



innovations

**ЗБІРНИК ЕЛЕКТРОННИХ
НАВЧАЛЬНИХ КУРСІВ
(ЧАСТИНА 2)**

**data
sharing**

**Розвиток науково-методичної компетентності
педагогів професійної освіти в умовах сучасних
освітніх викликів та трансформацій**

БІНПО - 2022



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА СОЦІАЛЬНО-
ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

ЗБІРНИК ЕЛЕКТРОННИХ НАВЧАЛЬНИХ КУРСІВ
(ЧАСТИНА 2)
**ТЕМА: РОЗВИТОК НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В
УМОВАХ СУЧАСНИХ ОСВІТНИХ ВИКЛИКІВ ТА
ТРАНСФОРМАЦІЙ**

Напрямок: педагогічні працівники закладів професійної
(професійно-технічної) освіти

СХВАЛЕНО

кафедрою методики професійної освіти та
соціально-гуманітарних дисциплін
протокол № 9 від «07» листопада 2022 р.
завідувач кафедри

Андрій ЄРМОЛЕНКО

УДК 377.37.35

Рекомендовано до друку Вченою радою Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти (*Протокол № 11 від 21 грудня 2022 року*)

Рецензенти:

Масліч Світлана Володимирівна, кандидат педагогічних наук, заступник директора з навчально-методичної роботи ДПТНЗ «Вінницьке вище професійне училище сфери послуг».

Кулішов Володимир Сергійович, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО.

Розвиток науково-методичної компетентності педагогів професійної освіти в умовах сучасних освітніх викликів та трансформацій: *збірник електронних навчальних курсів / упорядкування А.Б. Єрмоленко. Біла Церква: БІНПО, 2022. 349 с.*

Сучасні економічні умови, виклики ринку праці та абсолютна конкуренція впливають на всі сфери життєдіяльності нашого суспільства, спричиняючи трансформацію виробничого сектору економіки України та стрімкі технологічні зрушення. Це потребує майже докорінної зміни характеру трудової діяльності, а саме зміни пріоритетів на основі переорієнтації у бік суттєвого підвищення першочергової ролі знань у розвитку суспільства, головною особливістю якого є визначальна роль процесу навчання та особиста відповідальність громадян за власне професійне вдосконалення. Дані фактори обумовлюють затребуваність конкурентоспроможного та високопрофесійного кваліфікованого робітника. І саме педагогічним працівникам з принципово новим типом мислення належить важлива роль у їх підготовці. Розвиток освіти та системи навчання у суспільстві, заснованому на знаннях, передбачає зміну самої парадигми навчання, ставлячи в центр саме особистість та тривалість процесу навчання протягом усього життя. Навчання протягом життя передбачає зростання інвестицій у навчання та розвиток; Тому сучасний педагог професійної освіти має бути готовим до набуття основних навичок, включаючи цифрову грамотність і розширення можливості для інноваційної педагогічної та науково-методичної діяльності, професійно-компетентним, здатним виконувати конструктивні дії у різноманітних ситуаціях професійного характеру і здійснювати навчально-методичну діяльність на високому науковому рівні відповідно до вимог сучасності.

Важливим фактором професійного розвитку сучасного педагога є безперервна освіта. У контексті його професійного розвитку провідне місце займає науково-методична складова освітньої діяльності. Особливість освітньої діяльності на даному етапі визначається обмеженнями продиктованими карантинними заходами, дією воєнного стану в Україні та переведення педагогічних і науково-педагогічних працівників на дистанційний режим роботи. Представлений збірник електронних навчальних курсів сформовано відповідно до запитів слухачів курсів підвищення кваліфікації у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти щодо розвитку науково-методичної компетентності в контексті оновлення змістового компоненту підвищення кваліфікації науково-педагогічними працівниками кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін.

ЕНК розроблено у рамках забезпечення навчальних модулів «Дидактика професійної освіти» та «Освітні інновації в професійній діяльності педагога професійної (професійно-технічної) освіти».

Для педагогів, методистів, керівних кадрів системи П(ПТ)О, а також усіх зацікавлених у підвищенні якості безперервної професійної освіти педагогічних працівників.

© Кафедра МПО та СГД БІНПО, 2022



КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА СОЦІАЛЬНО- ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

e-mail: binpomethodica@ukr.net



Ресурс кафедри на сайті БІНПО:

<http://surl.li/ciobw>

Сторінка у фейсбук:

<https://www.facebook.com/binpomethodica/>



Колектив кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін вибудовує пріоритети своєї діяльності згідно Плану роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти¹, з урахуванням реалізації стратегії діяльності Інституту² та у тісній взаємодії з іншими кафедрами, структурними підрозділами. Діяльність кафедри, реалізація її місії здійснюються на засадах кластерного підходу як основної форми взаємодії і партнерства між усіма учасниками освітнього процесу.

На поточний момент одним із основних напрямів діяльності НПП кафедри, відповідно до «Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» (Концепція), було визначено **забезпечення якості методичного супроводу підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів професійної освіти.**

Місія

Місія кафедри: науково-методичний супровід розвитку фахової компетентності педагога професійної освіти для навчання впродовж життя.

Візія

Візія: Команда однодумців, яка характеризується інноваційною освітою, постійним професійним зростанням, є кластером науково-методичної компетентності і соціокультурного розвитку педагогічних працівників освітньо-професійного середовища Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти;

Цінності

та ціннісні орієнтири: безперервний професійний розвиток і саморозвиток творчої індивідуальності педагога; академічна свобода і добросовісність; професійна та загальнолюдська культура; емпатія; професійна довіра.

¹ План роботи Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти на 2022 рік / наукова ред., упорядкування В.В. Сидоренко. Біла Церква: БІНПО, 2021. 118 с.

² СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ БІЛОЦЕРКІВСЬКОГО ІНСТИТУТУ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ НА 2020–2025 РОКИ. Вікторія Сидоренко. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2020. 52 с.
СТРАТЕГІЯ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ БІЛОЦЕРКІВСЬКОГО ІНСТИТУТУ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ НА 2021-2025 РОКИ. В.Сидоренко, В.Кулішов. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2021. 22с.

АВТОРИ-РОЗРОБНИКИ ЕЛЕКТРОННИХ НАВЧАЛЬНИХ КУРСІВ:



Єрмоленко Андрій Борисович, завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, кандидат політичних наук, доцент.



Баркар Вікторія Іванівна, старша викладачка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти.



Геревенко Андрій Михайлович, старший викладач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, кандидатка педагогічних наук.



Князєва Марина Олексіївна, старша викладачка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти.



Мозгова Світлана Віталіївна, старша викладачка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти.



Петрушак Оксана Михайлівна, старша викладачка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти.



Юденкова Олена Петрівна, доцентка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, кандидатка педагогічних наук.

ЗМІСТ

1. РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	8
2. ДУАЛЬНА ФОРМА НАВЧАННЯ ЯК СКЛАДНИК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	61
3. ВИКОРИСТАННЯ ОНЛАЙН-ІНСТРУМЕНТІВ ДЛЯ СИНХРОННОГО ТА АСИНХРОННОГО НАВЧАННЯ В ЗПО.....	93
4. КОНТРОЛЬ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ СИСТЕМ ЕЛЕКТРОННОГО ТЕСТУВАННЯ	149
5. ВИКОРИСТАННЯ НОРМ СУЧАСНОГО ДІДЖИТАЛ-ЕТИКЕТУ ЯК ВИКЛИК ОНЛАЙН-НАВЧАННЯ.....	180
6. ЗАСОБИ ВІЗУАЛІЗАЦІЇ ДАНИХ ЯК СКЛАДНИК КОМПЛЕКСНОГО МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ	211
7. МЕТОДИКА ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ВИРОБНИЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВКУ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ	233
8. КОРИСНІ ПОСИЛАННЯ КАФЕДРИ МПО ТА СГД БІНПО	348

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Розробник: Єрмоленко Андрій Борисович, завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, кандидат політичних наук, доцент

Експерти:

Мандрагеля Володимир Андрійович, професор кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, доктор філософських наук, професор;

Масліч Світлана Володимирівна, кандидат педагогічних наук, заступник директора з навчально-методичної роботи ДПТНЗ "Вінницьке вище професійне училище сфери послуг"



Електронний навчальний курс (ЕНК) «Розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників» включено до освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації категорії слухачів педагогічні працівники галузі знань 01 Освіта. Опанування ЕНК закладає підвалини для вдосконалення управління людськими ресурсами, професіоналізації діяльності педагогічного працівника, сталого розвитку лідерства та сприяння вдосконаленню ефективності діяльності закладу освіти в цілому.

Мета ЕНК – систематизація, поглиблення та оновлення теоретичних знань щодо принципів, типів, інструментів лідерства та командоутворення; сприяння розвитку і вдосконаленню лідерського потенціалу педагогічного працівника та обґрунтування ключових інструментів його реалізації.

Унікальність програми «Розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників» полягає у тому, що на основі досвіду підвищення кваліфікації педагогічних працівників у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти, вивчення напрацювань зарубіжних та вітчизняних дослідників було визначено зміст та апробовано й успішно впроваджено в освітній процес інноваційну модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників (Школа лідерів професійної освіти).

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. АНОТАЦІЯ.....
2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕНК «РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ».....
3. ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ЕНК «РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ» ..
4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ ЕНК.....
5. ТЕОРЕТИЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ МАТЕРІАЛ
6. СЕМІНАРСЬКІ ЗАНЯТТЯ
7. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ ...
8. МОДУЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ.....
9. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ.....
10. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ.....
11. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА
- КОРИСНІ ПОСИЛАННЯ

1. АНОТАЦІЯ

Електронний навчальний курс (ЕНК) «Розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників» включено до освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації категорії слухачів педагогічні працівники галузі знань 01 Освіта. Опанування ЕНК закладає підвалини для вдосконалення управління людськими ресурсами, професіоналізації діяльності педагогічного працівника, сталого розвитку лідерства та сприяння вдосконаленню ефективності діяльності закладу освіти в цілому.

Мета ЕНК – систематизація, поглиблення та оновлення теоретичних знань щодо принципів, типів, інструментів лідерства та командоутворення; сприяння розвитку і вдосконаленню лідерського потенціалу педагогічного працівника та обґрунтування ключових інструментів його реалізації.

Унікальність програми «Розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників» полягає у тому, що на основі досвіду підвищення кваліфікації педагогічних працівників у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти, вивчення напрацювань зарубіжних та вітчизняних дослідників було визначено зміст та апробовано й успішно впроваджено в освітній процес інноваційну модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників (Школа лідерів професійної освіти).

ЕНК складається із двох змістових модулів:

Менеджмент і лідерство в освіті дорослих.

Групова динаміка, команда та командоутворення.

Курс розрахований на викладання для категорій слухачів курсів підвищення кваліфікації: педагогічні працівники для дистанційної, очно-дистанційної, заочної форм навчання.

Бюджет навчального часу становить 8 годин, із яких: *лекції (2 год.), семінарське заняття (4 год.), самостійна робота (2 год.)*.

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, лідерська компетентність, керівник, команда, командоутворення, сталий розвиток, соціокультурні трансформації.

Розробник: Єрмоленко Андрій Борисович, завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти.

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕНК «РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ»

*Менеджери роблять речі правильно,
лідери роблять правильні речі.
Уоренн Бенніс, американський психолог,
провідний фахівець з питань лідерства*

Сучасний етап розвитку людства визначається низкою соціокультурних перетворень та інтеграційних процесів. В цьому моменті проблеми лідерства та управління організаціями, як і сам їх зміст потребує концептуальних змін. Поряд з цим, стан вітчизняної системи освіти визначається низкою протиріч, вирішення яких потребує адекватної реакції як політичного керівництва України так і освітян. Нормативно-правове поле регулювання освітнього

середовища ще не набуло завершеного стану та перебуває в процесі формування. Деякі структурні елементи національної освіти (освіта дорослих, у тому числі післядипломна освіта, професійна (професійно-технічна) освіта та ін.) знаходяться в стані правового оформлення та реформування. Так відповідно до Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти “Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року, ця сфера знаходиться у стані реформування і очікується прийняття відповідного закону та інших ключових норм. Безпосередньо в самій Концепції визначено модернізацію освітнього середовища, що забезпечує інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість освітнього процесу. При цьому, значна увага приділяється удосконаленню системи підготовки педагогічних працівників та їх компетентнісного розвитку³. З іншого боку, сучасність формує все нові вимоги до освітян, серед яких рішення складних професійних завдань та швидкої реакції на зміну обстановки.

В такій ситуації, коли суспільство і держава формують запит щодо якісної професійної освіти, а відповідно високого рівня професіоналізму педагогічних працівників, розвиток лідерської компетентності набуває ключового значення. В цьому контексті важливим вбачається розвиток лідерських якостей фахівців на різних етапах їх освітньо-професійної траєкторії. При цьому варто враховувати, що уміння прийняття компетентних рішень, навички самоорганізації та володіння лідерськими якостями є актуальним не лише для керівників, а й викладачів та інших категорій освітян сфери професійної освіти. Поряд із зазначеним, цей момент актуалізується у контексті професійної діяльності як один із перспективних напрямків модернізації професійної освіти та підвищення конкурентоздатності педагогів. Особливої актуальності навички лідерства педагогічних працівників набувають як необхідна умова досягнення якості освітніх процесів в мінливих умовах сьогодення, балансу між гнучкістю і стабільністю, творчістю та результативністю, тощо.

Таким чином, спостерігається ситуація певної невизначеності, одним із аспектів якої є визначення інноваційної моделі компетентнісного розвитку педагогічних працівників професійної освіти, зокрема, їх лідерської компетентності в системі післядипломної освіти у відповідності до поточних викликів та трансформацій вітчизняного соціокультурного простору.

Курс ураховує міжнародні ініціативи та стратегії, де наголошено на важливості лідерської компетентності: «Визначення та вибір ключових компетенцій» (DeSeCo) (2005 р.), «Кваліфікація керівного персоналу» (Executive Core Qualification) (2012 р.), «Концепція інноваційного лідерства» (Innovation Leadership Management) (2013 р.), Глобальна програма розвитку майбутніх лідерів (Hilti Outperformer) (2018 р.), Програма Young SDG Innovators Глобального Договору ООН, Резолюція Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року» (2015 р.) (Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development) та інші. Національні законодавчі та нормативні акти, зокрема Національна рамка кваліфікацій (Постанова КМУ № 1341 від 23.11.2011 р.), Закони України «Про вищу освіту» (остання редакція – 2021 р.), «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (остання редакція – 2021 р.); «Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» (2015 р.); «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр.» (2013 р.); «Стратегії розвитку

³ Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти “Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року: Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 28.04.2021).

професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року» (2020 р.); «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників» (2019 р.) тощо.

Програму ЕНК побудовано з урахуванням **принципів**, зокрема **освіти дорослих**, серед яких:

принцип спільної діяльності, що забезпечує єдність діяльності тих, хто навчається, з тими, хто навчає, а також з іншими, які навчаються, щодо планування, реалізації, оцінювання і корекції процесу навчання;

принцип опори на досвід того, хто навчається, згідно з яким досвід того, хто навчається, використовується як одне з джерел навчання самого слухача та його колег;

індивідуалізації навчання, відповідно до цього принципу кожен, хто навчається, спільно з тим, хто навчає, а в деяких випадках і з іншими курсантами, створює індивідуальну програму навчання, що орієнтована на конкретні освітні потреби й цілі навчання та враховує досвід, рівень підготовки, психофізіологічні й когнітивні особливості того, хто навчається;

системності навчання, цей принцип передбачає дотримання відповідності цілей, змісту, форм, методів, засобів навчання та оцінювання його результатів;

контекстності навчання спрямована на визначення конкретних, життєво важливих для того, хто навчається, цілей, орієнтованих на виконання ним соціальних ролей або вдосконалення особистості з урахуванням умов професійної, соціальної, побутової діяльності тощо.

А також **принципів: науковості**, що вимагає, щоб зміст освіти відповідав досягненням науки у відповідній галузі знань, а саме урахування достовірних, науково обґрунтованих фактів, явищ, процесів, законів, особливостей розвитку і становлення наукових відкриттів, ознайомлення з різними напрямками наукових пошуків та перспективами розвитку наукових гіпотез.

Систематичності й послідовності – впливає з того, що пізнання навколишнього світу можливе лише у певній системі, і кожна наука являє собою систему знань, об'єднаних між собою внутрішніми зв'язками. Принцип систематичності й послідовності має діяти також на рівні міжпредметних зв'язків.

Свідомості навчання базується на постулаті, що знання передати не можна. Вони стають надбанням людини лише в результаті самостійної свідомої діяльності. Свідоме учіння зумовлюється, передусім, рівнем сформованості мотивів навчання, розумінням практичної цінності й потреби в знаннях для обраної професійної діяльності.

Активності й самостійності у навчанні впливає із важливої закономірності пізнавальної діяльності людини: знання – це результат самостійної розумової праці особистості. Лише розумова праця є запорукою інтелектуального розвитку людини, міцності отриманих знань, формування дієвих мотивів навчання.

Зв'язку навчання з практичною діяльністю, реаліями життя. Навчання лише тоді є успішним, коли особистість відчуває корисність і потрібність засвоєваних знань. Адже сутність діяльності професійних навчальних закладів зводиться до підготовки людини до активної продуктивної праці у сфері створення духовних і матеріальних цінностей тощо.

Унікальність програми курсу «Розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників» полягає у тому, що на основі досвіду підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійної освіти у БНПО, вивчення напрацювань зарубіжних та вітчизняних дослідників було визначено зміст та апробовано й успішно впроваджено в освітній процес інноваційну модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти (Школа лідерів професійної освіти).

Мета електронного навчального курсу «Розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників» – систематизація, поглиблення та оновлення теоретичних знань щодо принципів, типів, інструментів лідерства та командування; сприяння розвитку і вдосконаленню лідерського потенціалу педагогічного працівника ЗП(ПТ)О та обґрунтування ключових інструментів його реалізації.

Досягнення зазначеної мети передбачає розв'язання сполуки **завдань**:

- формування лідерського світогляду на основі наукових уявлень про феномен лідерства та підходи до його вивчення; засвоєння теоретичних положень сучасної лідерської парадигми, оволодіння системою понять, що відображають сутність, завдання, принципи, типи, інструменти лідерства; методи впливу на поведінку групи та особистості;
- вироблення мотивації та прагнення до лідерства;
- отримання навичок та умінь самостійного формування здатності розробки стратегії розвитку лідерської компетентності, спрямованої на організацію ефективної комунікації в системах «керівник-підлеглий», «колега-колега».
- набуття практичного досвіду лідерської поведінки для забезпечення ефективної діяльності шляхом максимального залучення усього колективу педагогічних працівників до впровадження змін.

Об'єкт: лідерство та партнерські відносини в закладах освіти.

Предмет: принципи, типи та інструменти лідерства, що використовують задля досягнення професійних цілей та продуктивної взаємодії в закладах освіти.

Контент курсу визначається понятійним міжпредметним зв'язком з таких освітніх і наукових галузей: філософських, інформаційних, педагогічних, управлінських тощо.

Бюджет навчального часу становить 8 годин (0,27 кредиту ЄКТС).

Освітній процес здійснюється за такими **формами**: *лекція (2 год.), семінарське заняття (4 год.), самостійна робота (2 год.)*

У процесі опанування ЕНК використовується інноваційний підхід моделювання ситуацій і застосування релевантних інструментів для когнітивного і особистісного розвитку та самооцінювання шляхом просування по сходах розвитку лідерських якостей педагогічних працівників, який можна диференціюється за наступними рівнями:

перший рівень – високопрофесійний співробітник (здійснює свій внесок через активне використання власного потенціалу);

другий рівень – цінний член команди (робить особистий вклад у досягнення загальної мети, ефективно взаємодіє з іншими членами команди);

третій рівень – ефективний лідер (організовує людей, раціонально розподіляє ресурси з метою виконання поставлених завдань);

четвертий рівень – компетентний управлінець (формує бачення перспектив розвитку підрозділу (організації) і послідовно досягає визначеного результату, ефективно корегує діяльність, забезпечує високі стандарти якості освіти);

п'ятий рівень – акме-лідер (реалізує свою місію, ефективно працює з командою і досягає цілей. Поряд з цим, допомагає лідерам інших рівнів досягати більш високого рівня лідерства, сприяє їх зростанню до вищого від свого рівня).

Методи навчання: фасилітації, модерації, мозкового штурму, кейсів, рольових ігор, проектування нестандартних віртуальних ситуацій, освітні проекти, інтервізії, інтерактивної дискусії, SWOT-аналізу, коучингу, тощо.

Засоби навчання: електронні засоби навчання (електронні посібники, цифрові комплекси, комп'ютерні тести, дистанційний курс і т.п.), навчально-методичні посібники, науково-популярна література, інформаційні ресурси Інтернету, освітньо-інформаційні портали тощо

Додаткові навчальні ресурси: Освітня платформа БІНПО LMS "PROFOSVITA" (<https://profosvita.org>), ресурс Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти в Електронній бібліотеці НАПН України (<https://lib.iitta.gov.ua/view/divisions/bticesheiuem/>), інформаційно-методичний ресурс «Методична скарбничка» та сайт БІНПО (<https://binpo.com.ua/>), матеріали засідань ШЛПО колективу Інституту.

3. ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ЕНК «РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ»

Обсяг курсу	На опанування матеріалів електронного навчального курсу передбачено 8 академічних годин , що відповідають ~0,27 ЄКТС-кредиту
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти
A	Мета
	систематизація, поглиблення та оновлення теоретичних знань щодо принципів, типів, інструментів лідерства та командоутворення; сприяння розвитку і вдосконаленню лідерського потенціалу педагогічного працівника та обґрунтування ключових інструментів його реалізації
B	Характеристика Типової програми
1. Функціональна спрямованість	Безперервний професійний розвиток фахівців в умовах формальної, неформальної, інформальної освіти для виконання нових професійних завдань, інноваційних ролей і функцій, реагування за виклики знаннєвого суспільства, замовників освітніх послуг та ключових стейкхолдерів
2. Фокус Типової програми	<i>Забезпечення якості освіти</i> шляхом компетентнісного розвитку педагогічних працівників. Акцент на розвиток компетентностей фахівців із питань: <ul style="list-style-type: none"> • формування лідерського світогляду на основі наукових уявлень про феномен лідерства та підходи до його вивчення; засвоєння теоретичних положень сучасної лідерської парадигми, оволодіння системою понять, що відображають сутність,

	<p>завдання, принципи, типи, інструменти лідерства; методи впливу на поведінку групи та особистості;</p> <ul style="list-style-type: none"> • вироблення мотивації та прагнення до лідерства; • отримання навичок та умінь самостійного формування здатності розробки стратегії розвитку лідерської компетентності, спрямованої на організацію ефективної комунікації в системах «керівник-підлеглий», «колега-колега». • набуття практичного досвіду лідерської поведінки для забезпечення ефективної діяльності шляхом максимального залучення усього колективу педагогічних працівників до впровадження змін тощо.
3. Орієнтація Типової програми	<p>Типова програма електронного навчального курсу орієнтована на розвиток ключових компетентностей фахівців в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти впродовж життя.</p>
4. Особливості Типової програми	<p><i>Програма містить комплекс освітніх компонентів, зокрема навчальні заняття, індивідуальні завдання, контрольні заходи тощо. Вона спрямована на досягнення визначених результатів навчання (компетентностей), що дає право фахівцям на отримання визначеної освітньої та професійної кваліфікації відповідно до суспільних та освітніх викликів, запитів роботодавців і ключових стейкхолдерів. Сприяє розвитку гармонійної, морально досконалої, соціально активної, професійно компетентної й саморозвивальної особистості.</i></p> <p>Роботодавці і ключові стейкхолдери безпосередньо та/або через свої об'єднання, за необхідності, залучаються до корегування Програми та інших процедур забезпечення її якості як партнери.</p> <p><i>Типова програма складається із двох змістових модулів:</i></p> <p>ЗМ.1. Менеджмент і лідерство в освіті дорослих.</p> <p>ЗМ.2. Групова динаміка, команда та командоутворення.</p> <p>Кожен змістовий модуль завершується певним видом контролю (тести, опитування, завдання, тощо).</p>
5. Цільова група	<p>Педагогічні працівники та керівні кадри галузі знань 01 «Освіта».</p>
С	Фахові вимоги (компетенції) і продовження навчання
Фахові вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція педагогічного працівника
Продовження навчання	Програма передбачає можливість подальшого науково-методичного супроводу ⁴ в міжтестастійний період, розширення

⁴ **Технологію науково-методичного супроводу** інтерпретують як педагогічну систему, що гарантує досягнення певної мети через чітко визначену послідовність дій, змісту, методів, спроектованих на розв'язання проміжних цілей і наперед визначений кінцевий результат, забезпечує максимальну активність педагогічних працівників в освітньому процесі, відповідає інтересам і запитам на знання

	та поглиблення фахових знань, умінь, навичок у системі неформальної та інформальної освіти. Співпраця в міжкурсовий період обумовлюється можливістю укладання Угод про співпрацю між Білоцерківським інститутом неперервної професійної освіти і суб'єктами підвищення кваліфікації та наданням подальшої підтримки / супроводу засобами консультацій, проведенням спільних заходів, можливістю участі у наукових заходах, що організовуються Інститутом, тощо.
D	Стиль і методика навчання
Підходи до викладання і навчання	<p>Програму ЕНК побудовано з урахуванням принципів, зокрема освіти дорослих, серед яких: принцип спільної діяльності; індивідуалізації навчання; принцип опори на досвід того, хто навчається; системності навчання; контекстності навчання, та ін Спрямована на визначення конкретних, життєво важливих для того, хто навчається, цілей, орієнтованих на виконання ним соціальних ролей або вдосконалення особистості з урахуванням умов професійної, соціальної, побутової діяльності тощо.</p> <p>А також принципів: науковості, систематичності й послідовності, свідомості навчання, активності й самостійності у навчанні, формування дієвих мотивів навчання, зв'язку навчання з практичною діяльністю, реаліями життя, тощо.</p> <p>У процесі опанування ЕНК використовується інноваційний підхід моделювання ситуацій і застосовування релевантних інструментів для когнітивного і особистісного розвитку та самооцінювання шляхом просування по сходах розвитку лідерських якостей педагогічних працівника, який можна диференціюється за наступними рівнями:</p> <p>перший рівень – високопрофесійний співробітник (здійснює свій внесок через активне використання власного потенціалу);</p> <p>другий рівень – цінний член команди (робить особистий вклад у досягнення загальної мети, ефективно взаємодіє з іншими членами команди);</p> <p>третій рівень – ефективний лідер (організовує людей, раціонально розподіляє ресурси з метою виконання поставлених завдань);</p> <p>четвертий рівень – компетентний управлінець (формує бачення перспектив розвитку підрозділу (організації) і послідовно досягає визначеного результату, ефективно корегує діяльність, забезпечує високі стандарти якості освіти);</p> <p>п'ятий рівень – акме-лідер (реалізовує свою місію, ефективно працює з командою і досягає цілей. Поряд з цим,</p>

	допомагає лідерам інших рівнів досягати більш високого рівня лідерства, сприяє їх зростанню до вищого від свого рівня).
Система оцінювання	Результати засвоєння матеріалів Типової програми та розвитку компетентностей визначаються за результатами тестування, опитування і самоаналізу (зараховано/ не зараховано)
Е	Програмні компетентності
1. Інтегральна компетентність	<p><i>Кваліфікаційний рівень 7:</i> здатність особи вирішувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів відповідних наук і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.</p> <p><i>Кваліфікаційний рівень 8:</i> здатність особи розв'язувати складні задачі і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій та характеризується невизначеністю умов і вимог.</p> <p><i>Кваліфікаційний рівень 9:</i> здатність особи розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної та/або дослідницько-інноваційної діяльності, що передбачає глибоке переосмислення наявних та створення нових цілісних знань та/або професійної практики.</p>
2 Загальні компетентності	<p><i>Загальнопрофесійні компетентності</i> – знання та уміння, що є загальними (спільними) для професії. Якщо навчання здійснюється безперервно на декілька професійних кваліфікацій, то загальнопрофесійні компетентності набуваються один раз – перед оволодінням навчальним матеріалом початкової професійної кваліфікації.</p> <p><i>Нормативно-правова</i> – здатність ефективно використовувати у професійній діяльності законодавчі та інші нормативні документи органів державної влади для вирішення відповідних професійних завдань. Передбачає здатність організувати діяльність фахівців системи освіти та/або власну професійну діяльність на основі нормативно-правових документів, вимог безпеки життєдіяльності, ринку освітніх послуг, автономії закладу / установи / організації освіти та академічної свободи тощо.</p> <p><i>Освітологічна</i> – здатність інтегрувати знання з сучасної педагогіки, психології та філософії, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності в освітній діяльності.</p>
3. Фахові компетентності	компетентності, що залежать від предметної області, та є важливими для успішної професійної діяльності за певною

спеціальністю. Це - інтегративне особистісне утворення, що має відповідні психологічні складові, закономірності та механізми розвитку і формується під впливом певних конкретних детермінант у процесі професійної діяльності та навчання.

Серед фахових компетентностей педагога фахової передвищої освіти виокремлюємо такі:

андрагогічна компетентність – уміння визначати освітні потреби і запити здобувачів освіти різних вікових категорій, урахувати особливості їх мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії; створювати оптимальні умови для навчання, вирішувати професійні проблеми і завдання з використанням знань, професійного та особистісного досвіду; опанування вміннями, навичками планування, реалізації, добору змісту, форм, методів навчання;

інноваційно-дослідницька – здатність інноваційно вирішувати наукові / практичні професійні завдання; планувати, організовувати та здійснювати експериментальні дослідження щодо визначення оптимальних умов функціонування освітніх організацій, розвитку суб'єктів освітнього процесу; психологічного супроводу й підтримки інноваційних форм і методів роботи закладу освіти тощо;

компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організовувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної, інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) та вдосконалювати (самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб'єктів освітнього процесу як найвищої цінності суспільства тощо;

управлінська: характеризується умінням планувати, організовувати і контролювати професійну діяльність відповідно до сучасних вимог; володіти технологіями науково-методичного супроводу освітнього процесу в умовах реформ і соціальних трансформацій; здатність мотивувати себе та інших суб'єктів освітнього процесу до цілеспрямованого руху до розвитку ключових компетентностей в умовах формальної, неформальної, інформальної освіти; створювати умови та здійснювати професійну діяльність на засадах лідерства та педагогіки партнерства; мотивувати себе та інших суб'єктів освітнього процесу до цілеспрямованого руху до спільної мети.

	<p><i>ціннісно-світоглядна компетентність</i> – застосування на предметному рівні знань із педагогічної аксіології, що з одного боку, формують професійну і світоглядну позицію педагога фахової передвищої освіти, стиль професійно-педагогічної взаємодії, а з іншого – ціннісно-світоглядну позицію здобувачів фахової передвищої освіти, зокрема оволодіння ціннісними орієнтаціями, що спрямовані на суспільно-соціальні цінності педагогічної професії (загальнопедагогічні орієнтації), сприяють розвитку особистості як головної педагогічної цінності, її інтелектуальних можливостей, творчих здібностей, самореалізації педагога в професійно-педагогічній діяльності (особистісно-розвивальні орієнтації), скеровані на предметно-викладацьку діяльність педагога (предметно-діяльнісні орієнтації), пов’язані з особливостями педагогічної професії (професійно-прагматичні орієнтації).</p> <p><i>методична</i> – характеризується володінням різноманітними методами навчання, знання дидактичних методів і прийомів та вміння застосовувати їх у процесі навчання, а також знання психологічних механізмів засвоєння знань і вмінь. Проявляється через оволодіння формами, засобами, шляхами, методами та прийомами педагогічних впливів, їх ефективне використання й диференціацію; вміння застосовувати набуті теоретичні професійні знання у практичній діяльності.</p>
F	Програмні результати навчання
Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> - сучасних вимог до ефективного лідерства в динамічно мінливому високотехнологічному та інтегруючому світі; - актуальних проблем сучасного лідерства, а також досягнень в освітньому лідерстві; - основних теорій лідерства; відмінностей між стилями лідерства; - характеристик основних типів лідерства; механізмів створення монолітної команди; - методів прийняття та реалізації управлінських рішень; механізмів дії законів управління людиною, функціонування об’єктів управління (прийняття рішення); - принципів й методів управління та праці, використовуваних особами, які приймають рішення; системи та методів розробки й реалізації управлінських і функціональних рішень тощо
Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> - самоосвітньої діяльності, спрямованої на розвиток професійної компетентності у сфері; - виявлення лідерського потенціалу;

	<ul style="list-style-type: none"> - вдосконалення власного стилю мислення, розвиток потенціал лідера; навичок аналітичного і критичного мислення і розуміння; оцінювання ідей та пропозицій; - застосування на практиці принципів відповідальності, служіння людям, ініціативності; - творчого застосування знань теорії та практики прийняття управлінських рішень у ході виконання функціональних обов'язків; - використання методів й засобів розробки, обґрунтування, прийняття і реалізації управлінських рішень тощо
Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> - людиноцентризм, цінність особистості; - просування демократичних цінностей (повага до багатоманітності, право вибору, формування спільноти, полікультурність); - готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - рефлексія професійного розвитку.

4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ ЕНК

№ з/п	Тематичний план	Форми заняття, кількість годин			
		Лекції	Семінарське заняття	Самостійна робота	Разом
1.	Менеджмент і лідерство в освіті дорослих.	2	2		4
2.	Групова динаміка, команда та командоутворення		2	2	4
	<i>Разом</i>	2	4	2	8

ЗМ1. Менеджмент і лідерство в освіті дорослих

Природа та визначення поняття лідерства. Нова парадигма лідерства. Визначення поняття «лідерства». Сутнісні характеристики поняття «лідерства». Роль лідера в управлінні персоналом. Класифікації лідерства. Функції лідерства. Лідерство, влада і вплив. Лідерство і менеджмент. Стили лідерства. Лідерство і керівництво в управлінській парадигмі. Теоретичні аспекти лідерської компетентності у науковому дискурсі.

Взаємозалежність стилю лідерства в організації та її успішності. Розвиток лідерського потенціалу особистості. Проактивний фокус особистості лідера. Цінності та установки. Фактори успішного лідерства. Образ майбутнього, місія та стратегія організації. Складники лідерства в освіті. Лідери нового покоління.

Вітчизняні та зарубіжні дослідження лідерства. Сучасні сфери дослідження лідерства.

ЗМ 2. Групова динаміка, команда та командування.

Групова динаміка. Моделі формування команд. Типологія команд. Характеристики етапів створення груп. Основні складові, що безпосередньо впливають на ефективність командування. Основні індивідуальні стилі формування керівником управлінської команди: заступницький, партнерський, формально-діловий й об'єднуючий. Вікові особливості суб'єкта командування. Професійна й управлінська компетентність керівника щодо стратегії створення команди. Лідерство як функція групи. Вплив групи на лідера та лідера на групу. Методи та технології керування групою. Генерація ідей. Комунікація лідера з групою, її структура, правила.

5. ТЕОРЕТИЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ МАТЕРІАЛ

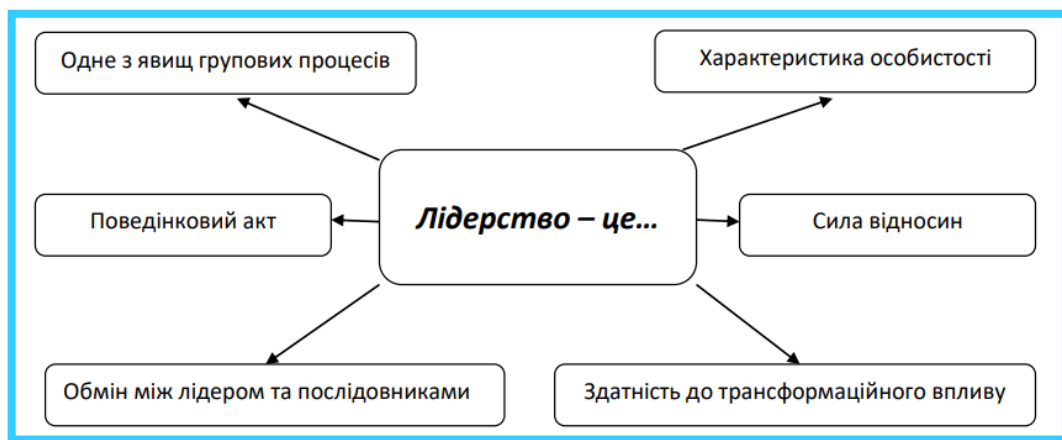
Тема 1. Менеджмент і лідерство в освіті дорослих

Природа та визначення поняття лідерства

Слова лідер («leader») і лідерство («leadership») створені від англосаксонського кореня «lead» (в перекладі на українську мову – «шлях»), який походить від дієслова «lead», що означає «подорожувати», «йти». Перебуваючи у морських плаваннях, англосакси використовували цю назву для визначення курсу судна в морі. Таким чином, лідерами називались люди (або кораблі), які вказували шлях. За свідченням Оксфордського словника англійської мови (1933), саме слово «лідер» виникло в XIII ст. Проте поняття «лідерство» вчені не знаходять аж до початку XIX ст.

Питання лідерства викликали інтерес людей з давніх часів⁵. Однак систематичне, цілеспрямоване і широке вивчення лідерства почалося тільки з часів Ф. Тейлора. Було проведено дуже багато досліджень. Тим не менше все ще не існує повної згоди з приводу того, що таке лідерство і як воно повинно вивчатися.

За час дослідження лідерства науковцями було розроблено більше 65 кваліфікаційних систем, кожна з яких має свої підходи до визначення лідерства⁶.



⁵ Менеджмент: навч. посібник / за заг. ред. Г.О. Дорошенко. Харків, "ВСВ-Принт", 2015. 300 с.

⁶ Northouse P. G. Leadership: Theory and Practice / Peter G. Northouse – 7 th edition: Western Michigan University, 2016. 520 p.

Теорії лідерства⁷

Розвиток теорій лідерства відбувається у багатовекторному просторі. Існують різні класифікації теорій лідерства. С. Філонович, зокрема, запропонував класифікацію теорій лідерства за:

- напрямками (осі координат) – «позиція – процес», «ситуаційний підхід – універсальний підхід»;

- кластерами – «особистість», «група», «організація», «зовнішнє середовище».

Короткий опис деяких із основних теорій лідерства подано нижче. Теорія емоційного лідерства стверджує, що в умовах змінного середовища для реалізації та розвитку лідерської ролі необхідно володіти емоційним інтелектом. Теорія якостей особистості намагалася з'ясувати, які якості допомагають людині стати лідером. Теорія обміну розглядає лідерство як функцію групи та процес організації міжособистісних стосунків у групі. Теорія об'єднувального лідерства наголошує, що сучасний лідер повинен уміти встановлювати зв'язки між своїми бажаннями та цілями, а також бажаннями та цілями інших. Теорія двигуна лідерства досліджує питання довгострокового лідерства.



