь доктора наук присуджується спеціалізованою вченою радою ВНЗ чи наукової установи за результатами публічного захисту наукових досягнень у вигляді дисертації або опублікованої монографії, або за сукупністю статей, опублікованих у вітчизняних і міжнародних рецензованих фахових виданнях, перелік яких затверджується центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

На сучасному етапі Україна перебуває на етапі інтеграції в Європейський простір вищої освіти, тому перед нею постає завдання реформування, адаптації вищої освіти згідно з положеннями Болонської декларації.

Питання та завдання для самоконтролю:

1. Визначте головну мету української системи освіти
2. Проаналізуйте основні напрями реформування системи професійно-технічної освіти на сучасному етапі.
3. Розкрийте сутність багаторівневої фахової підготовки у системі професійно-технічної освіти.
4. Проаналізуйте ступеневі рівні професійно-технічної освіти: мета, термін навчання, вимоги до освітнього рівня вступника, навчальні заклади.
5. Схарактеризуйте освітньо-професійні, освітні та наукові рівні та ступені системи вищої освіти України.
7. Розкрийте напрями реформування системи вищої освіти з метою інтеграції у Європейський освітній простір.

Тема 5: МАЙСТЕР ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ, ВИКЛАДАЧ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ

План

1. Базові поняття.
2. Зміст педагогічної діяльності майстра виробничого навчання, викладача дисциплін професійно-теоретичної підготовки.
3. Основи педагогічної майстерності інженерно-педагогічного працівника.

1. Базові поняття

Передумовою вибору педагогічного фаху є педагогічні здібності. *Педагогічні здібності* – сукупність психічних рис особистості, необхідних для успішного оволодіння педагогічною діяльністю та її ефективного здійснення.

Авторитет педагога певним чином залежить від його педагогічної тактовності, яка ґрунтується на усвідомленому володінні знаннями з психології і проявляється у реалізації індивідуального принципу у навчально-виховному процесі, поведінці самого педагога. *Такт педагогічний* – це почуття міри у застосуванні засобів педагогічного впливу на дітей.

Творчість педагогічна – оригінальний та високоефективний підхід учителя до розв'язання навчально-виховних завдань, збагачення теорії і практики виховання та навчання.

Техніка педагогічна – це комплекс знань, умінь і навичок, необхідних педагогу для чіткої й ефективної організації навчальних занять, ефективного застосування на практиці обраних методів педагогічного впливу як на окремих учнів, так і на дитячий колектив у цілому.

Технологія навчання (за визначенням ЮНЕСКО) – це системний метод створення, застосування й визначення всього процесу навчання і засвоєння знань з урахуванням технічних і людських ресурсів та їх взаємодії, який ставить своїм завданням оптимізацію освіти.

Для педагогічних працівників зовнішній вияв взаємовідносин, а також особисте ставлення до навколишнього визначає педагогічний етикет. *Педагогічний етикет* – це сукупність правил і моделей моральної поведінки педагога у типових ситуаціях й обставинах педагогічної діяльності.

2. Зміст педагогічної діяльності майстра виробничого навчання, викладача дисциплін професійно-теоретичної підготовки

До педагогічних працівників системи ПТО **належать:** викладачі, вихователі, майстри виробничого навчання, старші майстри, інструктори виробничого навчання, методисти, практичні психологи, соціальні педагоги, керівники ПТНЗ та інші працівники, які беруть безпосередню участь у навчально-виховному і виробничому процесі.

Зміст роботи майстра виробничого навчання, викладача дисциплін професійно-теоретичної підготовки зумовлюється функціональними компонентами, які входять у **структуру педагогічної діяльності:**

1) *гностичний компонент* – пов'язаний зі сферою знань педагога; йдеться про знання предмета, який він викладає, знання засобів педагогічної комунікації, психологічних особливостей учнів й особливостей власної особистості та діяльності;

2) *проектувальний компонент* – містить близькі та перспективні цілі навчання і виховання, а також стратегії та засоби їх досягнення;

3) *конструктивний компонент* – відображає особливості конструювання педагогом власної діяльності та діяльності учнів з урахуванням найближчих (урок, цикл занять) цілей навчання і виховання;

4) *комунікативний компонент* – характеризує специфіку взаємодії педагога з учнем з метою досягнення дидактичної мети;

5) *організаційний компонент* – пов'язаний з умінням організовувати діяльність учнів і власну діяльність.

Педагогічна діяльність майстрів виробничого навчання і викладачів теоретичного навчання інтегрує навчальну, виховну, наукову та методичну роботу. Її основне спрямування зумовлюється метою, що стоїть перед навчально-виховним процесом у системі ПТО, і визначається навчально-методичними документами. Кваліфікаційними вимогами до *майстрів виробничого навчання* професійних навчальних закладів визначено, що рівень їхньої робітничої кваліфікації має бути не нижче встановленого навчальним планом для випускника профтехучилища з відповідної професії. Зі змінами у суспільстві змінилися вимоги до майстра виробничого навчання. Якщо раніше на посаді майстра міг перебувати висококваліфікований наставник-виробничник, зазвичай, із середньою спеціальною освітою (без педагогічної освіти), то нині, з урахуванням розвитку технологічних процесів, складності техніки, майстер виробничого навчання повинен мати вищу педагогічну освіту,

знання галузі виробництва, поєднувати функції майстра виробничого навчання та викладача професійно-теоретичних дисциплін.

Згідно з нормативним документами і кваліфікаційними вимогами *майстер виробничого навчання* здійснює практичне професійне навчання майбутніх кваліфікованих робітників в умовах навчального закладу, а також на виробництві. Він планує і забезпечує виконання всього обсягу навчально-виробничих робіт:

1) складає програми проведення занять, готує практичні розробки навчальних тем, оновлює курси відповідно до новітніх виробничих технологій;

2) визначає найбільш ефективні шляхи формування професійних знань й умінь; обирає методи навчання та форми викладу матеріалу, добирає завдання і вправи для закріплення теоретичних знань, складає індивідуальні плани учнів;

3) знайомить учнів з технікою та технологіями, інструктує, вчить користуватися технічною документацією, навчає практичних прийомів і навичок, здійснює контроль за виконанням завдань, оцінює успішність, стимулює становлення майстерності та розвиток здібностей до раціоналізаторства і винахідництва;

4) стежить за дотриманням правил охорони праці й техніки безпеки, забезпечує матеріально-технічне оснащення, зокрема: готує обладнання, устаткування і матеріали для занять, виявляє й усуває несправності технічного обладнання, пристосувань, електроінструментів тощо.

Майстер виробничого навчання повинен знати вимоги до організації навчально-виробничої роботи з учнівськими колективами, технологію навчального виробництва, устаткування та правила його експлуатації, основи педагогіки, психології, методики виробничого навчання, правила і норми охорони праці.

У своїй викладацькій діяльності інженерно-педагогічні працівники передовсім орієнтуються на освітньо-кваліфікаційну характеристику випускника та навчальні програми. В умовах сьогодення серед вимог до фахової підготовки кваліфікованих робітників на перше місце висувається професійна мобільність й адаптивність, що зумовлено стрімкою динамікою виробничих технологій та мінливості ринку праці.

В основі діяльності інженерно-педагогічних працівників є планування та організація. Майстром виробничого навчання під керівництвом старшого майстра складається на півріччя перелік навчально-виробничих завдань із професії, який обговорюється на засіданнях методичних комісій та затверджується заступником директора з навчально-виробничої роботи ПТНЗ.

Ним також, відповідно до робочої навчальної програми, складається тематичний план із професійно-практичної підготовки, що містить найменування тем та відомості про обсяги навчального часу на їх засвоєння. Конкретний зміст навчально-виробничих завдань для групи учнів, послідовність та організацію їх виконання окреслює помісячний план виробничого навчання групи.

Підготовка майстра виробничого навчання до уроку повинна розпочинатися з визначення місця конкретного уроку в загальній системі уроків із вивчення тем програми, а також умінь і навичок, обсягу і змісту навчального матеріалу. Готуючись до навчальних занять, майстер виробничого навчання уточнює тему, мету уроку і відповідно до цього визначає його тип і структуру. На кожне заняття з виробничого навчання у майстернях училища або на виробництві майстром складається план-конспект уроку виробничого навчання, який є його робочим документом.

Безпосередньо урок виробничого навчання передбачає тісну співпрацю учнів із майстром виробничого навчання. На уроках він ознайомлює учнів із технологією виконання трудових дій, операцій, за його допомогою майбутні робітники відпрацьовують трудові прийоми, у них формуються професійні вміння та навички, виробляється професійна самостійність. Заплановані навчально-виробничі роботи розподіляються між учнями групи з урахуванням ступеня засвоєння раніше вивченого.

Майстер виробничого навчання готує навчально-матеріальну базу, перевіряє придатність кожного робочого місця для вивчення навчального матеріалу і виконання намічених робіт, забезпечує їх матеріалами, інструментом і технічною документацією. Організовує власне робоче місце, добирає, а за необхідності виготовляє наочні посібники, які використовуватимуться у навчально-виробничому процесі.

Упродовж виробничої практики учнів майстер виробничого навчання розробляє план роботи на день. У дні, коли у майстрів відсутні заняття, тобто у групах проходять уроки з набуття теоретичних знань, вони працюють за погодженими зі старшим майстром згідно з індивідуальним планом роботи, який затверджується заступником директора.

Відповідно до навчальної програми та поурочно-тематичного плану складається план-конспект уроку. За умови проведення уроків у паралельних групах викладач може скласти один план-конспект, однак слід урахувати особливості проведення уроку в тій чи іншій групі (рівень навчальних досягнень учнів, їх активність, ступінь організованості, поведінку тощо).

Майстер виробничого навчання має володіти глибоким багажем знань із тих навчальних предметів і видів робіт, які викладають та організують згідно з напрямом професійної підготовки учнів певної спеціальності. Крім цього, обов'язковим є знання психологічних основ навчання і виховання; анатомічних, фізіологічних, вікових і психічних особливостей учнів; орієнтування в інноваційних педагогічних технологіях; володіння методикою виховної роботи вихователя, класного керівника, знання основ педагогічного менеджменту тощо.

Інженерно-педагогічні працівники мають бути підготовленими як до організації навчально-виробничого процесу, так і до проведення виховної роботи. Особливістю організації виховного процесу у ПТНЗ є те, що педагогічне керівництво навчальною групою здійснюють два педагоги: майстер виробничого навчання і класний керівник, обов'язки якого виконує один із викладачів. І лише дотримання чіткого алгоритму, системи їхніх педагогічних впливів і вимог може забезпечити цілісне виховання особистості учня, формування у нього професійно важливих і соціально значущих якостей. Умовами успішної співпраці майстра та класного керівника є: по-перше, дотримання принципу єдності педагогічних вимог; по-друге, цілеспрямованість педагогічних впливів; по-третє, високий рівень міжособистісних взаємин.

Головне у виховній роботі майстрів і викладачів – це формування професійної спрямованості особистості учнів: потреби у професійній праці, стійкості позитивних мотивів праці, схильності й інтересу до професійної діяльності. Зміст виховної роботи передбачається планом, що забезпечує комплексний підхід до організації виховної роботи у групі. План виховної роботи має базуватися на науково обґрунтованих принципах організації виховної роботи, охоплювати різну тематичну спрямованість: робота з учнями, робота з батьками, робота з активом групи чи ПТНЗ, робота з учнями з девіантною поведінкою тощо. При складанні плану враховуються особливості, потреби й інтереси учнів, державні свята, народні традиції, регіональні особливості, виробниче оточення, графік навчального процесу тощо. Не можна проводити заходи лише заради звіту, це підриває педагогічний авторитет майстра і класного керівника. Кожний захід повинен бути педагогічно доцільним. Водночас, план не має бути перевантаженим виховними заходами, як правило щотижня у групі повинно проводитися не більше двох виховних заходів з урахуванням загально-училищних. Для зручності роботи та контролю на основі тематичного плану класний керівник разом із майстром складає календарний план виховних заходів.

3. Психолого-педагогічні якості і властивості інженера-педагога

Навчальний процес у ПТНЗ в 2014/2015 навчальному році здійснювало понад 46 тис. керівних і педагогічних працівників, у тому числі більше 21 тис. старших майстрів і майстрів виробничого навчання та близько 16,2 тис. викладачів. Професійна інженерно-педагогічна діяльність потребує спеціальної підготовки за напрямом «Професійна освіта» та відповідними профілями. Однак на сьогоднішній день лише 72 % педагогічних працівників ПТНЗ мають перший (бакалавр) або другий (магістр) освітній рівень, 23 % – початковий освітній рівень (молодший бакалавр), 5% – мають професійно-технічну освіту на рівні «кваліфікований робітник».

В Україні затверджено перелік профілів підготовки кадрів у вищих навчальних закладах за напрямом 6.010104 «Професійна освіта (за профілем)» та спеціальностями: 5.01010401 «Професійна освіта (за профілем підготовки)», 7.010104, 8.010104 «Професійне навчання (за профілем підготовки)» за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями: молодший бакалавр, бакалавр, магістр.

Зрозуміло, що педагогічна майстерність формується у діяльності, але її сутність залежить від якостей особистості інженера-педагога, передовсім від його педагогічних здібностей.

Педагогічні здібності інженерно-педагогічного працівника містять:

1) *дидактичні здібності* – здатність доступно передавати учням навчальний матеріал, розкривати матеріал, як проблему, ясно і зрозуміло, викликати інтерес до предмета, спонукати учнів до активного, самостійного мислення;

2) *академічні здібності* – здібності до відповідної галузі наукових знань, які складають зміст роботи;

3) *перцептивні здібності* – здібності розуміти внутрішній світ учня, психологічна спостережливість, пов'язана з глибоким розумінням особистості вихованця, його тимчасових психічних станів. Здібний педагог за прихованими ознаками, незначним зовнішнім проявом бачить ледь помітні зміни у внутрішньому стані учня;

4) *мовленнєві здібності* – здібності ясно та чітко висловлювати свої думки і почуття за допомогою мовлення, а також міміки та пантоміміки;

5) *організаторські здібності* – це, по-перше, здібності створювати, організовувати учнівський колектив, об'єднувати його, надихати на розв'язання

важливих завдань, по-друге, здібності правильно організовувати свою власну педагогічну діяльність;

6) *авторитарні здібності* – здібність безпосереднього емоційно-вольового впливу на учнів і вміння на цій основі набувати авторитету серед вихованців;

7) *комунікативні здібності* – здібності до спілкування з дітьми, вміння знайти правильний підхід до учнів, встановити з ними доцільні, з педагогічної погляду, взаємини, наявність педагогічного такту;

8) *педагогічна уява* (або прогностичні здібності) – це спеціальні здібності, які виявляються у передбачуваності власних дій, у виховному проектуванні особистості учнів, пов'язаному з уявленнями про те, що з учня вийде в майбутньому, в умінні прогнозувати розвиток тих чи тих якостей вихованця;

9) *здібність до розподілу уваги одночасно між кількома видами діяльності* – навчальною, виховною, виробничою та ін.