Рис. 1. «Карта» теорій лідерства (автор – С. Філонович)

На рис. 1 під номерами зазначені такі теорії:

- 1 – Когнітивних ресурсів (Cognitive resource theory)
- 2 – Первинного лідерства (Primal leadership)
- 3 – Емоційного лідерства (Emotional leadership, Goleman)
- 4 – Внутрішнього стимулювання (Cashman's leadership)
- 5 – Якостей особистості (Traits theory)
- 6 – Обміну (Leader-member exchange theory)
- 7 – Vroom & Yetton
- 8 – Fiedler
- 9 – Hersey & Blanchard

- 10 – Об'єднувального лідерства (Connective leadership)
- 11 – «Шлях-мета» (Path – goal)
- 12 – Blake & Mouton
- 13 – Стилів лідерства (Leadership styles)
- 14 – Двигуна лідерства (Leadership engine)
- 15 – Замінників лідерства (Leadership substitutes)
- 16 – Управління парадоксами (Managing paradoxes)
- 17 – Опосередкованого лідерства (Indirect leadership)
- 18 – Багатостороннього зв'язку (Multiple-linkage model)
- 19 – Трубопровід лідерства (Pipeline)

Лідер – це керівник, який фокусується на розвитку потенціалу команди заради досягнення спільної мети.

⁷ Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету: основи та інструменти: Навчальний посібник / С. Калашнікова. К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 44 с

Лідерство – це тип управлінської взаємодії (в даному випадку між лідером і послідовниками), заснований на найбільш ефективному для даної ситуації поєднанні різних джерел влади і спрямований на спонукання людей до досягнення загальних цілей.

Природа лідерства може бути краще зрозуміла, якщо порівняти його власне з управлінням. Бути менеджером і бути лідером в організації це не одне і те ж. Менеджер у своєму впливі на роботу підлеглих і побудові стосунків з ними



Лідер (від англ. *leader* – провідний, керівник) – особистість, що користується визнанням та авторитетом в групі і за якою група визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, бути організатором діяльності групи і регулювати відносини в ній.

перш за все використовує і покладається на посадову основу влади та джерела, що її живлять. Лідерство як специфічний тип відносин управління ґрунтується більше на процесі соціального впливу, а точніше взаємодії в організації. Цей процес є набагато складним, потребує високого рівня взаємозалежності його учасників.



Люди творять історію, а не навпаки. У періоди, коли немає лідерства, суспільство завмирає, не рухається. Прогрес відбувається тоді, коли відважні спроможні лідери використовують можливість для того, щоб змінити речі на краще.

Гарі Труман ⁸

Незважаючи на теоретичну систему, в якій розглядається феномен лідерства, в ньому завжди можна виділити три базові компоненти: - лідер – особистість з певним набором якостей та навичок, що забезпечують здатність вести за собою інших; - послідовники – команда односторонніх, що готові слідувати за лідером для досягнення цілі; - мета – певний результат, в якому зацікавлені і лідер, і його команда, досягнення якого об'єднує всіх учасників в спільній діяльності.

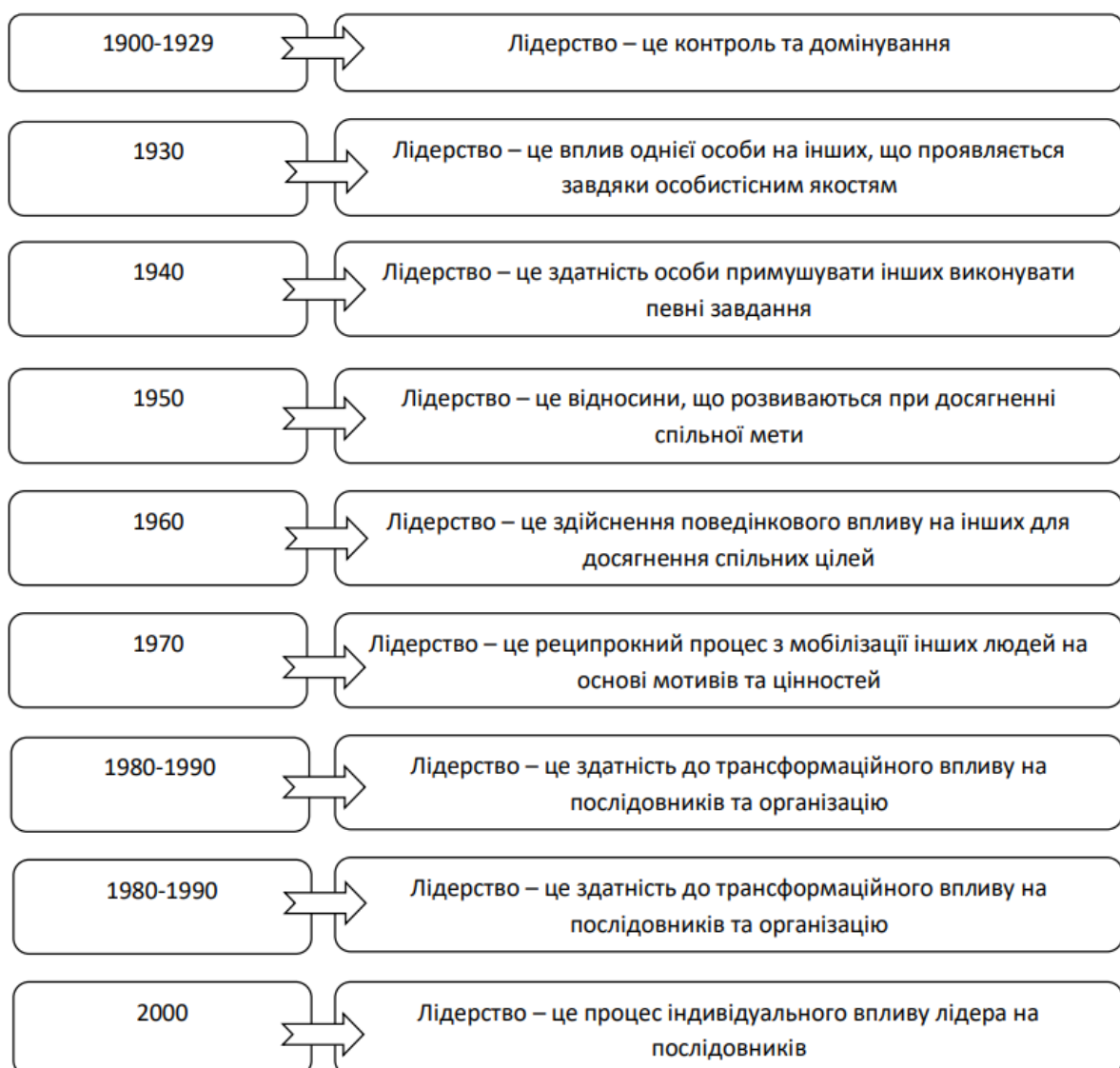


Рис. 2 Еволюція визначення лідерства впродовж ХХ століття⁹

⁸ Ібрагімова І.М. Лідерство у громаді. Як насажувати людей та досягати спільних цілей. Посібник / Ібрагімова І.М. К.: «Видавництво «Юстон», 2020. 106 с.

⁹ Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко. Харків, 2017 р. 100 стор.

Навички лідера

В науковому співтоваристві не існує єдиної думки щодо навичок та вмінь лідера. Все ж, вважаємо за необхідне презентувати модель навичок лідера, що була розроблена американськими дослідниками Дж.М. Коузесом та Б.З. Познером¹⁰. Дослідники виділили 5 базових здібностей: - моделювання шляху для досягнення мети; - надихання послідовників; - сприйняття кожної нової мети як виклику; - надання послідовникам можливості досягати більшого; - підбадьорення послідовників.

Здатність до моделювання шляху проявляється у вмінні чітко визначити мету, розбити її виконання на окремі завдання, оцінити потенційні ризики. Розвиненість цієї навички також - включає в себе готовність лідера обговорювати зі своїми послідовниками різні можливості досягнення мети для створення найбільш оптимального сценарію. Здатність надихати послідовників проявляється у вмінні створювати позитивний і привабливий образ майбутнього. Крім того, лідер з розвиненими навичками натхнення вміє зробити спільну мету цінною для кожного з членів команди, звертаючись до цінностей та мотивів послідовників.

Здатність сприймати кожен мету як виклик проявляється в готовності лідера до системних змін для найбільш ефективного досягнення цілі. Лідер з таким вмінням не отримує задоволення у шаблонному виконанні однієї й тієї ж самої роботи. Навпаки: він весь час шукає нових ідей і завдань, що могли б покращувати і його самого, і членів його команди.

За результатами дослідження в країнах ЄС, ключові компетенції європейських лідерів є такими: відкритість до нових ідей, доброчесність, інноваційність, соціальні навички (включаючи комунікаційні навички), ведення переговорів та розвиток мереж, орієнтація на результат, організаційні навички, володіння знаннями, що включають знання на рівні ЄС та знання на рівні країн-членів.

*Excellent Public Leadership. 7 competencies for Europe.
ROI.Sdu Uitgevers, 2007*

Здатність давати послідовникам можливість досягати більшого проявляється в спрямованості лідера на розвиток членів своєї команди. Виконуючи певне завдання, лідер намагається розподіляти обов'язки таким чином, щоб члени команди навчалися чогось нового та відкривали нові можливості.

Здатність підбадьорювати інших проявляється у вмінні підтримувати позитивний настрій в колективі та при спілкуванні з кожним з послідовників. Позитивні емоції та цілі підвищують віру послідовників в себе та дозволяють досягати більшого.

Типи лідерства

Справжні лідери мають впевненість для того, аби бути самостійними, мужність, аби приймати складні рішення, пристрасть аби прислухатися до потреб інших. Лідерами не збираються бути, лідерами стають на основі своїх дій та доброчесності намірів.

Дуглас МакКартнер

В залежності від того, як лідера сприймає група, виділяють наступні типи лідерів:

- 1) «**один серед нас**» – сприймається як «перший серед рівних»;
- 2) «**кращий серед нас**» – виділяється з-поміж інших своїми якостями і є зразком для наслідування;

¹⁰ Kouzes J. M., Posner B. Z. The Five Practices of Exemplary Leadership, 2nd Edition / James M. Kouzes, Barry Z. Posner. Wiley: 2011. 24 p.

3) «хороша людина» – сприймається й цінується як реальне втілення кращих моральних якостей;

4) «служитель» – прагне виступати в ролі виразника інтересів своїх прихильників і групи в цілому, орієнтується на їх думку і діє від їх імені.

Американський соціолог Ф.Сензнік виділяє наступні типи лідерів:

1) інституційний лідер – захищає цінності, цілі, норми, правила, групи, відповідає за вирішення соціальних задач, поставлених перед групою адміністрацією;

2) міжособистісний лідер – пов'язаний більше з людьми й гармонізацією відносин в групі, ніж із завданнями групи.

Автори книги «Емоційне лідерство»¹¹ Деніела Гоулман, Річарда Бояціс і Енні МакКі виділяють 6 типів лідерства.



Резонансні – націлені на цінності рівності, довіри, спільного прийняття рішень, свободи та відповідальності, інноваційності

Дисонансні – націлені на цінності ієрархічності, примусу, порядку.

ІДЕАЛІСТИЧНИЙ ЛІДЕР



Основні характеристики ідеалістичного лідера: веде людей до спільної конкретної мети; не говорить як дійти до мети, а допомагає команді зрозуміти загальну тенденцію і вселяє бажання йти; забезпечує автономність членів команди; невдачу сприймає як досвід, який треба проаналізувати, врахувати на майбутнє і рухатись далі.

Як стати: в контексті місії закладу освіти, сформулюйте амбітну мету для всієї команди; якщо хочете визначити якийсь нове завдання, запитайте в себе, як це допоможе досягти вищевказаної мети; не бійтеся пробувати нове та експериментувати.

Коли варто використовувати ідеалістичний стиль: під час стратегічного планування; в процесі реалізації проєктів; в інноваційній діяльності.

НАВЧАЮЧИЙ ЛІДЕР



Основні характеристики навчаючого лідера: його головний фокус - навчання команди через визначення, підсилення та постійний розвиток сильних сторін кожного; важливо проговорити з колегами цей стиль, щоб у них не було відчуття, що ви їх контролюєте; навчаючий лідер дає рекомендації, а не накази.

¹¹ Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. с англ. 6-изд. М.: Альпина Пабlishер, 2012.

Як стати: регулярно зустрічайтеся з кожним із членів команди (раз на місяць, 3 місяці, півроку – залежно від розміру команди), щоб проговорити їхні сильні сторони, плани розвитку, надати екологічний зворотній зв'язок.

Коли варто використовувати навчаючий стиль: робота з молодими спеціалістами; педагогічні ради; під час атестаційних заходів; зустрічі 1:1.

ТОВАРИСЬКИЙ СТИЛЬ



Основні характеристики товариського стилю: об'єднує організацію, створює атмосферу довіри в команді.

Як стати: сформулюйте спільні цінності та правила взаємодії у команді, за якими будете взаємодіяти; створіть культуру надання екологічного зворотнього зв'язку; святкуйте маленькі та великі перемоги; сформулюйте спільні традиції; зустрічайтеся регулярно та організовуйте командотворчі заходи: ігри, святкування, поїздки тощо.

Коли варто використовувати товариський стиль: спільні поїздки з командою; ярмарки; волонтерські проекти; щомісячні ретроспективи; визначення спільних цінностей та правил взаємодії.

ДЕМОКРАТИЧНИЙ СТИЛЬ



Основні характеристики демократичного стилю: залучення до прийняття рішень команду (проте, є рішення, які обмежені часом та відповідальністю, до яких не завжди доречно залучати всіх).

Як стати: делегувати; вислуховувати думку кожного щодо пропозицій рішень; оволодіти навичками модерації та фасилітації.

Коли варто використовувати: обговорення на педагогічних радах; необхідність у спільному рішенні; засідання рад закладу професійної освіти; зустрічі самоврядувань; батьківські збори.

АМБІЦІЙНИЙ СТИЛЬ



Основні характеристики амбіційного стилю: встановлює цілі та чекає, що команда їх досягне попри всі перешкоди; лідер багато вимагає і без проблем звільняє неефективних працівників; лідер вважає, що співробітники самі все мають знати; понаднормова робота команди; лідер отримує результат у найкоротший строк, але в довгостроковій перспективі має постійні проблеми з командою.

Поради до лідерів: намагайтеся уникати цього стилю; важливо надихати команду результатами важкої роботи.

АВТОРИТАРНИЙ СТИЛЬ



Основні характеристики авторитарного стилю: управління через страх; цей стиль може стати позитивним тільки у часи кризи, коли потрібні термінові зміни.

Поради до лідерів: уникайте цього стилю; нікому не подобається, коли ним командують, тож якщо помітили в себе ознаки цього стилю - зробіть все, щоб змінити його.

Коли варто використовувати авторитарний стиль: питання безпеки здобувачів освіти; кризові ситуації, які загрожують безпеці і цілісності.

Лідерство та керівництво

Поняття “лідер” пов’язано з поняттями “управління” і “керівник”. На відміну від лідера, який переважно здійснює регуляцію міжособистісних стосунків у групі, керівник здійснює регуляцію офіційних стосунків. Лідер – це член групи, який добровільно взяв на себе значну міру відповідальності у досягненні групових цілей. *Формальний лідер* призначається або вибирається, набуваючи таким чином офіційного статусу керівника. *Неформальний лідер* – це член групи, який найбільш повно у своїй поведінці відповідає груповим цінностям і нормам. Він веде групу, стимулюючи досягнення групових цілей і виявляючи при цьому більш високий рівень активності порівняно з іншими членами групи.

Лідер і керівник мають справу з однопорядковим типом проблем, а саме – вони повинні стимулювати групу, націлювати її на вирішення певних задач. В психологічних характеристиках їх діяльності є багато спільних рис. Однак *лідерство* – це чисто психологічна характеристика поведінки окремих членів групи. *Керівництво* у більшості є соціальною характеристикою відносин у групі, перш за все з точки зору розподілу ролей управління і підпорядкування¹².

Відмінності між статусом лідера і формального керівника впливають з особливостей ролі та функцій, які ними виконуються. Керівництво передбачає монополію на прийняття рішень і контроль за ходом їх виконання. Лідер не узурпує право приймати рішення, а, навпаки, запрошує до цього кожного співробітника. В результаті змінюється статус кожного працівника. Якщо керівник протистоїть групі підлеглих, виступає як зовнішня сила, то лідер перетворює колектив у єдину команду. Лідерство необхідно розглядати як групове явище: лідер не може існувати наодинці, він завжди існує як елемент групової структури. Але не так легко знайти менеджера-лідера, який міг би брати на себе ініціативу та відповідальність за результати, при цьому повністю викладаючись на роботі та мотивуючи у повній мірі своїх підлеглих. Лідер також є керівником, але характер його дій інший, ніж у звичайного менеджера. Він не керує, не командує, а веде за собою інших. Керівник колективу призначається ззовні, вищим керівництвом, отримує відповідні владні повноваження, має право на застосування санкцій (як позитивних, так і негативних). Лідер висувається з числа оточуючих його людей, по суті, рівних (або, принаймні, близьких) йому за статусом (службовому становищу), він як би «один з нас». Разом з тим лідер також може вдаватися до санкцій у відношенні когось з партнерів, але ці санкції носять неформальний характер, право на їх застосування ніде офіційно не зафіксовано.

Керування визначається, як розумовий та фізичний процес, який призводить до того, що підлеглі виконують визначені їм офіційно доручення і вирішують певні задачі. Лідерство є процесом, за допомогою якого одна особа впливає на поведінку інших членів групи. Отже, лідерство є дещо вужчим поняттям, ніж керування (обмежується лише впливом), хоча діапазон його застосування є ширшим (вплив використовується для вирішення різних задач, в тому числі і управління). Керівник у своєму впливі на роботу підлеглих і в побудові стосунків із ними перш за все використовує і покладається на посадову основу влади та джерела, що її живлять. Лідерство ґрунтується ж більше на процесі соціальної взаємодії у групі людей, що є набагато складнішим – віднайти ті важелі, за допомогою яких можна впливати на поведінку інших людей,

¹² https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/3prishak_psihologiya_ch1/133.html

не маючи для цього формальних підстав і стати лідером групи вдається далеко не кожному. Проблема керівництва та лідерства є однією з кардинальних проблем соціальної психології. Хоча за походженням та соціальним статусом лідер і керівник суттєво відрізняються, все ж вони покликані разом стимулювати групу, спрямовувати її на вирішення певних завдань¹³.

ФОКУС КЕРІВНИКА	ФОКУС ЛІДЕРА
на вказівках команди	на питаннях, які допоможуть членам команди навчитись мислити самостійно
діє через страх покарання	діє через ентузіазм
на цілях	на візії
короткотермінові цілі	довготермінові цілі
організація та структура	люди
авторитарність	демократія
адміністрування	інновації
жорсткий контроль	вибудова довіри
процедури	правила взаємодії, які визначені спільно
стабільності	гнучкості
уникненню ризику та експериментів	можливостях ризикувати та експериментувати
каже «йди»	каже «ходімо»
ефективні керівники роблять речі правильно	ефективні лідери роблять правильні речі

ФУНКЦІЇ, які варто виконувати КЕРІВНИКУ особисто:

Вибудова стратегії, постановка цілей та аналіз результатів. Формування спільного бачення (місії, візії, цінностей, правил взаємодії та стратегії) закладу освіти, залучаючи до цього всіх учасників освітнього процесу, а також подальша реалізація та аналіз стратегії.

Підтримка та розвиток членів колективу. Атмосфера довіри та безпеки, побудова траєкторії розвитку, зрозуміле та прозоре оцінювання праці, результативна комунікація в команді. Завдання лідера - створити потрібні умови, атмосферу та сформувати команду.

Стратегічне управління фінансами та людськими ресурсами. Лідер вибудовує план діяльності закладу виходячи зі стратегії, зокрема стратегії залучення ресурсів (фінансових, людських, тощо).

Налагодження партнерства. Завданням освітнього управлінця є забезпечити розвиток ЗП(ПТ)О як самостійної організації завдяки партнерству та підтримці.

Теоретичні аспекти лідерської компетентності у науковому дискурсі

¹³ Скиданенко Ю.П., Часник Ю.М. Лідер та керівник: їх схожість та відмінність. <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/28503/1/Skydanenko.%20Chasnyk.pdf;jsessionid=F796ACB5E70A4817AD3D914002365DFE>

Метою Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року визначено підвищення доступності якісної, конкурентоспроможної освіти відповідно до вимог інноваційного сталого розвитку суспільства, економіки та забезпечення особистісного розвитку людини згідно з її індивідуальними здібностями, потребами на основі навчання протягом життя¹⁴.

В повсякденній діяльності лідерські якості особистості педагогічні працівники, як правило, асоціюють з управлінською діяльністю та неформальним лідерством. Проте введення в дію Постанови Кабінету міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800, яка стала нормативно-правовим підґрунтям підвищення кваліфікації освітян на компетентнісній основі розширило їх усвідомлення цього питання¹⁵. Осмислюючи виклики сучасності та перманентні перетворення соціокультурного середовища, вітчизняна система освіти потребує гнучкої адекватної моделі професійного розвитку педагогічних працівників в умовах певної невизначеності. Таким рішенням є збалансований розвиток компетентностей педагога на регулярній основі. Враховуючи, що підвищення кваліфікації допускається засобами не лише формальної але й неформальної та інформальної освіти, поряд з іншими постає питання планування власної освітньо-професійної траєкторії, самодисципліни та інших лідерських якостей сучасного фахівця.

На думку науковців, розвиток лідерських якостей педагога є важливим фактором його фахового зростання. Досліджуючи питання лідерства в контексті педагогічної діяльності, М. Лютий дійшов висновку, що лідерська компетентність як особистісне утворення забезпечує професійну успішність та прагнення до саморозвитку. На його думку, саме лідерство, що проявляється у педагогічній практиці є рушійною силою здатною переборювати адміністративні перепони та втілювати в життя інноваційні підходи у викладацькій та науково-дослідній діяльності. При цьому, наявності лише лідерського потенціалу чи лідерських якостей у педагога недостатньо. Для реалізації академічних свобод в умовах сучасного освітнього середовища, педагог має володіти сформованою лідерською компетентністю, що буде проявлятися на всіх рівнях від особистісних рис до сформованих знань, навичок та лідерських моделей поведінки. Загалом, лідерська компетентність забезпечує професійну успішність педагогічного працівника та прагнення до постійного саморозвитку і навчання¹⁶.

В. Сидоренко акцентує увагу на навичках сучасного педагога в управлінні знаннями, тобто – отримання знань, їх створення, організації і ціннісного використання¹⁷. Поряд з цим, важливим моментом педагогічної діяльності є управління освітнім процесом. Як зазначає Н. Мойсеюк, педагогічний працівник визначає мету і завдання процесу в конкретних умовах, програмує розвиток особистості здобувача освіти, обґрунтовує систему педагогічних засобів, форм, методів, їх етапність, спрямованість на розв'язання конкретних педагогічних завдань¹⁸. В

¹⁴ Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України: від 25.06.2013 р., № 344/2013 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text>

¹⁵ Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#top> (дата звернення: 28.04.2021)

¹⁶ Лютий М. Уявлення учасників освітнього процесу закладу вищої освіти про показники лідерської компетентності майбутнього викладача. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2019. № 3. С. 85 – 97.

¹⁷ Сидоренко В.В. Розвиток професійної компетентності сучасного педагога в умовах відкритої освіти: кластерний аналіз. *Професійна компетентність педагога в умовах оновленого змісту освіти та вимог ринку праці*: зб. матеріалів доп. учасн. III регіональної науково-практичної конференції. Вінниця: Вінницька міська друкарня, 2017. С.8 – 17.

¹⁸ Мойсеюк Н.Є. Педагогіка: навч. посіб. 5-те вид., доп. і перероб. Київ: Б.В., 2007. 655 с.

сучасних умовах, педагогічний працівник здійснює не лише управління процесом особистісного та професійного розвитку здобувача освіти а і організації певного сегменту (дисципліни, предмету) динамічного освітнього середовища закладу освіти. Це обумовлює наявність не лише організаційних, а й комунікативних якостей особистості в контексті взаємодії з іншими педагогами в процесі створення ефективного освітнього середовища.

Узагальнюючи сказане, можна визначити, що в сучасних умовах професійна діяльність педагога беззаперечно потребує розвитку лідерських якостей пов'язаних з процесами самоорганізації та саморозвитку. Поряд з чим, важливим залишається питання організації освітнього середовища, конструктивного впливу на особистість здобувача освіти та супроводу його освітньо-професійної траєкторії.

Оскільки актуальність лідерських якостей педагогічних працівників професійної освіти в умовах реформування беззаперечно, важливим моментом її удосконалення є визначення змісту перспективної моделі розвитку лідерської компетентності в системі підвищення кваліфікації. В цьому контексті логічним вбачається вивчення дослідження науковцями сутності змісту лідерської компетентності та її складових.

Так, певне коло науковців у своїх дослідженнях визначає лідерську компетентність як багатокомпонентне утворення, що містить лідерські якості, уміння та знання і цінності, вона є рисою особистості, що забезпечує професійну успішність особистості та прагнення до постійного саморозвитку і навчання¹³.

На сьогодні існує низка визначень поняття «лідерська компетентність», її сутності та змісту в різних контекстних ситуаціях. Пропонуємо розглянути варіант С. Нестуля, який став результатом глибокого наукового аналізу досліджень сучасників та в ретроспективі. Вона дійшла висновку, що лідерська компетентність – це здатність реалізовувати цілі, завдання, функції та технології лідерського управління, набувати професійного досвіду та досвіду лідерства як певних соціальних стосунків між членами групи, бути лідером. Вона є інтегрованою якістю особистості, яка складається із таких структурних компонентів: когнітивного (знання), операційно-діяльнісного (уміння та здатності) та особистісного (якості особистості, загальні та специфічні риси лідера). На її переконання, лідерська компетентність виступає основою успішної діяльності сучасного фахівця у колективі, оскільки вона полягає не лише в якісному виконанні ним своїх посадових обов'язків, але й в особливостях його особистісних якостей¹⁹.

Когнітивний компонент лідерської компетентності представляє систему знань, якими має володіти педагог професійної освіти, щоб бути лідером у процесі освітньої діяльності. Цей компонент включає знання: сучасних теорій лідерства; його психологічних особливостей; теоретичних основ ефективного лідерства; технологій командного управління; стилів управління; способів удосконалення власного стилю управління; практичних методів ефективного управління в умовах ризику та невизначеності; сутності емоцій та важливості управління ними в процесі взаємодії; сутності конфліктів та способів їх вирішення; основні відмінності лідерства й менеджменту; характеристики основних типів лідерства; залежність стилю лідерства від людей і ситуацій тощо.

¹⁹ Нестуля С.І. Поняття лідерської компетентності сучасного менеджера. *Збірник наукових праць «Витоки педагогічної майстерності»*. 2018. Випуск 21. С 133 – 137.

Сучасні педагоги мають усвідомлювати сутність лідерства через знання: мотивації особистості, делегування повноважень, комунікації – як способу впливу на оточуючих, відмінностей діалогу та дискусії; командоутворення та максимального розкриття особистісного потенціалу, тощо.

Дослідник представляє операційно-діяльнісний компонент лідерської компетентності як систему організаційних і комунікативних умінь, які забезпечують здатність педагога інтегрувати діяльність групи як єдиної команди. Цей компонент включає уміння: управляти собою, іншими, групою; працювати з носіями різних стилів лідерства та налагоджувати їх ефективну взаємодію; бути лідером для колег та здобувачів освіти; виявляти лідерський потенціал; розвивати навички ефективної взаємодії, делегування повноважень; здійснювати лідерство шляхом подолання конфліктів; обирати оптимальний стиль лідерства та мотиваційні стратегії в роботі з колективом; генерувати продуктивні ідеї, просувати їх подальше втілення; бути відкритим до нових ідей та перспектив; застосовувати на практиці принципи відповідальності, служіння людям, ініціативності; використовувати ефективні методи виходу із стресових, конфліктних і кризових ситуацій, а також тактики розумного переконання; підвищувати ефективність команди; управляти емоційним інтелектом, тощо. Сучасний педагогічний працівник професійної освіти повинен уміти бачити і розуміти особистість, її взаємостосунки та ставлення до ініціатора спілкування; вступати в контакт, управляти ініціативою контакту, застосовувати весь комплекс засобів організації контакту на всіх його етапах.

Здатності: постійно рухатися вперед, приймати рішення в складних ситуаціях; досягати реалізації поставлених завдань; бачити перспективи; встановлювати відносини співробітництва; налаштовуватися на зміни; взаємодіяти з носіями інших стилів лідерства при прийнятті рішень, та їх впровадженні; формувати команду; управляти як здобувачами освіти, колегами так і змінами і т.п. Фактично, цей компонент відображає здатність фахівця до застосування лідерських знань та вмінь в процесі освітньої практики. Відповідно, формує його готовність до трансформації практичного життєвого досвіду для досягнення професійних цілей на засадах лідерства, та застосування ефективних методів різних стилів лідерства¹⁴.

Особистісний компонент лідерської компетентності педагога представляє собою комплекс рис та якостей, необхідних для успішної реалізації освітньої діяльності. Він представлений інтелектуальними здібностями (розум і мислення, розсудливість, прозорливість, оригінальність, концептуальність, освіченість, знання справи, допитливість і пізнавальність, інтуїція); рисами характеру (ініціативність, амбіційність, гнучкість, пильність, творчість, чесність, особистісна цілісність, сміливість, самовпевненість, урівноваженість, незалежність, мобільність, самостійність, потреба в досягненнях, наполегливість і впевненість, комунікабельність, енергійність, владність, працездатність, обов'язковість, емпатія); загальними лідерськими якостями (система ціннісних орієнтирів і відносин до навколишнього світу й людей, емоційний інтелект, психологічна надійність, адекватна самооцінка, самосвідомість, впевненість, саморегуляція, мотивація та ін.); специфічними рисами лідера (лідерська спрямованість, лідерський потенціал, харизма, зануреність і відданість своїй справі, відповідальність, прагнення до успіху, готовність до змін, прагнення до отримання суспільного визнання, задоволення від роботи, від здійснення соціального впливу, самовдосконалення, впливовість та ін.)²⁰.

²⁰ Нестуля С.І. Структурні компоненти лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2018. № 4. С. 62 – 71.

Досліджуючи лідерську компетентність освітян у соціально-психологічній площині, науковці прийшли до висновку, що лідерство виявляючись через статичний аспект (положення), продукує динамічний – процес впливу. В основі цього феномену лежить прояв лідерських якостей особистості. Таким чином, лідерську компетентність можемо розглядати як статус (положення) індивіда, обумовлений його ефективною діяльністю та процес впливу на власну діяльність та поведінку інших.

Спираючись на висновки В. Міляєвої, можна визначити, що лідерська компетентність є соціально-психологічною властивістю особистості, яка відображує як ситуаційно обумовлену, так і незалежну від ситуації її здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. Рівень зазначеної компетентності визначається ступенем розвитку його індивідуальної (здібності, особистісні риси, цінності) та універсальної (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складових. Поряд з цим, як зазначає авторка, лідерський потенціал особистості містить: комунікабельність, цілеспрямованість, відповідальність, наполегливість, мотивацію до успіху, урівноваженість, розсудливість, емпатію, позитивну самооцінку, упевненість у собі, щирість, рішучість, розвинуту інтуїцію, чутливість, готовність до ризику, інноваційність, критичне ставлення та ін. у комплексі це забезпечує провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних видах життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення²¹.

Виходячи із вищевказаного можемо зробити висновки, що розвиток лідерської компетентності передбачає комплекс відповідних заходів, які певною мірою можна реалізувати педагогічним працівникам в контексті підвищення кваліфікації. Оскільки профіль (рамку) лідерської компетентності освітян не унормовано законодавчо, пропонуємо на основі наукових досліджень, частково відображених у цій статті, визначити вимоги до моделі розвитку лідерської компетентності педагогічного працівника професійної освіти в контексті підвищення кваліфікації.

Виходячи із трактування самого поняття, визначеного чинним законодавством, компетентність – це динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність²².

Зазначене формує результативність розвитку лідерської компетентності, як ефективного здійснення професійної діяльності педагогічного працівника, що вже само по собі визначає постійне фахове та особистісне удосконалення. Тобто, розвиток таких компонентів передбачає збалансований циклічний підхід. В системі освіти дорослих він може реалізовуватись на засадах щорічного підвищення кваліфікації за різними моделями.

Складники лідерства в освіті

Шотландські дослідники розробили модель, що найбільш влучно описує вимоги до особистості лідера в сфері освіти²³.

²¹ Міляєва В.Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Педагогічні науки*. 2014. Випуск 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10 (дата звернення: 28.04.2021).

²² Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2017. (№ 38-39). С. 380.

²³ Kennie T. Academic leadership: Dimensions and dynamics. Dr. Tom Kennie. ENGAGE: ISSUE 21, 2010 (available at http://www.bristol.ac.uk/medialibrary/sites/staffdevelopment/documents/AcademicLeadership_Dimension&Dynamics.pdf)

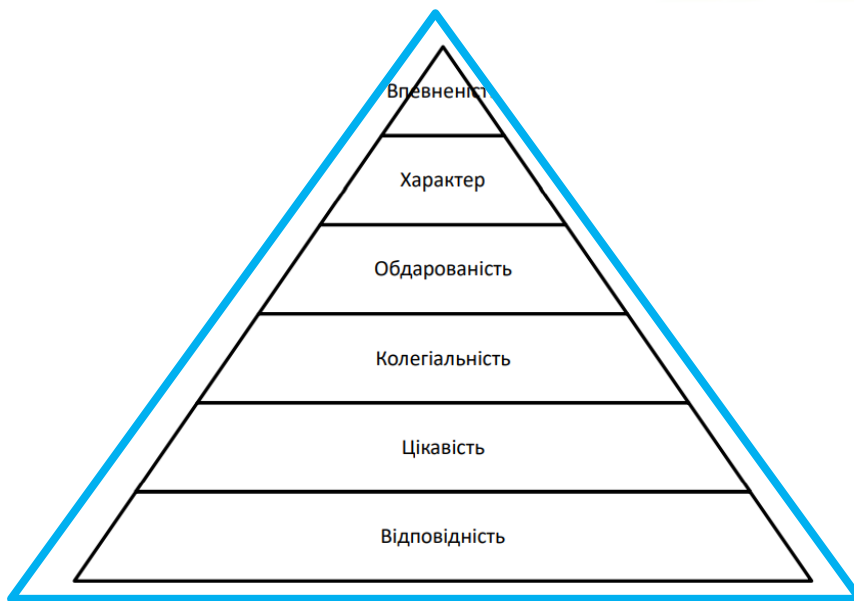


Рис. 3. Модель лідера в освіті

ВІДПОВІДНІСТЬ. Під відповідністю розуміється той ступінь розвитку лідера, що забезпечує його здатність займати лідерську позицію в освітньому середовищі. Відповідність розглядається не тільки в особистісному, але й в соціальному, позиційному та, навіть політичному контексті. Особистісна відповідність визначається наявністю наукового ступеня та звання, певною кількістю публікацій, історією здійснення наукових досліджень, кількістю аспірантів, що захистили дисертації та ін.

Соціальна відповідність забезпечується наявністю позитивних відгуків від колег про якість наукової і освітньої роботи лідера, та зазвичай описується як академічна репутація.

ЦІКАВІСТЬ. Ця змінна базується на думці, що будь-який представник освітнього, або академічного середовища має постійно керуватися в своїй діяльності цікавістю. Цікавість являє собою наріжний камінь особистісного та професійного саморозвитку будь-якого лідера в освіті. Якщо немає цікавості, немає руху до нових знань, розвитку, а отже поваги від колег та послідовників.

Цікавість освітнього лідера найбільше проявляється в таких показниках, як націленість на нові завдання та креативність при їх вирішенні.

КОЛЕГІАЛЬНІСТЬ. Під колегіальністю розуміється здатність до командної роботи, вміння досягати компромісів, здатність підтримувати дисципліну в колективі та самодисципліну, вміння взаємодіяти з колегами на рівні власного відділу, та рівні всієї організації.

ОБДАРОВАНІСТЬ. Обдарованість в цій моделі розуміється дещо звужено як «здатність бути лідером». Ця змінна описує менеджерські функції, які має виконувати лідер, але з урахуванням специфіки діяльності в освітній / науковій установі. До таких функцій відносяться: «сканування горизонту», планування, виконання, встановлення зв'язків, святкування. Функція «сканування горизонту» реалізується через здатність лідера виявляти цікавість до дуже широкого кола питань. Якщо лідер концентрується лише на одній вузькій сфері, то він втрачає можливості до більш широких досліджень. Він має постійно досліджувати особливості розвитку суспільства,

шукати нові ідеї, цікавитися розробками колег тощо. Жодні широкі погляди та сканування горизонту не можуть компенсувати вміння до послідовного, інтелектуального викладення власних думок та складання плану наукової / освітньої діяльності.

Успішні лідери в цій сфері володіють розвиненими навичками складання чітких, прозорих планів, що враховують як позитивні, так і негативні сценарії розвитку ситуації. Виконання має на увазі здатність до якісного здійснення професійних обов'язків. Авторитет у цій сфері можна заробити тільки шляхом кропіткої та висококласної роботи. Працівники академічної сфери ніколи не підуть за людиною, що є поганим професіоналом, не розпізнає та не реалізує високі стандарти у своїй роботі.

Під встановленням зав'язків мається на увазі здатність до розвитку соціальних контактів і в середині своєї організації і поза нею. Важливою функцією лідера є не тільки встановлення та підтримання контактів, а й поєднання людей з різних сфер для реалізації складних та комплексних завдань. Люди в академічній сфері часто бувають занадто зосереджені на собі і своїх дослідженнях, та не готові шукати колег для наукових обговорень. В той же час, саме через наукові контакти і поєднання різних ідей та підходів здійснюються найбільші наукові прориви. В такому світлі, функція «поєднання» підлеглих між собою лягає на плечі лідера.

ХАРАКТЕР. На думку шотландських дослідників, що розробили цю модель, є три риси характеру, що забезпечують успішність освітнього лідера:

- Цілісність;
- Стійкість/гнучкість;
- Відмінність.

Цілісність і чесність є тими характеристиками, що забезпечують якість діяльності представника академічної сфери і проявляються у всьому: у роботі з джерелами, у побудові дослідної роботи, у стилі наукової роботи, у написанні висновків.

В своїй роботі лідер змушений працювати з дуже незалежними особистостями, що динамічно розвиваються, ставлять високі завдання перед собою, постійно піддають сумніву авторитет лідера. В таких умовах стійкість, що проявляється на рівні емоцій, інтелекту, здатності до протистояння стресу, є необхідною рисою характеру, що дозволить не здаватися і вести колектив до поставленої мети.

ВПЕВНЕНІСТЬ. Лідер має вірити в силу свого таланту, цінність своїх ідей, досяжність своїх цілей та цілей команди. При цьому його впевненість має бути не ейфоричною, а заснованою на цілком раціональному підґрунті. Інтелектуальна впевненість ґрунтується не на пустих мріях, а на детальному аналізі ситуації, здатності до передбачення труднощів та вміння їх вирішувати.

Модель академічного лідерства – індивідуальний вимір (автор – Т. Kennie)

Досліджуючи проблему імплементації парадигми лідерства в університетах, Т. Kennie застосовує термін «академічне лідерство». Вчений пропонує розглядати його сутність через призму 6 вимірів і 21 домена, представлених на рис. 7. Зазначені виміри та домени автор поклав в основу технології оцінювання індивідуального лідерського потенціалу у керівників ЗВО, що здійснюється за допомогою опитувального на основі самооцінки. Вочевидь є можливим доповнити самооцінку технологією 360^{о1}.



Рис. 4. Виміри та домени академічного лідерства

Тема 2. Командоутворення та групова динаміка, розподіл ролей у групі. Лідер та група: грані взаємин

Концепція групової динаміки

Організації будь-якого розміру складаються з декількох груп, тобто відносно відособлених об'єднань людей, що знаходяться в досить стійкій взаємодії і здійснюючих спільні дії протягом достатнього проміжку часу. Взаємодія членів груп базується на визначеному загальному інтересі і зв'язано з досягненням загальної мети. При цьому група володіє визначеним груповим потенціалом або можливостями, що дозволяють їй вступати у взаємодію з оточенням і адаптуватися до змін, що відбуваються.