Вимоги до професійної діяльності інженерно-педагогічного працівника постійно змінюються та доповнюються новими. Адже на відміну від загальноосвітньої, професійна підготовка тісно пов'язана з науково-технічним прогресом, ринком праці, потребами народного господарства у відповідних спеціальностях та рівнях кваліфікації. В умовах ринку майже через кожні 3 – 4 роки працівники змушені освоювати нові професії. За довідковим матеріалом Міжгалузевої ради з ПТО «Про забезпечення галузей економіки та регіонів кадрами робітничих професій» у зв'язку з певними кризовими явищами в економіці, низьким рівнем заробітної плати, відбувається відтік та продовжується перехід висококваліфікованих і досвідчених педагогічних кадрів із ПТНЗ в інші галузі, укомплектованість навчальних закладів майстрами виробничого навчання на 2014 р. фактично становила близько 84 %, а викладачами – 89,5 %.

Якісно підготувати кваліфікованого робітника зможе педагогічний працівник, який має високу робітничу кваліфікацію, обізнаний з новітніми виробничими та педагогічними технологіями і вміло використовує їх у навчально-виробничому процесі. Визначальну роль також відіграє особистість інженера-педагога, його фахова підготовка, професійна самосвідомість, професійно значущі якості і властивості особистості, сформованість індивідуального стилю діяльності.

Важливою характеристикою фахової підготовки інженерно-педагогічних працівників є *педагогічна техніка* – комплекс умінь, спрямованих на професійне навчання та виховання учнів. Це, з одного боку, вміння педагога

володіти собою, в основі чого лежить техніка володіння мімікою, пантомімікою; керування емоціями, настроєм; опанування уміннями соціальної перцепції (технікою керування увагою, увагою); техніка мовлення (керування диханням, дикцією, гучністю, темпом мовлення), а з іншого, – це вміння вплинути на особистість кожного окремого вихованця та учнівський колектив у цілому.

Педагогічна техніка включає уміння педагога знаходити й обирати правильні шляхи взаємодії з учнями. Провідними якостями педагога, без яких неможлива педагогічна діяльність, є комунікативність і педагогічно спрямоване спілкування. Одна з основних особливостей педагогічної діяльності полягає у тому, що вона є діяльністю сумісною, такою, що відбувається за законами спілкування. Спілкування – це складний багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між людьми. Підкреслюючи важливість спілкування, Піфагор указував, що в спілкуванні слід триматися так, щоб друзів не зробити ворогами, а ворогів друзями.

До основних функцій спілкування відносять комунікативну (зв'язок людини зі світом у всіх формах діяльності), інформаційну (відображення засобів оточуючого світу), когнітивну (усвідомлення сприйнятих значень завдяки мисленню, відображенню, фантазії), емотивну (переживання людиною своїх стосунків з оточуючим світом), конативну (індивідуальні прагнення людини до тих чи інших об'єктів), креативну (творче перетворенням дійсності). У педагогічній діяльності спілкування є інструментом вливу на особистість.

Інструментом професійної діяльності інженера-педагога є його мовлення, за допомогою якого можна розв'язати різні педагогічні завдання: цікаво викласти складний матеріал уроку; встановити контакт з учнями, досягти взаєморозуміння з ними; сформувати в учнів відчуття гордості за обраний фах, вселити у них віру в себе.

У педагогічній діяльності інженеру-педагогу важливо володіти різними засобами спілкування у комплексі, як вербальними (мовними), так і невербальними (жести, міміка, пантоміміка). Мова – це система звукових сигналів, письмових знаків та символів, з допомогою яких людина отримує, переробляє, зберігає та передає інформацію. *Мовлення* – це конкретне використання мови для висловлення думок, почуттів, настроїв.

Звернемося до глибин народної педагогіки: «Одне погане слово скажеш – почувеш десять», «Слово чемне кожному приємне», «Як ти вітаєшся, так і тебе вітатимуть», «Лягідне слово – ключ до серця», «Добрі слова – лікують, погані –

вбивають», «Говори мало, слухай багато, а думай ще більше», «Краще недоговорити, ніж переговорити» та ін.

Надзвичайно важливим у процесі спілкуванні є міжособистісний простір (дистанція спілкування); відстань між тими, хто спілкується, є ознакою характеру взаємодії. Дистанція спілкування залежить від багатьох чинників: від спрямування спілкування, від різних характеристик суб'єктів спілкування (їх взаємовідносин, віку, соціального статусу, психологічних особливостей, національних звичаїв тощо).

Виділяються такі види зон спілкування: 1) інтимна зона (15 – 45 см) – зазвичай, це спілкування з близькою людиною, родичами; 2) особиста зона (45 – 120 см) – спілкування з друзями; 3) зона соціального спілкування (120 – 200 см) є найбільш обґрунтованою при взаємодії з учнями, колегами по роботі. У ділових переговорах прийнятою є формальна зона (200 – 360 см). Загальнодоступна або публічна зона (понад 360 см) передбачає спілкування з великою групою людей.

Вербальне спілкування завжди супроводжується невербальним. Більша відстань не дає можливості чітко сприймати міміку, ще більша (понад 12 м) – жести і рухи корпусу. Це призводить до появи бар'єрів у спілкуванні. Зміна дистанції – прийом привернення уваги під час спілкування, скорочення дистанції посилить вплив.

Інженерно-педагогічний працівник має пам'ятати, що у багатьох випадках невербальне спілкування може нести більш змістовне навантаження, ніж вербальне. Так, психологічні дослідження доводять, що близько 40 відсотків інформації несуть жести та міміка. Жестикуляція включає в себе всі жести рук, а також деякі інші дії, що несуть у собі певне змістовне навантаження (наприклад, співрозмовник кладе ручку на стіл, закриває щоденник для записів, що означає необхідність завершення розмови тощо). Жест інженера-педагога мусить бути органічним і стриманим. Перевага віддається округлій і скупій жестикуляції. Психологи зазначають, що близько 90 % жестів слід робити вище пояса, бо жести, зроблені руками нижче пояса, нерідко мають значення невпевненості, невдачі. Лікті не повинні триматися ближче, ніж за 3 см від корпусу.

До міміки відносять зміни, які можна спостерігати на обличчі людини, зокрема, спрямування погляду, почервоніння тощо. Досить часто жести, міміка учня можуть дати дуже важливу інформацію для педагога, допомогти йому правильно розв'язати педагогічну ситуацію.

Психолог В. Лабунська наводить такі еталонні ознаки експресії: у стані страждання губи опущені, на чолі зморшки, очі сумні, брови зведені, мовчазність, рухи повільні. Еталонні ознаки невербальної поведінки в стані зневаги: очі звужені, куточки губ опущені, брови насуплені, голова піднята догори, крива посмішка, холодний погляд, відвертається, поза зверхня. Еталон невербальної поведінки людини у стані страху: очі розширені, поза застигла, рот трохи розкритий, брови трохи підняті, рухи різкі, погляд бігає, голос тремтить, піт. У стані подиву ознаки невербальної поведінки такі: очі широко розкриті, рот трохи відкритий, брови підняті, на чолі зморшки, поза застигла, інтонації окличні, погляд запитливий, обличчя застигле. Завжди легко розпізнається стан радості: посмішка, очі сяють, примружені або розкриті, хода легка, брови підняті, обличчя динамічне, мовлення жваве. Еталон невербальної поведінки у стані гніву: рот розкритий, очі відкриті або як щілинки, брови різко зведені, обличчя викривлене, динамічне, кулаки стиснуті, на переніссі вертикальні зморшки, втрачає самовладання.

З іншого боку, інженерно-педагогічні працівники мають розширювати і вдосконалювати власний репертуар впливу на учнів невербальними засобами. Не всі вони рівнозначні, проте кожен із них «зчитується» вихованцями, посилюючи або нейтралізуючи враження від слів педагога. Широкий діапазон почуттів виражає посмішка. Важливі виразники почуття – брови, очі. Підняті брови вказують на подив, зсунуті – зосередженість, нерухомі – спокій, байдужість, у русі – захоплення.

Зовнішній вигляд інженера-педагога має бути естетично виразним. У педагогічній практиці виділяються різні форми комунікативної поведінки педагога. Індивідуальна стабільна форма комунікативної поведінки людини, яка проявляється за будь-яких умов взаємодії – у ділових стосунках, методах керівництва, способах прийняття рішень та розв'язання конфліктів, обраних прийомах впливу на людей визначає стиль спілкування.

У педагогічному менеджменті можна виділити такі *стилі*, як авторитарний, демократичний, ліберальний.

Ознаки авторитарного стилю: ділові, короткі розпорядження; чітке мовлення, казенний, непрозорий тон; емоції та етичні моменти не беруться до уваги. Позиція інженера-педагога – поза групою. Справи у групі плануються заздалегідь, визначаються лише поточні, безпосередні цілі. Голос інженера-педагога – вирішальний. Це стиль диктату, коли учні розглядаються як пасивні виконавці, тому психологічний клімат у процесі виконання справ не буде

сприятливим для розвитку учнів, бо робота відбувається лише під контролем, відсутня особиста відповідальність учнів.

Ознаки демократичного стилю: товариський тон, інструкції подаються у формі пропозицій. Похвала та догана від інженера-педагога – з поясненнями, а розпорядження та заборони – з дискусіями. Позиція інженера-педагога – усередині групи. Усі заходи плануються колективно, за реалізацію пропозицій відповідають усі, пропозиції завжди жваво обговорюються. Цей стиль ґрунтується на глибокій повазі до особистості кожного учня; засадою для нього є довіра й орієнтація на самоорганізацію, самоуправління особистості та колективу. Основні способи взаємодії: заохочення, порада, інформація, координація, що розвиває в учнів упевненість у собі, ініціативність. В учнів формується відповідальність, розвивається здатність свідомо, самостійно і творчо працювати.

Ознаки ліберального стилю: рівень – погоджувальний, відсутність елементів схвалення чи догани. Позиція інженера-педагога майже не помітна для групи. Процеси в учнівському колективі відбуваються самі по собі, спонтанно. Робота розподіляється, виходячи з інтересів окремих учнів, наявність безлічі схвалень. Ліберальний стиль характеризується браком стійкої педагогічної позиції; виявляється у невтручанні, низькому рівні вимог інженера-педагога, формальному розв'язанні ним проблем учнівського колективу.

Особистісні якості інженера-педагога у педагогічній діяльності нероздільні з професійними: володіння фаховими знаннями, психологічна підготовка, загальна ерудиція, широкий культурний світогляд, володіння технологіями педагогічної праці, організаторські уміння і навички, володіння технологіями спілкування тощо. Характерною особливістю сучасного інженерно-педагогічного працівника є постійна спрямованість на самовдосконалення своєї педагогічної майстерності, тобто фахових знань, умінь, навичок, особистісних якостей, таких, як милосердя, чуйність, терплячість, вимогливість.

У цьому контексті варто нагадати думки А. Макаренка з «Педагогічної поеми», де зазначалося, що у дитячому колективі не може бути показного авторитету: «хлопці не справджують інтелігентського переконання, ніби діти можуть любити і цінити тільки таку людину, яка до них ставиться любовно, яка їх пестить. Я пересвідчився давно, що найбільшу пошану і найбільшу любов діти ... виявляють до інших типів людей. Те, що ми називаємо високою кваліфікацією, впевнене і чітке знання, уміння, майстерність, золоті руки,

небалакучість і цілковита відсутність фрази, постійна готовність працювати – ось що захоплює дітей найбільше.

Ви можете бути з ними надзвичайно сухі, вимогливі до краю, ви можете не помічати їх, коли вони стовбичать у вас під рукою, можете навіть байдуже ставитися до їхньої симпатії та якщо ви відзначаєтесь своєю роботою, знаннями, удачею, то спокійно не озирайтесь: вони всі на вашому боці, і вони не зрадять. Однаково, в чому виявляються ці ваші здібності, однаково, хто ви такий: столяр, агроном, коваль, учитель, машиніст.

І навпаки, хоч би які ви були ласкаві, цікаві в розмові, добрі і привітні, хоч би які ви були симпатичні в побуті та на відпочинку, якщо у вашій роботі весь час невдачі та провали, якщо на кожному кроці видно, що ви своєї праці не знаєте, коли все у вас кінчається браком або пшиком, - ніколи ви нічого не заслужити, крім зневаги, іноді поблажливої й іронічної, іноді гнівної й нищівно ворожої, іноді настирливо шельмуючої»¹.

Знання своєї справи – найголовніша характеристика педагогічної майстерності інженерно-педагогічного працівника. Вітчизняний педагог К. Ушинський у роботі «Людина як предмет виховання. Спроба педагогічної антропології» підкреслював, що ні політику, ні медицину, ні педагогіку не можна назвати науками в цьому строгому розумінні, а тільки мистецтвами, які мають на меті не вивчення того, що існує незалежно від волі людини, адже наука лише вивчає те, що існує або існувало, а мистецтво прагне творити те, чого ще немає.

Серед ознак педагогічної майстерності педагогічних працівників професійно-технічної освіти провідними є: високий рівень фахової підготовки, любов і повага до учнів, моральний авторитет, педагогічний такт, педагогічний оптимізм, організаторські вміння, творчий підхід, неперервне підвищення кваліфікації та самоосвіта.

Шлях до педагогічної майстерності пролягає через постійну й напружену працю. Концепцією Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 рр. визначено, що удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників, їх стажування на виробництві є одним із головних завдань.

Питання та завдання для самоконтролю:

1. Схарактеризуйте структуру педагогічної діяльності інженера-педагога.

¹ Макаренко А. С. Педагогічна поема // А.С. Макаренко. – К.: Рад. школа, 1973. – 148 с.

2. Які кваліфікаційні вимоги та функціональні обов'язки майстра виробничого навчання?

3. У чому полягають особливості організації виховного процесу у ПТНЗ та яка роль інженерно-педагогічних працівників?

4. Схарактеризуйте структурні компоненти педагогічних здібностей інженерно-педагогічного працівника.

5. Яким чином проявляється комунікативність і педагогічно спрямоване спілкування інженерно-педагогічного працівника?

6. Схарактеризуйте ознаки стилів управління учнівським колективом в умовах ПТНЗ.

Тема 6. УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНИМ ТА НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧИМ ПРОЦЕСАМИ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

План

1. Базові поняття.
2. Загальні положення педагогічного менеджменту.
3. Управління закладами професійно-технічної освіти.
4. Внутрішній контроль у закладах професійно-технічної освіти.

1. Базові поняття

Управлінський процес ПТО здійснюється органами державної влади, адміністрацією навчальних закладів та органами громадського самоврядування.

Управління – це діяльність, спрямована на розробку рішень, організацію контролю, регулювання об'єкта управління згідно з метою, а також аналіз і підведення підсумків на основі достовірної інформації.