Характерними рисами групи є три ключових компоненти:

1. Члени групи ідентифікують себе і свої дії з групою в цілому;
2. Члени групи регулярно взаємодіють між собою;
3. Праця членів групи спрямована на досягнення визначеної мети.

Існує два типи груп: формальні і неформальні. Формальні групи звичайно виділяються як структурні підрозділи в організації. Вони мають формально призначеного керівника, формально визначену структуру ролей, посад і позицій усередині групи, а також формально закріплені за ними функції і задачі. Формальні групи можуть бути сформовані для виконання регулярної функції чи створені для рішення визначеної задачі.

Довіряйте людям і тоді вони будуть вірними вам. Ставтеся до них з великою шаную і вони покажуть свою велич.

Ральф Вудро Емерсон

Неформальні групи створюються не розпорядженням керівництва, а з їхніми взаємними симпатіями, загальними інтересами, однаковиими захопленнями, звичками тощо. Такі групи існують у всіх організаціях, хоча не представлені в схемах, штатних розкладах. Неформальні групи мають свої неписані правила і норми поведінки, у них складається розподіл ролей і позицій. Звичайно ці групи мають явного чи неявного лідера, можуть впливати на своїх членів навіть більше, ніж формальні структури.

Повага є ключовою детермінантою найдієвішого лідерства. Наскільки люди поважають тебе, зумовлює те, наскільки добре вони працюють.

Брайан Трейсі

Поряд з поняттям група існує і поняття команда. Однак ці два поняття не є взаємозамінними.

Концепція команди має на увазі, що всі її члени прихильні однієї місії і несуть колективну відповідальність. Ефективність роботи команди визначається по двох результатах – продуктивному випуску й особистому задоволенню, тобто насиченню індивідуальних потреб її членів і підтримці в них прагнення до командної

праці. Менеджери формують команди. Команду характеризує тип, структура, склад, розмір, розподіл ролей.

В одній і тій же організації можуть існувати команди різних типів. Так різновидами формальних команд є вертикальні, горизонтальні і спеціалізовані команди²⁴.

²⁴ Пилипенко А.А. Менеджмент: навчальний посібник / С.М. Пилипенко, А.А. Пилипенко, В.І. Отенко. Харків: ВИД. ХНЕУ, 2001. 208 с.

Вперше термін «команда»²⁵ почав застосовуватися в лексиконі спортсменів, будучи складовою частиною в побудові їх тайм-менеджменту. На даний момент це поняття значно розширило сферу свого застосування і є актуальним для багатьох сфер.

Отже, команда — це термін, яким позначають невеликі групи (від 3 до 12 осіб), що мають яскраво виражену цільову спрямованість і інтенсивну взаємодію між членами групи. Виходячи з цього, командна робота — це ефективна і продуктивна практична діяльність команди. Або ж це певна спільна та цілеспрямована робота групи фахівців, які працюють за заздалегідь встановленим правилам.

Найпростіший приклад з історії: команда — це військо, кожна дія якого націлена на перемогу над противником. У війську всі воїни діють злагоджено, продумано і з опорою на спільну мету.

Краще зрозуміти суть командної роботи можна, виділивши її **головні риси**:

- **спільна робота:** команда – це не сума окремих частин, а єдине ціле — певна структурована група людей, кожен член якої взаємодоповнює іншого;
- **продумане позиціонування кожного з її учасників.** Тобто, кожен з членів цієї групи розуміє всю повноту ситуації і обізнаний в стратегічних цілях, має закріплений за ним ряд завдань і несе відповідальність за виконання кожного з них;
- **комунікація:** в команді кожен учасник відвертий і чесний з іншими, готовий вирішувати конфлікти ще на етапі їх зародження;
- **автономія:** кожна команда — автономна частина в структурі будь-якої організації. У неї є ряд продуманих способів взаємодії з керівними інстанціями і іншими командами, але вони не мають ніякого впливу на процеси, які відбуваються саме в цій групі;
- **синергія:** ефект від спільної роботи команди якісно перевершує ефект від роботи окремих людей. Тобто, спільна робота фахівців може в сумі дати набагато більше, ніж результати їх роботи поодиночі.

Розподіл ролей команди

Іншим важливим аспектом розуміння команди є **розподіл ролей**. Найбільш популярну класифікацію за ролями пропонує Р.М. Белбін²⁶.

Командні ролі - моделі поведінки та взаємодії з іншими людьми при роботі в команді.

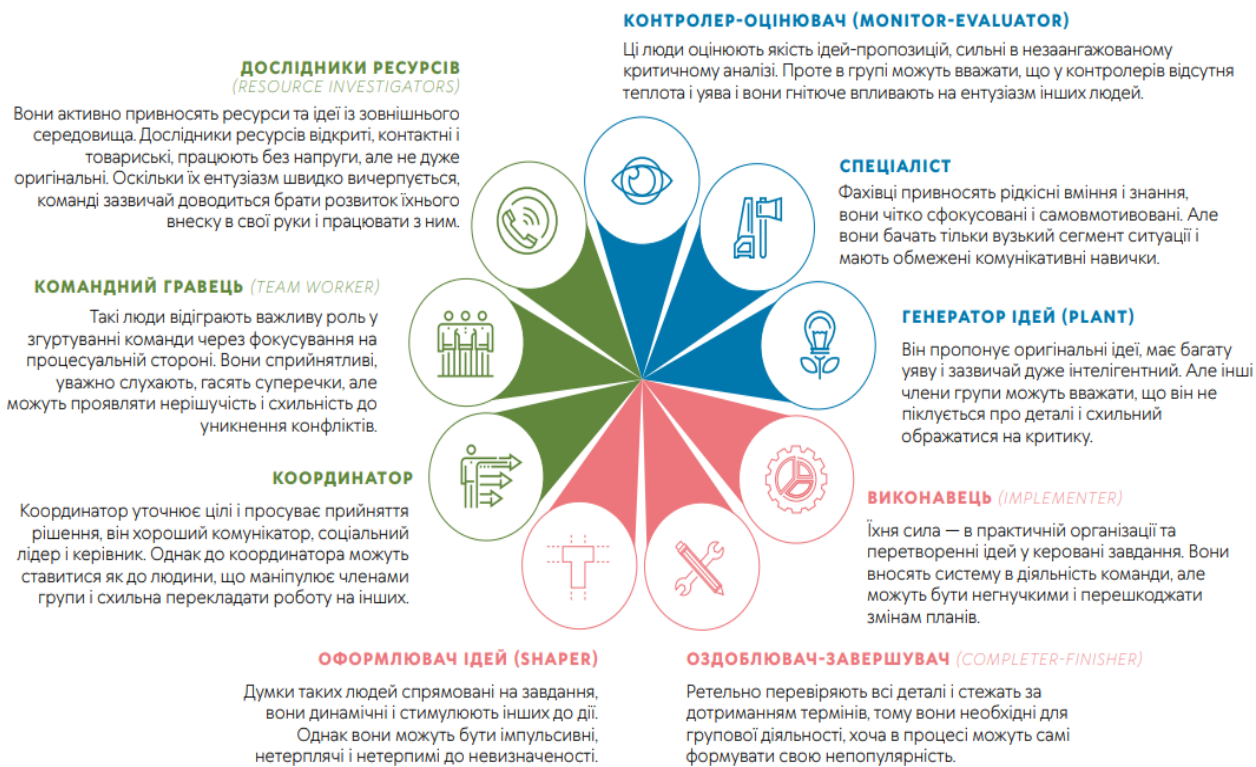
Реймонд Мередіт Белбін, доктор психологічних наук, почесний професор університетів у Брістолі та Екстері, створив теоретичну модель ролей у команді та розробив систему формування команд, які незабаром набули значної популярності і досі широко використовуються при підборі співробітників у команди.

З точки зору Р. Белбіна, команда найбільш ефективна в тих випадках, коли вона неоднорідна і складається з людей, які мають різні здібності, способи мислення та поведінки. При цьому необхідно, щоб члени команди не просто відрізнялися, а доповнювали один одного і завдяки своїм особливостям могли виконувати різні функції команди.

Ставлення до необхідної гетерогенності команди лягли основою концепції командних ролей.

²⁵ Що таке командна робота, чому вона така важлива і як впливає на успіх? <https://blog.agrokebety.com/shcho-take-komandna-robota>

²⁶https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C_%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%BD%D1%8B%D1%85_%D1%80%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%B9_%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B0



Дослідники поняття «командна робота» виділяють такі її **головні принципи**²²:

- загальні і важливі цілі кожного з учасників;
- взаємодоповнюючі вміння;
- чіткі вимоги до продуктивності;
- взаємна відповідальність;
- невелика кількість людей.

До слова про кількість: розмір команди варіюється від 3 до 12 осіб. Доведено, що маленькі команди (до 5 осіб) працюють швидше, ніж великі. Але великі мають перевагу у функціональності, тобто розпоряджаються більшою кількістю інструментів і ресурсів. Головне правило для того, щоб команда в будь-якій кількості була дійсно ефективною — відразу розподілити командні ролі на основі професійної компетенції кожного з учасників, розписати правила взаємодії і прийняття рішень.

Чому командна робота ефективніше звичайної співпраці

Трохи раніше ми вже порівнювали командну роботу зі співпрацею. Чому все ж такий формат виявляється найбільш ефективним в роботі.

1. **Команда володіє більш широким інструментарієм в порівнянні з окремою людиною.**
На жаль, окремо взятий співробітник обмежений своїми повноваженнями. У команді різнопрофільних і різнорівневих фахівців більше шансів на появу нестандартних ідей і залучення різних інструментів для їх реалізації.
2. **Ефекту синергії можна досягти лише в команді** – те, про що ми говорили трохи раніше. Це складно ігнорувати, адже факт залишається фактом: спільна робота навіть трьох людей приносить більше результату, ніж праця окремо взятого працівника.

3. **Команда не так піддається впливу ззовні.** Найчастіше в одній команді збираються фахівці різного посадового рівня. Зовнішнім інстанціями стає складніше впливати на такий «мікс», оскільки важелів тиску виявляється набагато менше, ніж на окремо взятих співробітників.
4. **У команді кожна гідна ідея ретельно обговорюється,** як і окремі її деталі. Це значно знижує шанси на появу помилок.
5. **У командній роботі всі помилки і похибки одразу стають помітними.** Коли одна людина довго працює над одним завданням, його око стає «замиленим». Йому вже складно вловлювати окремі деталі і швидко виявляти помилки. Коли він працює в команді, то шансу на похибку не залишається. Погляд на справу зі сторони колег під іншим кутом здатний виявити всі недоліки.
6. **Будучи частиною великої компанії, команда — саме той сегмент, в якому можна реалізувати в повній мірі потенціал певних співробітників.** Кажучи простіше: є певні працівники, поточна діяльність яких регламентована їх посадовими обов'язками. Керівництво розуміє, що вони здатні на більше (тобто на те, що виходить за рамки їх звичної зайнятості), вони збирають таких фахівців в команду і максимально ефективно і раціонально задіюють їх потенціал на вирішення конкретного завдання.
7. Якщо команда сформувалася в невеликій або навіть маленькій організації, **це хороша можливість максимально розкрити потенціал і творчі здібності кожного з її членів.** Найчастіше буває так, що одна команда може замінити високопрофільного фахівця, який «не по бюджету» компанії.

Командна робота до всього вищесказаного значно відображається на ефективності окремо взятих членів команди. По-перше, спільно працюючі люди відрізняються більшою рішучістю і готовністю співпрацювати з різнопрофільними фахівцями (навіть якщо вони на порядок вище/нижче їх по кар'єрних сходах). По-друге, робота в команді робить людину більш відкритою і терпимою по відношенню до інших. Це допомагає їй в подальшому легше налагоджувати зв'язки з людьми і організаціями. По-третє, людина, працюючи в команді, вирощує в собі більш високий емоційний інтелект. Тобто, вона здатна краще проявляти емпатію і повагу до своїх колег, вміє уважно слухати і прислухатися, відрізняється повагою і терпимістю по відношенню до оточуючих. І останнє: **командні гравці високо цінуються на ринку праці.** Це підвищує значущість людини як фахівця і стає відмінним пунктом в її резюме. Підсумовуємо, чому важлива командна робота: по-перше, це потужний інструмент ефективного досягнення цілей організації і реалізації поставлених всередині неї завдань. По-друге, командна робота — це інструмент для особистісного та професійного зростання кожного співробітника, який є членом цієї команди.

Налагодження постійної комунікації з членами команди, безпосередньо підпорядкованими працівниками, є одним з обов'язків керівників усіх рівнів. Зворотній зв'язок від працівників до керівника і від керівника до підлеглих уможливорює вдосконалення діяльності, передачу досвіду, навчання та розвиток, а відтак, посилює інституційну пам'ять та посилює спроможність організації відповідати на нові виклики. Характер комунікації демонструє і рівень керівника, і стиль управління, і стадію розвитку команди, і рівень організаційної культури.

Різні рівні зворотнього зв'язку, які залежать як від часу, приділеного для спілкування, обговорення, так і від спроможності керівників надавати зворотній зв'язок; показують широту

комунікативного впливу керівника від інформування до поглиблення розуміння сутності речей, розширення уявлення про власні можливості та пошук інноваційних рішень.

Так, на базовому рівні керівник пояснює; більше часу та навичок керівника потрібно для надання порад та рекомендацій, допомоги удосконалення базових вмінь, ще більше — компетенцій.

Допомога працівникам

щодо виходу за межі стереотипів, звичних уявлень та переконань, в тому числі, власних. Ніколи не навчаєшся більше, ніж від людей, з якими знаходишся.

Якщо гарний керівник-менеджер фокусує свою увагу на питаннях надійності (стабільності), результативної діяльності — головні аспекти комунікації для нього — чіткість/зрозумілість вимог та результати діяльності.

Керівник-лідер фокусує свою увагу на перспективах, баченні, планах на майбутнє, і, відповідно, ключове у його комунікації — можливості та надихання (мотивування). При цьому лідер-ментор фокусує увагу на передачі знань, досвіду, інформації про організацію, роз'ясненні тих чи інших питань, які виникають в роботі.

Лідер-наставник фокусує увагу на посиленні спроможності, розвитку компетенцій працівників, їх здатності до самокорекції (саморегулювання), знаходження нових можливостей для подальшого розвитку (вивільнення)²⁷.

Командоутворення: перші дослідження, інструменти діагностики команди та командоутворення²⁸

Витоки терміну «командоутворення», чи «teambuilding», можна знайти в кінці 1920-х – на початку 30-х років 20 століття, коли проводилися класичні хоторнські дослідження. Вони включали низку дослідницьких заходів, розроблених для вивчення поглибленої ситуації з групою працівників за різних умов.

Після аналізу дослідники погодились, що найважливішими чинниками були створення сенсу групової ідентичності, відчуття соціальної підтримки та згуртованості, що виникла в результаті посилення взаємодії працівників. Елтон Майо (1933), один із дослідників, вказав на певні критичні умови, які були визначені для розробки ефективної робочої команди:

²⁷ Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів; за заг. ред. І. Ібрагімової. К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. 400 с

²⁸ Мар'яна Івашина, бізнес-тренер, Студія професійного розвитку. <https://prohr.rabota.ua/komandoutvorennya-korisni-instrumenti-ta-keysyi/>

1. Група пишалася власним досягненням і мала підтримку сторонніх осіб та менеджера, які були зацікавлені в тому, що робила група; група не відчувала, що її членів намагаються змінити. Перш ніж були внесені зміни в роботу групи, відбулась консультація з групою. Група розвинула почуття впевненості та відвертості.

2. Менеджер групи мав особистий інтерес до досягнень кожної людини, пишався результатами групи; допоміг групі працювати разом, щоб встановити власні умови роботи; надавав зворотній зв'язок про продуктивність групи.

Ці результати спонукали компанії серйозно розглянути ідею об'єднання співробітників у ефективні робочі групи і до цього дня вони актуальні для фахівців сфери управління персоналом.

Інструменти діагностики команди та командування

В залежності від цілі командування заходу, обираються інструменти.

- Перший рівень тренінгу передбачає глибше знайомство членів команди між собою, усвідомлення різниці понять «група» і «команда», усвідомлення власної ролі в команді та визначення мотивації кожного учасника.

- Другий, більш практичний рівень, передбачає детальніший аналіз команди за допомогою діагностики всіх членів, визначення ролі кожного та розвиток навичок прийняття командних рішень.

Тестування, діагностика, коучинг команд, фасилітації по цінностях команд та прийняттю командних рішень, практичні завдання та ігри – це і є арсенал інструментів.

Сьогодні доступна також велика кількість тестів для діагностики команди. Наприклад:

1) **Тест FIRO**: дозволяє визначити, наскільки члени групи бажають працювати в групі та схильні до групової роботи, здатні встановлювати неформальні взаємовідносини з іншими, наскільки вони контрольовані і бажають бути контрольованими, залучені та бажають бути залученими.

2) **Тест Белбіна** допомагає визначити роль члена в команді, вказує на типові характеристики особистості, допустимі недоліки. Белбін переконаний, що кожен з нас на роботі відіграє одну з восьми ролей. І лише наявність всіх ролей у команді гарантує її успіх.

3) **Тест за системою визначення командних ролей Іцхака Адізеса** та його аналіз в процесі тренінгу допомагає членам команди краще пізнати одне одного, переконатись у тому, що всі функції менеджменту Адізеса представлені в команді, та створити матрицю взаємодії стилів. У методології Іцхака Адізеса основним фундаментом побудови будь-якої команди є лише дві основні складові – повага і довіра. Крива життєвого циклу допоможе визначити етап, на якому знаходиться команда.

4) **Тест «Визначення ролі лідера в команді»** є ефективним лише у випадку повної анонімності його проведення та усвідомлення потреби в його проведенні лідером. Він допомагає керівнику побачити себе очима своїх підлеглих, проаналізувати результати та зробити відповідні висновки.

5) **Тест «Оцінка команди зсередини»**. Що являє собою команда, в якій ви працюєте? Чи ефективна вона? Чи хороший психологічний клімат у команді? Чи панує атмосфера взаємоповаги? Цей тест дає відповіді на всі ці запитання, і його теж бажано проходити анонімно.

Щоб краще зрозуміти кожного члена команди, напередодні тренінгу можна провести діагностику особистості, використовуючи методику **Майєр – Брікса** чи **DISC**.

Одним з надієвіших інструментів, який ми часто використовуємо на тренінгах по командоутворенню, є фасилітація «**Визначення цінностей членів команди**», які допомагають їм в роботі.

Спершу запропонуйте групі відповісти на такі питання:

- Що таке базові цінності, на вашу думку?
- Яким чином формуються цінності людини протягом життя?
- Чи впливають цінності людини на її роботу в команді і яким чином?
- Чи відчуваєте ви різницю цінностей різних поколінь?

Потім попросіть кожного на окремому аркуші паперу записати десять основних найважливіших цінностей. Об'єднайте членів групи в команди та запропонуйте обрати спільні десять цінностей для кожної маленької команди і вписати кожну цінність на окремий аркуш. Бажано дати кожній команді аркуші різного кольору. Після групування цінностей на дошці для фасилітації, шляхом голосування, можна обрати ті цінності, які будуть найважливіші для всіх. Наприкінці рекомендую їх порівняти з цінностями компанії і подивитись, наскільки вони збігаються.

Однією з важливих частин командоутворюючого заходу є завдання на прийняття командного рішення. Кейс може виглядати по-різному: від найпростішої загадки на логіку до складної проблеми, яку ви сформуливали на основі робочої ситуації. В процесі 20-хвилинного розв'язання задачі чи вирішення проблеми і необхідності подання спільного одноголосного рішення, дуже чітко проявляються моделі поведінки членів команди, які вони застосовують у повсякденному житті. Ці кейси допоможуть не лише побачити вміння команди у стресовій ситуації приймати рішення, але й краще зрозуміти ролі в команді, відслідкувати командні цінності.

6. СЕМІНАРСЬКІ ЗАНЯТТЯ

Тема 1. Менеджмент і лідерство в освіті дорослих (4 год.)



Питання для обговорення

1. Нова парадигма лідерства.
2. Проблеми лідерства в теоретичних поглядах різних учених.
3. Сутність поняття «лідерство»: багатоаспектність, дефініції лідерства.
4. Класифікації лідерства. Функції лідерства.
5. Сутність і значення управління. Співвідношення управління та лідерства
6. Влада та вплив.

Теми рефератів

1. Лідерство як соціальне та психологічне явище.
2. Історія вивчення лідерства.
3. Типи та стилі лідерства. Функції лідера та його відповідальність
4. Процесуальний підхід до класифікації лідерства.
5. Лідерство: функціональний підхід.
6. Лідерство – сучасна вимога й об'єктивна необхідність розвитку підприємства, організації.
7. Феномен лідерства. Елементи лідерства.

8. Взаємозв'язок лідерства та управління. Сфери лідерства в організації.

Тема 2. Командоутворення та групова динаміка (2 год.)



Питання для обговорення

1. Групова динаміка. Моделі формування команд.
2. Робота в команді (стадії розвитку команди, стратегії управління командою).
3. Мотивування. Залучення працівників: переваги та стратегії.
4. Ефективна комунікація та управління конфліктами.
5. Підтримка розвитку працівників: Коучінг. Медіація. Feedback. Менторство та наставництво в організації.
6. Організаційна культура. Цінності та етика.

Теми рефератів

1. Команда як специфічний вид групи. Функції команди.
2. Поняття та види іміджу. Характеристики та структура іміджу. Шляхи формування іміджу.
3. Групова динаміка та групові ролі. Етапи розвитку групи. Команда як етап групового розвитку.
4. Феномени груповий динаміки: конфлікти, угруповання мислення, вплив меншості тощо.
5. Лідер та група: грані взаємовідносин. Управління групою. Основні групові ролі та статуси. Лідер та керівник як групові ролі.
6. Технологія управління групою. Коучінг. Медіація. Feedback. Генерація ідей.
7. Комунікація лідера із групою, її структура, правила.

7. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ

Завдання 1. Термін «лідерство», що в перекладі з англійської означає «ведучий», пов'язують із різними хронологічними періодами та людьми чи джерелами, які вказують на його появу. Знайдіть помилку у хронологічній відповідності вживання дефініції «лідерство»:

Дата	Хто вказує на появу дефініції «лідерство»?
1924 р.	Оксфордський словник
1800 р.	Мандевіль, Бернард де
1902 р.	Чарльз Кулі
1300 р.	Ральф Стогділ

Завдання 2. Стародавньому китайському філософу Конфуцію приписують тезу такого змісту: «Шлях до лідерства – це не індивідуальна стежка, якою людина має пройти усамітнено, а широка дорога, яка існує тільки у просторі взаємовідносин з іншими людьми». Як Ви можете прокоментувати зміст цієї тези? Подумайте, наскільки взаємопов’язані між собою змістовні складові поняття: лідер і група. Чи може існувати лідер без прихильників? Обґрунтуйте свою думку.

Завдання 3. Схарактеризуйте інструменти розвитку інституційного лідерства у закладі освіти.

1. Для визначення рівня запровадження у Вашому закладі освіти механізмів та інструментів розвитку інституційного лідерства констатуйте їх наявність через опис конкретних процедур, документів, заходів, учасників (таблиця 1).

2. Оцініть ефективність наявних механізмів та інструментів і обґрунтуйте Вашу позицію.

Таблиця 1

Механізм, інструмент	Процедури	Документи	Заходи	Учасники
Організаційний дизайн і розвиток				
Стратегічне управління				
Інституційна діагностика та аудит				
Розвиток персоналу				
Розвиток внутрішніх систем забезпечення якості вищої освіти				
Розвиток командного лідерства				
Управління змінами				

Завдання 4. Як відомо, не існує формули, якою можна визначити феномен лідерства. Але вчені, принаймні, виділяють окремі складові процесу лідерства:

$$\text{ОЯ} + \text{ЗН} * \text{ПУ} + \text{ПК},$$

де ОЯ – особисті якості;

ЗН – здобуті навички;

ПУ – психологічна установка;

ПК – поведінкова компетентність.

Запишіть, яким рівнем складових Ви володієте на сьогоднішній день.

ОЯ – _____

ЗН – _____

ПУ – _____

ПК – _____

Завдання 5. Назвіть відомі Вам функції лідерства.(Не менше п'яти).

Завдання 6. Сучасна парадигма лідерства пов'язує ефективність лідерів з умінням делегувати владні повноваження. Подумайте й обґрунтуйте, чому сьогодні для ефективності лідера є важливим указане вміння?

Наведіть приклад, коли вміння делегувати повноваження піднімало людину, якій ці повноваження були делеговані, на вищий рівень.

8. МОДУЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ

1. Лідерство — це...

а) тип взаємодії, який характеризується, тим, що керівник не допомагає колективу, у вирішенні питань, а дає лише накази;

б) тип управлінської взаємодії, який ґрунтується на розкритті потенціалу членів колективу задля досягнення спільної мети;

2. Для парадигми лідерства характерні такі характеристики:

<input type="checkbox"/> адміністративний тиск;	<input type="checkbox"/> контроль;
<input type="checkbox"/> влада;	<input type="checkbox"/> матеріальні стимули;
<input type="checkbox"/> власний приклад;	<input type="checkbox"/> мережа;
<input type="checkbox"/> внутрішні мотиви;	<input type="checkbox"/> партнерство;
<input type="checkbox"/> довіра;	<input type="checkbox"/> підлеглі;
<input type="checkbox"/> допомога;	<input type="checkbox"/> підпорядкування;
<input type="checkbox"/> ієрархія;	<input type="checkbox"/> послідовники;
<input type="checkbox"/> колектив;	<input type="checkbox"/> соціальна відповідальність;
<input type="checkbox"/> команда;	<input type="checkbox"/> фінансова відповідальність

3. Авторами книги "Емоційне лідерство" є:

а) Деніел Гоулман, Річард Бояціс і Енні МакКі;

б) Девід Логан, Енні МакКі

4. Встановіть відповідність між ролями лідера та їх змістом у моделі П. Сенге:

Архітектор	Розвиток персоналу організації
Служитель	Стратегічний розвиток організації
Учитель	Розвиток інфраструктури організації

5. Встановіть відповідність між аббревіатурою та функціями лідера у моделі К. Бланшар:

S	Цінувати результати та відносини
E	Бачити майбутнє
R	Забезпечувати постійний розвиток
V	Втілювати цінності
E	Залучати людей

6. Яке із тверджень є коректним?

- Індивідуальне лідерство є первинним відносно інституційного.
- Інституційне лідерство є первинним відносно індивідуального.

7. Встановіть відповідність між аббревіатурою та змістом факторів у моделі PESTLE:

P	Законодавство
E	Етичні відносини, цінності
S	Політики, стратегічні документи
T	Технології, інновації
L	Суспільство, культура
E	Економіка, бюджет, фінансові механізми

8. Автори книги " Емоційне лідерство " виділяють стилів лідерства.

- а) 7;
- б) 8;
- в) 6

9. До резонансних стилів лідерства відносять :

- а) Ідеалістичний, Навчаючий, Авторитарний;
- б) Демократичний, Амбіційний, Авторитарний;
- в) Ідеалістичний, Навчаючий, Товариський

10. До дисонансних стилів лідерства відносять:

- а) Демократичний, Амбіційний, Навчаючий;
- б) Ідеалістичний, Навчаючий, Товариський;
- в) Демократичний, Амбіційний, Авторитарний.

Методика «Лідер»²⁹

Необхідно відповісти на 50 запитань: з двох запропонованих варіантів відповіді на кожне питання вибрати тільки один.

Зауваження. Висновки тесту – це результат застосування певної методики для оцінки стану особистості на момент тестування. Тобто результат - не догма, а оцінка на даний момент часу. Крім того, слід пам'ятати, що лідерські здібності можна розвинути, працюючи над собою.

²⁹http://ininv.vntu.edu.ua/ukr/index.php?option=com_content&view=article&id=717:test-liderstvo&catid=41&Itemid=967

Питання тесту

1. Чи часто ви буваєте в центрі уваги оточуючих? а) так, б) ні.
2. Чи вважаєте ви, що багато хто з оточуючих вас людей займають вище положення, ніж ви?
а) так, б) ні.
3. Перебуваючи на зборах людей, рівних вам за службовим чи життєвим становищем, чи відчуваєте ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно? а) так, б) ні.
4. Коли ви були дитиною, чи подобалося вам бути лідером серед однолітків?
а) так, б) ні.
5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь? а) так, б) ні.
6. Чи трапляється, що вас називають нерішучою людиною? а) так, б) ні.
7. Чи згодні ви з твердженням: «Все найкорисніше у світі є результат діяльності невеликого числа видатних людей»?
а) так, б) ні.
8. Чи відчуваєте ви нагальну необхідність у пораднику, який міг би спрямувати вашу професійну активність?
а) так, б) ні.
9. Чи втрачали ви іноді холонокровність у розмові з людьми? а) так, б) ні.
10. Чи приносить вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються вас?
а) так, б) ні.
11. Чи намагаєтесь ви займати за столом (на зборах, в компанії і т.п.) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію? а) так, б) ні.
12. Чи вважаєте ви, що вражаєте (дивуєте) людей? а) так, б) ні.
13. Чи вважаєте ви себе мрійником? а) так, б) ні.
14. Чи губитесь (втрачаєте впевненість) ви, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?
а) так, б) ні.
15. Чи траплялося вам за особистою ініціативою займатися організацією робочих, спортивних та інших команд і колективів? а) так, б) ні.
16. Якщо те, що ви намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:
а) будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на кого-небудь іншого;
б) візьмете на себе відповідальність, і самі доведете справу до кінця.
17. Яка з цих двох думок вам ближча:
а) справжній керівник повинен вміти сам робити ту справу, якою він керує, і особисто брати участь в ній;
б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.
18. З ким ви вважаєте за краще працювати?
а) з покірними людьми,
б) з незалежними і самостійними людьми.
19. Чи намагаєтесь ви уникати гострих дискусій? а) так, б) ні.
20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владністю батьків? а) так, б) ні.
21. Чи вмієте ви в дискусії на професійну тему залучити на свою сторону тих, хто раніше був з вами не згоден? а) так, б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями в лісі ви заблукали. Наближається вечір, і потрібно приймати рішення. Що ви будете робити?
- а) дасте можливість прийняти рішення найбільш компетентному з вас;
 - б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.
23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим на селі, ніж останнім в місті». Чи справедливим є воно? а) так, б) ні.
24. Чи вважаєте ви себе людиною, який впливає на інших?
- а) так, б) ні.
25. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити? а) так, б) ні.
26. Хто, на ваш погляд, справжній лідер?
- а) найбільш компетентна особа;
 - б) особа, у якої найсильніший характер.
27. Чи завжди ви намагаєтеся зрозуміти та гідно оцінити людину?
- а) так, б) ні.
28. Чи поважаєте ви дисципліну? а) так, б) ні.
29. Який з наступних двох керівників є кращим?
- а) той, який все вирішує сам;
 - б) той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.
30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи установи того типу, в якому ви працюєте/навчаєтесь?
- а) колегіальний, б) авторитарний.
31. Чи часто у вас створюється враження, що інші зловживають вами?
- а) так, б) ні.
32. Який з наступних двох «портретів» більше нагадує вас?
- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом в кишеню не полізе;
 - б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.
33. Як ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте вашу думку єдино правильною, але інші з ним не згодні?
- а) промовчу, б) буду відстоювати свою думку.
34. Чи підпорядковуєте ви свої інтереси і поведінку іншим людям у справі, якою займаєтесь?
- а) так, б) ні.
35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за якусь важливу справу? а) так, б) ні.
36. Що б ви хотіли?
- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
 - б) працювати самостійно, без керівника.
37. Як ви ставитесь до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один з подружжя»?
- а) згоден, б) не згоден.
38. Чи траплялося вам купувати що-небудь під впливом думок інших людей? а) так, б) ні.
39. Чи вважаєте ви свої організаторські здібності хорошими? а) так, б) ні.
40. Як ви поведетеся, зіткнувшись з труднощами?
- а) у мене опускаються руки;
 - б) у мене з'являється сильне бажання їх подолати.

41. Чи робите ви зауваження людям, якщо вони цього заслуговують? а) так, б) ні.
42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження? а) так, б) ні.
43. Як ви вчините, якщо вам запропонують здійснити реорганізацію закладу, де ви працюєте/навчаєтесь?
- а) введу потрібні зміни негайно;
б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обміркую.
44. Чи зумієте ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно? а) так, б) ні.
45. Чи згодні ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, треба жити непомітно»? а) так, б) ні.
46. Чи вважаєте ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?
- а) так, б) ні.
47. Ким ви хотіли стати?
- а) художником, поетом, композитором, вченим;
б) видатним керівником, політичним діячем.
48. Яку музику вам приємніше слухати?
- а) могутню і урочисту,
б) тиху і ліричну.
49. Чи відчуваєте ви хвилювання, чекаючи зустрічі з важливими і відомими людьми? а) так, б) ні.
50. Чи часто ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж ваша? а) так, б) ні.

Оцінка результатів і висновки

У відповідності з наступним ключем визначається сума набраних балів.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За кожну відповідь, що співпадає з ключовим, - 1 бал, в іншому випадку - 0 балів.

Якщо сума балів виявилася до 25 балів, то якості лідера виражені слабо.

Якщо сума балів в межах від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо.

Якщо сума балів виявилася рівною від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно.

І, нарешті, якщо сума балів більше, ніж 40, то дана людина, як лідер, схильна до диктату.

9. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

Авторитарна система управління — 1) система управління, за якої політична й економічна влада в державі належить групі людей, що займають відносно відокремлене, замкнуте соціальне положення (владної корпорації); 2) ієрархічна структура трьох типів владних корпорацій: ідеологічної, адміністративно-державної, економічної, що характеризується

боротьбою за панівне положення, посиленням суб'єктивного характеру управлінської діяльності, пригніченням політичної та економічної самодіяльності громадян, падіння

Авторитарне лідерство – авторитарний метод керівництва, для якого характерний низький рівень інтересу до виконавців, основний акцент робиться на виконанні завдання і, як правило, підкріплюється погрозами покарання й часто супроводжується мають її взагалі. Є характерною особливістю диктаторського застосування транзакційного стилю керівництва.

Антиентропійний характер управління — 1) діяльність управляючої системи щодо зменшення, протидії зростання ентропії у складних динамічних системах, особливо соціальних; 2) один з основоположних принципів визначення меж технологізації, інновавання керованих об'єктів та керуючих систем; 3) механізм регулювання оптимальних пропорцій у процесі застосування інноваційних дій.

Аутентичне лідерство – позитивна філософія лідерства, з акцентом на відкритість і чесність, вірність собі, а також моральність і поведінка з високим рівнем інтеграції.

Взаємодія інтересів суб'єктів управління — 1) існування суттєвого зв'язку між суб'єктами управлінської діяльності в процесі досягнення спільної цілі; 2) основоположна складова досягнення єдності компонентів технологізації, виявлення пріоритетних пакетів соціальних технологій та забезпечення їхнього взаємозв'язку з усім безперервним процесом технологізації; 3) процес формування управлінських технологій, здатних збалансувати інтереси суб'єктів управління та об'єднати їхні управлінські зусилля у напрямі, який не дозволить їм відхилитися від заданих суспільством цілей, формувати зацікавленість суб'єктів у їх ефективній реалізації

Влада — форма соціальних відносин, у загальному значенні — здатність та можливість суб'єкта управління впливати певними засобами на діяльність та поведінку людей, соціальних груп, суспільства. Сутністю В. є відносини керівництва, панування, підлеглості.

Делегування повноважень — 1) передача прав на прийняття рішень іншій особі чи ланці системи управління; 2) наділення тимчасовими повноваженнями конкретних суб'єктів щодо прийняття рішень з чітко визначених питань у справах, що належать до компетенції уповноважуючого органу; 3) конкретизована система виконання повноважень та реалізації публічних функцій на чітко окреслений строк та із зазначенням покладання на конкретного виконавця відповідного завдання; 4) надання підлеглим співробітникам додаткових повноважень

Демократизація управління — удосконалення механізмів урахування інтересів людини, її знань, досвіду у процесах управління з метою оптимізації управлінських рішень та кращого використання резервів суспільства.

Етика управління — система моральних норм, які визначають поведінку суб'єкта управління в будь-якій управлінській ситуації.

Ефективність управління — 1) співвідношення результатів управління із заданими цілями, затраченими зусиллями, використаними ресурсами; 2) одна з підсумкових характеристик управління; 3) вирішення поставлених завдань у якомога коротший термін за найменших затрат ресурсів.

Імовірнісна модель Фідлера – теорія лідерства (1976), в якій основну увагу зосереджено на кореляції між стилем лідера (акцент на вирішенні задачі або відношенні) і «благоприятливістю» ситуації, в якій лідер здійснює керівництво. Фідлер описав два основні стилі керівництва: орієнтований на відносини і орієнтований на вирішення задачі. Лідери першого типу піклуються більше про емоційні взаємодії з людьми, з якими вони працюють, але

іноді на шкоду завданню і результатам. Лідери другого типу схильні добиватися виконання роботи, не піклуючись про взаємовідносини зі своїми послідовниками.

Континуум лідерської поведінки Танненбаума - Шмідта – оригінальна і широко використовувана теорія (1958), котра фокусується на конкретній розмірності контролю з боку лідера відповідно до здібностей групи або послідовників, а також їх готовністю (зрілістю) для виконання задачі.

Критерії ефективності управління — 1) показники й фактори, за допомогою яких визначається якість управління, ступінь його відповідності потребам та інтересам суспільства; 2) конкретні ознаки, на основі яких здійснюється оцінка стану суспільства, рівня його соціального, економічного й духовного розвитку.

Лідер — 1) будь-який член співтовариства, який здійснює значний вплив на поведінку людей, формально чи неформально виконує функції управління, користується повагою та авторитетом; 2) індивід, який володіє найяскравіше відображеними, корисними, з точки зору внутрішньоорганізаційного інтересу, якостями, завдяки яким його діяльність виявляється найпродуктивнішою: висока швидкість реакції на наявні політичні події, ситуації, тьмушість, кмітливість, уміння вивертатися та виходити зі складних ситуацій тощо.

Лідерство – мотивування інших задля досягнення мети - отримати більш детальну інформацію можна у визначеннях різних типів лідерства.

Лідерство, засноване на цінностях – філософія лідерства, в котрій лідери спираються на свої власні цінності і цінності послідовників для вибору шляху, натхнення і мотивації. Цінності в даному контексті пов'язані з поняттям принципів або стандартів поведінки, а також того, що вважається важливим у житті.

Місія — стратегічна смислова мета особистості, яка реалізується через життєвий і професійний шлях

Місія — головна мета діяльності організації, причина її існування; узагальнена мета, реалізація якої є основним завданням стратегічного управління підприємством (установою, організацією).

Модель лідерства – структура або процес, які можуть бути використані для вивчення, застосування та адаптації лідерства; або ж це інструмент, який дозволяє ефективно керувати і рости, як лідер.

Моделі лідерства на основі якостей особистості – традиційний тип уявлень про ефективне лідерство. Логічно, моделі цього типу зосереджені на виявленні рис успішних лідерів, на основі переконання, що великі лідери мають специфічні спільні риси характеру. Їх можна розглядати, як свого роду особистісний профіль ефективного лідера.

Модель п'яти лідерських практик Кузеса и Познера – модель, створена на основі дослідження особистісної природи лідерства і потримала своє продовження в підході функціонального лідерства, що складається з п'яти частин (1987) і містить наступні етапи: моделюй шлях, надихайте спільне бачення, приймай виклик, спонукай інших діяти, надихай. Модель представляє значний внесок в теорію ефективного лідерства.

Модель ситуаційного лідерства Херсі і Бланшара – відома, системна і отримала високу оцінку модель лідерства (1982), розроблена Полом Херсі і Кеном Бланшаром. Теорія пропонує матрицю, що складається з чотирьох квадратів відповідно з пріоритетом задачі або взаємовідносин, а також розвиток позиції лідера у відповідності зі здібностями послідовників або їх готовністю до виконання задачі.

Модель чотирьох координат Болмана і Діла – теорія лідерства (1991), розроблена Лі Болманом і Терренсом Ділом, підтримуюча ідею зміни стилю керівництва або позиції керівника відповідно до чотирьох координат: структурної, гуманістичної, політичної і символічної.

Мораль/норми поведінки – прирівнюється до етики – відноситься до почуття справедливості, «правильності», чесності і т.д., особливо в питаннях ставлення до людей. Навички - часто використовується в терміні «лідерські навички» або «навички лідера», де звужується значення лідерства, так як власне ефективне лідерство не обмежується навичками, а передбачає певну поведінку, ставлення, досвід, цілісність, етику, чесність і т.д.

Напрями розвитку особистості керівника-лідера: Створення системи внутрішніх позитивних цінностей; Розвиток інтелекту та мислення інноваційного типу; Розвиток внутрішньої культури; Безперервне навчання та підвищення кваліфікації; Напрацювання професійних компетенцій; Розвиток властивостей лідерства та роботи в команді; Розвиток комунікативних навичок та умінь.

Нарцисичне лідерство – «крайній егоїзм, зі значно перебільшеним уявленням про власні таланти і тягою до захоплення, як характеристика типу особистості» (Оксфордський словник англійської мови).

Стиль лідерства (керівництва) – певний досить вузький спектр моделей поведінки, які використовуються лідерами в реальному житті, і які можуть досягати рівня способу керівництва в рамках моделі лідерства.

Типи підходів до управління: I. Системоцентричний — примат Системи над Людиною: у Системи — лише права, а в Людини — лише обов'язки; Людина для Системи — лише засіб, а не ціль. II. Людиноцентричний — Людина — найвища цінність, мета для Системи: Система служить Людині; Система створює сприятливі умови для існування, розвитку Людини.

Теорія Хауза «шлях-мета» – модель лідерства (1971), в якій особисті потреби і вигоди, одержувані при вирішенні завдання (мета) корелюють з вибором відповідного способу (шлях) досягнення мети лідером групи. Хаус вважав, що головна роль лідера, це мотивування послідовників через: 1) збільшення або пояснення особистих переваг для послідовників або групи в прагненні до досягнення мети групи: 2) пояснення і полегшення шляху до досягнення цілей групи.

Теорія рис Кузеса и Познера – модель, заснована на вивченні досвіду ефективного лідерства 630 менеджерів, доповнена 42 змістовними інтерв'ю. В результаті було встановлено ряд ключових якостей керівника та запропоновано десять первинних, або ключових якостей лідера: 1) чесність, 2) далекоглядність, 3) здатність надихати, 4) компетентність, 5) справедливість, 6) здатність підтримувати, 7) широкий кругозір, 8) розум, 9) відкритість, 10) надійність.

Трансформаційне і транзакційне лідерство Бернса – поняття і термінологія «трансформаційного лідерства» були вперше описані Джеймсом МакГрегором Бернсом поряд зі стилем «транзакційне лідерство». Трансформація має на увазі, що послідовники перевершать очікування завдяки захопленню та підтримці. Лідер вникає в потреби і цінності послідовників, надихає їх новими можливостями, які мають значну привабливість, і підвищує їх рівень впевненості, переконаності і бажання досягти загальної, моральної мети.

Транзакційна модель має на увазі торгівлю або обмін між лідером і послідовниками, в найбільш очевидній формі, яка є оплатою за роботу, або інші стимули, пропонувані керівником в обмін на додаткові зусилля і внесок послідовників.

Трансформуюче лідерство Басса – модель лідерства, створена Бернардом Бассом, який розвинув «трансформаційну» ідею Бернса в «трансформуючу», запропонувавши чотири основних дії для ефективного керівництва: зміцнювати довіру; мотивувати, надихати; давати можливість для творчості, підтримувати особистісний ріст.

Трирівнева модель лідерства Скуллера – модель, розроблена Джеймсом Скуллером (2011), який запропонував три рівня розвитку лідерства, щоб допомогти лідерам зрозуміти, по-перше, те, що вони повинні робити в ролі лідера, а по-друге, як розвивати в собі лідерські якості, практичні знання та майстерність. Ця теорія включає в себе сильні сторони старих моделей, інтегруючи новий важливий елемент - психологію лідера. Три рівня це суспільне лідерство, приватне лідерство і персональне лідерство.

Управлінська решітка Блейка-Моутона – помітна модель ситуаційного лідерства, яка була створена Р. Блейком і Дж. Моутоном в категорії лідерства «поведінкові ідеали» в 1964 році. Модель пропонує матрицю чотирьох основних стилів в результаті об'єднання орієнтацій на «турботу про людей» і «турботу про виробництво», які можуть бути замінені «турботою про задачу». Управлінська решітка визначає п'ять видів поведінки лідера.

Філософія лідерства – підхід до лідерства, який визначається набором цінностей і переконань. Ці цінності детермінують цілі, які лідер переслідує, і те, як він діє. Функціональний - в контексті теорії лідерства це слово відноситься до підкласу моделей лідерства, які відображають гнучку поведінку лідера і включають в себе, перш за все, функціональну модель лідерства Джона Адаір.

Формула досягнення успіху керівником-лідером: Самоусвідомлюваність; Самопізнання; Самовладання; Самоконтроль; Самонавчання; Самовдосконалення; Самовираження; Самореалізація.

Харизматичне лідерство – стиль лідерства, який вимагає більше, ніж просто помітну індивідуальність. Послідовники повинні проектувати образ унікальності і влади на лідера, і дати лідеру владу над собою. Тому харизматичне лідерство спирається на подвійний ефект особистості лідера і твердої віри послідовників у те, що це особлива людина, здатна повести їх за собою у важку хвилину.

Ефективне лідерство – загальний вираз, означає «хороше керівництво», тобто, підхід до лідерства, який дозволяє досягати організаційні цілі і вирішувати завдання при одночасному задоволенні всіх інших потреб і обов'язків в управлінні ситуацією. Оскільки ситуації можуть багато чого змінити для будь-якого лідера, термін також передбачає можливість лідера адаптувати методи / стилі тощо підтримки ефективності.

Етика/етичне лідерство – філософія лідерства, яка підтримує гнучку, але дуже реальну й життєву концепцію, що має відношення до моральних норм, застосованим до даної ситуації. В рамках цього поняття існує безліч загальноприйнятих універсальних понять про те, що правильно, а що - ні. Наприклад, не завдавати страждань людям, не красти, не обманювати і не обмовляти, а також інші, менш чітко визначені поняття.

10. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ

За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача **ЄРМОЛЕНКА Андрія Борисовича**

моб. тел.: 095-554-55-90;

067-520-33-78 (Viber; Telegram; WhatsApp)

e-mail: diamond_621@ukr.net

РЕФЛЕКСІЙНА АНКЕТА

*Чим більше людина знає про те, що вже зроблено,
тим більше в його силах зрозуміти, що потрібно робити далі.*

Б. Дізраелі

1. Що Вам сподобалось найбільше (тематика, форма викладання, інше)? Чому?

2. Які недоліки Ви можете виділити?

3. Оцініть корисність для вас поданої у ЕНК інформації за 5-ти бальною системою:

1 2 3 4 5

4. Як Ви плануєте використати отриману інформацію:

5. Ваші побажання та пропозиції організаторам підвищення кваліфікації, розробникам, викладачам щодо змістовних, процесуальних складників курсу:

Приєм "Акрослово" - це характеристика, "зашифрована" у буквах слова, пов'язаних за змістом.

Ви можете підібрати слова, які передадуть ваші асоціації з ЕНК, дописавши літери слова.

Наприклад:

Л – лояльність

І – інноваційність

Д – довіра

Е – енергійність

Р – рішучість

Рефлексійний прийом «Три – Два – Один».

Пропонуємо виконати наступне завдання:

- В першому рядку запишіть три факти, які були новими, цікавими, несподіваними.
- В другому – два факти, які здалися нецікавими, некорисними, або вже були відомі.
- В третьому – один факт, який хотілось би вивчити детальніше, поглибити знання.

11. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА

КОРИСНІ ПОСИЛАННЯ

1. Ресурс кафедри в Електронній бібліотеці НАПН України. Режим доступу:
<https://lib.iitta.gov.ua/view/divisions/dvemh/>



2. YouTube-канал БІНПО. Режим доступу:

https://www.youtube.com/channel/UCImwbNXs_VtXXPdWGNobX8Q

3. Цифрова бібліотека БІНПО. Режим доступу:

<https://binpo.com.ua/%d1%86%d0%b8%d1%84%d1%80%d0%be%d0%b2%d0%b0-%d0%b1%d1%96%d0%b1%d0%bb%d1%96%d0%be%d1%82%d0%b5%d0%ba%d0%b0-%d0%b1%d1%96%d0%bd%d0%bf%d0%be/>

ЗАКОНОДАВЧІ ТА НОРМАТИВНІ ДОКУМЕНТИ

1. Про освіту. Закон України [Електронний ресурс]. Режим доступу:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

2. Національна рамка кваліфікацій. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23 листопада 2011 р. № 1341 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п>

3. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти “Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року: Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text>

4. Деякі питання підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників: Постанова Кабінету міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#top>

ПОСІБНИКИ, ПІДРУЧНИКИ, ПУБЛІКАЦІЇ У ПЕРІОДИЧНИХ ВИДАННЯХ

1. Єрмоленко, А.Б. (orcid.org/0000-0003-3048-7844) (2021) *Сучасна модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі підвищення кваліфікації* Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Педагогічні науки, 1 (45). стор. 205-213. ISSN 2410-0897

У статті зазначено актуальність розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в контексті модернізації освітнього середовища. Розкрито сутність лідерської компетентності педагога та рівні її сформованості. Визначено зміст сучасної моделі розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі підвищення кваліфікації. Наведено приклади практичної реалізації розвитку компетентностей та їх певних компонентів.

2. Єрмоленко, А.Б. (orcid.org/0000-0003-3048-7844) (2021) *Розвиток лідерської компетентності педагогів професійної освіти за інноваційними моделями підвищення кваліфікації* In: Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих у системі неперервної освіти: зб. матеріалів VII-ї Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, (м. Біла Церква, 16 грудня 2021 р.) БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, м. Біла Церква, Україна, стор. 32-39.

Представлено досвід апробації нових моделей організації освітнього середовища Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти з розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників закладів професійної освіти в контексті сучасних трендів освіти (компетентнісна освіта, освіта упродовж життя, студентоцентризм, освіта як професіоналізація, рівний доступ до якісної освіти, лідерство і менеджмент в освіті, особистісно-орієнтована освіта та інші).

3. Єрмоленко, А.Б. (orcid.org/0000-0003-3048-7844) (2021) *Лідерство в контексті професійної діяльності педагога* In: Інноваційні моделі розвитку науково-методичної компетентності педагогів професійної і фахової передвищої освіти: досвід, проблеми, перспективи: зб. матеріалів Міжнародної конференції з онлайн-трансляцією, м. Біла Церква, 20 травня 2021 р. Видавець ФОП Мокшанов В.В., м. Запоріжжя, Україна, стор. 364-368. ISBN 978-617-8064-05-1

Поточний момент трансформації вітчизняної системи освіти визначається низкою протиріч, вирішення яких потребує адекватної реакції як політичного керівництва України так і освітян. В цьому контексті важливим вбачається розвиток лідерських якостей фахівців на різних етапах їх освітньо-професійної траєкторії. Особливої актуальності навички лідерства педагогічних працівників набувають як необхідна умова досягнення якості освітніх організацій в мінливих умовах сьогодення, балансу між гнучкістю і стабільністю, творчістю та результативністю, тощо.

4. Єрмоленко, А.Б. (orcid.org/0000-0003-3048-7844) (2021) *Розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників в системі післядипломної освіти* In: Всеукраїнська науково-практична конференція «Інноваційні технології при підготовці фахівців транспортної галузі»(30 вересня 2021 року, м. Біла Церква) БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, м. Біла Церква, Україна, стор. 108-114.

В сучасних умовах професійна діяльність педагога беззаперечно потребує розвитку лідерських якостей пов'язаних з процесами самоорганізації та саморозвитку. Поряд з чим, важливим залишається питання організації освітнього середовища, конструктивного впливу на особистість здобувача освіти та супроводу його освітньо-професійної траєкторії. Основою успішності професійної діяльності педагогічних працівників є удосконалення особистісних якостей: лідерської спрямованості, лідерського потенціалу, харизми, відповідальності, прагнення до успіху, готовності до змін, самовдосконалення та ін. Поряд з цим, трансформації соціокультурного середовища обумовили необхідність інноваційного розвитку, що визначається орієнтацією освітян не на минулий і сучасний досвід, а на перспективу.

5. Єрмоленко, А.Б. (orcid.org/0000-0003-3048-7844), Набок, М.В. (orcid.org/0000-0002-4789-932X), Шевчук, Світлана Степанівна (orcid.org/0000-0001-6260-3323), Масліч, Світлана Володимирівна (orcid.org/0000-0002-8606-0949) and Кулішов, Володимир Сергійович (orcid.org/0000-0003-3262-796X) (2021) *Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у системі післядипломної освіти* БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, м. Біла Церква, Україна.

У науково-методичному посібнику розкрито та теоретично обґрунтовано теоретичні засади компетентнісного підходу до розвитку професійної майстерності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти, модель розвитку його науково-методичної компетентності та її оцінювання, основні підходи до створення сучасного середовища професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, методику впровадження технології науково-методичного супроводу у процесі підвищення професійної компетентності педагога закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Матеріали видання стануть у нагоді науковим та науково-педагогічним працівникам системи післядипломної педагогічної освіти, методистам обласних навчально-методичних центрів професійно-технічної освіти, педагогічним працівникам закладів професійної (професійно-технічної) освіти та усім зацікавленим у питаннях підвищення якості безперервної професійної освіти педагогічних працівників.

6. Єрмоленко, А.Б. (orcid.org/0000-0003-3048-7844) (2021) *Школа лідерів професійної освіти як сучасна модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі підвищення кваліфікації* Bilostok, s. Bilostok, Poland, стор. 96-111.

У розділі монографії зазначено актуальність розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти в контексті модернізації освітнього середовища. Розкрито сутність лідерської компетентності педагога та рівні її сформованості. Визначено зміст та структуру моделі розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі підвищення кваліфікації. Представлено досвід діяльності Школи лідерів професійної освіти Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти як інноваційної моделі розвитку лідерської компетентності освітян. Визначено напрями практичної реалізації розвитку компетентностей та їх певних компонентів. Дослідження виконано в межах НДР «Удосконалення сучасних моделей підвищення кваліфікації педагогів професійної освіти в умовах сталого розвитку» (0121U108611, 2021 р.).

7. Єрмоленко, А.Б. (orcid.org/0000-0003-3048-7844), Сидоренко, В.В. (orcid.org/0000-0002-6626-4581) and Горошкова, Лідія Анатоліївна (orcid.org/0000-0002-7142-4308) (2021) *Школа лідерів професійної освіти як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів в умовах сталого розвитку*[Навчальний матеріал]

Цифровий програмно-методичний комплекс «Школа лідерів професійної освіти як інноваційна модель підвищення кваліфікації педагогів в умовах сталого розвитку» було розроблено для науково-методичного супроводу професійного розвитку фахівців у системі підвищення кваліфікації та в міжкурсовий період. Цей комплекс включає спецкурси «Менеджмент і лідерство в освіті дорослих», «Розвиток лідерської компетентності педагогічних працівників закладів професійної освіти в умовах сталого розвитку», «Керівництво, влада, лідерство: теорія та практика». Матеріали комплексу можуть бути опановані замовниками освітніх послуг в offline і on-line режимах та всебічно сприятимуть розвитку їхньої управлінської, лідерської, андрагогічної, інклюзивної, методичної, цифрової та інших компетентностей у системі формальної, неформальної та інформальної освіти. Представлені в цифровому

програмно-методичному комплексі матеріали апробовано на курсах підвищення кваліфікації керівників закладів професійної освіти. Основні методологічні, теоретичні, методичні результати й концептуальні положення видання оприлюднено на Міжнародних спеціалізованих виставках, науково-практичних, науково-методичних конференціях, конгресах, проєктах, семінарах різного рівня, соціальних мережах тощо.

ПРЕЗЕНТАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ



Міністерство економіки України

В 1. Лідерська компетентність.

В.1.1 Здатність здійснювати позитивний вплив на колектив закладу, окремих осіб і групи осіб, спрямовуючи їхні зусилля на досягнення стратегічних цілей закладу освіти.

В.1.2 Здатність швидко реагувати на зміни і формувати гнучкість та адаптивність у всіх учасників освітнього процесу.

Про затвердження професійного стандарту "Керівник (директор) закладу загальної середньої освіти" Наказ Міністерства економіки від 17.09.2021 №568-21



Дані досліджень Гарвардського університету*

УСПІШНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ ВИЗНАЧАЄТЬСЯ:

Мікроклімат у колективі
на **50-70 %** залежить від
дій лідера.



Організаційний клімат –
емоційне ставлення людей
до роботи визначає **20–30 %**
відмінностей у
продуктивності праці.

***Гулман Д. Емоційне лідерство: Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту** /Д. Гулман. – М.: Альпіна Бізнес Букс, 2005. – С. 106

ЛІДЕРСТВО — це тип управлінської взаємодії, який ґрунтується на розкритті потенціалу членів команди задля досягнення спільної мети.



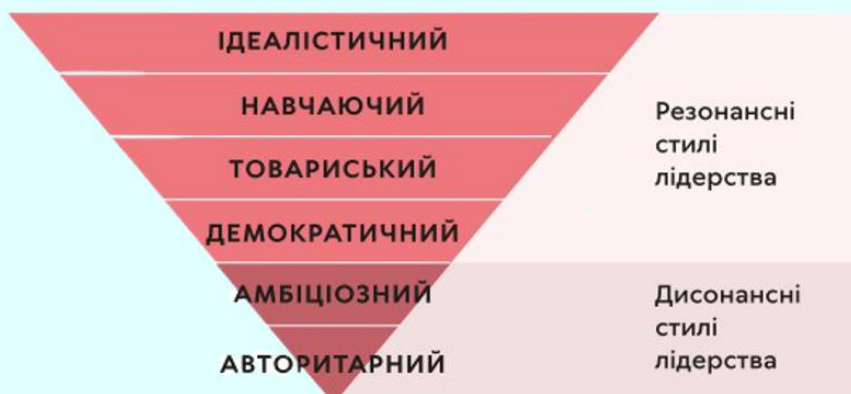
Лідер — це управлінець, який фокусується на розвитку потенціалу команди заради досягнення спільної мети

ЛІДЕРСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ, як особистісне утворення забезпечує професійну успішність та прагнення до саморозвитку



ЛІДЕРСТВО, як рушійна сила здатна переборювати адміністративні перепони та втілювати в життя інноваційні підходи у викладацькій та науково-дослідній діяльності.

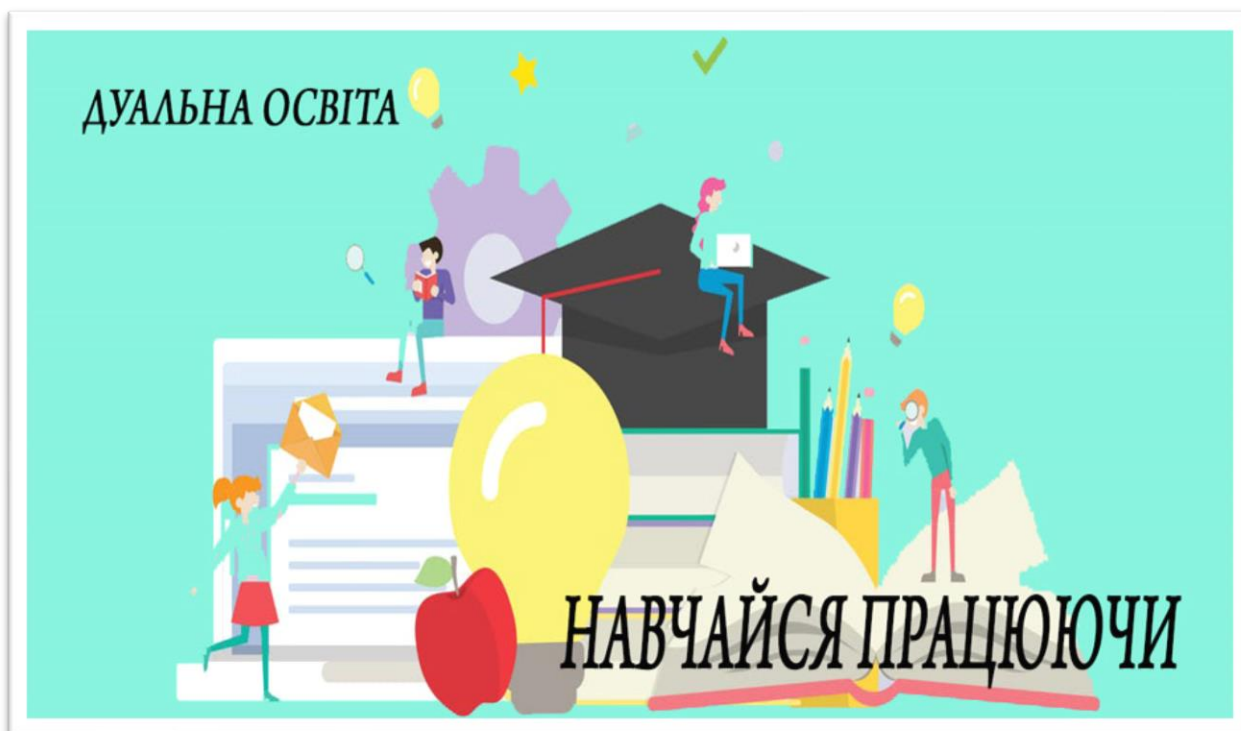
Резонансні — націлені на цінності рівності, довіри, спільного прийняття рішень, свободи та відповідальності, інноваційності.



Дисонансні — націлені на цінності ієрархічності, примусу, порядку.

ДУАЛЬНА ФОРМА НАВЧАННЯ ЯК СКЛАДНИК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Розробник: Баркар Вікторія Іванівна, старша викладачка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти.



ЕНК «Дуальна форма навчання як складник соціального партнерства в ЗПО» включено до освітньо-професійної програми підвищення кваліфікації категорії слухачів педагогічні працівники галузі знань 01 Освіта. Опанування ЕНК закладає підвалини для обґрунтування дуальної форми навчання як прояву соціального партнерства, що є суспільно значущим для функціонування, підтримки та розвитку України.

Мета ЕНК – систематизація, поглиблення та оновлення теоретичних знань щодо сприяння розвитку і визначенню спектру проблем, які пов’язані не тільки з професійною підготовкою студентської молоді та працевлаштуванням випускників закладів професійної освіти, а і з активними змінами соціально-економічної політики країни

Спецкурс розрахований на викладання для категорій слухачів курсів підвищення кваліфікації: педагогічні працівники для дистанційної, очно-дистанційної, заочної форм навчання.

Бюджет навчального часу становить 8 годин, із яких: *лекції (2 год.), семінарське заняття (4 год.), самостійна робота (2 год.)*.

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. АНОТАЦІЯ ЕНК
2. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ
3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ
4. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ
.....
- Історичні передумови виникнення дуальної освіти в Німеччині
- Зародження дуальної освіти в Україні
- Дуальна освіта: маленькі кроки до вирішення глобальних проблем.....
- Обґрунтування дуальної форми навчання як прояву соціального партнерства.....
- Дуальна форма навчання: умови створення та нормативно-правове забезпечення освітнього середовища з елементами дуального навчання в ЗПО.....
5. РЕФЛЕКСІЙНА АНКЕТА
6. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Однією з актуальних проблем професійно (професійно-технічної) освіти є недостатня співпраця освітніх закладів та підприємств-роботодавців у напрямку підвищення практичної підготовки фахівців. Обґрунтування дуальної форми навчання як прояву соціального партнерства, є суспільно значущим для функціонування, підтримки та розвитку України. На цьому семінарському занятті визначимо спектр проблем, які пов'язані не тільки з професійною підготовкою молоді та працевлаштуванням випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, а і з активними змінами соціально-економічної політики країни.

Доведемо необхідність побудови більш тісної співпраці між закладами професійної (професійно-технічної) освіти та потенційними роботодавцями з метою формування у випускників такого рівня професійних знань, умінь та навичок, який відповідає потребам підприємства.

Акцентуємо увагу на розбіжностях, що стосуються дуальної форми навчання та її зв'язку з соціальним партнерством. На основі наукової літератури проведемо аналіз місця та ролі дуального навчання в закладах професійної (професійно-технічної) освіти задля економічної стабільності, розвитку та вдосконалення українського суспільства, розробки шляхів подолання труднощів.

Висвітлимо переваги дуального навчання для держави, підприємства (організації, установи), системи професійної (професійно-технічної) освіти та учнів. Розглянемо ряд аспектів, на які звертають увагу сучасні дослідники: визначення перехідного періоду, задля здійснення перегляду цілей та завдань системи професійної (професійно-технічної) освіти, корегування її основної місії; необхідність підготовки фахівців для роботи у соціальному партнерстві підприємств; допуск учнів до виробничого процесу на підприємстві; переорієнтація, перепідготовка (чи підготовка) як педагогічних кадрів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, так і кадрів на підприємствах.

Детально опишемо ряд принципів, на яких базується дуальне навчання: практико-орієнтованість; комплексність; інтегративність; універсальність, гнучкість та варіативність змісту й технологій освітнього процесу; адаптивність; партнерство; відповідальність; інформаційна відкритість.

Надамо рекомендації щодо якісної підготовки кваліфікованих кадрів та гарантованого їх працевлаштування. Зробимо наголос на тому, що лише разом з роботодавцями, об'єднав власні зусилля, можливо провести модернізацію в професійній освіті.



Мета електронного навчального курсу полягає у розвитку компетентності слухачів з метою забезпечення умов для створення освітнього середовища з елементами дуального навчання через поглиблення знань та вдосконалення вмінь педагогічних працівників щодо концептуальних засад, основних принципів і технологій організації.



	<p><i>Досягнення поставленої мети передбачає виконання низки завдань:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ актуалізація та систематизація знань слухачів щодо технологій організації освітнього процесу з елементами дуальної освіти; ✓ поглиблення знань слухачів щодо основних принципів і цінностей дуального навчання; ✓ розвиток професійних знань та умінь слухачів, необхідних для створення освітнього простору з елементами дуального навчання.
---	---



2. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Програмні результати навчання	
<p><i>Знання і розуміння</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Сутності і змісту понять «дуальне навчання», «освітні програми», «базове підприємство», «роботодавці»; ✓ Порядку організації дуального навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти; ✓ Особливостей створення освітнього середовища з елементами дуальної освіти в умовах закладу професійно-технічної освіти; ✓ Основних документів, що регламентують організацію дуального навчання в Україні.
	<ul style="list-style-type: none"> • Вміти розробляти систему організації дуального навчання;

<p><i>Розвинені вміння</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продовжувати роботу щодо пошуку сучасних підприємств, установ, організацій для дуального навчання здобувачів освіти; • Забезпечувати корегування освітніх програмі навчальних планів зі спеціальності та навчальних дисциплін з урахуванням вимог роботодавців.
<p><i>Диспозиції (цінності, ставлення)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Цінність особистості; - Готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - Рефлексія професійного розвитку.

	<p style="text-align: center;">Ключові слова</p> <p>Концепція, дуальна освіта, дуальна форма навчання, навчальний план, детальна програма, здобувачі професійної освіти, практична підготовка, базове підприємство, роботодавці, атестація</p>
<p>Навчальна концепція. Реалізація завдань спецкурсу здійснюється в дистанційному форматі, через участь у лекціях, семінарських заняттях, самостійної роботи шляхом:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • розгляду навчального матеріалу на лекціях; • участі у семінарських заняттях з метою розвитку критичного мислення, установок і необхідних якостей для використання у професійній діяльності здобутих знань, умінь (навичок); • самостійного опрацювання слухачами навчального матеріалу на основі розробленого комплексу навчально-методичних матеріалів; • виконання практичних завдань, контрольних-діагностичних матеріалів, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок на практиці застосовувати набуті теоретичні знання; • участі в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-педагогічній діяльності. 	

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ СПЕЦКУРСУ

ПЛАН семінарського заняття

Тема: Дуальна форма навчання як складник соціального партнерства у ЗПО.

Обґрунтування дуальної форми навчання як складової соціального партнерства - підготовка фахівців відповідно до вимог запитів роботодавців.

1. Історичні передумови виникнення дуальної освіти в Німеччині.
2. Умови створення та нормативно-правове забезпечення освітнього середовища з елементами дуального навчання в ЗП(ПТ)О.
3. Зародження дуальної освіти в Україні.
4. Незаперечні переваги дуального навчання.
5. Приклади дуальної форми освіти за спеціальностями.

5. Як це працює в реальних умовах і чи допоможе вижити на ринку праці?

Форми контролю знань – обговорення питань, доповідей; презентація виконаних завдань, дискусія, тестування.

Питання для перевірки базових знань за темою семінару:

1. Охарактеризуйте основні передумови виникнення форм дуальної освіти.
2. Назвіть відповідну нормативно-правову базу з впровадження в освітній процес дуального навчання.
3. Що таке дуальна освіта і чи справді це «добре забуте старе»?
4. Чи вважаєте ви впровадження елементів дуальної системи освіти закономірними та незаперечним майбутнім для професійних закладів освіти України?

4. ЗМІСТ ЕНК

Концепції дуальної освіти

<p>МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ</p> <p>КОНЦЕПЦІЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ</p> <p>ДУАЛЬНА ОСВІТА – ПРИНЦИПИ</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Здобуття від 25% до 50% кредитів під час навчання на робочому місці✓ Результати навчання оцінюються (спільно або окремо) і роботодавцем, і ЗВО✓ Роботодавець бере участь у відборі учнів, що навчатимуться на програмі✓ Учасник програми повинен мати право на працевлаштування в Україні відповідно до законодавства	<p>МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ</p> <p>КОНЦЕПЦІЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ</p> <p>НЕЗАДОВОЛЕНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ ЯКІСТЮ ОСВІТИ</p>  <p>4 з 10 фірм у ключових секторах української економіки свідчать про значний розрив між навичками, якими володіють працівники, і потрібними фірмам для досягнення бізнес-цілей*</p> <p>* дослідження Світового банку «Навички для сучасної України», листопад 2015 р.</p> <p>РЕЗУЛЬТАТ:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ роботодавці змушені перенавчати спеціалістів;✓ наявність досвіду роботи – необхідна вимога для працевлаштування;✓ неефективне використання часу учнів;✓ обмеження ефективності роботи фірм, якості їхніх послуг, здатності утримувати та розширювати клієнтуру.
---	---

Дуальна освіта – це система навчання, яка передбачає поєднання теоретичних знань із практичними навичками безпосередньо на підприємствах. Звичними залишаються лекції в аудиторіях, проте практичні заняття стають по-справжньому практичними, адже їх проводять на підприємствах чи в компаніях відповідно до профілю навчання.

Новаторкою в такому підході вважається Німеччина. Причини впровадження дуальних концепцій були здебільшого економічними: освіта не відповідала потребам бізнесу, а це спричиняло безробіття і сповільнювало економічні показники держави. Спершу ці концепції дещо відрізнялися від сучасних підходів: дуальну освіту в 1960–70-х роках німці вирішили просувати на базі шкіл, проте у 80-х вона переходить у форму професійної підготовки. Це аналог сучасних профтехучилищ, проте з максимальною залученістю бізнесу в навчання молодих фахівців. Такий підхід дав свої результати: станом на січень 2019 року Німеччина посіла 2-гу позицію серед європейських країн із найнижчим показником безробіття серед молоді.

Основними ознаками дуального підходу в навчанні є:

- 50% занять для аудиторного навчання (лекцій), 50% – для практичних занять у компаніях;
- результати роботи студентів оцінює як власник компанії (чи менеджери), так і викладачі в університетах;
- від 25% до 50% навчальних кредитів отримують безпосередньо на робочому місці;
- освітні програми адаптуються під потреби бізнесу. Це означає, що бізнес долучається до коригування дисциплін, які давно не відповідають ринку;
- навчальні програми мають відповідати академічним стандартам.

Заклади дуальної освіти за кордоном:

- навчання триває 3 роки;
- двічі або тричі на тиждень заняття відбуваються на підприємствах;
- студентам виплачується стипендія;

- студент має ментора, у якого вчиться практичних навичок;
- на завершення навчання кожен складає відповідне тестування з теорії та практики, яке оцінюють як університети, так і компанії;
- цілком імовірно, що найкращі студенти після завершення програми отримують пропозиції повноцінної роботи.

У вересні 2018 року Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. У ній визначено, що таке дуальна освіта, етапи її впровадження в Україні, права та обов'язки закладів освіти та підприємств, а також очікувані результати. Ця Концепція стала результатом 2,5 років обговорень між експертами, роботодавцями, закладами освіти та органами влади.

За українським зразком, «дуальна форма здобуття освіти» — це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти.

Тобто це той випадок, коли в підготовці молодих фахівців бере участь і навчальний заклад, і підприємство (установа, організація). Сутність такої системи полягає у тісній взаємодії підприємства та навчальних закладів на основі соціального партнерства, де обидві сторони є рівноправними партнерами, які розробляють та координують навчальний процес, здійснюють контроль за його результатами.

На думку МОН, дуальна освіта є ефективною формою навчання для прикладних спеціальностей, пов'язаних із виробництвом. Протягом 2015–2017 років здійснювався експеримент з організації навчально-виробничого процесу з елементами дуальної форми навчання у професійних училищах кількох українських міст: м. Київ (професія «кухар»), м. Львів (професія «малювальник») та м. Запоріжжя (професія «токарь»). Пілотний проект підтвердив позитивні результати. За даними рішення комітету освіти та науки Верховної Ради України, перше впровадження дало високий рівень працевлаштування — до 97% (щоправда без зазначення, на які спеціальності влаштувалися випускники і чи не вимірювали це давно знайомими фіктивними довідками з підприємства). У цьому ж документі є звіт про підвищення якості професійної підготовки на 12–17%, додаткові фінансові надходження (до 50 тисяч гривень у кожний ПТНЗ), зменшення витрат на комунальні послуги та витратні матеріали, більш стійку та взаємовигідну співпрацю з роботодавцями.

Історичні передумови виникнення і розвитку дуальної освіти в Німеччині

У зв'язку з модернізацією змісту, зміною формату вітчизняної освіти в контексті загальноєвропейських тенденцій обґрунтовано об'єктивну потребу вивчення й узагальнення характерних ознак дуальної системи професійної освіти Німеччини, яка історично стала загальноновизнаним лідером у світі. Аналізуючи історичні дослідження щодо становлення й розвитку дуальної системи освіти в Німеччині, автор зазначає недостатню кількість наукових праць, у яких розкривалися б історичні передумови виникнення й розвитку дуальної системи

професійної освіти Німеччини і проводить ретроспективний аналіз переламних етапів розвитку дуальної системи професійної освіти, визначають їх значення в розвитку дуальної системи професійної освіти Німеччини. Виявлено, що організована система професійної освіти Німеччини у вигляді учнівської ремісничої практики закладена у період раннього Середньовіччя. Розвиток практичної складової дуальної системи розпочався наприкінці XII ст., а необхідність теоретичного навчання в учнівських майстернях, зумовлена стрімким культурним та технічним розвитком німецького суспільства, була усвідомлена впродовж XIII–XIV ст. Функціонування закладів професійної освіти Німеччини, які стали прообразом професійних шкіл, розпочалося в період XV–XVI ст. Масштабні реформи в системі професійної освіти Німеччини та становлення теоретичної складової дуальної системи навчання були спричинені індустріалізацією країни на початку XIX ст. Утвердження дуальної системи професійної освіти Німеччини пов'язано з прийняттям у 1897 році Закону «Про захист ремісників». Розроблення концепцій Г. Кершенштейнера, формування методичної складової освітнього процесу в закладах професійної освіти наприкінці XIX – початку XX ст. дало поштовх підприємствам на відкриття власних професійних шкіл. Надання доступу до професійної освіти в сфері промисловості жінкам, спричинене участю Німеччини у Першій світовій війні, що спричинила збагатило дуальну систему навчання елементами гендерної рівності. Возз'єднання Німеччини наприкінці XX ст. та економічне зростання початку XXI ст. стали основою активного розвитку дуальної форми професійного навчання. Огляд історичних фактів щодо зародження та розвитку дуальної системи навчання дозволив авторці виявити вісім передумов, що суттєво вплинули на виникнення і розвиток цієї форми професійної освіти в Німеччині.

Реформування освіти України в руслі сучасних загальноєвропейських тенденцій ставить перед українським суспільством завдання підготовки молоді, що має ґрунтуватися на кращих досягненнях світової та української педагогічної науки, історії та культури.

Однією з важливих проблем реформування освіти, яка потребує якнайшвидшого розв'язання, є недостатній рівень готовності багатьох випускників закладів вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти до самостійної професійної діяльності напервинних посадах, відповідних здобутій освіті.

Для вирішення вказаної проблеми, усунення основних недоліків традиційних форм і методів навчання, подолання розриву між теорією і практикою, освітою й виробництвом, підвищення якості підготовки фахівців із урахуванням вимог роботодавців у межах нових організаційно-відмінних форм навчання в освітню систему України мають впроваджуватися елементи дуальної форми навчання, що відбивається у чинних нормативних документах: накази МОН «Професійна підготовка кваліфікованих робітників з використанням елементів дуальної системи навчання» на базі закладів професійно-технічної освіти» (2015 р.) та «Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників» (2017 р.); Закон України «Про освіту» (2017 р.); Положення про дуальну форму здобуття освіти (2018 р.); Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти (2019 р.); Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року» (2019 р.) та ін.

У зв'язку з недостатністю вітчизняної практики підготовки фахівців із використанням дуальної форми навчання виникає необхідність звернутися до історичного досвіду інших країн, а саме Німеччини, яка має багатовікові традиції розвитку і реформування дуальної системи професійної освіти і наразі також відчуває на собі вплив загальносвітових процесів, пов'язаних з

економічною глобалізацією. Дуальна система професійної освіти історично глибоко вкорінена в Німеччині і має широке визнання як в економіці, так і в суспільстві. Історія розвитку дуальної системи професійної освіти Німеччини є складовою історії світової педагогічної думки.

Більшість наявних у тематичному полі обраної проблеми наукових праць розкривають історичні аспекти становлення й розвитку системи професійної освіти Німеччини: Х. Даурова (2002), Г. Корнетов (2010), Ф. Паульсен (1908), М. Певзнер (1997), О. Піскунов (1963), С. Черкашин (2018), Н. Abel (1959, 1964) та ін.