Інспектування (від лат. огляд, нагляд) – це перевірка діяльності навчальних закладів інспекторами департаменту ПТО Міністерства освіти і науки України та обласних управлінь ПТО, яка поєднується з наданням необхідної допомоги, вивченням і поширенням позитивного досвіду, усуненням виявлених недоліків.

Статут ПТНЗ – це сукупність норм і правил життя учнівського та інженерно-педагогічного колективу з урахуванням його особливостей і перспектив розвитку.

Моніторинг освіти – це одна із головних ланок управлінського циклу. В межах моніторингу проводиться виявлення й оцінювання проведених педагогічних дій. При цьому забезпечується зворотний зв'язок, який вказує на відповідність фактичних результатів діяльності педагогічного колективу кінцевій меті. Моніторинг освіти спрямований на виявлення та врегулювання впливу чинників зовнішнього середовища та внутрішніх факторів самої педагогічної системи. Основні функції моніторингу: інформаційна, діагностична, порівняльна та прогностична.

2. Загальні положення педагогічного менеджменту

Термін «менеджмент» походить від англійського слова, що перекладається як «керувати», «завідувати», «управляти». Це поняття у

науковій теорії трактується досить широко, але спільним є те, що у кожному з підходів воно інтегрує науку, досвід, управлінське мистецтво. Розробником системи наукової організації праці та менеджменту (управління) вважається американський інженер Фредерік Тейлор, який у 1911 р. опублікував фундаментальну працю «Принципи наукового управління», що започаткувала визнання управління наукою, галуззю наукових знань. Французький менеджер, засновник адміністративної школи управління Анрі Файоль виділив функції (передбачення, планування, організація, розпорядництво, координація та контроль) та принципи (розподіл праці; влада і відповідальність; дисципліна; єдиноначальність; єдність дій; підпорядкування інтересів; винагорода; централізація; ієрархія; порядок; справедливість; стабільність персоналу; ініціатива; корпоративний дух) управління.

Сутність будь-якого менеджменту складає антропоцентричний (від грец. – людина) підхід, в основі якого лежать три вимоги: 1) виявляти повагу до підлеглих; 2) довіряти їм; 3) забезпечувати успіх їхньої діяльності. Антропоцентричний підхід істотно коректує мету і задачі управління. Стрижнем управлінської діяльності стає продуктивне використання творчого її потенціалу людей.

Менеджмент – це міждисциплінарна галузь знань. Мета менеджменту в освіті – забезпечення ефективного функціонування освітніх систем на основі оптимальної організації їхньої діяльності, використання кадрового та матеріально-технічного потенціалу відповідно до сучасних суспільних вимог.

У психолого-педагогічних виданнях термін «педагогічний менеджмент» (разом з термінами «освітнянський менеджмент», «навчальний менеджмент», «шкільний менеджмент») є найбільш уживаним. З одного боку, цей термін виявляє свою сутність як наука про управління педагогічними системами, завданням якої є пошук і розробка засобів та методів, що сприяють найефективнішому досягненню цілей сучасних закладів освіти, підвищенню продуктивності праці їх співробітників, досягненню рентабельності та прибутковості педагогічного «виробництва», виходячи з конкретних умов внутрішнього та зовнішнього середовища, зумовленого розвитком ринкової економіки. З іншого боку, цей термін фіксує те, що педагогічний менеджмент виявляє свою сутність як певна організація роботи педагогічного колективу закладу освіти, керівних працівників і допоміжного персоналу для досягнення поставленої мети найбільш раціональними способами.

Педагогічний менеджмент розуміють як організацію діяльності закладу освіти, що має певний склад і структуру, у межах яких реалізуються свідомо

заплановані та скоординовані заходи, спрямовані на досягнення загальних навчально-виховних цілей. Терміном «педагогічний менеджмент» фіксується система управління, де певний заклад освіти чи його окремих підрозділів є керованим об'єктом саме в умовах ринкової економіки. З іншого боку, педагогічний менеджмент розуміють як особливий тип умілості та адміністративні навички, пов'язані з діяльністю певної особи, – менеджера освіти як професійного управлінця.

Педагогічний менеджмент як діяльна система ПТНЗ містить такі структурно-функціональні компоненти: мету діяльності (запланований, очікуваний результат); суб'єкти діяльності (директор, його заступники, викладачі, майстри виробничого навчання, учні); об'єкт діяльності (другий суб'єкт) – виконавець розпоряджень менеджера освіти (учень, викладач, майстер виробничого навчання, заступники директора); зміст діяльності (навчально-пізнавальна, управлінська, виробнича та інша інформація); способи діяльності (методи і стиль взаємодії інженера-педагога з учнями, керівників з педагогічними працівниками ПТНЗ та учнями тощо).

Фундаментальними, теоретично обґрунтованими й практично перевіреними положеннями є принципи педагогічного менеджменту, зокрема такі: соціальної детермінації; гуманізації і психологізації; науковості й компетентності; інформаційної достатності; аналітичного прогнозування; оперативного регулювання; зворотного зв'язку; послідовності та перспективності; єдності централізму і демократії; стимулювання й уваги до кадрів; правової пріоритетності й законності; фінансово-економічної раціональності та ділової ініціативи. Упровадження у практику ПТО цих принципів педагогічного менеджменту забезпечує високу ефективність підготовки робітничих кадрів до професійної діяльності в сучасних умовах.

Сьогодення висуває нові вимоги до інтеграції та оптимального використання кадрових, матеріально-технічних та інших ресурсів щодо організації та управління навчально-виховним процесом у галузі ПТО. Об'єктивна необхідність вимагає цілеспрямованої зміни системи управління ПТО, яка має бути спрямована на організацію та забезпечення оптимальних умов функціонування галузі ПТО.

На зміну теорії «впливу» в управлінні ПТНЗ приходять філософія створення умов для взаємодії, співробітництва на основі рівноправ'я та партнерства. У цьому сенсі стратегічними завданнями є:

1) підвищення якості прийнятих рішень за рахунок створення творчих груп і залучення виконавців до прийняття рішень;

2) розвиток у співробітників почуття відповідальності та причетності за рахунок делегування повноважень по вертикалі і горизонталі;

3) поліпшення мікроклімату в ПТНЗ за рахунок надання інженерно-педагогічним працівникам усієї релевантної інформації й умов для повнішого спілкування;

4) своєчасна оцінка праці викладачів і майстрів виробничого навчання, підтримка їхніх творчих ідей і інновацій;

5) залучення учнів до прийняття рішень і підвищення їхньої відповідальності.

3. Управління закладами професійно-технічної освіти

Ефективне функціонування будь-якої освітньої системи, зокрема, закладу професійної освіти залежить від управління нею. Управлінська діяльність виконує низку функцій: розробка і прийняття управлінських рішень, організація їх виконання, корекція та регулювання, облік і контроль. Управління, яке ґрунтується на адміністративно-командних засадах, не відповідає вимогам сьогодення. У Концепції Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011 – 2015 рр. вказано на необхідність удосконалення управління професійно-технічною освітою, що передбачає: по-перше, перерозподіл повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами, підвищення ефективності державного і громадського контролю; по-друге, запровадження моніторингу ефективності управлінських рішень, їх впливу на якість ПТО.

Відповідно до сучасної законодавчої бази у системі ПТО діє система органів державного управління та система органів громадського самоврядування. Державними органами управління професійно-технічною освітою є: 1) Міністерство освіти та науки України; 2) Міністерства й інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані ПТНЗ; 3) обласні органи управління професійно-технічної освіти; 4) міжгалузева рада з професійно-технічної освіти; 5) спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти.

Закон України «Про професійно-технічну освіту» визначає повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у галузі ПТО:

1) організація здійснення державної політики в галузі ПТО;

2) визначення перспектив та напрямів розвитку ПТО;

3) розробка проектів законів, державного переліку професій із підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ, визначення державних стандартів ПТО, типових навчальних планів і типових навчальних програм та інших нормативно-правових актів щодо функціонування і розвитку ПТО;

4) створення, реорганізація, ліквідація державних ПТНЗ;

5) ліцензування і атестація ПТНЗ на право здійснення освітньої діяльності, ліцензування підприємств, організацій та установ незалежно від форм власності та підпорядкування на право здійснення професійно-технічного навчання на виробництві;

6) визначення на основі державного замовлення та потреб ринку праці обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у ПТНЗ кваліфікованих робітників;

7) здійснення державного інспектування ПТНЗ, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності та підпорядкування щодо рівня ПТО;

8) організація та здійснення контролю за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів щодо соціального захисту працівників, учнів, слухачів ПТНЗ у порядку, встановленому законодавством;

9) організація інформаційного забезпечення та статистичного обліку в галузі ПТО;

10) організація науково-методичного забезпечення ПТО, впровадження у навчально-виробничий процес досягнень науки і техніки, передового досвіду та інноваційних педагогічних технологій;

11) визначення нормативів і здійснення матеріально-технічного, фінансового забезпечення ПТНЗ; розробка типових правил прийому до ПТНЗ незалежно від форм власності та підпорядкування;

12) формування стратегічних напрямів розвитку ПТО, забезпечення взаємодії з іншими галузями освіти;

13) забезпечення контролю за дотриманням вимог щодо якості ПТО.

Вищим колегіальним органом громадського самоврядування ПТНЗ є *загальні збори (конференція) колективу навчального закладу*, які вирішують у межах своїх повноважень питання навчально-виробничої, навчально-виховної, навчально-методичної, економічної і фінансово-господарської діяльності навчального закладу, визначення і рекомендації щодо кандидатур на посаду директора ПТНЗ.

Делегатів конференції з правом голосу обирають збори учнів, збори викладачів та інших працівників, збори батьків і представників громадськості в

однаковій кількості від кожної категорії. Конференція затверджує статут ПТНЗ, який розробляється відповідно до чинної законодавчої бази про ПТО, вносить корективи, розробляє напрями розвитку ПТНЗ, підвищення ефективності навчально-виховного процесу, здійснює пошуки додаткового фінансування, зміцнення матеріально-технічної бази тощо. За необхідності створюються тимчасові постійні комісії з різних напрямів діяльності ПТНЗ, визначаються їх повноваження. Конференція скликається один раз на рік. Рішення загальних зборів (конференції) колективу ПТНЗ мають дорадчий характер.

На конференції або на загальних зборах обирають Раду ПТНЗ, яка є органом колегіального управління навчально-виховним процесом. До складу Ради обирають представників педагогічного колективу, учнів, батьків (або осіб, які їх замінюють) і громадськості. Рада ПТНЗ, яку очолює директор, займається лише управлінськими проблемами:

- 1) реалізує рішення конференцій учнівського колективу;
- 2) представляє інтереси ПТНЗ в державних і громадських органах, забезпечує соціальний захист учнів;
- 3) визначає зміст, методи, форми організації навчання та виховання;
- 4) встановлює режим роботи ПТНЗ;
- 5) здійснює контроль за роботою, проводить атестацію педагогічних працівників, вносить пропозиції кваліфікаційній комісії щодо присвоєння викладачам кваліфікаційних категорій;
- 6) контролює витрату бюджетних асигнувань, формує власний матеріальний фонд ПТНЗ;
- 7) заслуховує звіти про роботу директора, його заступників, викладачів, вносить пропозиції щодо продовження або припинення їхніх повноважень;
- 8) захищає працівників училища й адміністрацію від необґрунтованого втручання в їхню професійну та посадову діяльність.

За рішенням конференції або Ради ПТНЗ створюють опікунську раду з представників органів виконавчої влади, підприємств, установ, навчальних закладів, організацій, окремих громадян. Опікунська рада вживає необхідні заходи для зміцнення матеріально-технічної та навчально-методичної бази, залучення додаткових джерел фінансування, поліпшення організації навчально-виховного процесу, стимулювання творчої праці педагогічних працівників.

Управління професійно-технічним навчальним закладом є складною системою з багатьма внутрішніми взаємозв'язками. Перед керівництвом закладів освіти постають важливі завдання, виконати які у змозі сучасний менеджер освіти. При цьому відмінність терміну «менеджер» від узвичаєного

терміну «керівник» полягає у наступному: менеджер освіти, на відміну від керівника, крім наукових основ теорії управління прекрасно орієнтується у суті справи, якою керує, а також володіє знаннями в галузі психології і педагогіки, необхідними для ефективної і безконфліктної роботи з підлеглими. Менеджер освіти – це керівник навчального закладу, професійний управлінець, тобто людина, яка, маючи відповідний рівень компетентності, свідомо застосовує науково обґрунтовані прийоми, засоби впливу на інших людей – педагогів та учнів.

У своїй педагогічній діяльності менеджер у галузі ПТО керується такими *принципами*:

1) *педагогічної спрямованості* – спрямування головної уваги менеджера передовсім на інтереси педагогічного процесу; цей принцип впливає з цілей професійної освіти, основної мети функціонування будь-якого ПТНЗ – забезпечення підростаючого покоління і дорослого населення професійною освітою високої якості;

2) *конкретності постановки мети* – нечітко сформульована мета менеджера є дезорганізуючим чинником, а ускладнена мета – нереальною для реалізації; найбільш ефективні шляхи досягнення мети, результатів педагогічної діяльності визначаються з допомогою діагностики;

3) *функціональної доцільності* – принцип спрямовує діяльність менеджера на протидію формалізму й орієнтує на зміст освітнього процесу та його високу ефективність;

4) *комплексності управлінських впливів* – відповідно до цього принципу грамотно складений план без адміністративного підкріплення його виконання успіху в освітній діяльності ніколи не принесе, тому менеджер завжди має забезпечувати і грамотну реалізацію функцій процесу освіти, і адміністративне керівництво їхньою реалізацією;

5) *кооперації і поділу управлінської праці* – передбачає вміле використання колективної праці, яка ґрунтується на колективній творчості та колективному розумі, стимулює ініціативу підлеглих;

6) *систематичного самовдосконалення*, що передбачено посадовими обов'язками керівника.

Реалізація принципів освітянського менеджменту здійснюється шляхом застосування різних методів управління, тобто способі управлінської діяльності керівника ПТНЗ. Усі методи педагогічного менеджменту умовно можна розділити на чотири групи:

1. *Методи психолого-педагогічного впливу* засновані на знанні менеджером законів, закономірностей психології і педагогіки та їх свідомого застосування. Реалізуються вони у формі поради, прохання, побажання, вимогливого розпорядження, заохочення, подяки тощо. Ці методи спираються на використання різних форм колективного й індивідуального морального заохочення, враховують індивідуальні психологічні особливості членів колективу тощо. Названа група методів значною мірою сприяє формуванню демократичного стилю керівництва.