У цих дослідженнях під різним кутом зору (філософським, політичним, педагогічним, структурним, змістовим, проблемним тощо) розглядаються процеси формування загальної системи професійної підготовки молоді від трудових та народних шкіл до закладів вищої освіти Німеччини. Такі дослідники, як Н. Абашкіна (1998), D. Euler (2013), С. Лей (2016),

Н. Reinisch (2001), N. Wollschläger & É. Guggenheim (2004) та ін. здійснювали порівняльний аналіз систем професійного навчання Німеччини з іншими країнами Європи, виокремлюючи характерні саме для Німеччини риси, однією з яких виступає дуальна система.

Разом із безперечною ґрунтовністю вказаних досліджень, питання розвитку дуальної форми професійного навчання висвітлюються в них побіжно, дотично до загальних історичних реалій. Більше уваги саме дуальній формі професійного навчання Німеччини приділено в доробках І. Бойчевської.

Так, організаційно-методичні особливості дуальної системи професійної освіти розкрито в працях Г. Кершенштейнера (1911), Г. Федотової (2002), Н. Benner (1977), W. D. Greinert (1998) та ін. F. Edner (2004), W.-D. Greinert (1998), Н. Klein & R. Zedler (1990), J. Munch (1994) та ін. оцінили загальноосвітову роль Німеччини в розвитку цієї системи, визнавши, що вона виступає світовим лідером та входить до першої групи країн за рівнем кваліфікації кадрів, обґрунтувавши необхідність вивчення німецького досвіду дуальної освіти. І. Бойчевська (2009), Т. Козак (2011) висвітлили особливості організації й функціонування дуальної системи сучасної професійної освіти Німеччини, проблеми профільного навчання у професійних школах, тенденції їх реформування тощо.

Отже, наявні наразі наукові праці, які стосуються дуальної освіти Німеччини, мають частковий та аспектний характер, не конкретизуючи специфічних рис становлення цієї системи, зокрема тих чинників, що вплинули на її розвиток.

З'ясування історичних передумов виникнення дуальної системи професійної освіти Німеччини та виявлення тих чинників, що обумовлювали й коригували її розвиток упродовж століть, є важливим для визначення ключових орієнтирів та положень, які зробили цю систему однією з найефективніших серед аналогічних систем різних країн світу і які слід враховувати під час розвитку дуальної системи освіти в Україні. У Німеччині упродовж тривалого часу склалися відповідні передумови, що уможливили виникнення дуальної системи освіти в її сучасному вигляді, а також забезпечили життєздатність та ефективність цієї системи. Розглянемо їх докладніше.

Виникнення системи професійної освіти як організованої системи підготовки кваліфікованих фахівців у Німеччині було закладено у період раннього Середньовіччя, що знайшло відображення в історичних дослідженнях таких вітчизняних та іноземних науковців, як Н. Абашкіна (1998), J. Baumert (2008), Н. Benner (1977), Г. Федотова (2002), K. W. Stratmann (1967) та ін.

Дослідники Г. Федотова (2002), N. Wollschläger, É. F. Guggenheim (2004), W.-D. Greinert

(1998), J. Munch (1994) та ін. зазначили, що в цей час у Німеччині професійна освіта мала ознаки впорядкованої і відрегульованої в правовому відношенні системи. Серед поширених професій були домашні ковалі, ливарники, кравці, шевці, теслі, столяри, золотих і срібних справ майстри та ін. Професійне навчання і виховання в умовах ремісничої діяльності здійснювалося на основі застосування методів наслідування, повторення та формування в учнів умінь і навичок виконання складних операцій (Munch, 1994). Навчання юнаків у майстра зводилось до передачі ремісницьких знань і навичок, якими володів сам майстер.

Широка представленість і функціональність учнівської ремісничої практики в Німеччині, на нашу думку, стала *першою передумовою* формування дуальної системи професійної освіти, а саме її практичної складової. Хоча практичне навчання ремесел спостерігалось на той час і в інших країнах світу, саме в Німеччині воно набуло значних масштабів і заклало основи для виникнення в майбутньому учнівських майстерень, професійних цехів, гільдій тощо.

I. Хижняк та I. Глазкова (2019), D. Nicholas (1997), H. Fuhrmann (1986) та ін. дослідили формування практичної складової дуальної системи в період поширення товарно-грошових відносин у різних галузях економіки Німеччини (кінець XII ст.) та вказали, що становлення ремісників як самостійного промислового класу сприяло перетворенню міських кустарів на власників певних засобів виробництва, спричиняло розвиток цехів – своєрідних професійних організацій ремісників, які захищали інтереси своїх членів. Це сприяло розвитку міських ремесел та ремісничого учнівства.

Однак такий стан професійного навчання не міг задовольняти запити практики, наслідком чого стало виникнення учнівської майстерні. Г. Федотова (2002), N. Wollschläger & É. F. Guggenheim (2004), W. Georg (1997) зазначали, що із середини XIII ст. навчання, наприклад, майстрів із будівництва, потребувало нових будівельних технологій і будівельної теорії. На великих будівельних майданчиках, наприклад, при зведенні кафедральних соборів, створювалися учнівські майстерні, де учні опановували елементарні теоретичні відомості з певної професії.

Активний культурний та технічний розвиток німецького суспільства у XIII–XIV ст. спричинив посилення вимог до майстрів та відповідне усвідомлення неможливості опанування ремесла лише практичним шляхом. Цей стало, на нашу думку, *другою передумовою* виникнення дуальної системи професійного навчання в Німеччині.

За висновками Н. Абашкіної (1998), N. Wollschläger und É. F. Guggenheim (2004), D. Nicholas (1997), у період XV–XVI ст. почався процес економічної конкуренції між новоствореними європейськими державами. Професійна освіта в цих країнах стала показником економічної стабільності та державної незалежності. Почали функціонувати навчальні заклади, які здійснювали підготовку працівників різних рівнів кваліфікації.

Проте, незважаючи на потреби в теоретичній складовій професійного навчання, у цих закладах освіти здійснювалася переважно практична професійна підготовка фахівців, тоді як опануванню теорії відводилося дуже мало часу. *Третьою передумовою*, що суттєво вплинула на процес виникнення дуальної системи навчання в Німеччині, вважаємо початок у XV–XVI ст. економічної конкуренції між європейськими державами, яка надала поштовх заснуванню різних типів шкіл (академій), що стали прообразом майбутніх професійних шкіл: лицарських, художніх, ремісничих, бухгалтерських, будівельних, торговельних, гірничорудних тощо.

Зміна характеру праці під впливом індустріалізації та поява перших мануфактур знаменували собою якісно новий етап розвитку дуальної системи професійної освіти. Ремісниче учнівство перестало задовольняти потреби в кваліфікованих кадрах через невикористання вузькі

спеціалізації, низький рівень теоретичної підготовки. Крім того, професійне навчання в ремісництві цілком визначалося людиною, яка проводила навчання і знання якої не завжди відповідали рівню розвитку виробництва. Навчання, спрямоване на набуття теоретичних знань, стало найважливішим інструментом подолання подібної практики навчання. Відтак *четвертою передумовою* виникнення й розвитку дуальної системи професійної освіти в Німеччині вважаємо процеси виникнення мануфактур, широкопредставлені саме в цій країні. Індустріалізація стала причиною масштабних реформ у системі професійної освіти та виникнення професійних шкіл.

Н. Reinisch (2001) відзначив, що на початку XIX ст., після відміни монополії ремісничих цехів на професійне навчання, рівень професійної підготовки молоді знизився. У зв'язку із цим виникла необхідність збереження основних позицій ремісництва у сфері професійної освіти. Німецькі економісти були стурбовані процесом руйнування ремісничих навичок, спричиненим поділом праці в індустріальному секторі виробництва, виступаючи за збереження ремісничих традицій і їх впровадження в промисловість, мотивуючи це тим, що учнівство надає можливість розвивати в учнів різнобічні вміння і навички, позитивне ставлення до праці. Ідея учнівства була підтримана німецькими педагогами-реформаторами і отримала свій подальший розвиток у статусі ідеології німецьких педагогів професійної освіти XX ст. (Певзнер, 1997; Пискунов, 1963; Abel, 1959; Abel, 1964; Erpe, 1983).

Ілюстрацією тогочасного економічного відставання Німеччини стала доповідь Ф. Рело, директора Берлінської ремісничої академії і рейхскомісара, на Всесвітній промисловій виставці 1876 р. у Філадельфії. У своєму звіті з Америки він писав, що «німецькі вироби оцінюються на виставці як дешеві і погані» (Stratmann, 1967).

У відповідь на ці виклики у XIX ст. на теренах сучасної Німеччини вживалися заходи щодо скасування цехових статутів і введення Положення про свободу ремесел, що спричинило інтенсивний розвиток мануфактур і фабрик як промислових підприємств, де виробничі майстри почали використовувати досвід ремісничого професійного навчання для фахової підготовки кваліфікованих робітників у різних промислових галузях (Munch, 1994). В останній чверті XIX ст. Німеччина перетворилася на другу індустріальну державу світу, яка почала виробляти машини за допомогою машин (Паульсен, 1908). Так, з 1878 р. розпочинається період реформ у житті німецького суспільства, зокрема, оновлюється законодавство, що регулює господарський уклад Німеччини. Як наслідок, у 1897 р. з'являється Закон «Про захист ремісників». Власне, із цієї дати зазвичай ведуть відлік історії створення типово німецької моделі професійної освіти – дуальної системи.

Отже, *п'ятою передумовою* виникнення в Німеччині дуальної системи освіти вважаємо економічне відставання Німеччини у середині XIX ст. та промисловий переворот кінця XIX – початку XX ст., що спричинили численні спроби модернізації системи професійної підготовки робітничої молоді. Зокрема, виникли окремі заклади професійної освіти та отримали розвиток ідеї ідеологічного виховання молоді в професійних школах.

У 90-х рр. XIX ст. виробнича галузь Німеччини відчула дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів. Ремісничі майстерні не встигали задовольняти зростаючий попит на учнів у сферах виробництва. У зв'язку із цим підприємства почали відкривати власні школи професійного навчання, які поєднували працю учня на виробництві та набуття робочих спеціальностей у школі (Benner, 1977).

Починаючи з 1896 р., німецька професійна школа почала реформи в контексті вимог промисловості, ініціатором яких став Г. Кершенштейнер, який стверджував, що головним завданням народної школи є загальна трудова підготовка. Дослідник реформував систему освіти

відповідно до свого бачення: школи були оснащені власними майстернями талабораторіями, шкільними садами, шкільними кухнями, акваріумами, залами для креслення і малювання та ін. (Кершенштейнер, 1911). Завдання професійної школи були розширені, до навчальних планів були включені нові предмети для «політичної освіти» учнів, такі як «Суспільствознавство». Г. Кершенштейнер сформував теоретичну концепцію професійної освіти, визначивши освітньо-теоретичні завдання професійної школи у вихованні в робітників громадянських якостей на робочому місці (Klein&Zedler, 1990).

Таким чином, *шостою передумовою* виникнення дуальної системи професійної освіти Німеччини визначаємо початок наукового дослідження процесів професійної освіти на теоретичному та практичному рівнях наприкінці XIX – початку XX ст., зокрема, розроблення концепцій Г. Кершенштейнера, формування методичної складової освітнього процесу в закладах професійної освіти: інтеграція в навчальних планах загальноосвітніх та професійних дисциплін, визначення норм часу, місця навчання (школа чи підприємство) тощо.

Надалі Німеччина прагнула до політичного й економічного панування в Європі і, включившись у боротьбу за колонії, бажала переділу на свою користь колоніальних володінь Англії, Франції, Бельгії, Нідерландів і Португалії, які до цього часу були найбільшими колоніальними імперіями світу. Політична позиція, яку можна охарактеризувати фразою рейхканцлера Бюло про боротьбу за «місце під сонцем» («Platzander Sonne»), вимагала повної ідеологізації, з-поміж іншого, і професійної освіти, яка була націлена на виховання у молоді ідеологічного переконання в тому, що Німеччина – країна великої культури, великої науки з великим минулим, великим теперішнім і великим майбутнім.

Освітня система була цілком і повністю підпорядкована державі. Ця обставина відповідала завданню такого виховання людини, яке давало «на виході» тип конформіста, лояльного громадянина, патріота-націоналіста, головне ж – вмілого, старанного робітника. Ідеологія професійної освіти кайзерівської Німеччини полягала в потребі підготувати робітничі сили, стримуючи при цьому вільний розвиток вищих здібностей особистості: думати, але не надто інтенсивно; знати, але тільки корисне для роботи; вміти підкорятися, не розмірковуючи (Корнетов, 2010).

У період Першої світової війни (1914–1919 рр.) система професійної освіти Німеччини зазнала певних перетворень. Насамперед це торкнулося професійної освіти дівчат та молодих жінок, адже держава потребувала їхньої підвищеної професійної підготовленості не тільки у «типовій» професійній сфері текстильної, швейної промисловості, сферах освіти та охорони здоров'я, а насамперед у промисловому виробництві. Жінки мали замінити чоловіків, які воювали на фронті (Кривець&Мартинів, 2010).

Слід зазначити, що перша дівчина закінчила середню школу в Пруссії у 1896 р., а вже у 1908 р. середні школи для дівчат були інтегровані в загальноосвітню систему. Відтоді жінки з дипломом про середню освіту могли також навчатися в системі професійної освіти. У 1919 р. у зв'язку з демобілізацією солдатів, жінки змушені були звільняти робочі та навчальні місця на користь чоловіків. Тим не менш, зайнятість молодих жінок у професійній освіті зростала до початку Великої депресії та нацистської диктатури 30-х років XX ст. Знову робота жінок буде масово повторно використана на заводах під час Другої світової війни (Кривець&Мартинів, 2010).

Наслідки Першої світової війни істотно загальмували розвиток професійної освіти, оскільки Німеччина пережила важку економічну і соціальну кризу. Зміни в професійній освіті відбулися здебільшого в перші роки по закінченню Першої світової війни (1918–1922 рр.) і

проявилися в посиленні централізації управління професійною освітою. Ринок праці потребував не просто «універсального робітника», а освіченої людини з глибокими загальними знаннями (Кривець&Мартінов, 2010).

Отже, *восьмою передумовою* виникнення й розвитку дуальної системи професійної освіти визначаємо надання доступу до професійної освіти у сфері промисловості жінкам, спричинене участю Німеччини у Першій світовій війні, що збагатило дуальну систему навчання елементами гендерної рівності.

У 1927 р. центральні ремісничі асоціації Німеччини об'єдналися у Робочий комітет з професійного навчання (AfB) – орган планування і управління професійним навчанням на виробництві, діяльність якого сприяла розвитку методичних засад професійної підготовки молоді. (Greinert, 1998). Однак 1933 р. до влади прийшли нацисти на чолі з А. Гітлером, і нацистська ідеологія та підготовка молоді до воєнних дій унеможливили розвиток професійної освіти. Взаємозв'язок та координація дій підприємств із професійними школами з метою узгодження навчальних програм почали відновлюватися лише із 1945 р., у результаті чого на виробництві стала домінувати практична освіта, а навчання в професійній школі було орієнтовано на засвоєння теоретичних відомостей щодо технологій виробництва (Trifonov, 2013; Herkner, 2013).

Надалі розвиток дуальної системи професійної освіти відбувався в умовах поділу єдиної держави на дві з різним суспільно-політичним ладом: Федеративну Республіку Німеччина (ФРН) та Німецьку Демократичну Республіку (НДР). Необхідність відновлення економіки країни в повоєнні роки, низький рівень науково-технічної бази закладів освіти, вимоги, які ставилися до загальноосвітньої та професійної підготовки робітничих кадрів, призвели до змін у системі професійної освіти. Так, у ФРН було відновлено дуальну систему професійної освіти та без змін прийнято організаційну структуру навчальних закладів Веймарської Республіки (Даурова, 2002).

Професійна освіта НДР була прерогативою та завданням держави (Wehrmeister, 1995). Теоретична підготовка учнів невеликих підприємств проводилась в муніципальних (die kommunale Berufsschule) та заводських професійних школах (die Betriebsberufsschule), які були основною формою підготовки кваліфікованих робітників у НДР і стали альтернативою дуальній системі професійної освіти (Wehrmeister, 2005).

Об'єднання ФРН та НДР, економічна криза 1990-х рр., приватизація державних підприємств, що брали участь у дуальному навчанні, процес трансформації заводських шкіл у систему професійної освіти ФРН, нестачата малий вибір навчальних місць, безробіття призвели до кризи дуальної системи професійної освіти, яка тривала з 1990 по 2004 рр. (Klemm, 2011). Трансформація системи професійної освіти НДР в дуальну систему професійної освіти ФРН відбувалася важко. Причиною була суттєва відмінність систем освіти, однак спільні прагнення освітян та підприємців до економічного зростання Німеччини, а також емоційне піднесення, що панувало в німецькому суспільстві після возз'єднання країни, сприяли розвитку теоретичних та практичних засад дуального навчання на теоретичному, практичному та законодавчому рівнях.

Від 2005 р. і дотепер дуальна система професійної освіти Німеччини розвивається й модернізується, характеризується значним зростанням кількості закладів професійної освіти, які використовують дуальну форму навчання, посиленням теоретичної бази професійної освіти, збільшенням кількості наукових досліджень ефективних шляхів розвитку системи дуальної освіти в Німеччині та ін. Відтак *восьмою передумовою* виникнення й розвитку дуальної системи професійної освіти Німеччини стало возз'єднання країни наприкінці ХХ ст. та подальше

об'єднання зусиль освітян, підприємців, науковців, уряду в активному відпрацюванні ефективних форм професійного навчання як на виробництві, так і в професійній школі.

Огляд історичних фактів щодо зародження та розвитку дуальної системи навчання дозволив виявити вісім передумов, що суттєво вплинули на виникнення цієї форми професійної освіти саме в Німеччині:

1. Активний розвиток учнівської ремісничої практики у Німеччині XII–XIII ст., що стало підґрунтям для виникнення учнівських майстерень, професійних цехів, гільдій.

2. Культурний та технічний розвиток німецького суспільства у XIII–XIV ст., який спричинив посилення вимог до майстрів та відповідне усвідомлення неможливості опанування ремесла лише практичним шляхом.

3. Формування в XV–XVI ст. європейських держав та економічна конкуренція між ними, заснування різних типів шкіл (академій), що стали прообразом майбутніх професійних шкіл: лицарських, художніх, ремісничих, бухгалтерських, будівельних, торговельних, гірничорудних та ін.

4. Активний розвиток мануфактур та початок індустріалізації в країні у XVII–XVIII ст., масштабні реформи в системі професійної освіти, виникнення професійних шкіл.

5. Економічне відставання Німеччини у середині XIX ст. та промисловий переворот кінця XIX – початку XX ст., відкриття окремих закладів професійної освіти, розвиток ідей ідеологічного виховання молодів професійних школах.

6. Наукові дослідження процесів професійної освіти на теоретичному та практичному рівнях наприкінці XIX – початку XX ст. (концепція Г. Кершенштейнера), формування методичної складової освітнього процесу в закладах професійної освіти: інтеграція в навчальних планах загальноосвітніх та професійних дисциплін, визначення норм часу, місця навчання (професійна школа чи виробництво) тощо.

7. Надання доступу до професійної освіти у сфері промисловості жінкам, спричинене участю Німеччини у Першій світовій війні, внесення до дуальної системи навчання елементів гендерної рівності.

8. Возз'єднання країни наприкінці XX ст., емоційне піднесення суспільства, паралельний розвиток дуальної системи професійної освіти на теоретичному, практичному та законодавчому рівнях.

Зародження дуальної освіти в Україні

У вересні 2018 року Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти. У ній визначено, що таке дуальна освіта, етапи її впровадження в Україні, права та обов'язки закладів освіти та підприємств, а також очікувані результати. Ця Концепція стала результатом 2,5 років обговорень між експертами, роботодавцями, закладами освіти та органами влади.

За українським зразком, «дуальна форма здобуття освіти» – це спосіб здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти.

Тобто це той випадок, коли в підготовці молодих фахівців бере участь і навчальний заклад, і підприємство (установа, організація). Сутність такої системи полягає у тісній взаємодії підприємства та навчальних закладів на основі соціального партнерства, де обидві сторони є рівноправними партнерами, які розробляють та координують навчальний процес, здійснюють контроль за його результатами.

На думку МОН, дуальна освіта є ефективною формою навчання для прикладних спеціальностей, пов'язаних із виробництвом. Протягом 2015–2017 років здійснювався експеримент з організації навчально-виробничого процесу з елементами дуальної форми навчання у професійних училищах кількох українських міст: м. Київ (професія «кухар»), м. Львів (професія «маляр») та м. Запоріжжя (професія «токарь»). Пілотний проект підтвердив позитивні результати. За даними рішення комітету освіти та науки Верховної Ради України, перше впровадження дало високий рівень працевлаштування – до 97% (щоправда без зазначення, на які спеціальності влаштувалися випускники і чи не вимірювали це давно знайомими фіктивними довідками з підприємства). У цьому ж документі є звіт про підвищення якості професійної підготовки на 12–17%, додаткові фінансові надходження (до 50 тисяч гривень у кожний ПТНЗ), зменшення витрат на комунальні послуги та витратні матеріали, більш стійку та взаємовигідну співпрацю з роботодавцями.

Дуальна освіта: маленькі кроки до вирішення глобальних проблем

Наприкінці 2019 року було внесено зміни до [Законів України «Про освіту»](#), «Про вищу освіту», якими було встановлено нову інституційну форму освіти – дуальну, яка передбачає навчання осіб у закладах освіти з паралельним навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації в обсязі від 25 відсотків до 60 відсотків загального обсягу освітньої програми.

Така форма навчання як дуальна освіта успішно зарекомендувала себе і функціонує, наприклад, в Німеччині вже понад п'ятдесят років, а підготовка спеціалістів в цій країні відбувається більш як за триста професіями. Переваги такої системи підготовки кадрів полягають у тому, що теоретичні знання отримані в аудиторії здобувач має можливість майже відразу застосовувати на практиці. Як-то кажуть, теорія без практики мертва. Дуальна форма навчання дозволяє дотриматись цього правила. Адже, в результаті такого навчання молодий спеціаліст має знати та вміти роботи на своєму робочому місці саме те, що він нього вимагає роботодавець. Слід зазначити, що у Німеччині підготовка фахівців за такою формою освіти відбувається не лише, що називається, для робочих професій, а для «білих комірців» - державних службовців для різних відомств, зокрема, для податкових та митних органів цієї країни. Звичайно Німеччина не єдиний приклад. В тому чи іншому вигляді дуальне навчання присутнє в освітньому процесі багатьох провідних країн світу.

Взагалі існують три основні моделі, які відповідають способу управління та регулювання дуальною освітою в різних країнах: ринкова (Велика Британія), кооперативна (Данія) та модель із сильним державним регулюванням (Франція). Така освіта може бути досить ефективною не тільки для навчання *per se*, а для пришвидшення зростання економіки, щоправда, для цього потрібна довгострокова стратегія і розуміння на державному рівні глобальних пріоритетів

розвитку країни. Мало хто знає, але багато в чому південнокорейське економічне диво стало можливим в тому числі й за рахунок застосування можливостей дуальної освіти в процесі формування людського капіталу економіки. Для фінансування дуальної освіти до системи публічних фінансів цієї країни було введено додатковий цільовий збір з корпорацій. Результат такої державної політики, особливо в порівнянні з Північною Кореєю, весь світ бачить наочно.

Для держави і платників податків однаково важливо звідки кошти беруться та наскільки ефективно вони витрачаються. Наприклад, в тій самій Німеччині держава фінансує за кошти платників податків підготовку рівно такої кількості фахівців скільки податковим та митних органам потрібно з урахуванням прогнозного руху їх кадрового складу, що називається, за природними причинами (вихід на пенсію, в декретну відпустку, звільнення, прогнозовані зміни структури контролюючого органу тощо). Іншими словами жодної євро коштів німецьких платників податків не будуть витрачені на підготовку фахівця, який не буде працювати за фахом. За власний кошт, будь-ласка, вчись на кого хочеш! Знадобиться тобі вони чи ні в житті – твоя особиста справа.

Запровадження і поширення дуальної освіти дозволяє вирішити таку важливу для будь-якої економіки світу проблему як невідповідність компетенцій (skills mismatch). Адже, не є секретом, що здебільшого сьогодні зберігається підхід до освіти, який був поширений у минулому сторіччі, характерними ознаками якого є стандартизація навчання централізоване керування освітою та ринком праці.

Експерти відзначають, що, наприклад, у 2016 р. в країнах ОЕСР потенціальні сумарні втрати ВВП становили \$5 трлн внаслідок існування кваліфікаційної ями, тобто невідповідності компетенцій працівника займаній посаді.

Проведене дослідження по Україні на предмет відповідності професійних якостей, що формуються в процесі навчання, потребам ринку праці показало високий рівень розбіжності між тим чому вчать у вищій школі і що потрібно на ринку. Сьогодні в Україні ми маємо один з найвищих показників занадто кваліфікованої робочої сили за формальними ознаками і, водночас, недостатній рівень компетенцій на професійному рівні. Один з основних невтішних висновків цього дослідження говорить нам, що «високий рівень формальної освіти не трансформується у високий рівень сучасних знань і практичних навичок, а вітчизняні підприємства не коригують свої запити на ринку праці з метою більш ефективного використання компетенцій формально висококваліфікованих робітників».

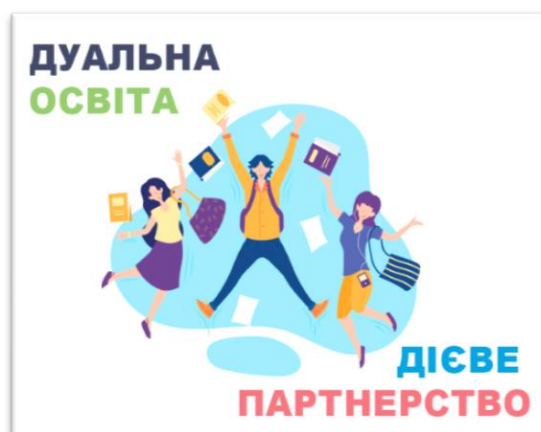
Нещодавно, а саме, 30 червня, Кабінет Міністрів України затвердив обсяги державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, а також на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів у 2021 році. Для забезпечення державного замовлення на 2021 рік Уряд спрямував 42,5 млрд грн коштів платників податків, що у відносному вираженні становить трохи менше 1% ВВП. З однієї сторони, враховуючи сучасні тенденції зростання інвестицій в людський капітал, розвиток економіки і т.і., це небагато. Але, з іншої, мабуть більшість погодиться зі мною, що працевлаштування за фахом молодого спеціаліста з вищою освітою сьогодні скоріше виключення ніж закономірність. Це означає, що навіть ті незначні кошти, які держава спрямовує на підготовку нових кадрів для нашої економіки

витрачаються неефективно. Враховуючи процеси зовнішньої міграції робочої сили, особливо серед молоді, проблема набуває особливої гостроти. На питання навіщо готувати за кошти вітчизняних платників податків молодих людей, які потім поїдуть на заробітки до Європи, ні в кого відповіді не має і не може бути.

В іншому дослідженні щодо оцінки викликів та перспектив подальшої імплементації та масштабування дуальної форми навчання в Україні показало, що основні переваги для студентів такого навчання полягають у тому, що вони мають можливість застосовувати теорію одразу на практиці, при цьому саме практика, в свою чергу, спонукає до більш глибокого вивчення теорії. При такому підході теоретичні курси відразу мають бути адаптованими до вимог роботодавця, які до того ж можуть і повинні приймати участь в їх розробці. За таких умов здобувачі освіти мають можливість не лише отримати перший досвід роботи, а й усвідомити якою є обрана професія "зсередини", що в кращій світовій HR практиці називається знайомство з професією (professional awareness). Роботодавці, що наслідяться долучитись до таких програм, вимушені будуть створити в себе системі підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, в яких вони зацікавлені, за сучасними світовими стандартами, запровадити інститут менторства.

Підсумовуючи слід зазначити, що від молоді і роботодавців вже зараз є запит на пріоритет суті над формою, реальних знань над «папірцями», що засвідчують твій освітній рівень. І саме тому, головний виклик тут для вітчизняних вишів полягає у тому, що вони мають дбати не про працевлаштування викладачів, а про працевлаштування здобувачів освіти! А це зовсім інша система координат, якщо хочете, філософія та ідеологія розвитку навчального закладу. Хто зможе перебудуватись буде в лідерах.

Таким чином, дуальна освіта дозволяє вирішувати, на перший погляд, досить різнопланові соціально-економічні проблеми, що дозволяє, як модно зараз казати, досягти синергетичного ефекту! Проте, якщо в більшості випадків така метафора використовується для пафосу, то у даному випадку це точно не перебільшення. Адже, дуальна освіта дозволяє створювати нові робочі місця, економити кошти платників податків, змінювати ринок праці, якщо треба державну службу, допомагає реформувати освіту, а найголовніше, створює передумови, мотивує молодь вчитись і працювати не заробітчанином за кордоном, а в своїй країні. А це домашнє завдання, яке було поставлено президентом України пару років тому в своїй інаугураційній промові, поки що залишається невиконаним!



Обґрунтування дуальної форми навчання як прояву соціального партнерства

Тенденції розвитку економіки країни впливають на процес формування та модернізацію системи професійної освіти, а також висувають перед закладами професійної освіти нове завдання – готувати фахівців відповідно до вимог запитів роботодавців.

Україна стикнулася з проблемами працевлаштування молодих професіоналів, які б відповідали реальним вимогам сучасного бізнесу. У результаті певна кількість випускників закладів професійно(професійно-технічної) освіти (далі – ЗПО) залишається без першого робочого місця, від'їжджає за кордон у пошуках власної професійної самореалізації, що виступає фактором стримування розвитку економіки країни. З'являється колосальний спектр проблем, серед яких:

- вплив на систему професійної освіти нових вимог з боку підприємств, нових освітніх положень та очікувань;
- професійна освіта, ринок праці та рівень життя населення;
- проблеми адаптації випускників ЗПО до професійної діяльності на підприємстві;
- масштаби, причини та наслідки безробіття випускників ЗПО [1].

Вищезазначені проблеми породжують нові загрози у професійній освіті, що пов'язані з активними змінами соціально-економічної політики в Україні: великий процент не працевлаштованих; відсутність мотивації до отримання знань; не досконалі практичні навички для вирішення професійних завдань; не враховано запити бізнесу; збільшення навантаження на бюджет та гарантії тих, хто навчається; не впевненість майбутнього працівника у набутті першого робочого місця та ін. [4].

Так, серед незаперечних переваг дуального навчання можна визначити наступні [2, с. 17]:

1. **Для держави:** підвищення інвестиційної привабливості регіонів України шляхом підготовки професіоналів, які відповідають вимогам високотехнологічних галузей промисловості; зниження навантаження на бюджет; значне зростання висококваліфікованих фахівців та підвищення престижу професій через розвиток нових форм навчання.

2. **Для підприємства:** забезпечення відтворення та розвиток кадрового потенціалу; можливість підготувати для себе кадри безпосередньо «під замовлення», забезпечивши, відповідно, їх максимальну відповідність усім вимогам власника підприємства, заощаджуючи на пошуку та підборі працівників, їх перенавчанні; формування мотивованих на власному виробництві працівників, які пройшли випробування, ідентифікували себе з підприємством та знають усі тонкощі внутрішньо виробничих процесів; можливість оцінити рівень підготовки майбутніх фахівців безпосередньо в виробничих умовах та можливість у процесі навчання корегувати його зміст, змінювати навчальні програми відповідно до власної модернізації; кадри, які підготовлені за дуальною системою навчання, по закінченню ЗПО не потребують професійної адаптації.

3. **Для системи професійної освіти:** забезпечення диверсифікації професійної

освіти, тобто збільшення різноманітних професійних освітніх програм; підвищення ефективності та якісна підготовка висококваліфікованих фахівців; якісно нові партнерські зв'язки між ЗПО та підприємствами, службами й установами; забезпечення високого рівня працевлаштування випускників, тому що рівень їх кваліфікації повністю відповідатиме вимогам працедавця, адже їх навчання було максимально наближеним до запитів підприємства.

4. *Для здобувачів освіти:* високий ступінь мотивації до отримання знань; забезпечення більш різнобічного професійного розвитку особистості, працює принцип «від практики до теорії», учень більше працює не з текстами та знаковими системами, а з ситуаціями, які можуть виникати на виробництві; можливість співставляти власні бажання та реалії майбутньої професійної діяльності; професійна адаптація, тобто засвоєння нової професійної ролі, вміння самостійно здійснювати професійну діяльність; можливість отримати роботу на тому ж підприємстві (організації, службі), де проходив навчання; більш рання професіоналізація. Наведені вище аргументи на користь дуального навчання не викликають сумнівів та однозначно дозволяють визнати доцільність його використання в системі професійної освіти.

Проте, масштабно перейти на дуальну форму навчання наші ЗПО та підприємства поки що не в змозі. Тому, сприймаючи його перспективність «у принципі», з метою запобігання декларативно-розповсюдному впровадженню надалі розглянемо декілька важливих аспектів, на які звертають увагу сучасні дослідники.

По-перше, це визначення перехідного періоду, задля здійснення перегляду цілей та завдань ЗПО, корегування їх основної місії.

По-друге, це необхідність перегляду основ самої системи навчання в кожній структурній одиниці професійної освіти. Необхідність намітити точки дотику ЗПО та конкретних підприємств, визначити місця розмежування сфери їх повноважень. Зазначене надасть можливість удосконалити модель підготовки майбутніх професіоналів з урахуванням реальних потреб економіки у кваліфікованих кадрах та підвищити інвестиційну привабливість регіонів.

Наступний аспект, на якому наголошують дослідники, освітяни та підприємці, – необхідність підготовки безпосередньо бізнесу для роботи в соціальному партнерстві [5]. Підготувати не тільки з точки зору перспективи збільшення на них усіх видів навантаження, але й ідеологічно – з позиції державності, переконавши промисловців та підприємців відмовитися від права отримувати кадри «просто так». Це надасть можливість відповідально поставитися до розробки професійних стандартів за актуальними професіями для підприємців, модернізації освітніх програм відповідно до вимог професійних стандартів, змін у вимогах до організації та змісту освітніх програм.

У разі позитивного розв'язання питання про участь підприємства в процесі дуального навчання слід продумати та організувати на них виробничі дільниці, лабораторії та майстерні, які облаштувати усім необхідним для проведення навчальної практики, у ході якої учні матимуть можливість отримати початкові виробничі навички. Головним є те, що усі зацікавлені сторони повинні розуміти – між теорією та реальним підприємством особливе місце має займати цикл (великий чи компактний) навчально-виробничих занять. Впровадження такого циклу стане основою для розробки механізму незалежної оцінки кваліфікованих кадрів.

Не менш важливим для впровадження дуальної форми навчання є твердження щодо допуску студентів до виробничого процесу на підприємстві [3]. На думку освітян та роботодавців, така процедура повинна відбуватися для кожного студента лише за офіційним рішенням комісії, до складу якої мають входити як представники ЗПО, так і підприємці. На перших покладається функція контролю за загальним керівництвом навчальним процесом, а саме: проведення інструктажу з охорони праці; контроль за дотриманням режиму праці та відпочинку; контроль виконання якості роботи та ін. Такий контроль має здійснюватися безперервно протягом усього періоду виконання учнем трудових функцій на підприємстві. Але, враховуючи той факт, що молода людина під час навчання на виробництві стає членом трудового колективу, то контроль над цим процесом лягає і на плечі керівництва даним підприємством.

Наступним питанням, яке пов'язане з успішним здійсненням соціального партнерства у питаннях дуального навчання є переорієнтація, перепідготовка (чи підготовка) як педагогічних кадрів в ЗПО, так і кадрів на підприємствах. Їх основним завданням стане підготовка під конкретні робочі місця висококваліфікованих фахівців, які будуть здібні працювати у нових умовах, за новими технологіями і за новими якостями.

Соціальне партнерство націлене на максимальне узгодження та реалізацію інтересів усіх учасників процесу підготовки фахівців за дуальною формою навчання. Це дасть змогу реалізувати ряд принципів, на яких базується дуальне навчання [2, с. 14]:

- практико-орієнтованість, – дозволить підвищувати професійний досвід студентів завдяки зануренню їх під час навчання у професійне середовище, а також завдяки використанню професійно-орієнтованих технологій навчання, які спрямовані на формування у майбутніх професіоналів значущих для їх діяльності знань, вмінь, навичок, професійно-важливих якостей;
- комплексність сприятиме створенню єдиного освітньо-виробничого оточення;
- інтегративність допоможе досягти міждисциплінарних зв'язків, які сприятимуть формуванню необхідної кваліфікації на основі створення модульних освітніх програм;
- універсальність забезпечить поєднання теоретичного та практичного аспектів підготовки майбутніх професіоналів;
- гнучкість і варіативність змісту й технологій освітнього процесу;
- адаптивність спрямує на розвиток здібностей до соціалізації фахівця в умовах виробничої ситуації, яка змінюється;
- партнерство, яке завдяки рівноправності забезпечить реалізацію заходів з підготовки кваліфікованих кадрів для підприємства;
- відповідальність спонукатиме до виконання сторонами прийнятих зобов'язань;
- інформаційна відкритість дасть змогу утворити відкрите інформаційне оточення напрямків взаємодії на Internet-ресурсах підприємства та ЗПО.

Спираючись на зазначені вище принципи та враховуючи тенденції часу зробимо припущення, що лише разом з роботодавцями, об'єднав усі зусилля, можливо провести модернізацію в професійній освіті професійної школи. Починати, на нашу думку, можна з розроблення певної угоди про співпрацю та соціальне партнерство ЗПО регіонів України з великими підприємствами [7]. У ній відобразити перелік заходів, які сприятимуть максимальному задоволенню потреб роботодавця в кваліфікованих фахівцях.

На основі проаналізованого матеріалу [4; 8] та власного досвіду автора, з метою якісної підготовки кадрів й гарантованого їх працевлаштування, дозволимо собі зробити наступні рекомендації:

1. Заключати трьохсторонні угоди між підприємством (організацією, установою), ЗПО, здобувачем освіти бо здобувачем освіти та їх батьками(особами, що їх замінюють).
2. ЗПО разом з соціальними партнерами мають приймати участь у розробці модульних програм для підготовки кадрів.
3. Корегувати навчальні плани та робочі програми відповідно до специфіки реальної дуальної підготовки.
4. Соціальним партнерам виявляти та підтримувати талановиту й обдаровану студентську молодь.

Висновки. Резюмуючи, зазначимо, дуальна форма навчання як прояв соціального партнерства в Україні попереджає виникнення ряду проблем, які можуть гальмувати соціально-економічний розвиток суспільства. По-перше, неможливість працевлаштування за фахом сприяє виникненню серйозних негативних змін у демографічному стані країни, соціально-політичній та культурній сферах держави, виїзду активної частини висококваліфікованої молоді за кордон. По-друге, невідповідність професійної підготовки в ЗПО вимогам сучасних підприємств стає однією з важливіших проблем, якою вже активно займається міністерство освіти, націлене на впровадження дуальної форми навчання.

Отже, дуальна форма навчання в ЗПО України, яка є проявом соціального партнерства, спрямована на узгодження інтересів різних соціальних груп, потребує чіткої сформованості та відповідної державної політики.

Дуальна форма навчання: умови створення та нормативно-правове забезпечення освітнього середовища з елементами дуального навчання в ЗП(ПТ)О.

1. Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти ([наказ МОН України від 12.12.2019 року N 1551](#))
2. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти ([розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р](#)).
3. Щодо впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників ([лист МОН України від 03.09.2018 № 1/11-9361](#)).
4. Про розширення переліку закладів професійної(професійно-технічної) освіти для впровадження елементів дуальної форми навчання ([наказ МОН України від 15.05.2018 № 473](#)).