2. *Адміністративні методи* педагогічного менеджменту за своєю суттю є організаційно-розпорядчими. Вони реалізуються шляхом регламентування діяльності виконавців, її нормування, а також інструктування виконавців у формі вказівки, розпорядження, наказу, вимоги тощо. За допомогою зазначених методів здійснюється підбір кадрів, розробляються і впроваджуються посадові інструкції. Адміністративні методи дуже важливі в управлінні; але перевага у змісті роботи менеджера тільки адміністративних методів значною мірою сприяє формуванню авторитарного стилю управління. Зловживання ними не сприяють розвиткові творчих здібностей членів педагогічного та учнівського колективів, а також гальмує розвиток самостійності суб'єктів навчально-виховного процесу.

3. *Економічні методи* виконують роль економічного стимулу. Однак цю роль вони виконують лише за умови, коли винагорода адекватна трудовим витратам підлеглого, його трудовому вкладу в навчально-виховний процес.

4. *Методи суспільного впливу* передбачають широке залучення педагогів і учнів до управління навчально-виховним процесом. Використання цих методів сприяє формуванню сумлінного ставлення до праці, розвиткові почуття обов'язку і відповідальності за доручену справу, дбайливому ставленню до різних видів власності, розвиткові суспільної активності педагогів і учнів. Ці методи значною мірою сприяють підтримці й розвиткові почуття власної гідності у педагогів та учнів, а також забезпеченню їхніх прав і свобод.

Керівництво ПТНЗ з метою цілеспрямованого впливу на учасників навчально-виховного процесу використовує різні *засоби*:

1) вербальні – індивідуальні (консультація, бесіда), групові (нарада, збори, інструктаж);

2) дослідницькі – вивчення передового досвіду, атестування педагогічних кадрів, анкетування та інтерв'ювання, підготовка, друкування матеріалів (газет, збірників, статей, методичних рекомендацій) про діяльність педагогічного й учнівського колективів ПТНЗ;

3) ілюстративно-показникові – моделювання структури організації навчально-виховного процесу, побудова графіків, таблиць із вивчення рівня знань і вихованості учнів, професійної підготовленості викладачів до творчої праці;

4) техніко-технологічні – застосування технічних засобів і пристроїв (комп'ютерів, телебачення, радіо, селектора тощо).

У своїй діяльності адміністрація ПТНЗ керується Конституцією України, законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту»; «Положенням про організацію навчально-виробничого процесу у ПТНЗ», «Положенням про вище професійне училище» та іншими документами, що стосуються різних аспектів організації навчально-виховного, навчально-виробничих процесів у ПТНЗ; правилами і нормами охорони праці, техніки безпеки і протипожежної охорони, а також Статутом і локальними правовими актами ПТНЗ.

Загальне керівництво діяльністю державного ПТНЗ здійснює **директор**, якого призначає спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти, міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, яким підпорядковані ПТНЗ.

Директор державного ПТНЗ призначається на посаду за результатами конкурсу шляхом укладення з ним трудового договору (контракту) спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти, міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади, яким підпорядковані ПТНЗ. Керівник ПТНЗ іншої форми власності призначається засновником.

Виконуючи свої **функціональні обов'язки, директор ПТНЗ:**

1) організовує навчально-виробничий, навчально-виховний процеси, забезпечує створення необхідних умов для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників;

2) діє від імені навчального закладу;

3) у встановленому порядку персонально відповідає за результати діяльності навчального закладу;

4) приймає на посади та звільняє з посад працівників закладу, затверджує відповідно до кваліфікаційних характеристик їхні посадові обов'язки, формує педагогічний колектив;

5) створює необхідні умови для творчості педагогічних працівників, учнів і слухачів, для використання і впровадження ними прогресивних форм і методів

навчання, розвитку інноваційної діяльності, проведення педагогічних експериментів;

6) видає у межах своєї компетенції накази і розпорядження, заохочує працівників, учнів і слухачів та застосовує передбачені законодавством стягнення;

7) затверджує в межах наявного фонду заробітної плати штатний розпис і чисельність працівників навчального закладу;

8) встановлює премії та доплати до посадових окладів і ставок заробітної плати працівників навчального закладу за конкретні результати праці;

9) забезпечує безпечні й нешкідливі умови навчання, праці та виховання.

Директор державного ПТНЗ щорічно звітує перед загальними зборами (конференцією) колективу навчального закладу. Директор ПТНЗ керує роботою своїх заступників, викладачів та учнів, узгоджує спільну діяльність адміністрації училища з громадськими організаціями та відповідає за комплектування навчальних груп і працевлаштування випускників.

Розподіл функціональних обов'язків заступників директора ПТНЗ є типовим для галузі ПТО.

Заступник директора з навчальної роботи:

1) організовує і контролює процес навчання учнів, їхню загальноосвітню, трудову та професійну підготовку, всебічний розвиток і поведінку;

2) контролює виконання навчальних планів і програм, якість знань, умінь і навичок учнів;

3) здійснює керівництво методичною роботою з викладачами ПТНЗ, складає і контролює розклад занять, графіки факультативних і гурткових занять, контрольних зрізів, проведення лабораторно-практичних робіт, організацію виробничої практики;

4) відповідає за звітність із питань навчально-виховного процесу, організовує методичну роботу предметних комісій та методичних об'єднань, діяльність шкіл передового досвіду кращих педагогів;

5) контролює роботу бібліотеки ПТНЗ, навчального сектора учнівського комітету.

Заступник директора з виховної роботи:

1) організовує позакласну виховну роботу і дозвілля учнів, надає необхідну допомогу класним керівникам, вихователям та іншим працівникам ПТНЗ, які залучаються до виховної роботи з учнями;

2) організовує та координує художню самодіяльність, туризм та краєзнавчу роботу, підготовку і проведення традиційних внутрішньо училищних та державних свят;

3) організовує чергування груп у ПНТЗ;

4) підтримує зв'язок з інспекцією у справах неповнолітніх, відповідає за діяльність клубу вихідного дня, консультує батьків, шефів, платних та громадських керівників гуртків щодо організації праці з учнями.

Заступник директора з виробничої роботи:

1) організовує та забезпечує професійно-практичну підготовку учнів, виробничу діяльність, керівництво ними та контроль;

2) здійснює зовнішні зв'язки ПНТЗ шляхом укладання договорів на навчання та працевлаштування учнів, на виконання виробничих замовлень, реалізації виготовленої продукції, поставку матеріалів, інструментів, комплектуючих, необхідних для виконання навчальних планів і програм;

3) забезпечує ремонт технологічного обладнання, комплектування майстерень новим обладнанням, оснасткою, унаочненням, конструкторською та технологічною документацією, проходження виробничої практики учнів, виконання програм практик;

4) контролює і забезпечує повне виконання учнями всіх тем програм виробничого навчання, виробничих, переддипломних та технологічних практик;

5) організовує в ПНТЗ конкурси професійної майстерності учнів, майстрів виробничого навчання та забезпечує їхню участь в обласних та республіканських конкурсах.

Заступник директора з господарської роботи:

1) відповідає за збереження приміщень і майна ПНТЗ;

2) здійснює матеріальне забезпечення навчального процесу;

3) контролює санітарний стан училища, протипожежну охорону, правильну організацію роботи обслуговуючого персоналу.

На практиці діяльності ПНТЗ кількість керівних посад, розподіл функціональних обов'язків відбувається з урахуванням конкретних особливостей (кількість учнів, спеціалізація тощо). Керівники навчальних закладів системи ПТО повинні враховувати особливості управління навчально-виховним і навчально-виробничим процесами, що зумовлюються реаліями сьогодення, насамперед – це демократизація та зміна методології управління. І все ж, члени адміністрації закладів ПТО передовсім мають бути висококваліфікованими інженерно-педагогічними працівниками та особистостями з

високими моральними цінностями й установками. Серед основних критеріїв ефективності професійної праці менеджера у сфері ПТО виділяють конкретність мети, актуальність і перспективність, оптимальність, раціональність, активність та самостійність.

4. Внутрішній контроль у закладах професійно-технічної освіти

Ефективне функціонування закладу ПТО неможливе без науково обґрунтованої системи внутрішнього контролю. **Контроль** – функція внутрішнього управління ПТНЗ, спрямована на одержання інформації про стан навчально-виховного процесу та його результативність, що дозволяє вчасно виявити як проблеми та шляхи їх вирішення, так і досягнення, що потребують узагальнення й розповсюдження.

Основними **формами державного контролю** у ПТНЗ є: атестація, інспектування, комплексні та тематичні перевірки.

Педагогічна наука обґрунтовує **основоположні засади системи контролю** у кожному ПТНЗ:

- узгодження управління закладами освіти із загальною концепцією розбудови національної освіти, передовсім професійно-технічної;
- чітке визначення стратегічної мети розвитку ПТНЗ, тактичних завдань, проміжних та кінцевих результатів;
- розробка програм контрольно-аналітичної діяльності ПТНЗ з точним визначенням критеріїв якості та ефективності управління;
- використання самоаналізу, самодіагностики та відповідного педагогічного інструментарію у практиці внутрішнього контролю ПТНЗ.

Завдання внутрішнього контролю ПТНЗ полягають у:

- перевірці якості навчально-виховного процесу;
- наданні допомоги викладачам і майстрам виробничого навчання з метою підвищення ефективності навчального процесу;
- виявленні кращого досвіду роботи з метою його вивчення та поширення у педагогічному колективі.

Етапами внутрішнього контролю ПТНЗ є: 1) визначення мети і завдань контролю; 2) планування контролю; 3) організація і проведення перевірки, отримання інформації; 4) аналіз отриманої інформації, формулювання висновків про результати перевірки; 5) конкретизація пропозицій з удосконалення роботи та узагальнення досвіду роботи.

У практиці роботи ПТНЗ здійснюється перспективне, річне та поточне планування. Перспективний план розробляється, зазвичай, на п'ять років; річний план – на весь навчальний рік і є первинним документом, що визначає основні напрями діяльності ПТНЗ і проблеми, над якими працюватиме інженерно-педагогічний колектив у поточному навчальному році.

Положенням про організацію навчально-виробничого процесу у ПТНЗ визначені структура та алгоритм змісту річного плану:

«Вступ» – подається стислий аналіз результатів і проблем навчально-виробничої, навчально-виховної, навчально-методичної, фінансово-господарської, виробничо-комерційної діяльності та виконання обсягів державного замовлення на підготовку робітничих кадрів (прийом, випуск), а також інформація щодо працевлаштування випускників ПТНЗ.

«Організаційні заходи» – плануються основні заходи щодо організаційного забезпечення діяльності ПТНЗ, у т.ч. з ознайомлення та вивчення контингенту учнів, слухачів нового набору, укладання угод з фізичними та юридичними особами на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації робітничих кадрів, з організації роботи приймальної комісії, підготовки та здачі в архів навчальної та звітної документації за минулий рік тощо.

«Теоретична підготовка» – плануються заходи щодо вдосконалення організації та методики викладання теоретичних навчальних предметів, пошуків найбільш ефективних й оптимальних методів навчання, розробки дидактичних матеріалів для комплексного методичного забезпечення занять (уроків).

«Професійно практична підготовка» – плануються заходи щодо забезпечення й удосконалення організації виробничого навчання та виробничої практики, розробки відповідних планів, дидактичних матеріалів для комплексного методичного забезпечення практичних занять, підбір навчально-виробничих робіт тощо.

«Виховна робота» – плануються заходи, спрямовані на поєднання навчання з національно-патріотичним вихованням, упровадженням принципів загальнолюдської моралі й духовності, розвитком творчих здібностей, талантів і забезпеченням соціального захисту учнів ПТНЗ.

«Фізична підготовка» – плануються заходи, спрямовані на забезпечення та розвиток фізичного здоров'я, комплексного підходу до формування гармонійних якостей особистості, удосконалення фізичної та психологічної підготовки учнів до активного життя і професійної діяльності.

«Контроль за організацією навчально-виробничого процесу» – плануються заходи щодо здійснення контролю за станом навчальної, навчально-виробничої, навчально-виховної роботи, визначення рівня знань, умінь та навичок учнів відповідно до вимог робочих навчальних планів та робочих навчальних програм.

«Методична робота» – плануються заходи з аналітичної, організаційної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності з метою удосконалення професійної компетентності інженерно-педагогічних працівників, підвищення ефективності навчально-виробничого процесу, оновлення змісту ПТО, а також розробка навчально-методичної документації, планування роботи педагогічної ради, методичних комісій, методичного кабінету ПТНЗ тощо.

«Підвищення кваліфікації педагогічних працівників» – плануються заходи щодо підвищення кваліфікаційного рівня інженерно-педагогічних працівників у системі післядипломної освіти, стажування на виробництві та навчальних закладах, а також контролю за періодичністю навчання.

«Охорона праці» – плануються заходи щодо дотримання безпечних і нешкідливих умов праці й навчання, промислової санітарії і протипожежного захисту в ПТНЗ та контролю за виконанням вимог охорони праці під час професійно-практичної підготовки учнів у навчально-виробничих майстернях ПТНЗ та на підприємстві.

«Удосконалення навчально-матеріальної бази» – плануються заходи щодо оснащення навчально-виробничих майстерень, кабінетів, лабораторій, полігонів, автодромів, трактородромів, спортивних і побутових приміщень обладнанням та устаткуванням, забезпечення сировиною і паливно-мастильними та іншими матеріалами, інструментами і дидактичними засобами навчання.

«Професійно-орієнтаційна робота» – плануються заходи щодо професійної орієнтації населення на підготовку й отримання робітничої професії у ПТНЗ, проведення консультацій з питань організації професійного відбору, допрофесійної підготовки та прийому осіб на професійне навчання.

«Фінансово-господарська та навчально-виробнича діяльність» – плануються заходи, спрямовані на забезпечення необхідних умов функціонування і розвитку ПТНЗ.

Конкретизація загального річного плану у межах місяця або семестру здійснюється шляхом поточного планування. Будь-яке планування

здійснюється на основі повного аналізу всього освітнього процесу за попередні терміни.

Таким чином, внутрішній контроль є окремим розділом у річному плані роботи ПТНЗ. Контроль навчальної роботи педагогічних працівників у ПТНЗ здійснюють керівник, його заступники, старший майстер і методист, які вивчають стан і якість виконання робочих навчальних планів і робочих навчальних програм, науково-методичний рівень й ефективність комплексно-методичного забезпечення викладання навчальних предметів та проведення професійно-практичної підготовки, організацію індивідуальної роботи з учнями, упровадження передового педагогічного та виробничого досвіду.

Розробка і затвердження графіків внутрішнього контролю ПТНЗ дає можливість зробити його систематичним, конкретним і всебічним. Внутрішній контроль ПТНЗ охоплює усі сторони навчально-виховного і навчально-виробничого процесу та передбачає проведення контрольних заходів за:

- 1) здійсненням обов'язкового рівня загальної і професійної освіти;
- 2) станом викладання та рівнем знань, умінь і навичок учнів;
- 3) станом виховної роботи та рівнем вихованості учнів;
- 4) підвищенням науково-теоретичного і методичного рівня інженерно-педагогічних працівників;
- 5) веденням ділової, навчальної, методичної та ін. документації;
- 6) виконанням державних законодавчих актів, рекомендацій Міністерства освіти і науки України, інспекторських перевірок, програм та навчальних планів, рішень педагогічної ради і наказів по ПТНЗ;
- 7) дотриманням санітарно-гігієнічних норм, техніки безпеки і охорони праці, пожежної безпеки, роботою щодо профілактики побутового і виробничого травматизму;
- 8) станом навчально-матеріальної та фінансово-господарської діяльності тощо.