5. Примірне Положення про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників та примірний Договір про дуальну форму навчання (лист МОН України від 12.07.2017 № 3-545).

6. Про впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників (наказ МОН України від 23.06.2017 № 916).

5. РЕФЛЕКСІЙНА АНКЕТА

*Чим більше людина знає про те, що вже зроблено,
тим більше в його силах зрозуміти, що потрібно робити далі.
Б. Дізраелі*

1. Що Вам сподобалось найбільше (тематика, форма викладання, інше)? Чому?

2. Які недоліки Ви можете виділити?

3. Оцініть корисність для вас поданої у спецкурсі інформації за 5-ти бальною системою:

1 2 3 4 5

4. Як Ви плануєте використати отриману інформацію:

5. Ваші побажання та пропозиції організаторам підвищення кваліфікації, розробникам, викладачам щодо змістовних, процесуальних складників спецкурсу:

Приєм "Акрослово" - це характеристика, "зашифрована" у буквах слова, пов'язаних за змістом.

Ви можете підібрати слова, які передадуть ваші асоціації зі спецкурсом, дописавши літери слова.

Наприклад:

Л – лояльність

І – інноваційність

Д – довіра

Е – енергійність

Р – рішучість

Рефлексійний прийом «Три – Два – Один».

Пропонуємо виконати наступне завдання:

- В першому рядку запишіть три факти, які були новими, цікавими, несподіваними.
- В другому – два факти, які здалися нецікавими, некорисними, або вже були відомі.
- В третьому – один факт, який хотілось би вивчити детальніше, поглибити знання.



6. ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Креденець Н. Я. Соціальне партнерство в дуальній системі професійної освіти Німеччини та Австрії. *Наукові записки. Серія : «Педагогіка»*. 2011. № 5. С. 112–116.
2. Кримчак Л. Ю. Дуальна система навчання – запорука професійної мобільності майбутніх соціальних працівників на ринку праці. *Педагогіка і психологія: актуальні проблеми досліджень на сучасному етапі* : матеріали Міжнар. наук.- практ. конф., м. Київ, 5–6 квітня 2019 р. Київ, 2019. С. 64–68.
3. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. Дата оновлення : 16.07.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 17.07.2019).
4. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : Розпорядження КМУ від 19 вересня 2018 р. № 660-2018-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80> (дата звернення: 10.07.2019).
5. Duale Studiengänge – Lernen für die Praxis. Hochschul-Bildungs-Report 2020. URL: http://www.stifterverband.de/bildungsinitiative/hochschul-bildungs-report_2014.pdf (43).



КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від _____ 2018 № _____

Київ

Про затвердження Типового договору про здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за дуальною формою

Відповідно до частини десятої статті 9 Закону України «Про освіту» Кабінет Міністрів України **п о с т а н о в л я є**:

Затвердити Типовий договір про здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за дуальною формою, що додається.

Прем'єр-міністр України

В. ГРОЙСМАН

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від _____ 2018 р. № _____

**ТИПОВИЙ ДОГОВІР
ПРО ЗДОБУТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ЗА
ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ**

Заклад професійної (професійно-технічної) освіти _____ (далі – «Заклад освіти»), в особі _____, що діє на підставі Статуту,

_____ підприємство (організація, установа, фізична особа-підприємець) _____ (далі – «Суб'єкт господарювання») в особі _____, що діє на підставі _____,

та здобувач професійної (професійно-технічної) освіти _____, (далі – «Здобувач освіти»),

разом іменовані «Сторони», уклали цей договір (далі – «Договір») про наступне.

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

1.1. Предметом договору є надання освітньої послуги за дуальною формою здобуття освіти за професією (спеціальністю)

_____.

2. ОБОВ'ЯЗКИ ТА ПРАВА СТОРІН ДОГОВОРУ

2.1. Обов'язки Закладу освіти:

2.1.1. Надати Здобувачу освіти освітню послугу на рівні відповідного стандарту професійної (професійно-технічної) освіти.

2.1.2. Розробляти освітні програми та робочі навчальні плани за дуальною формою здобуття освіти спільно із Суб'єктом господарювання.

2.1.3. Інформувати Здобувача освіти про правила та вимоги щодо організації надання освітньої послуги за дуальною формою, її якості та змісту, про його права і обов'язки під час надання та отримання зазначеної послуги.

2.1.4. Своєчасно (не пізніше, ніж за два тижні до початку навчання на робочому місці) інформувати Суб'єкта господарювання про строки проведення навчання на робочих місцях Суб'єкта господарювання, а також надавати іншу інформацію за запитом Суб'єкта господарювання.

2.1.5. Призначати майстрів виробничого навчання, відповідальних за організацію і виконання освітньої програми Здобувачами освіти на робочих місцях Суб'єкта господарювання.

2.1.6. Забезпечувати теоретичну та загальнопрофесійну підготовку, первинний інструктаж Здобувача освіти, вивчення ним правил технічної експлуатації виробничого обладнання, правил безпеки життєдіяльності, охорони праці та інших норм.

2.1.7. Забезпечити проведення спільно із Суб'єктом господарювання оцінювання результатів навчання Здобувача освіти.

2.1.8. За умови успішного завершення Здобувачем освіти відповідної освітньої програми та здобуття за результатами оцінювання освітньої та професійної кваліфікації відповідного рівня видати Здобувачу освіти документ про освіту державного зразка (якщо відповідно до законодавства освітньою програмою передбачено видачу такого документа).

2.1. Права Закладу освіти:

2.2.1. Координувати процес організації та надання освітньої послуги за дуальною формою здобуття освіти на робочих місцях Суб'єкта господарювання.

2.2.2. Надавати працівникам Суб'єкта господарювання, зокрема, наставникам дуальної форми здобуття освіти, методичну допомогу.

2.2.3. Оцінювати разом із Суб'єктом господарювання результати навчання Здобувача освіти за дуальною формою згідно з освітньою програмою.

2.3.4. Вимагати від Здобувача освіти або третіх сторін своєчасно вносити плату за освітню послугу в розмірах та в порядку, встановлених пп. 4.5 та 4.6 цього Договору.

2.3. Обов'язки Суб'єкта господарювання:

2.3.1. Розробляти спільно із Закладом освіти освітні програми та навчальні плани за дуальною формою здобуття освіти.

2.3.2. Перед прийомом Здобувача освіти на навчання в строки, визначені робочим навчальним планом, видати наказ про персональний розподіл Здобувачів освіти на робочі місця або навчально-виробничі ділянки виробничих підрозділів відповідно до вимог і потреб освітньої програми.

2.3.3. Призначити Здобувачу освіти наставника.

2.3.4. Ознайомити Здобувача освіти з правилами внутрішнього трудового розпорядку, правилами поведінки на робочих місцях і на території, санітарними, протипожежними, іншими загальнообов'язковими нормами і правилами Суб'єкта господарювання, проводити інструктажі з охорони праці.

2.3.5. Забезпечити Здобувача освіти справним устаткуванням, інструментом, технологічними картами, описами, схемами іншими матеріалами, необхідними для здобуття зазначеної в цьому Договорі професії (спеціальності).

2.3.6. Забезпечити Здобувача освіти спеціальним робочим одягом, взуттям та іншими індивідуальними засобами захисту за встановленими для відповідних штатних працівників Суб'єкта господарювання нормами.

2.3.7. Залучати Здобувача освіти до виконання лише тих робіт, що відповідають змісту освітньої програми.

2.3.8. Здійснювати контроль за виконанням Здобувачем освіти правил внутрішнього трудового розпорядку Суб'єкта господарювання, розподілу та своєчасного переміщення, ротації по цехах, відділах та іншим структурним підрозділам Суб'єкта господарювання.

2.3.9. Виплачувати Здобувачу освіти грошову винагороду за виконану під час навчання роботу (крім зареєстрованих безробітних).

2.3.10. Вчиняти усі залежні від нього та необхідні дії або утримуватись від певних дій з метою недопущення переривання освітнього процесу.

2.4. Права Суб'єкта господарювання

2.4.1. Здійснювати матеріальне та моральне стимулювання Здобувача освіти, зокрема виплачувати Здобувачу освіти додаткову стипендію, або застосовувати заходи дисциплінарного впливу при порушенні правил трудового розпорядку.

2.4.2. Проводити конкурсний відбір серед Здобувачів освіти з метою подальшого працевлаштування. Працевлаштувати Здобувача освіти, який закінчив навчання за дуальною формою здобуття освіти, за умови наявності вільних робочих місць.

2.4.3. Вносити пропозиції щодо зміни змісту освітніх програм та оновлення робочих навчальних планів.

2.4.4. Створювати за необхідності навчально-виробничі підрозділи відповідно до вимог і потреб освітньої програми.

2.4.5. Надавати можливість стажування на виробництві майстрам виробничого навчання, проводити роботу з професійної орієнтації молоді.

2.4.6. Брати участь у державній кваліфікаційній атестації Здобувача освіти.

2.4.7. Організувати безоплатне харчування Здобувача освіти.

2.5. Обов'язки Здобувача освіти:

2.5.1. Відвідувати заняття, бути присутнім на робочому місці і виконувати завдання в межах вимог освітньої програми з професії / спеціальності.

2.5.2. Дотримуватися під час освітнього процесу обов'язків, передбачених статтею 53 Закону України «Про освіту»; вимог правил внутрішнього трудового розпорядку, охорони праці, інших документів Закладу освіти та Суб'єкта господарювання.

2.5.3 Дбайливо та ощадливо ставитися до майна Закладу освіти та Суб'єкта господарювання.

2.5.4. Відшкодувати Суб'єкту господарювання частину витрат на навчання (якщо надання освітньої послуги за дуальною формою здобуття освіти здійснювалося за державним / регіональним замовленням) у розмірі _____ гривень та/або у розмірі виплаченої грошової

винагороди, призначеної відповідно до п. 2.4.1 Договору у випадку дострокового припинення цього договору за власною ініціативою.

2.5.5. Протягом одного року пройти оплачуване стажування або відпрацювати у Суб'єкта господарювання на умовах, визначених сторонами у додатку до цього Договору.

2.6. Права Здобувача освіти:

2.6.1. Отримувати грошову винагороду (включаючи стипендії та інші види матеріального заохочення) під час навчання на робочому місці Суб'єкта господарювання (крім зареєстрованих безробітних).

2.6.2. Відмовитися від дорученої роботи, якщо вона є небезпечною для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

2.6.3. Інші права, передбачені статтею 53 Закону України «Про освіту».

4. ПЛАТА ЗА НАДАННЯ ОСВІТНЬОЇ ПОСЛУГИ ЗА ДУАЛЬНОЮ ФОРМОЮ ЗДОБУТТЯ ОСВІТИ

4.1. Дуальна форма здобуття освіти може бути безоплатною або оплачуваною.

4.2. Дуальна форма здобуття освіти є безоплатною у разі здобуття Здобувачем освіти професійної (професійно-технічної) освіти за бюджетні кошти у випадках, передбачених законами України «Про освіту» та «Про професійну (професійно-технічну) освіту».

4.3. У разі відсутності підстав, передбачених чинним законодавством для здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за бюджетні кошти, дуальна форма здобуття освіти є платною.

4.4. Розмір плати за надання освітньої послуги за дуальною формою здобуття освіти у повному обсязі встановлюється в національній валюті, при цьому Заклад освіти має право змінювати розмір плати за навчання не частіше одного разу на рік і не більше як на офіційно визначений рівень інфляції за попередній календарний рік з обов'язковим інформуванням про це Здобувача освіти.

4.5. Загальна вартість освітньої послуги за весь строк навчання становить _____ гривень.

Якщо платна освітня послуга за дуальною формою здобуття освіти надається протягом кількох років, у договорі зазначається вартість освітньої послуги за кожний календарний рік окремо.

4.6. Здобувач освіти або треті особи вносять плату _____ (одноразово (щороку, щосеместрово, щомісяця) із зазначенням способу оплати (готівкою, безготівково) не пізніше ніж _____ (зазначається день, місяць, рік).

5. СТРОК ДІЇ ДОГОВОРУ

5.1. Цей Договір набуває чинності з моменту його підписання Сторонами і діє протягом _____ (_____) років. Якщо хоча б однією зі Сторін не виконано будь-яке зобов'язання за цим

договором, термін дії цього договору продовжується до моменту належного виконання цього зобов'язання.

5.2. Перебіг строку дії договору починається на наступний день після його укладання.

6. ЗМІНА ТА РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ

6.1. Додаткові умови та зміни до Договору розглядаються Сторонами у десятиденний строк і оформляються додатковими угодами в письмовій формі.

6.2. Договір може бути змінений або розірваний у судовому порядку або за згодою Сторін, що підтверджується додатковою угодою до цього договору, підписаною уповноваженими представниками Сторін.

6.3. Договір може бути розірваний в односторонньому порядку з ініціативи Здобувача освіти у випадках не виконання положень підпунктів 2.1. та 2.3. Договору. Договір може бути розірваний в односторонньому порядку з ініціативи Закладу освіти у випадках не виконання положень підпунктів 2.3. та 2.5. Договір може бути розірваний в односторонньому порядку з ініціативи Суб'єкта господарювання у випадках не виконання положень підпунктів 2.1. та 2.5. Договору.

6.4. Про односторонню відмову від Договору (одностороннє розірвання) ініціююча Сторона повідомляє інші Сторони в письмовій формі. У цьому випадку цей Договір вважається припиненим з дати, зазначеної в такому повідомленні, а якщо це повідомлення було отримано іншими Сторонами після настання такої дати, – з моменту отримання іншими Сторонами такого повідомлення.

6.5. Підставами дострокового розірвання договору є:

1) згода сторін;

2) неможливість виконання Стороною договору своїх зобов'язань у зв'язку з прийняттям нормативно-правових актів, що змінили умови, встановлені договором щодо освітньої послуги за дуальною формою здобуття освіти, і незгоди будь-якої із Сторін внести зміни до договору;

3) ліквідація юридичної особи - Суб'єкта господарювання або Закладу освіти, якщо не визначений правонаступник;

4) відрахування з навчального закладу Здобувача освіти згідно із законодавством;

5) рішення суду, що набрало законної сили, яким встановлено факт порушення або невиконання (неналежного виконання) Стороною умов договору.

6.6. Дія договору тимчасово призупиняється у разі надання одержувачу освітньої послуги академічної відпустки відповідно до законодавства на весь строк такої відпустки, про що вносяться відповідні зміни до договору.

7. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

7.1. Сторони несуть юридичну відповідальність за невиконання або неналежне виконання своїх зобов'язань за цим Договором відповідно до чинного законодавства України.

7.2. За несвоєчасну оплату освітніх послуг Здобувач освіти сплачує Закладу освіти пеню в розмірі _____ відсотків несплаченої суми за кожний день прострочення (якщо освітня послуга за дуальною формою здобуття освіти є платною)

7.3. У разі дострокового розірвання договору внаслідок порушення Закладом освіти чи Суб'єктом господарювання договірних зобов'язань або з ініціативи Здобувача освіти, у разі відрахування Здобувача освіти (крім випадків, коли Здобувач освіти відрахований у зв'язку з невиконанням зобов'язань) кошти, що були внесені Здобувачем освіти як плата за надання освітньої послуги, повертаються йому в обсязі оплати частини послуги, не наданої на дату розірвання договору (якщо освітня послуга за дуальною формою здобуття освіти є платною).

7.4. У разі дострокового розірвання договору у зв'язку з порушенням або невиконанням Здобувачем освіти договірних зобов'язань, кошти, що були внесені Здобувачем освіти, залишаються у Закладу освіти та використовуються для виконання його статутних завдань (якщо освітня послуга за дуальною формою здобуття освіти є платною).

8. ВИРІШЕННЯ СПОРІВ

8.1. Усі спори та розбіжності, що виникають з цього Договору або у зв'язку з ним, Сторони зобов'язуються вирішувати шляхом переговорів. У разі неможливості вирішення спорів і розбіжностей шляхом переговорів ці спори та розбіжності вирішуються судом у встановленому законом порядку.

9. ФОРС-МАЖОР

9.1. У разі настання обставин непереборної сили, тобто обставин, які виникли і діють незалежно від волі Сторони і які Сторона об'єктивно не могла передбачити і запобігти, якщо ці обставини перешкоджають належному виконанню Стороною своїх зобов'язань за цим договором, термін виконання цієї Стороною своїх зобов'язань за цим договором продовжується на час дії обставин непереборної сили, але не більше ніж на _____ (_____) місяців.

9.2. До обставин непереборної сили належать війни та інші військові дії, землетруси, повені та інші стихійні лиха, прийняття органами державної влади та місцевого самоврядування нормативно-правових актів, аварії в системі енергопостачання або зв'язку та інші подібні обставини, що перешкоджають належному виконанню Сторонами своїх зобов'язань за цим договором.

9.3. Сторона, яка не має можливості належним чином виконати свої зобов'язання за цим договором внаслідок дії обставин непереборної сили, зобов'язана письмово повідомити іншу Сторону про настання зазначених обставин і про передбачуваний термін їх дії протягом _____ (_____) календарних днів з моменту їх настання. В іншому випадку невиконуюча Сторона втрачає можливість посилатися на обставини непереборної сили як на підставу невиконання нею своїх зобов'язань за цим договором.

9.4. Якщо обставини непереборної сили або їх наслідки діють більше _____ (_____) місяців, Сторони на основі взаємних переговорів ухвалюють рішення про розірвання цього договору. У разі недосягнення згоди спір вирішується в судовому порядку.



10. ІНШІ УМОВИ

10.2. У випадку зміни реквізитів Закладу освіти, Суб'єкта господарювання, фактичної адреси Здобувача освіти, інших змін, які можуть створити труднощі виконання обов'язків за даним Договором Сторони зобов'язані повідомити одна одну не пізніше 10 календарних днів з моменту цих змін.

10.3. У всьому іншому, не передбаченому умовами даного Договору, відносини сторін регулюються нормами чинного законодавства.

10.4. Договір укладений у 3-х (трьох) примірниках, які мають однакову юридичну силу.

11. РЕКВІЗИТИ СТОРІН

ВИКОРИСТАННЯ ОНЛАЙН-ІНСТРУМЕНТІВ ДЛЯ СИНХРОННОГО ТА АСИНХРОННОГО НАВЧАННЯ В ЗПО

Розробник: Геревенко Андрій Михайлович, старший викладач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, кандидатка педагогічних наук.



Електронний курс розраховано на 8 год., із яких 4 год. – лекції, 2 год. – семінарське заняття, 2 год. – самостійна робота слухача.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

АНОТАЦІЯ	
ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ.....	
ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ.....	
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ.....	
ТЕОРЕТИЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ МАТЕРІАЛ.....	
ПРАКТИЧНІ/СЕМІНАРСЬКІ ЗАНЯТТЯ.....	
ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	
МОДУЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ.....	
ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ.....	
КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ.....	
ЦИФРОВА БІБЛОТЕКА.....	

1. АНОТАЦІЯ

Електронний навчальний курс “Використання онлайн-інструментів для синхронного та асинхронного навчання в ЗПО”, направлений на розвиток методичної компетентності педагогічних працівників закладів професійної освіти та орієнтований на ефективне використання цифрових технологій для організації освітнього процесу, конкурентоспроможності та зацікавлення учасників освітнього процесу до взаємодії.

Зміст курсу базується на онлайн-педагогіці і розвитку необхідних технічних навичок для запровадження та вибудовування власних систем синхронного та асинхронного навчання у закладах професійної освіти. Значну увагу приділено процесу розробки освітніх продуктів для впровадження в освітній процес.

Для вивчення запропоновано варіант сучасного інтерактивного освітнього продукту, який має велику кількість гіперпосилання та цифрових застосунків. Даний інтерактивний продукт був розроблено з метою охоплення всього навчального матеріалу та отримання якісних знань, вмінь та навичок майбутніх конкурентоспроможних кваліфікованих робітників.

Для закріплення електронного навчального курсу педагогічним працівникам потрібно опрацювати навчальний матеріал занять, оволодіти навичками зі створення освітнього контенту за допомогою цифрових технологій та сервісів та спробувати створити власну концепцію інтерактивного курсу для синхронного та асинхронного навчання.

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Пояснювальна записка. Електронний навчальний курс розроблений для розвитку методичної компетентності педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічно) освіти та орієнтований на ефективне використання цифрових онлайн-інструментів для організації освітнього процесу у дистанційній формі під час підготовки майбутнього конкурентоспроможного кваліфікованого робітника.

Актуальність. Електронний навчальний курс актуальний для педагогічних працівників професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки в закладах П(ПТ)О у контексті вдосконалення цифрових компетентностей під час синхронного та асинхронного навчання.

Мета курсу. Підвищення рівня методичної компетентності при використанні онлайн-інструментів для синхронного та асинхронного навчання в закладах професійної освіти із застосуванням власних інтерактивних курсів.

Завдання курсу:

- ознайомлення з онлайн – інструментами для синхронного та асинхронного викладання;
- ознайомлення із створення інтерактивних планів уроків в синхронного та асинхронного процесі;
- підвищення рівня методичної компетентності педагогічних працівників під час організації освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
- підвищення рівня інформаційно-методичної грамотності шляхом впровадження інтерактивних навчальних курсів у професійну підготовку кваліфікованих робітників;

Електронний курс розраховано на 8 год., із яких 4 год. – лекція, 2 год. – семінарські заняття, 2 год. – самостійна робота слухача.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Навчально-методичне забезпечення. курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, завдання до самостійної роботи, тести, навчально-методичний посібник) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

Очікувані результати навчання:

- називає сервіси для синхронного й асинхронного викладання;
- практикує онлайн-інструменти для синхронного й асинхронного інтерактивного навчання;
- створює інформаційно-презентаційні навчальні матеріали для змішаного навчання;
- перелічує цифрові інструменти для оцінювання;
- використовує цифрові застосунки для надання та отримання зворотного зв'язку;
- планує концепцію власного інтерактивного курсу для викладання;
- моделює покращення власних цифрових умінь та цифрових умінь педагогічного колективу й здобувачів освіти.

3. ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Профіль Типової освітньої програми електронного курсу	
«Використання онлайн-інструментів для синхронного та асинхронного навчання в ЗПО»	
Обсяг курсу	0,3 ЄКТС кредиту На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 8 академічних годин, що відповідає 0,3 ЄКТС кредиту
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти
А	Мета
	Підвищення рівня методичної компетентності при використанні онлайн-інструментів для синхронного та асинхронного навчання в закладах професійної освіти із застосуванням власних інтерактивних курсів.
В	Характеристика типової програми

1.	Функціональна спрямованість	Розвиток умінь та навичок освітнього процесу у закладах професійної освіти із застосуванням власних інтерактивних уроків та курсів у синхронного та асинхронного режимі.
2.	Фокус Типової програми	Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної освіти, здатних до сучасних форм організації освітнього процесу у ЗПО із застосуванням власних інтерактивних курсів.
3.	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗПО в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти
4.	Особливості типової програми	<p>Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗПО, які володіють широким спектром професійних навичок і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій.</p> <p>Особливості електронного курсу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Підвищення рівня роботи з онлайн – інструментами для синхронного та асинхронного викладання; - Створення власних інтерактивних освітніх продуктів; - Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (питання та завдання для самостійної роботи,).
5.	Цільова група	Електронний курс розроблено для підвищення кваліфікації викладачів та майстрів виробничого навчання закладів професійної освіти.
С	Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання	
1.	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2.	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗПО в системі неформальної та інформальної освіти.

D	Стиль і методика навчання	
1.	Підходи до викладання і навчання	<p>Розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗПО у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення професійних знань.</p> <p>Навчання проходить за різними моделями (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною) із використанням компетентнісного, андрагогічного, особистісно-орієнтованого, діяльсного підходів та інноваційних технологій навчання: інтерактивних, практичних завдань, тестів тощо.</p>
2.	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано) на основі: підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань самостійної роботи, виконання практичних завдань.
E	Програмні компетентності	
1.	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці.
2.	Загальні компетентності <i>Освітологічна</i>	<ul style="list-style-type: none"> - здатність здійснювати календарно-тематичне планування змісту навчальних дисциплін, планувати навчальні заняття, самостійну та індивідуальну роботу; - здатність добирати доцільні методи, форми, засоби, технології навчання, виховання і розвитку здобувачів освіти; - здатність застосовувати новітні форми, методи, прийоми та засоби навчання, інноваційні педагогічні технології; - здатність оволодіти інноваційним педагогічним досвідом, застосовувати та поширювати його.

3.	Спеціальні (фахові) компетентності	<p>цифрова компетентність –</p> <ul style="list-style-type: none"> - здатність адаптуватися до умов освітнього середовища; - здатність активно застосовувати інформаційно-комунікаційні технології, вебсервіси, застосунки процесі онлайн навчання; - здатність саморозвиватися і самовдосконалюватися; - здатність виконувати звичні професійні дії ефективнішим способом;
F	Програмні результати навчання	
1.	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> - сутність та зміст інтерактивних-технологій; - види інтерактивних планів -уроків; - види інтерактивних план – конспектів уроків; - види інтерактивних мап; - види презентацій освітніх продуктів
2.	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> - аналізувати зміст навчального матеріалу інтерактивних продуктів з метою використання у освітньому процесі; - проектувати та впроваджувати різні інтерактивні курси за своїм професійним напрямком ; - використовувати інформаційно-цифрові технології для організації занять з використанням інтерактивних курсів
3.	Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> - необхідність, доцільність та можливість застосування інноваційних технологій навчання у професійній підготовці кваліфікованих робітників; - важливість підвищення якості освітнього процесу у ЗПО шляхом впровадження інтерактивної навчальної мапи в освітній процес
Ключові слова		
Інтерактивна мапа, освітній продукт, сервіси, онлайн-середовище навчання, відеоурок, цифровізація, тест.		

4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Тематичний план	Форми роботи, кількість годин					
	Усього годин	Лекції	Семінарські заняття	Самостійна робота	Кількість годин контролю	Вид контролю
Тема 1. Сутність синхронного інтерактивного навчання. Застосування цифрових застосунків та онлайн інструментів.	2	2				
Тема 2. Сутність асинхронного інтерактивного навчання. Застосування цифрових застосунків та онлайн інструментів.	2	2				
Семінарське заняття №1. Технологія створення інтерактивного навчального курсу.	2		2			
Самостійна робота. Створення власного інтерактивного навчального курсу.	2			2		
Модульний контроль.						
Разом	8	4	2	2		

5. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

Тема 1. Сутність синхронного інтерактивного навчання. Застосування цифрових застосунків та онлайн інструментів

Переваги інтерактивного навчання. Основні інтерактивні методи. Інтерактивне навчання в синхронному режимі онлайн. Створення ефекту присутності для здобувачів освіти. Онлайн-сервіси / застосунки для організації інтерактивного синхронного навчання. Можливості застосунків для онлайн-конференцій для проведення інтерактивних занять (MS Teams, Google Meets, Zoom та ін.). Рекомендації щодо організації інтерактивного навчання офлайн.

Тема 2. Сутність асинхронного інтерактивного навчання. Застосування цифрових застосунків та онлайн інструментів

Переваги асинхронного навчання. Набір онлайн-сервісів / застосунків для організації інтерактивного асинхронного навчання. Робота з сервісами зі створення вправ (напр., Nimbus Screenshot & Screen Video Recorder, Google сервіси, LearningApps World wall). Приклади застосування застосунків для асинхронного навчання; адаптація курсів слухачів і слухачок.

Семінарське заняття №1. Технологія створення інтерактивного навчального курсу.

Ознайомлення з презентацією освітнього простору. Концепція створення інтерактивного простору. Методика створення інтерактивного навчального курсу. Етапи створення освітнього контенту. Організація синхронного та асинхронного процесу навчання. Приклади застосування онлайн інструментів. Приклади оцінювання здобувачів освіти.

Самостійна робота. Створення власного інтерактивного навчального курсу.

Консолідація всіх набутих знань та вмінь для організації та проведення синхронного та асинхронного навчання. Закріплення слухачами користування сервісами і застосунками, з якими ознайомилися протягом курсу занять. Оцінювання розвитку власних цифрових компетентностей та планування подальшого розвитку власних інтерактивних розробок. Рефлексія над тим, що вдалося засвоїти та планування подальших кроків щодо: а) використання застосунків на своїх уроках; б) покращення власної цифрової компетентності.

План лекції

Тема 1. Сутність синхронного інтерактивного навчання. Застосування цифрових застосунків та онлайн інструментів. (2 год)

1. Загальні поняття про синхронне навчання.
2. Використання онлайн-інструменту Zoom.
3. Використання онлайн-інструменту Google Meet.
4. Використання онлайн-інструменту Microsoft Teams.
5. Приклад створення інтерактивного уроку, який буде проводитись онлайн в синхронному режимі.
6. Створення власного інтерактивного плану уроку в синхронному режимі.

План лекції

Тема 2. Сутність асинхронного інтерактивного навчання. Застосування цифрових застосунків та онлайн-інструментів. (2 год)

1. Загальні поняття про асинхронне навчання.
2. Використання онлайн-інструменту LearningApps, youtube, Nimbus Screenshot & Screen Video Recorder, Google сервіси, World wall.
3. Приклад створення інтерактивного уроку, який буде проводитись онлайн в асинхронному режимі.
4. Створення власного інтерактивного уроку в асинхронному режимі.

План семінарських занять

Технологія створення інтерактивного навчального курсу. (2 год)

Питання для обговорення

1. Принципи розробки презентації освітнього простору.
2. Особливості створення відео інструкції курсу.
3. Створення інтерактивного курсу для синхронного та асинхронного навчання.
4. Методика створення інтерактивної мапи курсу.
5. Приклади розробки план-конспекту уроку.
6. Приклади розробки технологічної карти уроку.

Самостійна робота

Створення власного інтерактивного навчального курсу. (2 год)

Питання та завдання для самостійного заняття

Питання

1. У чому різниця між синхронним та асинхронним викладанням?
2. Сервіси які використовуються для синхронного викладання?
3. Сервіси які використовуються для асинхронного викладання?
4. Перелічіть цифрові інструменти оцінювання?

Завдання

1. Створити профіль в онлайн – інструментах для синхронного викладання.

2. Створити своє персональне колесо цифрових компетентностей.
3. Створити завдання для здобувачів освіти в онлайн – інструментах для асинхронного викладання.
4. Створити власну концепцію інтерактивного курсу навчання для синхронного та асинхронного викладання.

5. ТЕОРЕТИЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ МАТЕРІАЛ

ПЛАН ЛЕКЦІЙ

Тема 1. Сутність синхронного інтерактивного навчання. Застосування цифрових застосунків та онлайн інструменті. (2 год)

1. Загальні поняття про синхронне навчання.
2. Використання онлайн-інструменту Zoom.
3. Використання онлайн-інструменту Google Meet.
4. Використання онлайн-інструменту Microsoft Teams.
5. Приклад створення інтерактивного уроку, який буде проводитись онлайн в синхронному режимі.
6. Створення власного інтерактивного плану уроку в синхронному режимі.

Розуміють основи інтерактивних методів в синхронному режимі та їхня адаптація в онлайн-середовищі.

Розуміють налаштування застосунків для онлайн-конференцій для проведення інтерактивного навчання онлайн.

Очікувані результати

Кооперативне навчання в онлайн-середовищі.

Створюють власні інтерактивні плани - уроків в синхронному режимі.

1. Загальні поняття про синхронне навчання

Синхронний режим передбачає взаємодію між суб'єктами навчання, під час якої учасники одночасно фізично перебувають в аудиторії, майстерні, тощо або перебувають в віртуальному освітньому середовищі або спілкуються за допомогою засобів аудіо-, відеоконференції. Інакше кажучи, це проведення заняття в режимі реального часу в тому числі в обраному цифровому середовищі. Рівночасно присутні у віртуальному середовищі викладач/майстер та здобувачі освіти, спілкуються приблизно так, як це відбувається на офлайн занятті.

Переваги

- швидкий зворотний зв'язок від педагога;
- можна відразу пояснити концепції та поняття, які викликають у слухачів складності;
- організація групових активностей;
- розвиток навичок комунікації й колаборації.

Недоліки

- необхідність синхронізувати графік і підлаштовуватися під загальний темп навчання;
- якщо індивідуальна увага педагога потрібна кільком слухачам, іншим доводиться чекати;
- залежність ефективності навчання від особистості педагога;
- високі вимоги до якості зв'язку під час занять.

Синхронний режим — майже безпосередній зворотний зв'язок з обох сторін. Відповіді та реакції надходять швидко, як і на офлайн-занятті. Лише у цей спосіб учні можуть попрацювати за групами. Проте певна частина синхронного заняття йде на улагодження технічних перешкод.



Рис. 1. Варіанти навчання у синхронному режимі

2. Використання онлайн-інструменту Zoom

Zoom — програма для організації відеоконференцій, розроблена компанією Zoom Video Communications. Вона надає сервіс відеотелефонії, який дозволяє підключати одночасно до 100 пристроїв безкоштовно, з 40-хвилинним обмеженням для безкоштовних акаунтів.



Zoom відмінно підходить для відеоконференцій, роботи, індивідуальних та групових занять. Користувачі можуть використовувати додаток як на комп'ютері, так і на планшеті й телефоні. До відеоконференції може підключитися будь-який, користувач за

посилання, або ідентифікатором конференції. Відеоконференцію можна запланувати заздалегідь, а також зробити перманентне посилання, тобто для постійних зустрічей у певний час.

Де завантажити Zoom

- На офіційному сайті Zoom. Платформа доступна для операційних систем Windows, MacOS, Android та iOS

Прямі посилання на завантаження програми з офіційного джерела:

- Windows
- Google Play
- App Store

Як налаштувати програму

- Створити абсолютно новий та унікальний акаунт для Zoom на базі електронної пошти;
- Прив'язати обліковий запис Google до платформи Zoom;

Переваги Zoom

- Відмінний зв'язок
- Відео та аудіо зв'язок з кожним учасником
- Демонстрація екрану зі звуком
- Інтерактивна дошка
- Запис відеоконференції
- Адміністрування

Особливості Zoom

На сьогодні формат онлайн-навчання виникла потреба використання засобів з функціями групових чатів, дзвінків та конференцій. Одним з інструментів, найбільш пристосованих для навчання та зручних у використанні, є програма Zoom



Можливості Zoom:

- проведення онлайн-викладання з відео високої якості та можливістю участі до 100 користувачів (у безкоштовній версії заняття може тривати не довше 40 хвилин);
- функція демонстрації матеріалів на робочому столі під час занять і семінарів;
- планування занять заздалегідь і можливість запрошувати учасників;
- запис занять за участі студентів і особистих звернень;
- організація загальних і приватних чатів з метою листування та обміну матеріалами.

Посилання на Zoom

див. [тут](#)



Zoom інструкція для
учасника та
організатора
конференцій

див. [тут](#)



Огляд сервісу:

-Встановлення;

-Перегляд інтерфейсу;

-Перегляд налаштувань;

- Підключення.

3. Використання онлайн-інструменту Google Meet



Google Meet — дозволяє створювати відеозустрічі, приєднуватися до них та демонструвати свій екран іншим учасникам.



Рис. 2. Переваги Google Meet

Огляд сервісу:

- Встановлення;
- Підключення;
- Перегляд інтерфейсу;
- Перегляд налаштувань.



Рис 3. Створення конференцій. Покрокова інструкція

Посилання на

Google Meet

див. [ТУТ](#)



Інструкція по
користуванню

Google Meet

див. [ТУТ](#)



4. Використання онлайн-інструменту Microsoft Teams



Microsoft Teams

Microsoft Teams — це програма для спільної роботи, яка дозволяє вам і вашій групі залишатися в курсі, систематизовані та залишатися на зв'язку.



Завдання

Призначайте, відстежуйте та оцінюйте завдання для класу.



Демонстрація екрана

Демонструйте свій екран або презентацію в реальному часі.



Занурення в текст

Читайте розмови й чати в більш персоналізованому форматі, все це в Microsoft Teams.



Дошка

Співпрацюйте в Microsoft Teams на нескінченному цифровому аркуші вільного формату.



Піднімайте руку

Висловлюйтесь, не заважаючи іншим учням.



Спільний режим

Подивіться на весь клас по-новому для дискусій та презентацій.

Microsoft Teams - універсальна платформа для спільної роботи, яка об'єднує разом чат, онлайн зустрічі, конференції та сервіси Microsoft 365 для найбільш ефективної взаємодії.

Щоб повною мірою зрозуміти можливості продукту, необхідно спробувати його в роботі і використати запропоновані функції для вирішення конкретних завдань. Почати знайомство з сервісами для віддаленої роботи від Microsoft можна з Teams.



Інтеграція

Організуйте освітній процес по-своєму з Microsoft Teams та інтеграцією системи керування навчанням.



Користувачий фон

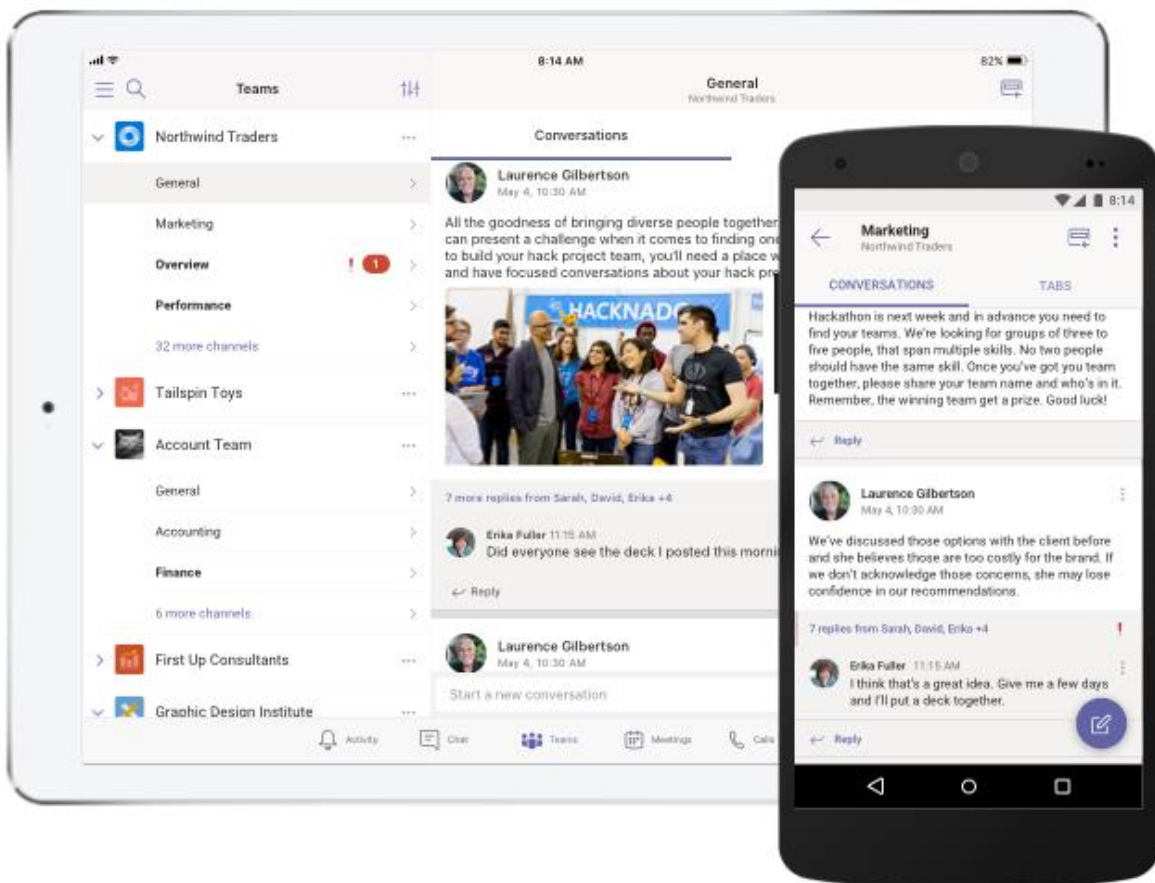
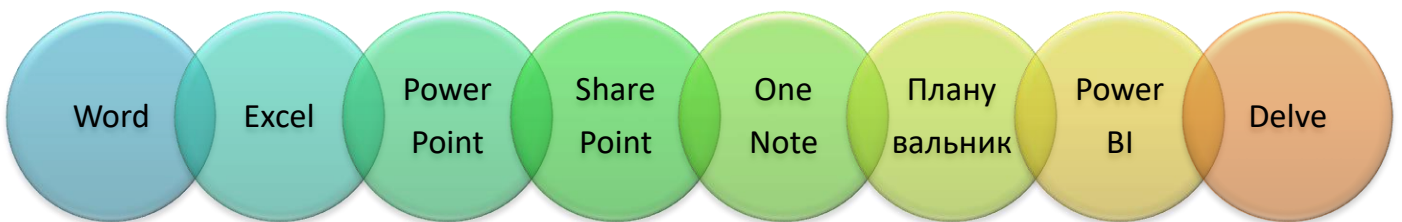
Ви можете розмити фон на час наради, вибрати безкоштовне зображення або імпортувати своє.