Внутрішній контроль ПТНЗ передбачає дотримання принципів і використання спеціальних методів і засобів.

Принципи внутрішнього контролю ПТНЗ: 1) теоретична та методична підготовленість та обґрунтованість; 2) цілеспрямованість, багатоаспектність, оперативність; 3) принциповість, об'єктивність, колегіальність, компетентність в оцінці діяльності учасників навчально-виховного процесу; 4) диференційованість та індивідуальний підхід до суб'єктів при проведенні контролю; 5) гласність.

Методи внутрішнього контролю ПТНЗ: 1) спостереження, перевірка та вивчення документації; 2) опитування, контрольні роботи (зрізи знань), анкетування, тестування; 3) оперативний аналіз, ретроспективний аналіз, хронометрування.

Види внутрішнього контролю ПТНЗ за:

1) *виконавцями* – колективний контроль, взаємоконтроль, самоконтроль, адміністративний плановий контроль, адміністративний регулюючий (позаплановий контроль);

2) *об'єктом* – класно-узагальнювальний (наприклад, перевіряється рівень навчальних досягнень, вихованості учнів певної групи тощо), предметно-узагальнювальний (контролюється рівень викладання окремих навчальних предметів у групах); тематично-узагальнювальний (передбачає перевірку певного напрямку навчально-виробничого процесу, наприклад, стан підготовки учнів з техніки безпеки тощо), комплексно-узагальнювальний контроль (передбачає з'ясування рівня викладання певних навчальних предметів наприкінці навчального періоду – семестру, року); персональний (здійснюється щодо окремих членів інженерно-педагогічного колективу з метою перевірки їхньої професійно-педагогічної компетентності); оглядовий (проводиться щодо визначення стану ведення училищної документації, стану дотримання трудової дисципліни інженерно-педагогічних працівників тощо);

3) *послідовністю* – поточний, попередній, проміжний, підсумковий;

4) *періодичністю* – епізодичний (у визначений місяць навчального року, семестру); періодичний (щотижневий, щомісячний).

Процес проведення внутрішнього контролю в ПТНЗ передбачає дотримання певного *алгоритму*:

1) обґрунтування перевірки та чітке визначення її мети;

2) розробка схеми перевірки;

3) збір і обробка інформації за темою перевірки;

4) формування висновків за результатами перевірки, а саме: а) розкриття основних причин недоліків (успіхів); б) визначення рекомендацій щодо управлінських рішень (вивчення досвіду, догана тощо); г) визначення термінів наступного контролю (за необхідності);

5) обговорення результатів перевірки (на педраді, методичній раді, батьківських зборах тощо).

Питання та завдання для самоконтролю:

1. Розкрийте сутність педагогічного менеджменту.
2. Схарактеризуйте методи педагогічного менеджменту й обґрунтуйте доцільність їх комплексного застосування у педагогічній практиці ПТНЗ.
3. Схарактеризуйте повноваження та діяльність зборів трудового колективу (конференції), педагогічної та опікунської ради ПТНЗ.
4. Обґрунтуйте функції директора ПТНЗ як менеджера освіти.
5. Схарактеризуйте функціональні обов'язки заступників директора ПТНЗ.
6. Розробіть схему органів державного управління та органів громадського самоврядування у ПТО.
7. Схарактеризуйте основоположні засади, етапи, принципи, методи, засоби та алгоритм внутрішнього контролю в ПТНЗ.

Тема 7. МЕТОДИЧНА РОБОТА У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

План

1. Базові поняття.
2. Основні принципи та завдання методичної роботи.
3. Технологія здійснення методичної роботи.
4. Технологія управління й організації методичної роботи
5. Підвищення кваліфікації та атестація інженерно-педагогічних працівників.

1. Базові поняття

Методист – це спеціаліст у галузі методики вивчення якогось навчального предмета або працівник методичної установи.

Методичне об'єднання – це одна з організаційних форм колективної методичної роботи у системі підвищення кваліфікації педагогів.

Атестація (у перекладі з лат. – посвідчення, підтвердження) *педагогічних працівників* – це система заходів, спрямована на всебічне комплексне оцінювання їхньої педагогічної діяльності, за якою визначаються відповідність педагогічного працівника займаній посаді, рівень його кваліфікації, присвоюється кваліфікаційна категорія, педагогічне звання. Це комплексна перевірка, що здійснюється спеціальною атестаційною комісією. Атестація педагогічних працівників була запроваджена у 1974 р.

Атестація педагогів здійснюється *поетапно*:

1) на першому етапі – передбачається створення атестаційної комісії, ознайомлення педагогічних працівників з основними умовами та вимогами атестації;

2) на другому – відбувається оцінювання фахової майстерності педагогічних працівників;

3) на третьому – встановлюються кваліфікаційні категорії педагогічним працівникам – «спеціаліст», «спеціаліст другої категорії», «спеціаліст першої категорії», «спеціаліст вищої категорії», а також присвоюються педагогічні звання: «старший учитель», «старший викладач», «старший вихователь», «майстер виробничого навчання першої категорії», «майстер виробничого навчання другої категорії», «учитель-методист», «викладач-методист»,

«вихователь-методист», «педагог-організатор-методист», «керівник гуртка-методист», «практичний психолог-методист».

Технологія (від грец. *techne* – мистецтво, майстерність *logos* – слово, вчення) у значенні науки про майстерність виникло у зв'язку з науково-технічним прогресом. У виробничій діяльності технологія – це сукупність виробничих методів і процесів у певній галузі виробництва, а також науковий опис процесів виробництва.

До основних ознак технології належить: 1) стандартизація та уніфікація процесу; 2) можливість ефективного та економічного відтворення процесу за заданими умовами.

Технологічний процес завжди передбачає чітку послідовність здійснення операцій з використанням необхідних засобів праці (обладнання, інструментів, пристосувань, тобто знарядь, за допомогою яких люди обробляють предмет праці). Для технології характерне передбачення кінцевого результату і пошук оптимального шляху його досягнення.

2. Основні принципи та завдання методичної роботи

Сучасна стратегія економічного розвитку України, що спирається на ринкову модель господарювання, потребує оновленого підходу до процесу підготовки робітничих кадрів. Професія інженера-педагога вимагає, крім підготовленості до педагогічної діяльності, володіння компетентністю у тій галузі виробництва, за якою здійснюється підготовка робітничих кадрів у ПТНЗ. Якщо розглядати структуру і головні напрями фахового самовдосконалення педагога, то поряд із самоосвітою, вивченням й узагальненням передового педагогічного досвіду чільне місце займає науково-методична робота, що ґрунтується на тісному взаємозв'язку з роботодавцями.

Законодавчою базою методичної роботи у ПТНЗ є Конституція України, Закони України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», Типове положення про атестацію педагогічних працівників, Положення про методичну роботу в ПТНЗ, Статут ПТНЗ, інші нормативно-правові акти у галузі освіти.

Методична робота – це заснована на досягненнях науки та передового досвіду система аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності з метою удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників та підвищення ефективності навчально-виховного і навчально-виробничого процесу у ПТНЗ.

Положенням про методичну роботу в ПТНЗ визначені основні її принципи та завдання.

Принципи методичної роботи: 1) демократизація та гуманізація навчального процесу; 2) цільовий підхід до організації методичної роботи відповідно до програмних цілей ПТНЗ і напрямів його діяльності; 3) організація роботи з педагогічними кадрами на основі урахування їх потреб та реального рівня професійної компетентності; 4) системність та систематичність; 5) науковість; 6) оперативність і мобільність; 7) прогностичність та випереджувальний характер; 8) оптимальне поєднання індивідуальних і колективних форм; 9) пріоритет професійних знань та моральних цінностей.

Завдання методичної роботи:

1) організаційно-методичне забезпечення програм розвитку навчально-виховного і навчально-виробничого процесу у ПТНЗ;

2) удосконалення змісту, форм і методів навчання та виховання учнівської молоді, забезпечення єдності, органічного взаємозв'язку загальноосвітньої та професійної підготовки учнів і слухачів на основі принципів гнучкості, наступності, прогностичності, ступеневого характеру ПТО;

3) розвиток педагогічної та професійної майстерності педагогічних працівників, їх загальної культури, створення мотивації і умов для професійного вдосконалення;

4) інформаційне забезпечення педагогічних працівників з проблем освіти, педагогіки, психології, інформування про досягнення науки і техніки, передового педагогічного та виробничого досвіду;

5) організаційно-методична допомога у розвитку педагогічної експериментально-дослідницької роботи, впровадженні результатів наукових досліджень, передового досвіду, педагогічних технологій у практику;

6) створення комплексно-методичного забезпечення навчальних предметів, розробка і видання навчальних, методичних посібників, рекомендацій і наочних засобів навчання;

7) забезпечення інтеграції навчального і виробничого процесів, науки і практики;

8) підготовка до атестації педагогічних працівників.

Пріоритетними напрямами методичної роботи є: 1) проведення моніторингу організації навчально-виробничого процесу, дослідно-експериментальної діяльності з метою удосконалення фахової підготовки кваліфікованих робітників; 2) впровадження інноваційних технологій;

3) організація консультативної допомоги різним категоріям педагогічних працівників з метою розвитку їхньої професійної компетентності і майстерності.

3. Технологія здійснення методичної роботи

Інженерно-педагогічний колектив ПТНЗ має здійснювати підготовку кваліфікованих робітників, технічних службовців та інших фахівців, ураховуючи у своїй діяльності як динаміку змін у соціально-економічному середовищі, так і необхідність упровадження у педагогічний процес нових педагогічних технологій. Основний шлях підвищення рівня професійної майстерності педагогічних працівників, їхньої професійної компетентності – це побудована на науковій основі система методичної роботи. Головне у методичній роботі – надати реальну, дієву допомогу всім членам інженерно-педагогічного колективу. Методична робота ПТНЗ спрямована на створення для кожної людини можливостей для розвитку її здібностей і самореалізації.

Найбільш суттєвими негативними явищами в організації методичної роботи є одноманітність організаційних форм; недостатнє врахування індивідуальних особливостей і можливостей учасників навчально-виховного процесу; слабкий зв'язок теорії з виробничою практикою; застаріла навчально-матеріальна база; відсутність стратегічних завдань розвитку; недостатня увага до організації експериментально-дослідницької роботи.

Залежно від визначених завдань і рівня професійної компетентності педагогічних працівників ПТНЗ у педагогічній практиці використовуються колективні та індивідуальні форми методичної роботи.

Колективні форми методичної роботи створюють умови для розв'язання проблем й обговорення актуальних питань організації навчально-виховного процесу, аналізу результатів колективної діяльності, вивчення і поширення кращого педагогічного досвіду, науково-технічної та педагогічної інформації.

Педагогічна рада – вищий колегіальний орган ПТНЗ, яку очолює директор. До складу ради входять заступники директора з навчальної, виховної, навчально-виробничої роботи, методисти, викладачі, старший майстер, майстри виробничого навчання, психолог, вихователі, інші працівники ПТНЗ, представники громадських установ, роботодавці (замовники робітничих кадрів), батьки. Педагогічну раду створюють для розгляду складних питань

організації навчального процесу, підвищення кваліфікації, професійної компетентності і майстерності інженерів-педагогів.

Функції педагогічної ради: планово-прогностична; мотиваційно-цільова; діагностична; комунікаційна; методична.

План роботи педагогічної ради містить коло питань, що стосуються навчально-виховної, навчально-методичної і навчально-виробничої діяльності інженерно-педагогічного колективу ПТНЗ. Члени педради мають право виносити на її розгляд будь-які питання навчально-виховного процесу. Планом передбачається її скликання не рідше одного разу на два місяці. При необхідності проводяться позачергові засідання. Рішення педради вважаються правочинними, якщо ухвалені не менше як двома третинами її членів та затверджені її головою.

До кожного засідання чітко визначається тема педради, яка відображає комплекс сучасних освітніх проблем; готуються питання, що виносяться на обговорення. Роботу педагогічної ради планують у довільній формі. За цільовою установкою педради поділяються на науково-педагогічні, психолого-педагогічні, тематичні та проблемні.

Методичні комісії ПТНЗ. У кожному ПТНЗ на поточний навчальний рік створюються методичні чи міжпредметні (міжпрофесійні) циклові комісії. Умовою створення методичної комісії є наявність не менше трьох викладачів, майстрів виробничого навчання певного предмета (професії) або споріднених предметів (груп професій). Очолюють комісії голови, які обираються з найбільш досвідчених викладачів і майстрів виробничого навчання. Щомісячні засідання комісій спрямовані на визначення шляхів упровадження стандартів, оновлення методичного забезпечення навчального процесу, вивчення і використання у навчальному процесі нових педагогічних і виробничих технологій, передового досвіду навчання та виховання, аналіз результатів цієї роботи; розробку методичних рекомендацій з підвищення ефективності викладання загальноосвітніх і фахових навчальних предметів.

Інструктивно-методичні наради проводяться один раз на тиждень керівниками ПТНЗ з метою обговорення біжучих завдань, проведення поточного інструктування інженерно-педагогічних працівників тощо.

Нараду при директорі використовують для розв'язання питань, пов'язаних з організацією навчально-виховного процесу, виконання стандартів ПТО тощо. Періодичність проведення визначає директор ПТНЗ. На нарадах при заступниках директора розглядаються біжучі проблеми, що стосуються

їхньої адміністративної компетенції. Періодичність проведення визначається планом роботи ПТНЗ.

Проблемні семінари, семінари-практикуми, лекторії, школи передового досвіду. Застосування у педагогічній практиці цих форм методичної роботи дозволяють організувати процес вивчення найбільш важливих питань навчально-виховного і навчально-виробничого процесу та шляхів запровадження передового педагогічного досвіду.

Науково-практичні конференції, педагогічні читання – найбільш класичні форми обговорення актуальних педагогічних проблем, результатів експериментально-дослідницької роботи, яка здійснюється у ПТНЗ.

Удосконаленню методичної роботи сприяє також використання нетрадиційних, інтерактивних колективних форм: тренінгів, ділових ігор, ярмарок педагогічних ідей, засідань клубу творчих педагогів, нарад-диспутів, нарад-конференцій, круглих столів, методичного консилиуму, представлення творчого портрету кращих інженерів-педагогів, майстер-класів, педагогічної майстерні тощо.

Індивідуальні форми методичної роботи (наставництво, консультації, самоосвіта, стажування) використовуються для підвищення рівня майстерності інженерно-педагогічних працівників. Значна кількість викладачів і майстрів виробничого навчання у перші роки самостійної роботи відчуває складнощі в організації навчально-виховного і навчально-виробничого процесу, допускає серйозні помилки під час проведення теоретичних занять і практикумів.

Вибір індивідуальних форм методичної роботи залежить від рівня освіти, професійної компетентності, специфіки діяльності, індивідуальних можливостей та інших характеристик інженерно-педагогічних працівників. Підвищення рівня педагогічної майстерності інженера-педагога можливе лише за умови здійснення постійної самоосвіти. Постійна самоосвіта – стрижневий компонент удосконалення професійно-педагогічної діяльності працівників ПТНЗ.

Індивідуальна методична допомога насамперед спрямована на запровадження особистісно зорієнтованих педагогічних технологій; визначення шляхів індивідуалізації та диференціації навчання, активізацію впровадження методик навчання. Серед практико-орієнтованих форм наразі найбільшого поширення набули тренінги та майстер-класи. Упродовж індивідуальної методичної допомоги передовсім здійснюється вивчення й аналіз педагогічної

діяльності викладачів, майстрів виробничого навчання, класних керівників, вихователів та інших інженерно-педагогічних працівників.

4. Технологія управління й організації методичної роботи

Загальне керівництво методичною роботою у ПТНЗ здійснює директор, а безпосереднім організатором методичної роботи є методист чи один із заступників директора.

Методична робота має бути спланована на початок навчального року. Планування методичної роботи – це система заходів, що забезпечує її безперервність, упорядкованість, визначеність, відповідність потребам навчально-виховного і навчально-виробничого процесу й особистим запитам інженерно-педагогічних працівників. Планування має базуватися на аналізі проведеної роботи за попередній рік, урахувати актуальні завдання розвитку системи ПТО, програмні цілі навчальних закладів. Проект плану методичної роботи обговорюється на педагогічній раді та затверджується директором ПТНЗ.

Визначаючи заходи методичної роботи, береться до уваги рівень професійної компетентності членів інженерно-педагогічного колективу: 1) педагоги-початківці; 2) педагоги-майстри; 3) творчі педагоги; 4) педагоги-новатори.

Інтегруючим центром методичної роботи у ПТНЗ є методичний кабінет, основною метою діяльності якого є накопичення банку даних: програмно-методичної, нормативно-правової, науково-технічної інформації; удосконалення професійної кваліфікації членів інженерно-педагогічного колективу та створення умов для їхньої самоосвіти.

Зміст роботи методичного кабінету знаходить відображення у розділі «Методична робота і підвищення кваліфікації» річного плану роботи ПТНЗ. Методист бере безпосередню участь у розробці цього розділу та підготовці звіту щодо його виконання, ним також здійснюється робота щодо надання навчально-методичних консультацій інженерно-педагогічним працівникам; задоволення їхніх запитів у новій інформації; організації системи заходів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу педагогів; упровадження досягнень кращого педагогічного досвіду й інноваційних технологій; проведення моніторингів якості викладання і навчання у ПТНЗ.

У методичному кабінеті мають бути зосереджені інформаційні, нормативно-правові, навчально-методичні матеріали, надбання кращого

досвіду інженерно-педагогічних працівників, зразки документації, дидактичної наочності, періодична, навчальна, методична література для підготовки до занять, позаурочних заходів, виступів, доповідей на педагогічних читаннях і науково-практичних конференціях.

Діяльність методичного кабінету спрямована на проведення індивідуальних і колективних форм методичної роботи з інженерно-педагогічними працівниками, організацію моніторингу рівня професійної підготовки та рівня знань загальноосвітніх предметів учнів ПТНЗ, розробку пропозицій щодо підвищення якості знань, умінь та практичних навичок учнів; вивчення, узагальнення та поширення авторських програм і перспективного досвіду; організацію та проведення виставок навчальної, навчально-методичної літератури, навчально-наочного приладдя і технічних засобів навчання.

Чільне місце в організації методичної роботи займають навчально-методичні центри професійно-технічної освіти, серед основних завдань яких: аналіз і поширення передового інженерно-педагогічного досвіду, впровадження у навчальний процес нових педагогічних технологій, забезпечення закладів ПТО навчально-методичною літературою, нормативно-правовою документацією, іншими засобами навчання. Центри організують підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання, викладачів загально-технічних та фахових дисциплін.

5. Підвищення кваліфікації та атестація інженерно-педагогічних працівників

Атестація інженерно-педагогічних працівників є обов'язковою і здійснюється відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого Наказом Міністерства освіти і науки за № 930 від 06 жовтня 2010 р. Відповідно до Положення метою атестації є стимулювання цілеспрямованого неперервного підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників, росту їх професійної майстерності, розвитку творчої ініціативи, підвищення престижу й авторитету, забезпечення ефективності навчально-виховного і навчально-виробничого процесу.

Атестація має здійснюватися відповідно до таких *принципів*: відкритості; колегіальності; гуманного і доброзичливого ставлення до педагогічного працівника; всебічності; об'єктивності; системності оцінювання педагогічної діяльності.

Щодо *термінів проведення*, атестація може бути: 1) черговою – один раз на п'ять років; 2) позачерговою, яка проводиться з метою підвищення кваліфікаційної категорії інженерно-педагогічного працівника (не раніше ніж через два роки після попередньої атестації).

Атестація інженерно-педагогічних працівників здійснюється *атестаційними комісіями*, у повноваження яких входить: 1) прийняття рішень чи відповідає педагогічний працівник займаній посаді та раніше присвоєному педагогічному званню; 2) присвоєння інженерно-педагогічному працівникові кваліфікаційної категорії, педагогічного звання. Члени атестаційної комісії вивчають професійно-педагогічну діяльність інженерно-педагогічних працівників, які атестуються, шляхом відвідування відкритих уроків і практичних занять, позаурочних виховних заходів, вивчення рівня навчальних досягнень учнів з предмета, що викладає інженер-педагог, ознайомлення з навчальною документацією щодо виконання працівником своїх посадових обов'язків, його участі у роботі методичних об'єднань, конкурсах фахової майстерності та інших заходах, пов'язаних з організацією навчально-виховної і навчально-виробничої роботи.

Обов'язковими *умовами відповідності педагогічного працівника займаній посаді* є: наявність відповідної освіти, у повному обсязі виконання посадових обов'язків та проходження підвищення кваліфікації. Звільняються від підвищення кваліфікації інженерно-педагогічні працівники, які працюють перші п'ять років після закінчення ВНЗ, та ті, яким у міжатестаційний період присвоєно відповідні до фаху наукові ступені або вчені звання. Підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання рекомендується проходити на базі навчально-практичних центрів ПТО, де програмою на практичну підготовку відведено 70 % навчального часу.

З метою залучення у ПТНЗ високопрофесійних фахівців передбачається, що спеціалісти, які перейшли на посади інженерно-педагогічних працівників із виробництва або сфери послуг, а також науково-педагогічні працівники ВНЗ, які перейшли на педагогічні посади, атестуються: 1) на присвоєння кваліфікаційної категорії «спеціаліст другої категорії» за наявності не менше двох років стажу роботи на виробництві, у сфері послуг або стажу науково-педагогічної діяльності; 2) на присвоєння кваліфікаційної категорії «спеціаліст першої категорії» – не менше п'яти років; 3) на присвоєння кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії» – не менше восьми років.

Майстрам виробничого навчання, викладачам спецдисциплін, крім курсів підвищення кваліфікації, доцільно проходити стажування на підприємствах з

метою підвищення своєї професійної майстерності, ознайомлення з новітніми зразками техніки та технологіями виробництва, культурою праці, сучасними матеріалами тощо.

Загалом результатом методичної роботи у ПТНЗ має стати ефективний процес підготовки робітничих кадрів шляхом упровадження у навчально-виховний і навчально-виробничий процес державних стандартів ПТО, науково-технічних досягнень та новітніх педагогічних й інформаційних технологій.

Питання та завдання для самоконтролю:

1. Схарактеризуйте поняття «методична робота», її принципи та головні завдання.

2. Складіть перелік питань, що доцільно включити у річний план роботи методичної комісії зі спеціальності, яку Ви опановуєте.

3. Схарактеризуйте колективні форми методичної роботи у ПТНЗ.

4. Схарактеризуйте індивідуальні форми методичної роботи у ПТНЗ.

5. Обґрунтуйте доцільність існування педагогічної ради у ПТНЗ.

6. Схарактеризуйте завдання атестаційних комісій та умови підвищення інженерно-педагогічним працівникам кваліфікаційних категорій.

ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

Тема 1. ПРОФЕСІЙНА ПЕДАГОГІКА ЯК ГАЛУЗЬ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ НАВЧАННЯ ПРОФЕСІЇ

1. Наука про дитинознавство, навчання і виховання дітей – це ...

- а) андрагогіка;
- б) педагогіка;
- с) сурдопедагогіка;
- д) тифлопедагогіка;
- е) дидактика.

2. Професійна педагогіка – це ...

- а) наука про навчання та виховання підростаючих поколінь;
- б) галузь педагогіки, що вивчає закономірності процесу оволодіння професією і формування професійно важливих і соціально значимих якостей особистості працівника;
- в) мистецтво впливу на учня з метою формування особистості майбутнього робітника;
- г) наука про шляхи оволодіння фаховою майстерністю;
- д) наука про професійне виховання.

3. Предмет професійної педагогіки – це ...

- а) системи і процеси освіти, теоретичного, практичного і виробничого навчання, виховання і формування особистості, єдність і зв'язок між ними, їх мета й особливості;
- б) зміст професійної освіти, що визначається соціальним замовленням та розкривається і змінюється відповідно до змін, пов'язаних з науково-технічним, інформаційно-технологічним розвитком;
- в) особливості оволодіння науково-технічними знаннями, професійними навичками, способами професійної діяльності, розвитком професійно важливих якостей особистості професіонала, його професійних компетенцій та компетентності;
- г) усе вище перераховане.

4. Професійна освіта – це ...

- а) процес і результат засвоєння систематизованих знань, формування умінь і навичок, необхідних для кваліфікованої діяльності у межах певної професії, а також правил і норм поведінки, прийнятих у визначеному професійному середовищі;

б) процес засвоєння науково-технічних знань відповідно до професії, а також формування умінь і навичок виконання професійної діяльності;

в) цілеспрямована взаємодія педагога з учнем (слухачем), у процесі якої формуються професійно важливі й соціально необхідні якості особистості;

г) комплекс функцій, рід праці, що виконується індивідом та складає частину будь-якої трудової діяльності;

д) формування умінь і навичок, необхідних для кваліфікованої діяльності у межах професії.

5. Найбільш оптимальний варіант співвідношення між компетентністю і компетенцією – це ...

а) компетентність нижче компетенції;

б) компетентність відповідає компетенції;

в) компетентність перевищує компетенцію;

г) оптимального варіанту не існує.

6. Основні категорії професійної педагогіки – це ...

а) професійна освіта, навчальні програми, професійно-технічні училища;

б) професійна освіта, професійне навчання, професійне виховання, професія, спеціальність, кваліфікація, кваліфікаційна характеристика, компетенція, компетентність;

в) спеціальність, професія, навчальні програми, компетенція, компетентність;

г) професія, спеціальність, спеціалізація, кваліфікація;

д) професійна освіта, професійне виховання, професійно-технічні училища, професія, спеціальність, спеціалізація, кваліфікація, компетенція, компетентність.

7. Галузі педагогіки – це ...

а) загальна педагогіка, дидактика, школознавство, дошкільна педагогіка;

б) етика, естетика, філософія, народна педагогіка;

в) сурдопедагогіка, психологія, тифлопедагогіка, олігофрено педагогіка;

г) логопедія, загальна педагогіка, соціальна педагогіка, психологія;

д) соціальна педагогіка, педагогіка професійно-технічної освіти, військова педагогіка, педагогіка вищої школи.

8. Суб'єктами професійно-технічної освіти є:

- а) учні;
- б) слухачі;
- в) учні та слухачі;
- г) учні, слухачі, студенти.

9. Спеціально організована, цілеспрямована взаємодія педагогів і вихованців, метою якої є вирішення освітніх проблем і розвиток особистості – це ...

- а) педагогічна система;
- б) педагогічний процес;
- в) навчальний процес;
- г) виховний процес.

10. Кваліфікаційна характеристика – це ...

- а) опис професії;
- б) визначення знань, необхідних для виконання професійних функцій;
- в) вимоги до фахівця певного виду діяльності;
- г) державний документ, що містить перелік вимог до знань, умінь і навичок, якими має володіти фахівець певної професії відповідного рівня кваліфікації;
- д) вимоги до вмінь та навичок, якими має володіти робітник.

Тема 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА МЕТОДИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПЕДАГОГІЦІ

1. Сукупність шляхів встановлення параметрів, структури, інших характеристик досліджуваних об'єктів – це ...

- а) прийоми дослідження;
- б) наукове пізнання;
- в) методи дослідження;
- г) методи обробки результатів дослідження;
- д) засоби дослідження.

2. Специфічний підхід у сучасній педагогіці, суть якого полягає в тому, що при конструюванні й реалізації педагогічного процесу орієнтуються на особистість, як мету, суб'єкт, результат і основний критерій його ефективності:

- а) особистісний підхід;
- б) діяльнісний підхід;
- в) діалогічний підхід;
- г) культурологічний підхід;
- д) національний підхід.

3. Методологічні принципи науково-педагогічних досліджень:

- а) об'єктивність та обумовленість певними умовами, чинниками, причинами педагогічних явищ;
- б) цілісний підхід до вивчення педагогічних явищ і процесів;
- в) вивчення явища в його зв'язку та взаємодії з іншими явищами;
- г) вивчення явища в його розвитку;
- д) усі перелічені.

4. Антропологічний підхід у педагогіці вперше розробив та обґрунтував:

- а) А. Макаренко;
- б) К. Ушинський;
- в) В. Сухомлинський;
- г) Я. Коменський.

5. Специфічний підхід у сучасній педагогіці, суть якого полягає в тому, що національна основа виховання є важливою умовою соціалізації учнів, засвоєння ними основ національної і загальнолюдської культури:

- а) антропологічний підхід;
- б) діяльнісний підхід;
- в) діалогічний підхід;
- г) культурологічний підхід;
- д) національний підхід.

6. Класичний педагогічний експеримент містить такі етапи:

- а) констатувальний;
- б) початковий;
- в) формувальний;
- г) контрольний;
- д) усі перелічені.

7. Гіпотеза дослідження:

- а) наукове передбачення положень, які потребують дослідження;

б) припущення, яке є відповіддю на поставлену проблему наукового дослідження;

в) передбачення оптимального варіанту вирішення завдання з кількох можливих;

г) методологічна основа;

д) усі перелічені варіанти правильні.

8. Групи методів дослідження у професійній педагогіці – це..