Аналітика

Отримуйте доступ до даних про залучення учнів на заняттях за допомогою інтуїтивно зрозумілої інформаційної панелі.

Програми які вбудовані в Teams



Посилання на
Microsoft Teams

див. [ТУТ](#)



Початок роботи з
програмами в Microsoft
Teams

див. [ТУТ](#)



5. Приклад створення інтерактивного уроку, який буде проводитись онлайн в синхронному режимі.

ПРИКЛАД ПЛАНУ УРОКУ

Професія	Електрогазозварник
Навчальна група	№1
Предмет	Обладнання зварювальних робіт. Посилання на платформу Microsoft Teams Посилання на <u>classroom</u>
Тема програми	Вуглецеві сталі, їх характеристика. Технологія ручного дугового та газового зварювання, напівавтоматичне зварювання, наплавлення конструкцій у нижньому положенні зварного шва зварювання
Урок №	25
Тема уроку	Технологічна інструкція WPS див.
Мета уроку	Навчальна <ul style="list-style-type: none">• сформувати знання з використання технологічної інструкції pWPS;• розуміти всі пояснення до технологічної інструкції зі зварювання;• навчити розуміти позначення та скорочення інтерактивної pWPS;• знати назви державних та міжнародних стандартів до інтерактивної pWPS. Розвивальна <ul style="list-style-type: none">• розвивати логічне мислення;• формувати позитивну мотивацію до навчання.

	Виховна
	<ul style="list-style-type: none"> • формувати культуру розумової праці, виховувати повагу до обраної професії, збагачувати емоційний досвід учнів.
Тип уроку	Комбінований урок
Комплексно-методичне забезпечення уроку	<p>Навчально-плануюча документація викладача: навчальна програма з предмету «Обладнання зварювальних робіт» поурочно-тематичний план; план уроку, журнал обліку теоретичного навчання.</p> <p>Дидактичні матеріали: онлайн конференція, підручники з предмета, технологічна інструкція WPS навчальні Інтернет – ресурси (інтерактивні вправи онлайн), навчальні відеоролики, ілюстративний матеріал.</p> <p>Обладнання: Інтерактивна панель, комп’ютерний клас, підключений до мережі Інтернет, мобільні телефони, планшети), спеціальні мобільні додатки для відеоконференції, зварювання та сканування QR-коду.</p>
Методи та прийоми навчання	<p>словесні: пояснення, лекція.</p> <p>наочні: робота з відеоматеріалами, ілюстраціями, кресленням, плакатами з мобільними додатками.</p>
Міжпредметні зв’язки	Матеріалознавство, виробниче навчання, хімія.

5.2. ПРИКЛАД ХОДУ УРОКУ

5.2.1. Організаційний етап. Ознайомлення з інструкцією проведення уроку.

Таблиця.1

№ з/п	Етап уроку	Пояснення	Час	Посилання
1.	Організаційна частина	Привітання та організація роботи здобувачів освіти. Зустріч, Zoom, Google Meet, Microsoft Teams та інші.	5 хвилин	<u>Посилання</u> , код доступу час та QR-код
2.	Вивчення нового навчального матеріалу	Ознайомлення з технологічною інструкцією WPS.	16 хвилин	Посилання, код доступу

		<p>Демонстрація екрана викладача.</p> <p>Перегляд навчальних матеріалів та відео файлів за допомогою гіперпосилань у WPS.</p> <p>Посилання від викладача</p>		<p>час та QR-код</p> <p>див. тут</p> <p>див. тут</p>
3.	Розуміння навчального матеріалу	<p>Детальний перегляд документів щодо розшифрування WPS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • пояснення до технологічної інструкції зі зварювання; • позначень та скорочення інтерактивної WPS; • назви державних та міжнародних стандартів до інтерактивної WPS. <p>Демонстрація екрана викладача</p> <p>Робота в групах у google presentation</p> <p>Робота в Jamboard</p>	10 хвилин	<p>Посилання на презентацію див тут та <u>Jamboard</u></p>
4.	Закріплення та систематизація нових знань	<p>Самостійна робота:</p> <p>Завдання№1 Інтерактивна гра під назвою «Пошук слів з WPS»;</p> <p>Пояснення та посилання на гру</p> <p>Завдання №2 Контрольне тестування за темою "Інтерактивна технологічна інструкція зі зварювання WPS".</p> <p>Пояснення та посилання та google forms</p>	8 хвилин	<p>гра тут</p>  <p>тест тут</p>
5.	Підсумки уроку	Оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти.	5 хвилин	Відкриття Google Sheets
6.	Домашня робота	Переглянути відео матеріали - Інтерактивної технологічної інструкції зі зварювання WPS.	1 хвилинка	див. тут

Таблиця 1. Технологічна карта уроку

6. Створення власного інтерактивного уроку в синхронному режимі.

Завдання

1. Створити власний профіль онлайн-інструментів Zoom, Google Meet, Microsoft Teams. Зробіть скріншот екрану.
2. Перегляньте налаштування та відео інструкції онлайн-інструментів Zoom, Google Meet, Microsoft Teams. Зробіть скріншот екрану.
3. Створити власний інтерактивний план уроку в синхронному режимі за напрямком професійної діяльності.
4. Презентувати інтерактивний план уроку в синхронному режимі.

Матеріали завдань підготуйте у вигляді презентації (Microsoft PowerPoint)

ПЛАН ЛЕКЦІЙ

Тема 2. Сутність асинхронного інтерактивного навчання. Застосування цифрових застосунків та онлайн-інструментів
(2 год)

1. Загальні поняття про асинхронне навчання.
2. Використання онлайн-інструменту Nimbus Screenshot & Screen Video Recorder, Google сервіси, LearningApps, World wall.
3. Приклад створення інтерактивного уроку, який буде проводитись онлайн в асинхронному режимі.
4. Створення власного інтерактивного уроку в асинхронному режимі.

Очікувані результати:

Адаптація до інтерактивних методів до застосування в онлайн середовищі, для асинхронних занять за допомогою сервісів LearningApps, WorldWall, Genial.ly, Google Forms; Кабінет зі створення нових вправ у відповідності до курсів/предметів, які викладають слухачі та слухачки. Створення власного інтерактивного плану уроку за своїм напрямком

1. Загальні поняття про асинхронне навчання

Асинхронне навчання – це навчання, в якому контакт між викладачем та слухачем здійснюється з певною затримкою у часі; це форма навчальної телекомунікації, коли кожний слухач знайомиться з навчальними матеріалами або виконує завдання не одночасно з усіма, а в зручний для нього час.

Кожний слухач має можливість:

- запропонувати викладачеві свій варіант виконання завдання;
- здобувати нові знання самостійно з електронного конспекту;
- підключатись до форуму для обговорення та уточнення набутих знань;
- налагодити контакти з іншими слухачами.



Рис. 4. Форми онлайн комунікації

Забезпечення синхронного та асинхронного зв'язку дозволить підвищити якість навчання:

- реалізація самостійної роботи слухачів з особливими потребами;
- здійснюється групове та індивідуальне навчання з підтримкою інформаційних технологій, що є важливим для слухачів, які мають вади мови чи слуху;
- створення різних груп для спілкування та навчання;

- створення форумів та чатів на різну тематику;
- використання форумів для розташування тексту, графіків малюнків та інше у мережі Інтернет;
- загальна доступність навчальних матеріалів для усіх слухачів групи.

Синхронне та асинхронне спілкування допоможе не лише у оволодінні новими знаннями, а й у спілкуванні з здобувачів освіти, знаходженні нових друзів, що є важливим для слухачів з вадами здоров'я. Такі програми відкривають перед слухачами з особливими потребами нові можливості для професійної та особистої реалізації як повноправного члена суспільства.

ЧОМУ АСИХРОННИЙ РЕЖИМ

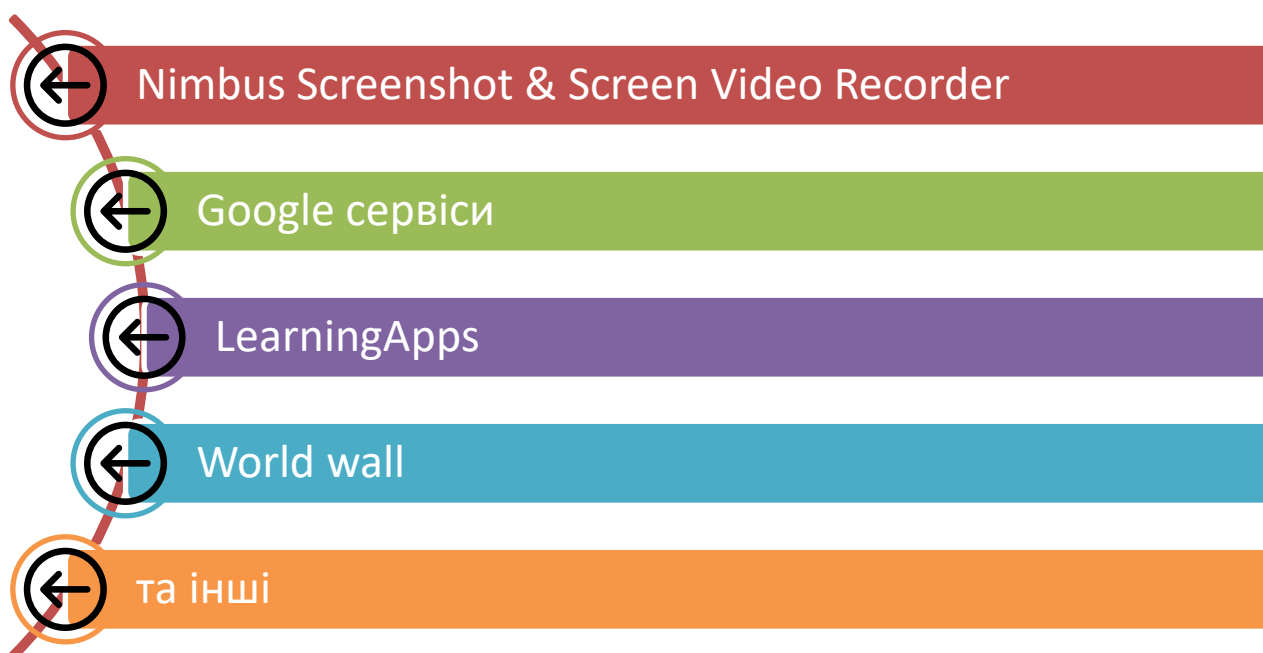
- Асинхронний режим може охоплювати різноманітні засоби інформації, аудіо - та відеоуроки. За допомогою асинхронного режиму навчання здобувачі освіти працюють у власному темпі та у зручний для себе час.

- Педагоги мають зазначити терміни виконання завдань, надіслані для зворотного зв'язку, надати орієнтовний розклад занять для слухачів курсу, щоб вони мали уявлення про те, що їм слід робити й коли.

- Асинхронний режим застосовують до різних форм цифрового та онлайнного навчання. Наприклад, викладач може записувати власні короткі відеоуроки, пояснення або навчальні завдання, які студенти виконують самостійно.

- Асинхронне дистанційне навчання так само потрібне, як і синхронне, тому що є здобувачі освіти, яким потрібно більше часу на опрацювання тієї чи іншої теми.

2. Онлайн-інструменти для асинхронного навчання **Nimbus Screenshot & Screen Video Recorder, Google сервіси, LearningApps , World wall.**





Nimbus Screenshot & Screen Video Recorder

Nimbus Screenshot & Screen Video Recorder - це розширення для запису скріншотів та скрінкастів

МОЖЛИВОСТІ

Скріншоти та запис відео

- Можливість зробити скріншот частини екрана чи видимої області;
- Лупа, яка дозволить зробити скріншот великої точності;
- Гарячі клавіші для створення скріншотів та скрінкастів.

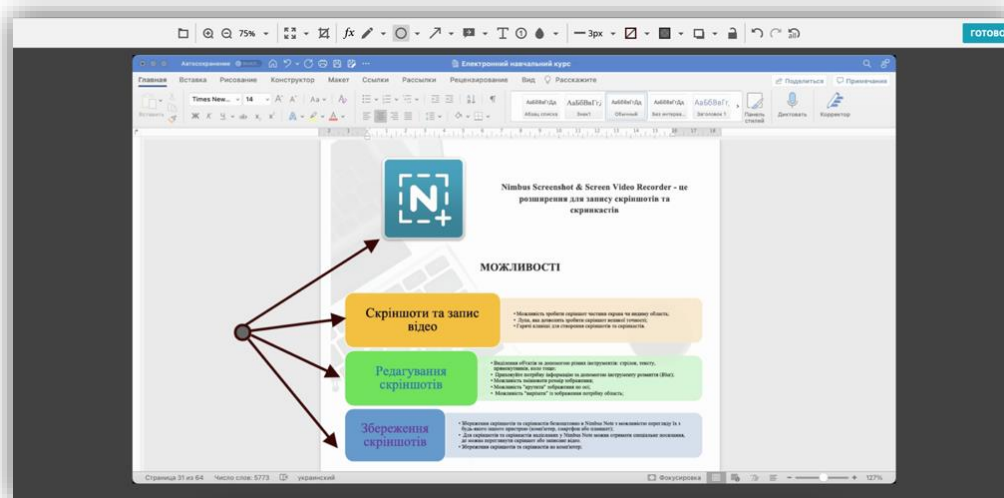
Редагування скріншотів

- Виділення об'єктів за допомогою різних інструментів: стрілок, тексту, прямокутників, коло тощо;
- Приховуйте потрібну інформацію за допомогою інструменту розмиття (Blur);
- Можливість змінювати розмір зображення;
- Можливість "крутити" зображення по осі;
- Можливість "вирізати" із зображення потрібну область;

Збереження скріншотів

- Збереження скріншотів та скрінкастів безкоштовно в Nimbus Note з можливістю перегляду їх з будь-якого іншого пристрою (комп'ютер, смартфон або планшет);
- Для скріншотів та скрінкастів надісланих у Nimbus Note можна отримати спеціальне посилання, де можна переглянути скріншот або записане відео.
- Збереження скріншотів та скрінкастів на комп'ютер;

Можливості редагувати скріншоти



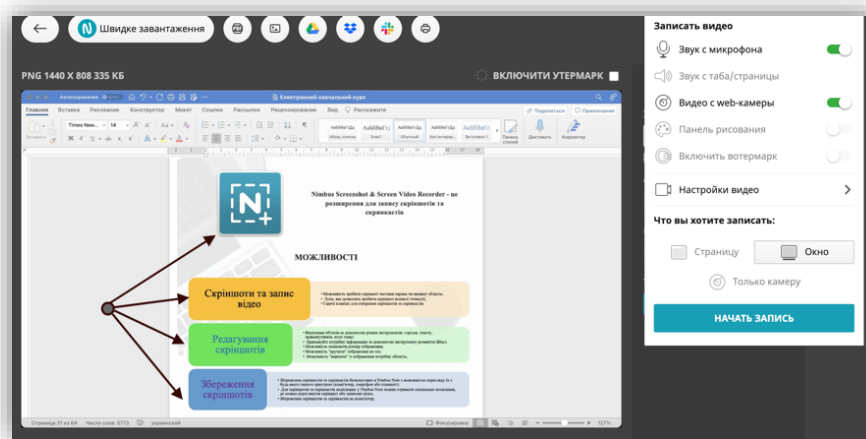
Ви можете:

- обирати масштаб та розмір скріншота (певний фрагмент, видима сторінка або вся сторінка);
- додавати зображення, текст, стрілки з підписами, коментарі, формули та фігури;
- додавати різноманітні ефекти (затемнення, виділення);
- робити та записувати відео звернення, трансляцію робочого столу;
- додавати голосове повідомлення та QR-код;
- друкувати;
- обирати формат для збереження;
- зберігати файл у вибраному місці.

Створення власних відеоматеріалів

Ви зможете:

- обрізати відео;
- додавати інші елементи, власний голосовий коментар або відео звернення;
- конвертувати відео в різні формати;
- зберігати та завантажувати на Youtube.



Посилання на розширення

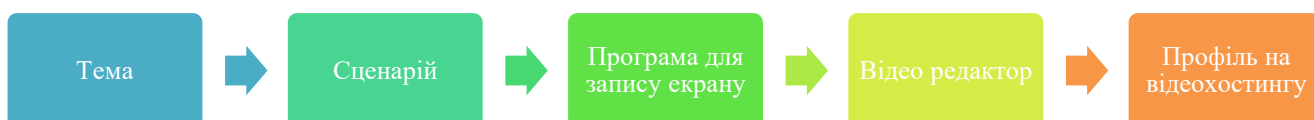
див. [ТУТ](#)



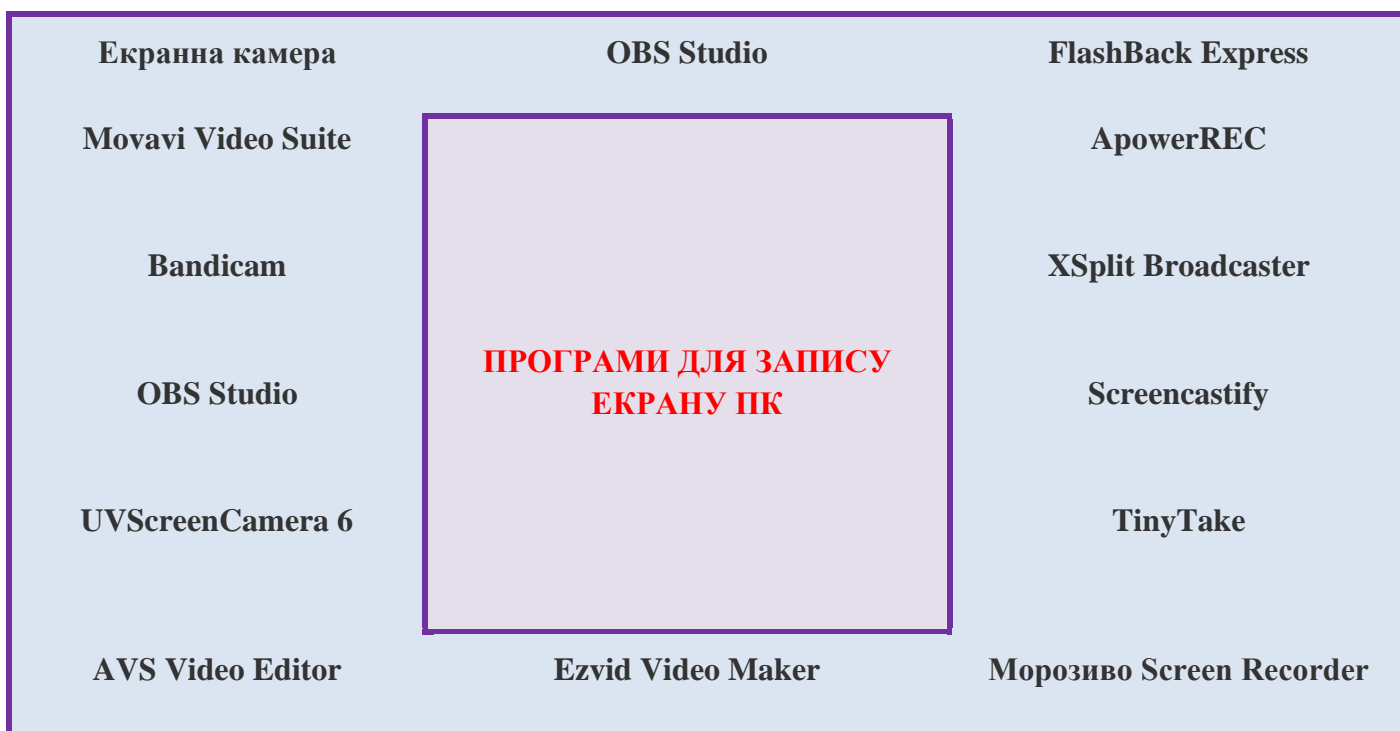
Огляд розширення:

- Встановлення;
- Перегляд інтерфейсу;
- Перегляд налаштувань;
- Створення, редагування та зберігання скріншотів;
- Створення, редагування та зберігання відео ;

Для створення відео уроку потрібно:



Інші назви програм для запису екрану персонального комп'ютера:





Google – СЕРВІСИ




Хмарні технології від Google – це сервіс, який дозволяє віддалено використовувати засоби обробки і зберігання даних. Хмарні педагогічні технології забезпечують використання сервісів мережі Інтернет як засобу інтерактивного навчання без застосування локального програмного забезпечення, окрім браузера та плагінів до нього. Хмарні технології забезпечують виконання багатьох видів навчальної діяльності, контролю і оцінювання навчальних досягнень учнів, он-лайн тестування, відкритості освітнього середовища.



Використання хмарних технологій у навчальному процесі перш за все дозволяє вирішити проблему забезпечення рівного доступу здобувачів освіти та викладачів до якісних освітніх ресурсів як на уроках, так і у позаурочний час. Важливий внесок у розвиток хмарних технологій для освіти робить компанія Google.

- Google Docs, Google Drive, Youtube, Google Академія — для підготовки та упорядкування навчальних матеріалів;
- Gmail, Calendar, Sites, Hangouts – для навчальної та виробничої комунікації;
- Classroom – для планування, підготовки та проведення дистанційних та змішаних навчальних курсів.



Порядок ознайомлення з Google сервісами

Диск Google. Google документи.		
<p>Диск Google. Google документи, таблиці, презентації, маїнд карти. Особливості створення та редагування документів різних типів. Колективна робота з документами. Освітні рішення на основі хмарних документів Google</p>		<p>Практика. Робота з диском Google. Google документами, таблицями, презентаціями, маїнд картами.</p>
Google форми		
<p>Google форми, тести опитування. Створення та налаштування тестів. Проведення тестування. Перегляд таблиць результатів.</p>		<p>Практика. Створення, налаштування та апробація форм та тестів.</p>
Google Meet		
<p>Google Meet для обміну повідомленнями та проведення відео трансляцій в режимі реального часу. Знайомство з середовищем. Технічні вимоги для застосування Meet.</p>		<p>Практика. Практикум проведення спілкування. Демонстрація власного екрану. Підготовка та відеозапис конференції.</p>
Youtube		
<p>Сайт відеохостингу. Можливості користувачів. Канали. Підписки на канали. Створення та налаштування власного навчального Youtube-каналу. Завантаження відео. Налаштування режиму доступу</p>		<p>Практика Створення та налаштування власного навчального каналу. Основи створення навчального відео.</p>

<p>та перегляду. Редагування відео. Субтитри. Аналіз та розмітка відео для навчальних цілей.</p>		
<p>Classroom</p>		
<p>Classroom – для планування, підготовки та проведення дистанційних та змішаних навчальних курсів.</p>		<p>Практика. Практикум роботи з Google Classroom. Наповнення власного курсу. Запрошення слухачів. Формування завдань. Перевірка виконання завдань.</p>

Сервіси Google

див. [ТУТ](#)



Огляд сервісів:

- Реєстрація;
- Перегляд інтерфейсу;
- Перегляд сервісів;

Онлайн сервіс - LearningApps



LearningApps – онлайн-сервіс, який дозволяє створювати інтерактивні вправи. Він є конструктором для розробки, зберігання інтерактивних завдань з різних предметних дисциплін, за допомогою яких здобувачі освіти можуть перевірити і закріпити свої знання в ігровій формі.

Сервіс Learningapps є додатком для підтримки освітніх процесів у навчальних закладах різних типів. Конструктор Learningapps призначений для розробки, зберігання інтерактивних завдань з різних предметних дисциплін, за допомогою яких здобувачі освіти можуть перевірити і закріпити свої знання в ігровій формі, що сприяє формуванню їх пізнавального інтересу.

Сервіс Learningapps надає можливість отримання коду для того, щоб інтерактивні завдання були розміщені на сторінки сайтів або блогів педагогічних працівників та здобувачів освіти.

Сервіс працює на декількох мовах, зараз українську мову додано до переліку мов інтерфейсу сервісу: перекладені загальні текстові рядки та всі рядки, що стосуються різноманітних вправ. Вправу можна запозичити з будь-якого мовного середовища і переробити під український варіант або ж використовувати мовою оригіналу.

Кожен із ресурсів можна використати на своєму занятті, змінити під власні потреби, розробити схожий чи зовсім інший навчальний модуль, його можна зберігати у власному «кабінеті», створивши свій акаунт в даному онлайн-середовищі.

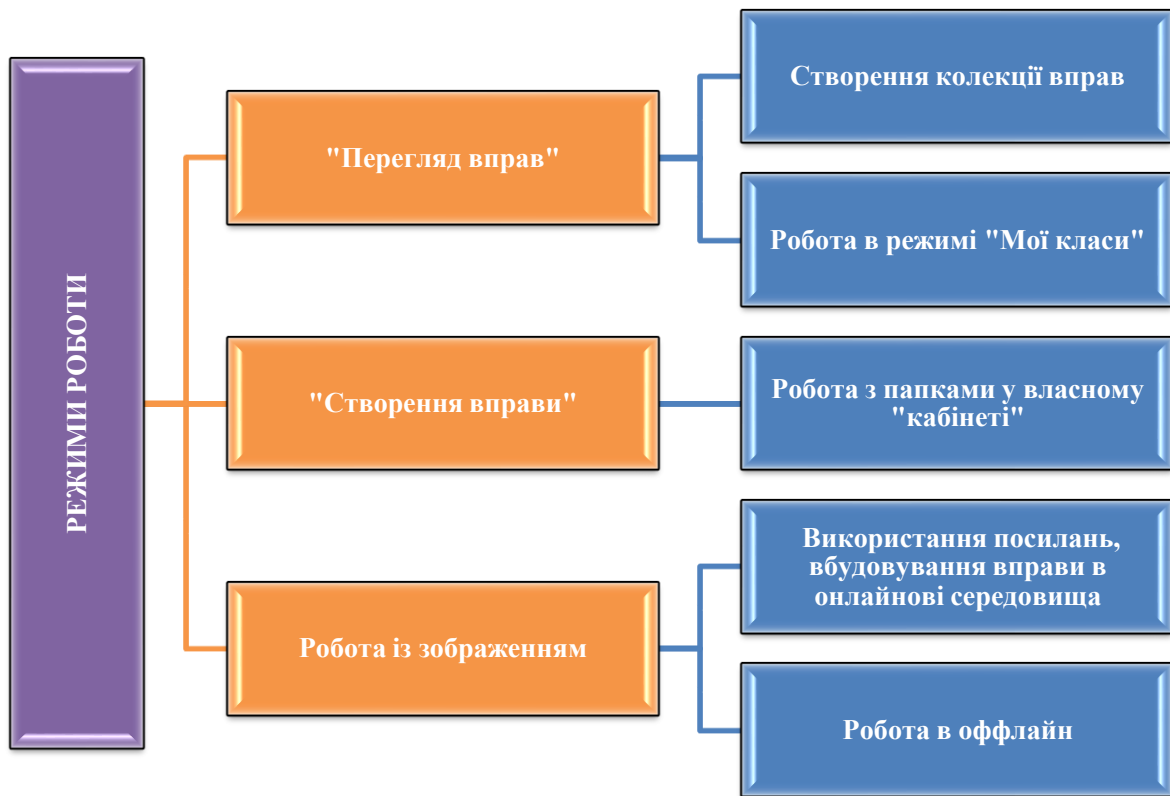


Рис 5. Режими роботи

Посилання на
Learningapps
див. [ТУТ](#)



Learningapps:
Знайомство з
інтерфейсом.
див. [ТУТ](#)



Огляд сервісу:

- Перегляд інтерфейсу;
- Перегляд налаштувань;
- Створення, інтерактивних ігор;
- Надання доступу;

Онлайн – інструмент «Worldwall»

Wordwall - багатофункціональний інструмент для створення як інтерактивних, так і друкованих матеріалів. Інтерактивні вправи відтворюються на будь-якому пристрої, що має доступ до інтернету: на



Сервіс пропонує багато шаблонів, за допомогою яких можна створити дидактичні ігри. Навіть у безкоштовній версії ви отримувате доступ до великого арсеналу ігор. Алгоритм роботи приблизно такий же, як і в LearningApps.

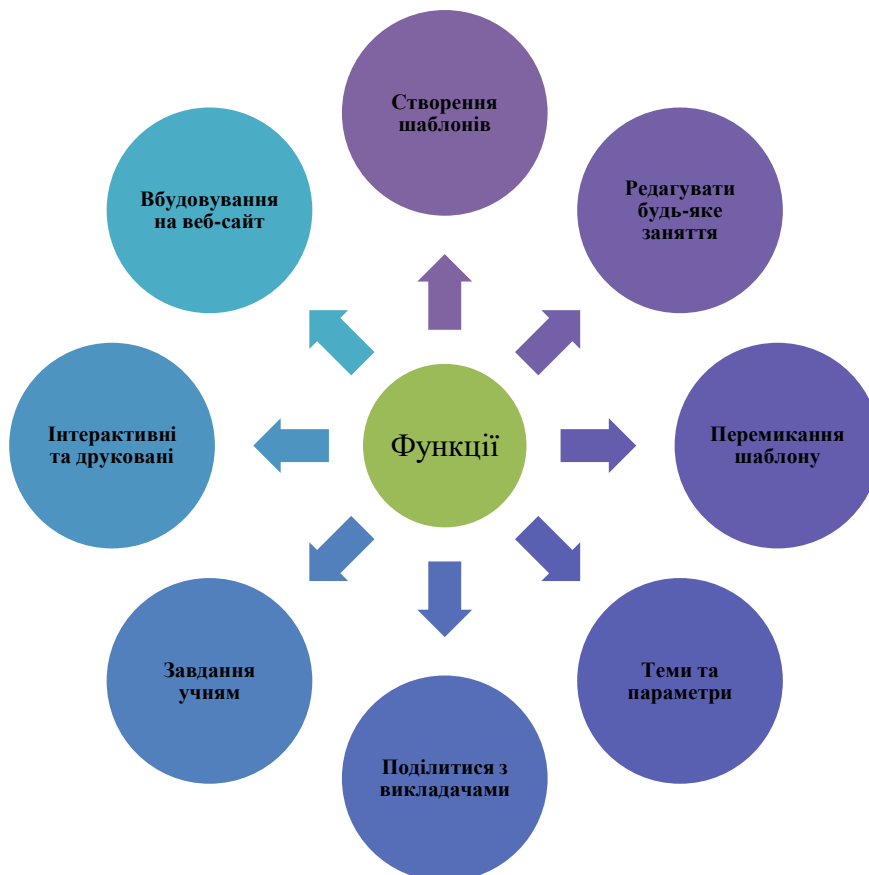


Рис 5. Функції онлайн – інструменту Wordwall

Ви можете використовувати наявні версії гри або почати її створення з нуля. Є текстовий редактор, за допомогою якого використовуємо різні варіанти введення шрифту (жирний, підрядковий, нарядковий), вставляємо символ або математичну формулу.

Створивши ігрову вправу, надасте посилання здобувачам освіти, вбудовуємо на свій сайт, ділимося з колегами в соцмережах. Завдання легко персоніфікувати. Призначивши завдання, де учень вказує своє прізвище. Завдяки цьому, відстежується результат роботи кожного учня.

Ігрові вправи використовуєте як тренажер при повторенні, як навчальні завдання на інтерактивній дошці чи домашні завдання.

Посилання на

Wordwall

див. [тут](#)



Інтерактивні вправи

Wordwall та їх
інтеграція в Google
Classroom див. [тут](#)



Огляд сервісу:

- Перегляд інтерфейсу;
- Перегляд налаштувань;
- Створення, інтерактивних ігор;
- Надання доступу;

3. Приклад створення інтерактивного уроку, який буде проводитись онлайн в асинхронному режимі.

ПРИКЛАД ПЛАНУ УРОКУ


Професія	Електрогазозварник
Навчальна група	№1
Предмет	Обладнання зварювальних робіт. Посилання на платформу Посилання на <u>classroom</u>
Тема програми	Вуглецеві сталі, їх характеристика. Технологія ручного дугового та газового зварювання, напівавтоматичне зварювання, наплавлення конструкцій у нижньому положенні зварного шва зварювання. Посилання на книгу див. тут
Урок №	25
Тема уроку	Технологічна інструкція WPS
Мета уроку	<p>Навчальна</p> <ul style="list-style-type: none">• сформувати знання з використання технологічної інструкції pWPS;• розуміти всі пояснення до технологічної інструкції зі зварювання;• навчити розуміти позначення та скорочення інтерактивної pWPS;• знати назви державних та міжнародних стандартів до інтерактивної pWPS. <p>Розвивальна</p> <ul style="list-style-type: none">• розвивати логічне мислення;• формувати позитивну мотивацію до навчання.


	<p>Виховна</p> <ul style="list-style-type: none"> • формувати культуру розумової праці, виховувати повагу до обраної професії, збагачувати емоційний досвід учнів.
<p>Тип уроку</p>	<p>Комбінований урок</p>
<p>Комплексно-методичне забезпечення уроку</p>	<p>Навчально-плануюча документація викладача: навчальна програма з предмету «Обладнання зварювальних робіт» поурочно-тематичний план; план уроку, журнал обліку теоретичного навчання.</p> <p>Дидактичні матеріали: онлайн конференція, підручники з предмета, технологічна інструкція WPS навчальні Інтернет – ресурси (інтерактивні вправи онлайн), навчальні відеоролики, ілюстративний матеріал.</p> <p>Обладнання: Інтерактивна панель, комп’ютерний клас, підключений до мережі Інтернет, мобільні телефони, планшети), спеціальні мобільні додатки для відеоконференції, зварювання та сканування QR-коду.</p>
<p>Методи та прийоми навчання</p>	<p>словесні: пояснення, лекція.</p> <p>наочні: робота з відеоматеріалами, ілюстраціями, кресленням, плакатами з мобільними додатками.</p>
<p>Міжпредметні зв’язки</p>	<p>Матеріалознавство, виробниче навчання, хімія.</p>

2.1. ПРИКЛАД ХОДУ УРОКУ В АСИНХРОННОМУ РЕЖИМІ

1.Організаційний етап. Ознайомлення з інструкцією проведення уроку

Таблиця.3

№ з/п	Етап уроку	Пояснення	Час	Посилання
1.	Організаційна частина	Привітання та організація роботи здобувачів освіти. Посилання на classroom	5 хвилин	Посилання , код доступу та час 
2.	Вивчення нового навчального матеріалу	Ознайомлення з технологічною інструкцією WPS . Демонстрація екрана викладача. Перегляд навчальних матеріалів та відео файлів за допомогою гіперпосилань у WPS. Посилання від викладача	16 хвилин	Посилання, код доступу час та QR-код див. ТУТ див. ТУТ див. ТУТ
3.	Розуміння навчального матеріалу	Детальний перегляд документів щодо розшифрування WPS: <ul style="list-style-type: none">• пояснення до технологічної інструкції зі зварювання;• позначень та скорочення інтерактивної WPS;• назви державних та міжнародних стандартів до інтерактивної WPS. Робота в групах у google presentation Робота в classroomscreen	10 хвилин	Посилання на презентацію див ТУТ та ТУТ

4.	Закріплення та систематизація нових знань	<p>Самостійна робота:</p> <p>Завдання №1 Інтерактивна гра під назвою «Пошук слів з WPS»;</p> <p>Пояснення та посилання на гру</p> <p>Завдання №2 Контрольне тестування за темою "Інтерактивна технологічна інструкція зі зварювання WPS".</p> <p>Пояснення та посилання та google forms</p>	8 хвилин	<p>гра тут</p>  <p>тест тут</p>
5.	Підсумки уроку	Оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти.	5 хвилин	<p>Відкриття Google Sheets</p>
6.	Домашня робота	Переглянути відео матеріали - Інтерактивної технологічної інструкції зі зварювання WPS.	1 хвилина	 <p>див. тут</p>

Таблиця 3. Технологічна карта уроку

4. Створення власного інтерактивного плану уроку в асинхронному режимі.

Завдання

1. Створити власний профіль онлайн-інструментів LearningApps, youtube, Nimbus Screenshot & Screen Video Recorder, Google сервіси, World wall. Зробіть скріншот екрану.
2. Переглянути налаштування та відео інструкції онлайн-інструментів LearningApps, youtube, Nimbus Screenshot & Screen Video Recorder, Google сервіси, World wall. Зробіть скріншот екрану.
3. Створити власний інтерактивний план уроку в асинхронному режимі за напрямком професійної діяльності.
4. Презентувати власний інтерактивний план уроку в синхронному режимі

Матеріали завдань підготуйте у вигляді презентації (Microsoft PowerPoint)

7. ПРАКТИЧНІ/СЕМІНАРСЬКІ ЗАНЯТТЯ

Тема 3. Технологія створення інтерактивного навчального курсу.

(2 год)

Питання для обговорення

1. Принципи розробки презентації освітнього простору.
2. Особливості створення відео інструкції курсу.
3. Створення інтерактивного курсу для синхронного та асинхронного навчання.
4. Методика створення інтерактивної мапи курсу.
5. Приклади розробки план-конспекту уроку.
6. Приклади розробки технологічної карти уроку.



1. Принципи розробки презентації освітнього простору

Приклад №1. Презентація технології створення інтерактивно – практичного простору для здобувачів освіти з професії «Електрогазозварник»



Презентація технології

див. [ТУТ](#)



Приклад №2. Презентація педагогічного досвіду для керівників гуртків туристсько – спортивного профілю в період організації дистанційного навчання



Презентація технології

див. [ТУТ](#)



Питання для обговорення:

1. Платформа для створення освітнього простору;
2. Ідея створення презентації;
3. Зміст презентації;
4. Співпраця з партнерами.

1. Особливості створення відео інструкції курсу

Приклад 1. Відео інструкції презентації технології створення інтерактивно – практичного простору для здобувачів освіти з професії «Електрогазозварник»



Див. [ТУТ](#)



ВІДЕО ІНСТРУКЦІЯ

Приклад 2. Відео інструкції презентації педагогічного досвіду для керівників гуртків туристсько – спортивного профілю в період організації дистанційного навчання



Див. [ТУТ](#)

ВІДЕО ІНСТРУКЦІЯ



Питання для обговорення:

1. Платформа для створення відео інструкції;
2. Програми для створення відео інструкції;
3. Зміст відео інструкції;
4. Оформлення відео інструкції;
5. Простежуваність та аналітика переглядів відео інструкції.