а) загальнонаукові, частково наукові;

б) теоретичний аналіз і синтез педагогічних явищ;

в) спеціальні, загальнонаукові, частково наукові;

г) методи обробки результатів дослідження;

д) усі вище перераховані.

9. Спеціальні методи дослідження професійної педагогіки -це ...

а) методи експертних оцінок;

б) психологічні методи;

в) інструментальні методи;

г) фізіологічні методи;

д) методи обробки результатів дослідження.

10. Метод дослідження, що полягає у реєстрації окремих видів чи складових дій за допомогою секундоміра і фіксування отриманого часу на хронокарті з метою визначення у подальшому їх тривалості:

а) осцилографічний;

б) хронометраж;

в) циклографічний метод;

г) кінографічний метод

Тема 3. ГЕНЕЗИС РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

1. Перші форми професійного навчання:

а) общинне, народне;

б) духовне;

в) домашнє, общинне, монастирське, державне;

г) монастирське, общинне, державне;

д) домашнє, державне.

2. В Україні перша реміснича школа розпочала функціонувати у Чернігові:

а) 1804 р.;

- б) 1870 р.;
- в) 1707 р.;
- г) 1886 р..

3. Датою зародження системи професійно-технічної освіти Росії вважається:

- а) 1920 р.;
- б) 1893 р.;
- в) 1701 р.;
- г) 1874 р.;
- д) 1917 р..

4. Профільний Закон України «Про професійно-технічну освіту» був прийнятий у:

- а) 2001 р.;
- б) 1991 р.;
- в) 1995 р.;
- г) 2010 р.

5. У 1929 – 1940 рр. підготовка кваліфікованих робітників здійснювалася у системі:

- а) професійної освіти;
- б) підготовки робітників у галузях виробництва;
- в) державних трудових резервів Союзу Радянських Соціалістичних Республік;
- г) технічної освіти.

6. Період створення єдиного типу професійного навчального закладу в системі професійно-технічної освіти, де здійснювалася підготовка як на базі неповної, так і повної середньої освіти – це ...

- а) 1917 – 1940 рр.;
- б) 1940-1950 рр.;
- в) 1969-1980 рр.;
- г) 1990-2000 рр.

7. Дуальна форма підготовки кваліфікованих робітників у зарубіжних країнах – це...

- а) система учнівства, що є поєднанням практичного навчання на виробництві й відповідного теоретичного навчання у професійних

школах, коледжах, центрах підготовки, професійна підготовка з відривом від виробництва у навчальних закладах, іноді у вигляді спрямувань у середніх школах чи спеціальних навчальних центрах;

б) система учнівства, що є поєднанням практичного навчання на виробництві й відповідного теоретичного навчання у професійних школах, коледжах, центрах підготовки;

в) професійна підготовка з відривом від виробництва у навчальних закладах, іноді у вигляді спрямувань у середніх школах чи спеціальних навчальних центрах;

г) система учнівства, що є поєднанням практичного й відповідного теоретичного навчання;

д) професійна підготовка у навчальних закладах чи спеціальних навчальних центрах.

8.3 1972 р. в СРСР сформувався єдиний тип професійного навчального закладу в системі ПТО, де здійснювалася підготовка як на базі неповної, так і повної середньої освіти:

- а) професійно-технічне училище;
- б) середнє технічне училище;
- в) ліцей;
- г) середнє професійно-технічне училище.

9. Назва «професійно-технічна освіта» для системи підготовки кваліфікованих робітників була прийнята з:

- а) 1940 р.;
- б) 1959 р.;
- в) 1972 р.;
- г) 1920 р.

Тема 4. СУЧАСНА СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

1. Освітні рівні системи освіти України – це ...

- а) базова загальна середня освіта;
- б) повна загальна середня освіта;
- в) бакалавр;
- г) професійно-технічна освіта;
- д) повна вища освіта.

2. Ознаки, що характеризують ступені професійно-технічної освіти,

– це ...

- а) мета;
- б) термін навчання;
- в) вік учнів;
- г) вимоги до освітнього рівня вступника;
- д) освітньо-кваліфікаційний рівень інженерно-педагогічних кадрів.

3. Основна мета професійної освіти на сучасному етапі – це ...

- а) задоволення потреб особистості, суспільства і держави в освітніх послугах з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації різних категорій населення з урахуванням вимог ринку праці;
- б) забезпечення рівного доступу до якісної і безоплатної первинної професійної освіти;
- в) підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації робітників;
- г) формування творчої, духовно багатой особистості з урахуванням її потреб, інтересів і здібностей;
- д) усе вище перераховане.

4. Освітньо-кваліфікаційні рівні системи освіти України – це...

- а) кваліфікований робітник;
- б) повна загальна середня освіта;
- в) молодший бакалавр;
- г) професійно-технічна освіта;
- д) бакалавр, магістр.

5. Система освіти – це ...

- а) сукупність навчальних закладів професійної освіти;
- б) заклади освіти, наукові, науково-методичні установи, науково-виробничі підприємства, державні й місцеві органи управління освітою, самоврядування галузі освіти;
- в) інтеграція системи професійно-технічної освіти і системи вищої освіти;
- г) заклади освіти, наукові, науково-виробничі підприємства, державні й місцеві органи управління освітою, самоврядування галузі освіти;
- д) загальноосвітні навчальні заклади, заклади професійно-технічної освіти, заклади вищої та післядипломної освіти.

6. Структура освіти України:

- а) дошкільна освіта, позашкільна освіта, професійно-технічна освіта, вища освіта, післядипломна освіта;

б) дошкільна освіта, загальна середня освіта, позашкільна освіта, професійно-технічна освіта, вища освіта, післядипломна освіта, аспірантура, докторантура, самоосвіта;

в) базова загальна середня освіта, повна загальна середня освіта, професійно-технічна освіта, базова вища освіта, повна вища освіта;

г) професійно-технічна освіта, базова вища освіта, повна вища освіта.

7. Первинна професійна підготовка – це ...

а) здобуття професійної освіти особами, що закінчили загально-освітній навчальний заклад;

б) процес оволодіння професією;

в) здобуття професійно-технічної освіти особами, які ще не мали робітничої професії, спеціальності;

г) прискорене формування знань, умінь, навичок;

д) здобуття професійно-технічної освіти особами з метою набуття певного фаху.

8. Навчальні заклади системи професійно-технічної освіти – ...

а) професійно-технічне училище відповідного профілю, професійне училище соціальної реабілітації, вище професійне училище, технікуми та інші;

б) професійно-технічне училище відповідного профілю, професійне училище соціальної реабілітації, вище професійне училище, професійно-художнє училище, вище художнє професійно-технічне училище, центр професійно-технічної освіти; навчально-виробничий центр, навчальний центр; навчально-курсний комбінат та інші;

в) центр професійно-технічної освіти; навчально-виробничий центр, навчальний центр; навчально-курсний комбінат, технікуми, інститути та інші;

г) вище професійне училище, технікуми, інститути та інші;

д) професійно-технічне училище відповідного профілю, професійне училище соціальної реабілітації, вище професійне училище, технікуми, коледжі, професійно-художнє училище, центр професійно-технічної освіти; навчально-виробничий центр та інші.

9. ПТНЗ третього атестаційного рівня – це ...

а) вище професійне училище, технікуми, інститути та інші;

б) вищі професійні училища, вищі художні професійно-технічні училища, вищі училища-агробізнесу, центри професійно-технічної освіти, центри підготовки і перепідготовки робітничих кадрів, інші, прирівняні до них навчальні заклади;

в) вищі професійні училища, вищі художні професійно-технічні училища, вищі училища-агрофірми, центри професійно-технічної освіти, технікуми, інші, прирівняні до них навчальні заклади;

г) професійно-технічне училище відповідного профілю, вищі професійні училища, технікуми, вищі художні професійно-технічні училища, інші, прирівняні до них навчальні заклади;

д) професійно-технічне училище відповідного профілю, вищі професійні училища, вищі художні професійно-технічні училища, інші, прирівняні до них навчальні заклади.

10. Вищі навчальні заклади України – це ...

а) вище професійне училище, університет, академія, інститут, консерваторія, коледж, технікум та інші;

б) університет, академія, інститут, консерваторія, коледж, технікум, вищі художні професійно-технічні училища та інші;

в) вище професійне училище, коледж, технікум та інші;

г) університет, академія, інститут, консерваторія, коледж, технікум та інші;

д) університет, академія, інститут, консерваторія, коледж, професійно-технічне училище відповідного профілю, технікум та інші.

Тема 5: МАЙСТЕР ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ, ВИКЛАДАЧ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЯК СУБ'ЄКТИ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ

1. Особиста зона спілкування визначається відстанню:

а) 15 – 45 см;

б) 120 – 200 см;

в) 45 – 120 см;

г) 200 – 360 см.

2. Публічна зона спілкування визначається відстанню:

а) 120 – 200 см;

б) 45 – 120 см;

в) 200 – 360 см;

г) понад 360 см.

3. Багатоплановий процес встановлення і розвитку контактів між людьми, який передбачає обмін інформацією, певну тактику і стратегію взаємодії, сприймання і розуміння суб'єктами один одного:

- а) спілкування;
- б) бесіда;
- в) розповідь;
- г) діалог.

4. Спілкування за допомогою мови – це ...

- а) невербальне спілкування;
- б) вербальне спілкування;
- в) діалогічне спілкування;
- г) монологічне спілкування.

5. Спілкування за допомогою міміки, жестів, пантоміміки:

- а) невербальне спілкування;
- б) вербальне спілкування;
- в) діалогічне спілкування;
- г) монологічне спілкування.

6. Для якого стилю спілкування характерними є такі ознаки: ділові, короткі розпорядження; чітка мова, казенний, непрозорий тон; емоції та етичні моменти не беруться до уваги; позиція лідера – поза групою; справи у групі плануються заздалегідь, визначаються лише поточні, безпосередні цілі; голос керівника – вирішальний?

- а) авторитарного;
- б) демократичного;
- в) ліберального.

7. Для якого стилю спілкування характерними є ознаки: товариський тон, інструкції подаються у формі пропозицій; похвала та догана – з поясненнями; розпорядження та заборони – з дискусіями; усі заходи плануються колективно; за реалізацію пропозицій відповідають усі; пропозиції обговорюються; етичній стороні спілкування надається належна увага?

- а) авторитарного;
- б) демократичного;
- в) ліберального.

8. Сукупність правил і моделей моральної поведінки педагога у типових ситуаціях та обставинах педагогічної діяльності – це ...

- а) педагогічний етикет;
- б) педагогічний такт;
- в) педагогічна техніка;
- г) педагогічні здібності.

9. Техніка педагогічна – це ...

- а) системний метод створення, застосування й визначення всього процесу навчання і засвоєння знань;
- б) почуття міри у застосуванні засобів педагогічного впливу на дітей;
- в) комплекс знань, умінь і навичок, необхідних педагогу для чіткої й ефективної організації навчальних занять;
- г) сукупність психічних рис особистості, необхідних для успішного здійснення педагогічної діяльності.

10. Компетентність – це ...

- а) здатність працівника кваліфіковано виконувати визначені види робіт у рамках конкретної професії, досягаючи високих кількісних і якісних результатів праці;
- б) коло повноважень посадової особи, у межах якого вона повинна мати необхідні пізнання і має право приймати відповідальні рішення;
- в) сукупність психічних рис особистості, необхідних для успішного оволодіння педагогічною діяльністю, її ефективно -го здійснення;
- г) високоефективний підхід до вирішення поставлених завдань.

Тема 6. УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНИМ ТА НАВЧАЛЬНО-ВИБРОБНИЧИМ ПРОЦЕСАМИ

У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

1. Термін «менеджмент» походить від англійського слова:

- а) керувати;
- б) бути попереду;
- в) очолювати;
- г) завідувати;
- д) управляти.

2. В основу антропоцентричного підходу педагогічного менеджменту покладено такі вимоги:

- а) виявляти повагу до підлеглих;
- б) знати наукові основи керівництва;
- в) довіряти підлеглим;
- г) обирати підлеглих за конкурсом;
- д) забезпечувати успіх діяльності підлеглих.

3. Функції управління:

- а) передбачення, планування, організація, розпорядництво, координація та контроль;
- б) планування та організація;
- в) аналіз, синтез, організація і контроль;
- г) регулювання, контроль, координація;
- д) контроль та облік.

4. Основні принципи діяльності менеджера освіти:

- а) педагогічна спрямованість менеджменту;
- б) конкретність і діагностичність постановки мети;
- в) функціональна доцільність;
- г) комплексність управлінських впливів;
- д) кооперація і поділ управлінської праці.

5. Групи методів педагогічного менеджменту:

- а) методи психолого-педагогічного впливу;
- б) адміністративні методи;
- в) наочні методи;
- г) економічні методи;
- д) методи суспільного впливу.

6. Методи психолого-педагогічного впливу на підлеглих:

- а) порада;
- б) прохання;
- в) покарання;
- г) наказ;
- д) подяка.

7. Адміністративні методи педагогічного менеджменту:

- а) вказівка,
- б) розпорядження,
- в) наказ,
- г) прохання;
- д) вимога.

8. Прохання, побажання, подяка це:

- а) методи психолого-педагогічного впливу на підлеглих;
- б) адміністративні методи педагогічного менеджменту;
- в) наочні методи;
- г) економічні методи;
- д) методи суспільного впливу педагогічного менеджменту.

9. Державні органи управління професійно-технічною освітою:

- а) спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти;
- б) Міністерство освіти й науки України;
- в) Міністерства й інші центральні органи виконавчої влади, яким підлегли ПТНЗ;
- г) обласні державні адміністрації та створені ними органи управління професійно-технічною освітою;
- е) міжгалузєва рада з професійно-технічної освіти.

10. Вищим колегіальним органом громадського самоврядування ПТНЗ є:

- а) загальні збори (конференція) колективу навчального закладу;
- б) міжгалузєва рада з професійно-технічної освіти;
- в) педагогічна рада ПТНЗ;
- г) батьківські збори;
- д) Рада ПТНЗ.

Тема 7. МЕТОДИЧНА РОБОТА У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

1. За наслідками атестації для педагогічних працівників устанавлюються кваліфікаційні категорії:

- а) молодший бакалавр;
- б) бакалавр;
- в) спеціаліст другої категорії;
- г) майстер виробничого навчання;
- д) майстер виробничого навчання першої категорії.

2. Принципи методичної роботи у ПТНЗ:

- а) демократизація та гуманізація навчального процесу;
- б) науковість;
- в) прогностичність та випереджувальний характер;

- г) оптимальне поєднання індивідуальних і колективних форм роботи;
- д) пріоритет знань та моральних цінностей.

3. Форми методичної роботи у ПТНЗ:

- а) колективна;
- б) індивідуальна;
- в) масова;
- г) практична;
- д) групова.

4. Вищий колегіальний орган ПТНЗ, який координує питання навчально-виховної, навчально-методичної і навчально-виробничої діяльності:

- а) батьківські збори;
- б) методична комісія;
- в) педагогічна рада;
- г) науковий семінар;
- д) циклові комісії.

5. Центр методичної роботи у ПТНЗ:

- а) методичний кабінет;
- б) навчальний кабінет;
- в) наукова лабораторія;
- г) бібліотека;
- д) навчально-виробничі майстерні.

6. Педагогічна рада скликається:

- а) один раз на місяць;
- б) один раз на семестр;
- в) один раз на три місяця;
- г) один раз на тиждень;
- д) один раз на два місяці.

7. За умов, коли у ПТНЗ менше трьох викладачів або майстрів виробничого навчання певного предмета (професії), створюються:

- а) методичні комісії;
- б) міжпредметні циклові комісії;
- в) міжпрофесійні групи;
- г) міжпредметні комісії;

д) циклові комісії.

8. Типовим положенням про проведення атестації педагогічних працівників України визначена періодичність чергової атестації:

- а) один раз на шість років;
- б) один раз на три роки;
- в) один раз на п'ять років;
- г) через кожен рік;
- д) один раз на десять років.

9. Колективні форми методичної роботи у закладах ПТО:

- а) педагогічна рада;
- б) методичні комісії;
- в) наставництво;
- г) інструктивно-методичні наради;
- е) стажування.

10. З метою інформування педагогічних працівників, їх поточного інструктажу керівниками ПТНЗ проводяться:

- а) практичні конференції,
- б) методичні комісії;
- в) практичні семінари;
- г) інструктивно-методичні наради;
- д) педагогічні читання.

СПИСОК ОСНОВНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Беляева А.П. Методология и теория профессиональной педагогики: монография / А.П. Беляева. – СПб.: Ин-т профтехобразования РАО, 1999. – 480 с.
2. Головінов В.П. Головні події розвитку системи професійно-технічної освіти в Україні у 1991 – 2012 роках та її законодавче і нормативно-правове забезпечення [Електронний ресурс] / В.П. Головінов. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <http://kno.rada.gov.ua/komosviti>. – Заголовок з екрану.
3. Гуревич Р.С. Теоретичні та методичні основи організації навчання у професійно-технічних закладах / Р.С. Гуревич ; за ред. С.У.Гончаренка. – К. : Вища школа, 1998. – 229 с.
4. Коваленко О. Е. Методика професійного навчання : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / Олена Едуардівна Коваленко. – Харків: національна укр. академія, 2005. – 360 с.
5. Коваленко О.Е. Теоретичні засади професійної педагогічної підготовки майбутніх інженерів-педагогів в контексті приєднання України до Болонського процесу: монографія / О.Е.Коваленко, Н.О. Брюханова, О.О.Мельниченко. – Х.: УПА, 2007. – 162 с.
6. Кремень В.Г. Неперервна професійна освіта: Філософія, педагогічні парадигми, прогноз: монографія / В.П. Андрущенко, І.А. Зязюн, В.Г. Кремень, С.Д. Максименко, Н.Г. Ничкало, С.О. Сисоєва, Я.В. Цехмістер, О.В. Чалий; за ред. В.Г. Кременя. – К. : Наук. думка, 2003. – 853 с.
7. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. – М: Высшая школа, 1990. – 119 с.
8. Лікарчук І.Л. Професійно-технічна освіта України: історичний шлях і перспективи: монографія / І.Л. Лікарчук. – К.: Педагогіка, 1999. – 288 с.
9. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: монографія / За ред. І.А. Зязюна. – К.: Віпол, 2000. – 636 с.
10. Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз: монографія / За ред. В.Г. Кременя. – К.: Наукова думка, 2003. – 853 с.
11. Ничкало Н.Г. Трансформація професійно-технічної освіти України: монографія / Н.Г. Ничкало. – К.: Пед. думка, 2008. – 200 с.
12. Олейникова О.Н. Основные тенденции и современное состояние профессионального образования в странах Европейского Союза: монография /

О.Н. Олейникова. – Казань: Ин-т среднего проф. Образования РАО, 2003. – 252 с.

13. Олійник В.В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: монографія / В.В. Олійник. – К.: Міленіум, 2003. – 594 с.

14. Оршанський Л.В. Професійна педагогіка. Курс лекцій : навч. пос. [для студ. спец. „Професійне навчання”] / Л.В. Оршанський. – Дрогобич : РВВ ДДПУ, 2007. – 224 с.

15. Основы профессиональной педагогики / Под ред. С.Я. Батышева и С.А. Шапоринского. – М.: Высшая школа, 1977. – 504 с.

16. Педагогика профессионального образования: учеб. пособие / Е.П. Белозерцев, А.Д. Гонеев, А.Г. Пашков и др.; под ред. В.А. Сластенина. – М.: Академия, 2004. – 366 с.

17. Педагогічна книга майстра виробничого навчання: навч.-метод. посібник. – 2-е доп. вид. / Н.Г. Ничкало, В.О. Зайчук, Н.М. Розенберг та ін.; за ред. Н.Г. Ничкало. – К.: Вища школа, 1997. – 383 с.

18. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті: монографія / [С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, П.М. Воловик, О.І. Кульчицька, Л.С. Сігаєва, Я.В. Цехмістер та ін.]; за ред. С.О. Сисоєвої. – К.: ВІПОЛ, 2001. – 503 с.

19. Професійна освіта в зарубіжних країнах: порівняльний аналіз: монографія / За ред. Н.Г. Ничкало, В.О. Кудіна. – 2-е вид. Черкаси: Вибір, 2002. – 390 с.

20. Профессиональная педагогика: учеб. [для студ., обучающихся по пед. спец. и направл.] / Под ред. С.Я. Батышева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ассоциация „Профессиональное образование”, 1999. – 904 с.

21. Цырельчук Н.А. Инженерно-педагогическое образование на современном этапе развития профессиональной школы: монография / Н.А. Цырельчук. – Мн.: МГВРК, 2001. – 248 с.

22. Щербак О.І. Професійно-педагогічна освіта: теорія і практика: монографія / О.І. Щербак; за ред. Н.Г. Ничкало. – К.: Наук. світ, 2010. – 279 с.

СПИСОК ДОДАТКОВОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрущенко В.П. Освітня політика (огляд порядку денного) / В.П. Андрущенко, В.Л. Савельєв. – К.: „МП Леся”, 2010. – 368 с.
2. Андрущенко В.П. Педагогіка вищої школи: підручник / АПН України; Інститут вищої освіти / В.П. Андрущенко, І.Д. Бех, І.С. Волощук, О.В. Глузман, Н.В. Гузій, Н.М. Дем’яненко; за ред. В.Г. Кременя. – К. : Пед. думка, 2009. – 256 с.
3. Ашерев А.Т. Введення в спеціальність інженера-педагога комп’ютерного профілю : навч. посіб. / А.Т. Ашерев, О.Е. Коваленко, С.Ф. Артюх. – Харків : Вид. Української інж.-пед. акад., 2005. – 224 с.
4. Волков Н.П. Педагогіка : посіб. [для студ.] / Н.П. Волков. – К. : Вид. центр „Академія”, 2001. – 576 с.
5. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века: учеб. пособие [для самообразования] / Борис Семенович Гершунский. – 2-е изд., перераб. и доп.– М.: Пед. общ-во России, 2002. – 512 с.
6. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика: монографія / За ред. Н.Г. Ничкало. – Хмельницький: ТУП, 2002. – 334 с.
7. Джантіміров А.Ю. Сучасні вимоги до інженерно-педагогічної освіти / А.Ю. Джантіміров // Теоретичні та методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, технології : зб. наук. праць; за заг. ред. Н.Г. Ничкало. – Харків : НТУ «ХП», 2007. – С. 203 – 209.
8. Закон України „Про вищу освіту” [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. – Мова укр.
9. Закон України „Про освіту”
10. Закон України „Про професійно-технічну освіту”
11. Зеер Э.Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учеб. пособие / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк. – М.: Московский психолого-социальный ин-т, 2005. – 216 с.
12. Зязюн І.А. Філософія педагогічної дії: монографія / І.А. Зязюн. – Черкаси: ЧПУ ім. Богдана Хмельницького, 2008. – 608 с.
13. Калицкий Э.М. Трансформация профессионального образования в современном обществе: монография / Э.М. Калицкий. – Мн.: [б.и.] 1997. – 113 с.
14. Коваленко О.Е. Інженерно-педагогічні кадри: нові вимоги сьогодення [Електронний ресурс] / О.Е. Коваленко. – Електрон. текст. дані. – Режим

доступу: uira.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/868/.../O.%20Kovalenko.doc. – Заголовок з екрану. – Мова укр.

15. Коваленко О.Е. Про реалізацію концепції розвитку інженерно-педагогічної освіти в Україні [Електронний ресурс] / О.Е. Коваленко, В.І. Лобунець, М.І. Лазарєв, А.П. Тарасюк. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: library.uira.kharkov.ua/library/Left_menu/.../18.../ Коваленко.doc. – Заголовок з екрану. – Мова укр.

16. Козловська І. М. Теоретико-методологічні аспекти інтеграції знань учнів професійно-технічної школи (дидактичні основи) / І. М. Козловська; за ред. С. У. Гончаренка. – Львів : Світ, 1999. – 301 с.

17. Кремень В.Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти: Стратегія. Реалізація. Результати. / В.Г. Кремень. – К.: Грамота, 2005. – 447 с.

18. Лігоцький А.О. Теоретичні основи проектування сучасних освітніх систем: монографія / А.О. Лігоцький. – К.: Техніка, 1997. – 340 с.

19. Мелецінек А. Інженерна педагогіка: практика передачі технічних знань / Адольф Мелецінек; пер. С.Ф. Артюха. – Вид. 4-те, перероб. – Харків : Україн. інж.-пед. акад., 2001. – 240 с.

20. Наукові і освітянські методології та практики : монографія / Ред. кол. : В.П. Андрущенко, В.А. Рижко, С.Б. Кримський та ін. – К. : ЦГО НАН України, 2003. – 763 с.

21. Никитина Н.Н. Основы профессионально-педагогической деятельности: учеб. пособие / Н.Н. Никитина, О.М. Железнякова, М.А. Петухов. – М.: Мастерство, 2002. – 288 с.

22. Нісімчук К. О. Методика використання інформаційних технологій у підготовці інженерів-педагогів: навч. посіб. / К.О. Нісімчук, Н.Л. Панасюк. – Луцьк : ПВД „Твердиня”, 2008. – 160 с.

23. Пелех Ю.В. Ціннісно-смісловий концепт професійної підготовки майбутнього педагога: монографія / Ю.В. Пелех ; за заг. ред. М.Б. Євтуха. – Рівне: Тетіс, 2009. – 400 с.

24. Петров Ю.Л. Организационно-педагогические основы управления непрерывным многоуровневым профессиональным образованием: монография. – Н.Новгород: Изд. Волж. гос. ииж.-пед. акад., 1999. – 172 с.

25. Професійна освіта: словник / Уклад. С.У. Гончаренко та ін.; За ред. Н.Г. Ничкало. – К.: Вища школа, 2000. – 380 с.

26. Профессионально-педагогические понятия: словарь / Г.М. Романцев, В.А. Федоров, И.В. Осипов; под. ред. Г.М. Романцева. – Екатеринбург: Изд. Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. – 456 с.

27. Профессионально-педагогическое образование в современных условиях: результаты исследований / [Г.М. Романцев, В.А. Федоров, А.А. Жученко, И.В. Осипова, О.В. Тарасюк]. – Екатеринбург: Изд. Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2003. – 68 с.

28. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения: монография / З.А. Решетова. – М.: Изд. Моск. гос. ун-та, 1985. – 208 с.

29. Смирнов И.П. Начальное профессиональное образование: современные реформы / И.П. Смирнов. – М.: Изд. дом „Ореол-Лайн”, 1998. – 250 с.

30. Смирнов И.П. Человек – образование – профессия – личность: монография / И.П. Смирнов. – М.: УМИЦ „Граф-Пресс”, 2002. – 420 с.

31. Томашенко В. Основні напрями реформування професійно-технічної освіти України / В. Томашенко // Спеціальний випуск журналу „Професійно-технічна освіта”; проект „Реформування ПТО в Україні”, 2003. – 68 с.

32. Федоров В.А. Профессионально-педагогическое образование: теория, эмпирика, практика: монография / В.А. Федоров. – Екатеринбург: Изд. Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2001. – 330 с.

33. Энциклопедия профессионального образования: В 3 т. / Под ред. С. Я. Батышева. – М.: РАО, Ассоциация „Профессиональное образование”, 1998 – 2000. – Т. 1: А – Л. – 1998. – 567 с.; – Т. 2: М – П. – 1999. – 440 с.; Т. 3: Р – Я. – 2000. – 487 с.

ЗМІСТ

Тема 1. Професійна педагогіка як галузь теорії та практики навчання професії	
1. Базові поняття	
2. Предмет професійної педагогіки	
3. Основні категорії професійної педагогіки	
4. Педагогічний процес як система	
Тема 2. Методологічні засади та методи наукових досліджень у професійній педагогіці	
1. Базові поняття	
2. Методологія педагогіки	
3. Методи педагогічних досліджень у професійній педагогіці	
Тема 3. Генезис розвитку професійно-технічної освіти в Україні	
1. Базові поняття	
2. Зародження професійної освіти	
3. Історичні етапи становлення професійно-технічної освіти в Україні	
4. Досвід підготовки кваліфікованих робітників у промислово розвинутих країнах світу	
Тема 4. Сучасна система професійної освіти України	
1. Базові поняття	
2. Загальна характеристика професійно-технічної освіти України	
3. Загальна характеристика вищої освіти України	
Тема 5. Майстер виробничого навчання, викладач професійного навчання як суб'єкти педагогічного процесу	
1. Базові поняття	
2. Зміст педагогічної діяльності майстра виробничого навчання, викладача дисциплін професійно-теоретичної підготовки	
3. Основи педагогічної майстерності інженерно-педагогічного працівника	

Тема 6. Управління навчально-виховним та навчально-виробничим процесами у закладах професійно-технічної освіти	
1. Базові поняття	
2. Загальні положення педагогічного менеджменту	
3. Управління закладами професійно-технічної освіти	
4. Внутрішній контроль у закладах професійно-технічної освіти	
Тема 7. Методична робота у професійно-технічному навчальному закладі	
1. Базові поняття	
2. Основні принципи та завдання методичної роботи	
3. Технологія здійснення методичної роботи	
4. Технологія управління й організації методичної роботи ..	
5. Підвищення кваліфікації та атестація інженерно-педагогічних працівників	
Тематика і методичні рекомендації до семінарських занять	
Питання на самостійне опрацювання (індивідуальні реферативні завдання)	
Тестові завдання	
Питання, які виносяться на екзамен	
Список основної літератури	
Список додаткової літератури	
Предметний покажчик	