3. Створення інтерактивного курсу для синхронного та асинхронного навчання

Приклад 1. Створення інтерактивного курсу для синхронного та асинхронного навчання за темою «Презентації технології створення інтерактивно – практичного простору для здобувачів освіти з професії «Електрогазозварник»





Предмет/професія	Обладнання та технологія зварювальних робіт/Електрогазозварник			
Назва курсу (кількість годин)	Частина 1. Зварювання стикових пластин з низьковуглецевої сталі у нижньому положенні (РА) металевим (плавким) електродом в активних газах (135/MAG/GMAW) (4 години)			
Цифрові застосунки	classroom, google forms, youtube, google presentation, Google Meet, wordwall, Google мої карти, jamboard, drive.google, learningapps, Weldconnect, Welducation Basic, QR-код, classroomscreen			
Мета курсу	Зробити перший крок для підготовки здобувачів освіти до участі у II етапу Всеукраїнського конкурсу професійної майстерності WorldSkillsUkraine (зварювальні роботи)			
Теми курсу	Форми змішаного навчання			Оцінювання
	Очна форма навчання:	Онлайн навчання		
Технологія та режими дугового зварювання металевим (плавким) електродом в активних газах (135/MAG/GMAW)		Онлайн-заняття:	Самостійна робота	
	Робота на персональному комп'ютері з ППЗ «Педагогічне програмне забезпечення» Технологія зварювальних робіт. Обладнання та інструменти	1.Відеоконференція у Google Meet: 2. Дискусія – спільна та робота в групах робота на дошці jamboard 3.Інтерактивна мапа курсу	1.Платформа Classroom див. ТУТ 2.Інтерактивна мапа курсу див. ТУТ 3.План конспект уроку «Технологія та режими зварювання MIG/MAG/GMAW» Див. ТУТ	Інтерактивне контрольне завдання «Де це знаходиться» Схема посту напівавтоматичного зварювання в захисних газах MIG/MAG/GMAW

Інтерактивний
курс
див. [ТУТ](#)



Приклад 2. Створення інтерактивного курсу для синхронного та асинхронного навчання за темою «Презентація педагогічного досвіду для керівників гуртків туристсько – спортивного профілю в період організації дистанційного навчання».

ОШТК
Донецький обласний центр туризму
та краєзнавства учнівської молоді

**ПРОГРАМА
КУРСУ**

**Rock climbing by
Andrii Herevenko**

Напрямок/Назва гуртка	Туристсько-спортивний напрямок /скелелазіння			
Назва курсу	Організація спортивних змагань у дистанційному режимі серед гуртка «Скелелазіння»			
Цифрові застосунки	classroom, google forms, youtube, ZOOM, drive.google, GPS Камера 55 - Ad-hoc, Facebook, Viber			
Мета курсу	Максимально охопити та зацікавити гуртківців під час дистанційного навчання, зберегти діючу групу спортсменів-скелелазів та підтримка спортивної та технічної форми.			
№ з/п	Назва заходу	Місце проведення	Строки проведення	Відповідальні за проведення
Організаційний тиждень				
1.	Створення на classroom курсу «гурток "Скелелазіння" only up».	м. Курахове classroom	27.04.2020	Керівник гуртка «Скелелазіння» - Геревенко Андрій
	Проведення роз'яснювальної роботи з питань організації проведення занять в гуртку «Скелелазіння» у дистанційному режимі серед батьків та гуртківців у групі «Скелелазі» (Viber).			
2.	Проведення вступного уроку на тему «Вступне дистанційне заняття» на платформі - classroom	м. Курахове classroom	28.04.2020	Керівник гуртка «Скелелазіння» - Геревенко Андрій
	Відео конференція на тему «Перше дистанційне заняття» на платформі Zoom.			

Програма
курс
див. [ТУТ](#)



Питання для обговорення:

1. Платформа для створення програми курсу;
2. Структура для створення курсу для охоплення синхронного та асинхронного навчання;
3. Теми навчального курсу;
4. Використані цифрові застосунки.

4.Методика створення інтерактивної мапи курсу

Приклад №1. Створення інтерактивної мапи курсу за темою «Технологія створення інтерактивно – практичного простору для здобувачів освіти з професії «Електрогазозварник»»

The image shows a screenshot of an interactive course map. At the top left, it identifies the institution as 'КУРАХІВСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ Kurakhove Vocational Lyceum'. In the center, a yellow oval contains the text 'ІНТЕРАКТИВНА МАПА КУРСУ'. On the top right, there is a profile picture of a man and the text 'Welding technology by Andrii Herevenko'. Below this is a yellow banner with the course title: 'Частина 1. Зварювання стикових пластин з низьковуглецевої сталі у нижньому положенні (РА) металевим (плавким) електродом в активних газах (135/MAG/GMAW)'. The main content is organized into three sections: 'ПРОФЕСІЙНО-ТЕОРЕТИЧНА ПІДГОТОВКА', 'ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА', and 'МІЖНАРОДНИЙ КОНКУРС ВІРТУАЛЬНОГО ЗВАРНИКА'. Each section contains a list of topics with navigation arrows.

ПРОФЕСІЙНО-ТЕОРЕТИЧНА ПІДГОТОВКА	
Технологія та режими дугового зварювання металевим (плавким) електродом в активних газах (135/MAG/GMAW)	Інтелектуальний майстер для швидкого підбору параметрів режиму зварювання
Інтерактивна технологічна інструкція зі зварювання (pWPS)	Параметри та режими зварювання 135/MAG/GMAW Fronius Weldconnect
Зварювальне устаткування для напівавтоматичного зварювання	WPS
Контроль якості зварювальних швів	Технологічна карта послідовного налаштування віртуального тренажеру Apollo WeldTrainer
	Відео інструкція з налаштувань віртуального тренажеру Apollo WeldTrainer
	Вимоги якості до зварного з'єднання
ПРОФЕСІЙНО-ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА	
Підготовка металу до зварювання	Карта послідовного виконання заготівельних операцій
Послідовність виконання зварювання	Карта послідовного виконання зварювання
Проведення візуально-оптичного і вимірювального контролю	Карта послідовного виконання візуально-оптичного і вимірювального контролю
МІЖНАРОДНИЙ КОНКУРС ВІРТУАЛЬНОГО ЗВАРНИКА	
Конкурс найкращого віртуального зварника	Технологічна карта учасника конкурсу

Інтерактивної мапи курсу

див. [ТУТ](#)



Приклад №2. Створення мапи курсу за темою «Презентація педагогічного досвіду для керівників гуртків туристсько – спортивного профілю в період організації дистанційного навчання».

МАПА СПОРТИВНИХ ЗМАГАНЬ У ДИСТАНЦІЙНОМУ РЕЖИМІ СЕРЕД ГУРТКА ТУРИСТСЬКО-СПОРТИВНОГО ПРОФІЛЮ «СКЕЛЕЛАЗІННЯ»

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ ТИЖДЕНЬ									
➔	1	АФІША	➔	РЕГЛАМЕНТ ЗМАГАНЬ	➔	РЕЄСТРАЦІЯ ЗМАГАНЬ	➔	ПРОТОКОЛ ЗМАГАНЬ	ВІДЕО ЗВІТ
ОЛІМПІЙСЬКИЙ ТИЖДЕНЬ									
➔	1	АФІША	➔	ПОЯСНЕННЯ	➔	РЕЄСТРАЦІЯ ЗМАГАНЬ	➔	ПРОТОКОЛ ЗМАГАНЬ	
➔	2	АФІША	➔	ПОЯСНЕННЯ	➔	РЕЄСТРАЦІЯ ЗМАГАНЬ	➔	ПРОТОКОЛ ЗМАГАНЬ	
➔	3	АФІША	➔	ПОЯСНЕННЯ	➔	РЕЄСТРАЦІЯ ЗМАГАНЬ	➔	ПРОТОКОЛ ЗМАГАНЬ	
➔	4	АФІША	➔	ПОЯСНЕННЯ	➔	РЕЄСТРАЦІЯ ЗМАГАНЬ	➔	ПРОТОКОЛ ЗМАГАНЬ	
➔	5	АФІША	➔	ПОЯСНЕННЯ	➔	РЕЄСТРАЦІЯ ЗМАГАНЬ	➔	ПРОТОКОЛ ЗМАГАНЬ	
ЕКО ТИЖДЕНЬ									
➔	1	ПОЯСНЕННЯ	➔	РЕЄСТРАЦІЯ ЗМАГАНЬ	➔	РЕГЛАМЕНТ ЗМАГАНЬ	➔	ПРОТОКОЛ ЗМАГАНЬ	ВІДЕО ЗВІТ
➔	2	АФІША	➔	ПОЯСНЕННЯ	➔	РЕЄСТРАЦІЯ ЗМАГАНЬ	➔	ПРОТОКОЛ ЗМАГАНЬ	
➔	3	ПОЯСНЕННЯ	➔	РЕЄСТРАЦІЯ ЗМАГАНЬ	➔	РЕГЛАМЕНТ ЗМАГАНЬ	➔	ПРОТОКОЛ ЗМАГАНЬ	
➔	4	АФІША	➔	ПОЯСНЕННЯ	➔	РЕЄСТРАЦІЯ ЗМАГАНЬ	➔	ПРОТОКОЛ ЗМАГАНЬ	

Інтерактивної мапи курсу

див. [ТУТ](#)



Питання для обговорення:

1. Платформа для створення інтерактивної мапи курсу;
2. Особливості інтерактивної мапи курсу;
3. Охоплення навчальних матеріалів курсу.

5. Приклад розробки інтерактивного план-конспекту уроку.

Приклад розробки інтерактивного план - конспекту уроку за темою «Технологія та режими зварювання MIG/MAG/GMAW»

КУРАХІВСЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ЛІЦЕЙ
Kurakhove Vocational Lyceum



Welding technology by
Andrii Herevenko

ТЕХНОЛОГІЯ СТВОРЕННЯ ІНТЕРАКТИВНО - ПРАКТИЧНОГО ПРОСТОРУ ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ З ПРОФЕСІЇ «ЕЛЕКТРОГАЗОЗВАРНИК»

Частина 1. Зварювання стикових пластин з низькоуглецевої сталі у нижньому положенні (РА) металевим (плавким) електродом в активних газах (135/MAG/GMAW)

ТЕМА УРОКУ:
Технологія та режими зварювання MIG/MAG/GMAW

Дата проведення: 01.12.2021 року
м. Курахове

Зварювання MIG/MAG/GMAW

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
1. Загальні відомості про зварювання у захисних газах.....	4-5
2. Вплив захисних газів на технологічні властивості дуги.....	6-7
3. Зварювання металевим електродом, що плавиться, в захисних газах (MIG/MAG).....	8-9
4. Зварювальне обладнання.....	10-12
5. Види зварювальної дуги від Fronius.....	13
6. Послідовність вклучення.....	14-16
7. Зварювальні матеріали.....	17
8. Спеціальні способи зварювання.....	18
9. Здоров'я та безпека.....	19
10. Інтерактивне контрольне завдання.....	19

ДОДАТКИ

- ➔ Інтерактивна технологічна інструкція зі зварювання (rWPS)..... 20
- ➔ Інтелектуальний майстер для швидкого підбору параметрів режиму зварювання..... 20
- ➔ Відео інструкція з налаштування параметрів та режимів зварювання 135/MAG/GMAW Fronius Weldconnect..... 20
- ➔ Карта послідовного виконання заготівельних операцій..... 20
- ➔ Відео демонстрація підготовки металу до зварювання..... 20
- ➔ Карта послідовного виконання зварювання..... 20
- ➔ Відео демонстрація послідовності виконання зварювання..... 20
- ➔ Контактні посилання..... 21

Welding technology by Andrii Herevenko 2

Зварювання MIG/MAG/GMAW

ВСТУП

Сьогодні зварювання MIG/MAG використовується у зварювальному виробництві практично повсюди. Найбільшими користувачами є підприємства важкої та помірно важкої промисловості, такі як суднобудівні підприємства, виробники сталевих конструкцій, трубопроводів та герметичних контейнерів, а також підприємства, що займаються ремонтом та технічним обслуговуванням.

Крім того, зварювання MIG/MAG широко використовується при обробці листового металу, особливо в автомобілебудуванні, автотранспортних та дрібній промисловості. Для аматорського зварювання та зварювання в домашніх умовах також найчастіше використовується апарат для зварювання методом MIG/MAG.



Підкажіть «Зварювальний процес MIG/MAG/GMAW»
див. туз

Welding technology by Andrii Herevenko 3

Зварювання MIG/MAG/GMAW

1. Загальні відомості про зварювання у захисних газах

Сутність зварювання MIG/MAG/GMAW
див. туз

При зварюванні плавленням у захисних газах як основний інструмент застосовується потужна електрична дуга. У дузі електрична енергія перетворюється на теплову, щільність якої достатня для локального плавлення основного металу. У разі атмосфери (21% O₂-78% N₂) зона зварювання має надійно захищатися від насичення металу шва киснем і азотом повітря, які, зазвичай, погіршують його властивості. Захисні гази, що подаються через сопло, витісняють повітря і таким чином захищають зварювальну ванну та електрод. Для заповнення зазору між крокми деталей, що з'єднуються, або оброблення кромок і регулювання складу металу шва в зону плавлення подають присадковий метал або електродний дріт. Залежно від фізичного стану електрода розрізняють дугове зварювання електродом, що плавляється (мал. 1.1).



Мал. 1.1. Принцип дугового зварювання металевим електродом, що плавиться, в захисному газі.

Welding technology by Andrii Herevenko 4

Зварювання MIG/MAG/GMAW

4. Види зварювальної дуги від Fronius

ДУГА КОРОТКОГО ЗАМИКАННЯ
див. тут

ПРОМІЖНА ДУГА
див. тут

СТРУМЕНЕВА ДУГА
див. тут

ІМПУЛЬСНА ЗВАРЮВАЛЬНА ДУГА
див. тут

ОБЕРТОВА ДУГА
див. тут

Welding technology by Andrii Herevenko 14

Зварювання MIG/MAG/GMAW

8. Здоров'я та безпека

Основні шкідливі виробничі фактори, які можуть впливати на зварювальника при зварюванні в захисних газах:

- 1) виділення токсичних аерозолів, особливо при зварюванні порошковим дротом;
- 2) скучення газів, що мають щільність більше за щільність повітря;
- 3) вибух балонів, у яких початковий тиск становить P=15 МПа;
- 4) випромінювання дуги;
- 5) ураження електричним струмом;
- 6) вибух під час ремонту зварюванням емностей та трубопроводів, у яких знаходилися горючі матеріали;
- 7) виникнення пожеж.

10. Інтерактивне контрольне завдання «Де це знаходиться»

Схема посту напівавтоматичного зварювання в захисних газах MIG/MAG/GMAW
правой тут

Welding technology by Andrii Herevenko 20

Зварювання MIG/MAG/GMAW

ДОДАТКИ

Інтерактивна технологічна інструкція зі зварювання (pWPS)
див. тут

Інтелектуальний майстер для швидкого підбору параметрів режиму зварювання
див. тут

Відео демонстрація параметри та режими зварювання 135/MAG/GMAW Fronius Weldconnect
див. тут

Карта послідовного виконання заготівельних операцій
див. тут

Відео демонстрація підготовки металу до зварювання
див. тут

Карта послідовного виконання зварювання
див. тут

Відео демонстрація послідовності виконання зварювання
див. тут

Welding technology by Andrii Herevenko 21

Зварювання MIG/MAG/GMAW

Контактні посилання

Геревенко Андрій
див. тут

Кураківський професійний ліцей
див. тут

ІНТЕРАКТИВНА МАПА КУРСУ
див. тут

Місцезнаходження на карті KEMPPi та FRONIUS
див. тут

KEMPPi

Welding technology by Andrii Herevenko 22

План - конспект уроку
див. [ТУТ](#)



Питання для обговорення:

1. Особливості оформлення анотації та вступу;
2. Оформлення інтерактивного змісту;
3. Особливості використання онлайн – інструментів;
4. Приклади оцінювання здобувачів освіти;
5. Зв'язок здобувача освіти та педагогічного працівника.

6. Приклади розробки технологічної карти уроку

Приклади розробки технологічних карт за темою «Технологія створення інтерактивно – практичного простору для здобувачів освіти з професії «Електрогазозварник».

Інтелектуальний майстер для швидкого підбору параметрів режиму зварювання
Fronius Weldconnect



Завдання №135-1,0-W01-P-PA-10

Розміри пластинки:
ширина- 300
довжина- 125
товщина- 10

Рівень кваліфікації зварника:
EN ISO 9606-1 125 P
BW W01 01 PA w ab
yWFS

Інформація про есеї зварного з'єднання

Послання: Додаток **Fronius Weldconnect**

Результати наслідувань:

1 прохід 2 прохід 3 прохід

Відео інструкція з користування додатком **Weldconnect** - [тут](#)

Welding technology by Andrii Herevenko

Конкурс найкращого віртуального зварника
«Визнач свої віртуальні знання та вміння в галузі зварювання
«Стань найкращим у світі»
Fronius Weldcation Basic

Додаток на телефон або планшет



Результати участі у віртуальному змаганні «WELDCATION CHALLENGE 2021»


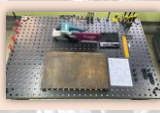


Підготуваний сайтом **reptone**

Відео інструкція з користування додатком **Weldcation Basic** див. [тут](#)

Welding technology by Andrii Herevenko

Підготовка металу до зварювання


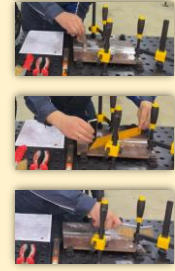
Завдання №135-1,0-W01-P-PA-10

№ операції	Назва операції (інструмент/устаткування)	Візуалізація процесу
1	Ознайомлення з технологічною інструкцією зі зварювання (LWFS)	
2	Встановлення матеріалу (пластина товщиною 10 мм, штангль циркуль)	
3	Зачистка пластини (Стрічкова шліфувальна машинка такіта 9911)	
4	Розмічання пластини розмірами 300x125x10 кількість 4 од. (Маркер, кутник, рулетка)	

Welding technology by Andrii Herevenko

Послідовність виконання зварювання стикових пластин з низьковуглецевої сталі у нижньому положенні (РА) металевим (плавким) електродом в активних газах (135/MAG/GMAW)

Завдання №135-1,0-W01-P-PA-10

№ операції	Назва операції (інструмент/устаткування)	Візуалізація процесу
1	Ознайомлення з технологічною інструкцією зі зварювання (LWFS)	
2	Встановлення та перевірка зварного з'єднання (3-D складальною – зварювальний стіл, набір оснастки, кутник, шаблон зварника, щітка для металу)	

Welding technology by Andrii Herevenko

Інтелектуальний майстер
для швидкого підбору
параметрів режиму
зварювання
див. [ТУТ](#)



Конкурс найкращого
віртуального зварника
див. [ТУТ](#)



Послідовність виконання
зварювання
див. [ТУТ](#)



Послідовність виконання
зварювання
див. [ТУТ](#)



Питання для обговорення:

1. Особливості створення інтерактивної карти уроку;
2. Зміст інтерактивної карти уроку;
3. Оформлення інтерактивної карти.

8. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Питання та завдання для самостійного заняття

Питання

1. У чому різниця між синхронним та асинхронним викладанням?
2. Сервіси які використовуються для синхронного викладання?
3. Сервіси які використовуються для асинхронного викладання?
4. Перелічіть цифрові інструменти оцінювання?

Завдання

1. Створити профіль в онлайн – інструментах для синхронного та асинхронного викладання.
2. Створити своє персональне колесо цифрових компетентностей.
3. Створити завдання для здобувачів освіти в онлайн – інструментах для асинхронного викладання.
4. Створити власну концепцію інтерактивного курсу навчання для синхронного та асинхронного викладання.

Матеріали питань та завдань підготуйте у вигляді презентації (Microsoft PowerPoint).

9. МОДУЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ

КОНТРОЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

Створіть своє власне колесо цифрових компетентностей та визначайте свої сильні та слабкі сторони.

Колесо цифрових компетентностей розроблено Center for Digital Dannelsen, який більше 10 років спеціалізується на цифровому формуванні та цифрових компетенціях.

Мета «Колеса» — надати огляд цифрових компетентностей і запропонувати конкретні інструменти, як ці компетенції можна підвищити та вдосконалити.

Колесо цифрових компетентностей теоретично базується на великому дослідницькому проекті ЄС під назвою DIGCOMP, який впливає з того, що Європейський парламент включив цифрові компетенції як одну з восьми основних компетенцій для навчання впродовж життя.

Пройти завдання

можна [ТУТ](#)



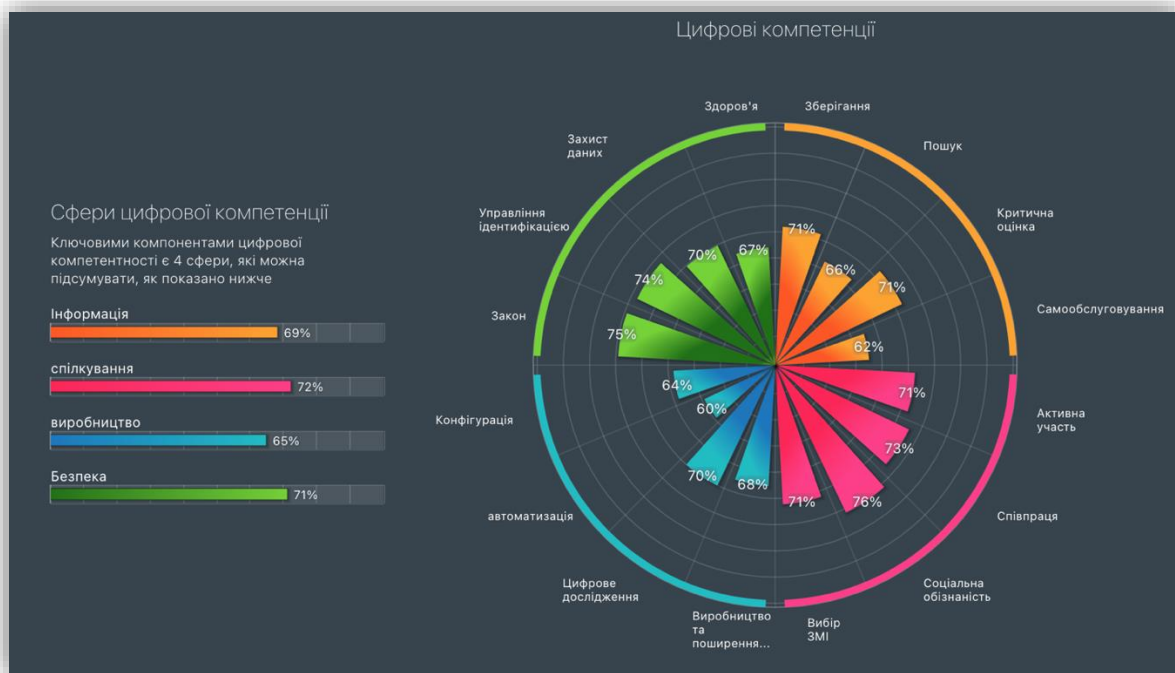


Рис. 7.1. Приклад звіту цифрових компетенцій

10. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

Електронний навчальний курс — електронне навчальний курс, використання якого доповнює або частково замінює підручник.

Електронний освітній ресурс — навчальні, наукові, інформаційні, довідкові матеріали та засоби, розроблені в електронній формі та представлені на носіях будь-якого типу або розміщені у комп'ютерних мережах, які відтворюються за допомогою електронних цифрових технічних засобів і необхідні для ефективно організації освітнього процесу, в частині, що стосується його наповнення якісними навчально-методичними матеріалами

Комп'ютерний тест — стандартизовані завдання, представлені в електронній формі, призначені для вхідного, проміжного і підсумкового контролю рівня навчальних досягнень, а також самоконтролю та/або такі, що забезпечують вимірювання психофізіологічних і особистісних характеристик випробовуваного, обробка результатів яких здійснюється за допомогою відповідних програм.

Комунікація — взаємозв'язок суб'єктів з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності, зокрема для здійснення освіти, навчання

Концепція (від лат. «сприйняття») — система поглядів на певне явище, спосіб розуміння, тлумачення якихось явищ, основна ідея будь-якої теорії.

Курс дистанційного навчання — інформаційна система, яка є достатньою для навчання окремим навчальним дисциплінам за допомогою опосередкованої взаємодії віддалених один від

одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

Тест (від англ. «випробування») — коротке стандартне завдання, метод випробування, що застосовується у різних галузях науки для одержання кількісної характеристики певних явищ.

Цифровізація — насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможлиблює інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір. Основна мета цифровізації полягає у досягненні цифрової трансформації існуючих та створенні нових галузей економіки, а також трансформації сфер життєдіяльності у нові більш ефективні та сучасні. Цифровізація є визнаним механізмом економічного зростання завдяки здатності технологій позитивно впливати на ефективність, результативність, вартість та якість економічної, громадської та особистої діяльності.

Цифрова освіта — об'єднання різних компонентів і найсучасніших технологій завдяки використанню цифрових платформ, впровадженню нових інформаційних та освітніх технологій, застосуванню прогресивних форм організації освітнього процесу та активних методів навчання, а також сучасних навчально-методичних матеріалів. Основними напрямками цифровізації освіти є: створення освітнянських ресурсів і цифрових платформ з підтримкою інтерактивного та мультимедійного контенту для загального доступу закладів освіти та учнів, зокрема інструментів автоматизації головних процесів роботи навчальних закладів; розроблення та впровадження інноваційних комп'ютерних, мультимедійних та комп'ютерно орієнтованих засобів навчання та обладнання для створення цифрового навчального середовища (мультимедійні класи, науководослідні STEM-центри, лабораторії, інклюзивні класи, класи змішаного навчання); організація широкосмугового доступу до Інтернету учнів та студентів у навчальних класах та аудиторіях в закладах освіти всіх рівнів; розвиток дистанційної форми освіти з використанням когнітивних та мультимедійних технологій.

Відеоурок – це формат дистанційного навчання, що передбачає передачу навчального матеріалу через відеозапис. Цей запис може бути як простою лекцією, так і демонстрацією практичної навички, як презентацією з коментарями автора, так і записом екрана комп'ютера фахівця, який навчає роботу з програмами.

11. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ

За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача Геревенка Андрія Михайловича за:

Мобільний телефон: +38 (050) 55-29-707, +38 (096) 190 41 95

Електронна пошта: gerevenkoandrey@ukr.net, gerevenkoandrey@gmail.com

Youtube канал: [Welding technology by Andrii Herevenko](#)

Youtube канал: Rock climbing by Andrii Herevenko

Соціальна сторінка: <https://www.facebook.com/andreygerevenko>

1. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА

1. Розвиток науково-методичної компетентності педагогів професійної освіти в умовах сучасних освітніх викликів та трансформацій: збірник електронних навчальних курсів / упорядкування А.Б. Єрмоленко. Біла Церква: БНПО, 2022. 218 с.
2. Технологія створення інтерактивно - практичного простору для здобувачів освіти з професії «електрогазоварник» А.М. Геревенко. Курахове: КПЛ, 2021.
https://drive.google.com/file/d/1v_neJrLOTiwsUkFPHa2bezVI6Z6SRMee/view?usp=sharing
3. Презентація педагогічного досвіду для керівників гуртків туристсько-спортивного профілю в період організації дистанційного навчання А.М. Геревенко. Курахове: ОЦТК, 2022.
<https://drive.google.com/file/d/1wmwEueXdKK2JAcT1deyJOtpeAmcYrzue/view?usp=sharing>
4. Національний освітньо-науковий глосарій. К.: ТОВ «КОНВІ ПРИНТ», 2018. 524 с.
https://lib.iitta.gov.ua/715512/1/Glosariy_Full_Fin.pdf
5. Масліч С.В. Особливості організації освітнього процесу в умовах змішаного навчання. Професійна освіта в умовах сталого розвитку суспільства : збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 29 жовтня 2020 р.) / Інститут професійно-технічної освіти НАПН України / за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ : ПТОО НАПН України, 2020. С. 189-192.
6. Школа сучасних інформаційно-комунікаційних технологій [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://shoolsikt.blogspot.com/p/learningapps.html>
7. Використання хмарних технологій та сервісів у роботі вчителя. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://hmarnitehnologi.blogspot.com/p/learning-apps.html>

КОНТРОЛЬ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ СИСТЕМ ЕЛЕКТРОННОГО ТЕСТУВАННЯ

Розробник: Князева Марина Олексіївна, викладач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти



Актуальність курсу визначається у розробці таких освітніх технологій, які здатні модернізувати традиційні форми навчання з метою підвищення рівня освітнього процесу.

Мета курсу полягає в узагальненні та систематизації знань, формуванні та розвитку умінь слухачів, реалізації здатності орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства, опанування систем електронного тестування.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Електронний курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарські заняття.



ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ.....
2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ.....
3. ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ.....
4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ
ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ.....
5. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ.....
6. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ.....
7. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА
ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА.....
8. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ.
9. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ.....
10. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ.....
11. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА.....

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

Електронний навчальний курс «КОНТРОЛЬ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ СИСТЕМ ЕЛЕКТРОННОГО ТЕСТУВАННЯ». Основною вимогою до освіти за сучасних умов є орієнтація її на розвиток особистості, здатної творчо вирішувати загально-виробничі та соціально-економічні проблеми в їх взаємозв'язку. Розв'язання завдань щодо підготовки фахівців, які відповідають вимогам сьогодення, безпосередньо залежить від змісту та організації навчально-виховного процесу, оскільки саме в його перебігу проходить професійне становлення особистості. Засобом визначення кількісних і якісних параметрів технології навчання виступає контроль як один із невід'ємних компонентів процесу діагностування навчальних досягнень студентів.

Розвиток цифрових навичок стає однією з найважливіших умов для розвитку цифрового ринку будь-якої країни, оскільки пов'язаний з усіма сферами функціонування суспільства та економіки.

В системі професійної і фахової передвищої освіти цифрові компетенції стають тим креативним фактором, який трансформуючись в інтелектуальний ресурс, генерує ефективний розвиток системи. ІТ-компетентність заслуговує на особливу увагу тому, що саме вона дає можливість особистості бути сучасною, активно діяти в інформаційному середовищі, використовувати найновітніші досягнення науки і техніки в своїй професійній діяльності.

Сьогодні тестові завдання є надзвичайно поширеними і популярними, оскільки дозволяють швидко визначити рівень знань здобувачів освіти, прискорити обробку отриманої інформації, охопити великі за обсягом масиви вивченого матеріалу. Електронний навчальний курс допоможе слухачам при підготовці та проведенні поточного оцінювання.

Як відомо одним із найважливіших елементів в системі дистанційного навчання є тестування, яке потребує правильного формування з урахуванням особливостей здобувачів, специфіки предметної галузі навчання і вимог щодо забезпечення якості знань. Саме використання тестування дає практично моментальний зворотний зв'язок між студентом та навчальним матеріалом завдяки автоматизації обробки результатів тестування.

Перелік тем електронного навчального курсу:

- Контроль навчальних досягнень здобувачів освіти засобами систем електронного тестування
- Системи електронного тестування та аналітики в освітньому процесі
- Контроль. Види і методи контролю в освітньому процесі.

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

«КОНТРОЛЬ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ СИСТЕМ ЕЛЕКТРОННОГО ТЕСТУВАННЯ»

Пояснювальна записка

Розвиток цифрових навичок стає однією з найважливіших умов для розвитку цифрового ринку будь-якої країни, оскільки пов'язаний з усіма сферами функціонування суспільства та економіки.

В системі професійної і фахової передвищої освіти цифрові компетенції стають тим креативним фактором, який трансформуючись в інтелектуальний ресурс, генерує ефективний

розвиток системи. ІТ-компетентність заслуговує на особливу увагу тому, що саме вона дає можливість особистості бути сучасною, активно діяти в інформаційному середовищі, використовувати найновітніші досягнення науки і техніки в своїй професійній діяльності.

Сьогодні тестові завдання є надзвичайно поширеними і популярними, оскільки дозволяють швидко визначити рівень знань здобувачів освіти, прискорити обробку отриманої інформації, охопити великі за обсягом масиви вивченого матеріалу. Електронний навчальний курс допоможе слухачам при підготовці та проведенні поточного оцінювання.

Як відомо одним із найважливіших елементів в системі дистанційного навчання є тестування, яке потребує правильного формування з урахуванням особливостей здобувачів, специфіки предметної галузі навчання і вимог щодо забезпечення якості знань. Саме використання тестування дає практично моментальний зворотний зв'язок між студентом та навчальним матеріалом завдяки автоматизації обробки результатів тестування.

Актуальність курсу визначається у розробці таких освітніх технологій, які здатні модернізувати традиційні форми навчання з метою підвищення рівня освітнього процесу.

Мета курсу полягає в узагальненні та систематизації знань, формуванні та розвитку умінь слухачів, реалізації здатності орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства, опанування систем електронного тестування.

Завдання курсу:

- ознайомлення термінологією;
- ознайомлення із видами онлайн-тестів;
- підвищення рівня інформаційно-методичної грамотності шляхом впровадження технологій онлайн-тестування;
- формування умінь щодо створення онлайн-тестування за допомогою різних систем електронного тестування.

Реалізація завдань для досягнення результатів спецкурсу здійснюється шляхом:

- Самостійного опрацювання слухачами навчального матеріалу.
- Виконання контрольних-діагностичних матеріалів, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок на практиці застосовувати набуті теоретичні знання.
- Учасності в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-педагогічній діяльності.
- Написанні та захисту на підсумковому етапі випускної роботи (на вибір).

Очікувані результати навчання:

- ознайомлення термінологією;
- ознайомлення із видами онлайн-тестів;
- підвищений рівень інформаційно-методичної грамотності шляхом впровадження технологій онлайн-тестування;
- сформовані уміння щодо створення онлайн-тестування за допомогою різних систем електронного тестування.

Електронний курс розраховано на 6 год., із яких 2 год. – лекція, 4 год. – семінарське заняття.

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення

кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарське заняття, тести, відеоурок) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

3. ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ

Профіль Типової освітньої програми електронного курсу <i>«Системи електронного тестування та аналітики в освітньому процесі»</i>		
Обсяг курсу	На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 6 академічних години	
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти	
A	Мета	
	Узагальнення та систематизація знань, формування та розвиток умінь слухачів, реалізація здатності орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства, опанування систем електронного тестування.	
B	Характеристика типової програми	
1.	Функціональна спрямованість	Розвиток умінь щодо організації освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти із застосуванням систем електронного тестування
2.	Фокус Типової програми	Програма зорієнтована на розвиток цифрових компетентностей педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти із застосуванням систем електронного тестування
3.	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток цифрових компетентностей фахівців в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти впродовж життя

4.	Особливості типової програми	<p>Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, які володіють широким спектром професійних навичок і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій.</p> <p>Особливості електронного курсу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ознайомлення термінологією; – ознайомлення із видами онлайн-тестів; – підвищення рівня інформаційно-методичної грамотності шляхом впровадження технологій онлайн-тестування; – формування умінь щодо створення онлайн-тестування за допомогою різних систем електронного тестування. <p>Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (проблемно-пошукові питання, завдання для самостійної роботи, тести).</p>
5.	Цільова група	Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).
С	Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання	
1.	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2.	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в системі неформальної та інформальної освіти.
D	Стиль і методика навчання	
1.	Підходи до викладання і навчання	Розвиток цифрових компетентностей фахівців у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення

		професійних знань. Навчання проходить за різними моделями (очною, дистанційною, дистанційно-очною,) із використанням компетентнісного, андрагогічного, системного, особистісно зорієнтованого підходів та інноваційних технологій навчання дорослих: семінарське заняття, тести для самоперевірки і самоконтролю.
2.	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано) на основі тестових завдань та завдань для самостійної роботи
Е	Програмні компетентності	
1.	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці
2.	Загальні компетентності <i>Освітологічна</i>	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах дитиноцентризму (людиноцентризму), демонструвати відповідні цінності професійної діяльності.
3.	Спеціальні (фахові) компетентності	андрагогічна компетентність – уміння визначати освітні потреби і запити, урахувати особливості мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії; науково-методична компетентність – здатність організовувати безперервний

		<p>професійний розвиток у системі формальної і неформальної освіти;</p> <p>оцінювати рівень професійної компетентності;</p> <p>цифрова компетентність – здатність фахівця орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства, нарощувати обсяги інформації.</p>
F	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> - ознайомлення термінологією; - ознайомлення із видами онлайн-тестів; - підвищення рівня інформаційно-методичної грамотності шляхом впровадження технологій онлайн-тестування; - формування умінь щодо створення онлайн-тестування за допомогою різних систем електронного тестування.
	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> - аналізувати зміст навчального матеріалу з метою використання у створенні онлайн-тестування; - створювати та проводити онлайн-тести за допомогою різних систем електронного тестування; - проєктувати заняття з використанням онлайн-тестування; - використовувати інформаційно-цифрові технології для організації занять з використанням онлайн-тестування;
	Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> - людиноцентризм, цінність особистості; - готовність до змін, гнучкість, постійний професійний розвиток; - індивідуалізація освітньої траєкторії; - рефлексія професійного розвитку.
<p>Ключові слова</p> <p>Контроль, тестологія, тестування, тест, онлайн-тест.</p>		

4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Зміст модулів	Кількість кредитів ЕКТС	Загальний обсяг годин	Загальний обсяг аудиторних годин	Аудиторні години				Спецкурси	Семинар-практикум	Самостійна робота	Самостійна робота (спецкурс)
				Лекції	Семинарські заняття	Тематичні дискусії	Науково-практичні конференції				
<i>1</i>											
Контроль навчальних досягнень здобувачів освіти засобами систем електронного тестування		2	2	2							
Системи електронного тестування та аналітики в освітньому процесі		2	2		2						
Контроль. Види і методи контролю в освітньому процесі		2	2		2						
<i>Разом</i>		6	6	2	4						

5. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

ТЕМА

КОНТРОЛЬ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ СИСТЕМ ЕЛЕКТРОННОГО ТЕСТУВАННЯ

План лекції

1. Контроль. Види і методи контролю в освітньому процесі.
2. Тестування та онлайн-тестування. Переваги та недоліки онлайн-тестування.
3. Основні вимоги до створення онлайн-тестів. Види тестів.
4. Аналітика онлайн-тестування в освітньому процесі процесі на прикладі системи Moodle.
5. Платформи для створення онлайн-тестів, їх переваги та недоліки.

1. Контроль. Види і функції контролю в освітньому процесі.

Під поняттям "контроль" розуміють виявлення, вимір і оцінку результатів навчально-пізнавальної діяльності здобувачів. Процедуру виявлення і виміру називають перевіркою.

Контроль є важливим структурним компонентом навчального процесу. Його **основною функцією** є забезпечення зворотного зв'язку: зовнішнього (контроль, який здійснює викладач) і внутрішнього (самоконтроль студента).

Видами контролю є попередній (вхідний), поточний, рубіжний і підсумковий контроль.

Попередній контроль (діагностика вихідного рівня знань студентів) застосовується як передумова для успішного планування і керівництва навчальним процесом. Він дає змогу визначити наявний рівень знань для використання їх викладачем як орієнтування у складності матеріалу. Попередній контроль у вигляді перевірки і оцінки залишкових знань проводять також через деякий час після підсумкового іспиту з певної дисципліни як з метою оцінки міцності знань, так і з метою визначення рівня знань з забезпечуючих предметів для визначення можливості прийняття нових навчальних дисциплін.

Поточний контроль знань є органічною частиною всього педагогічного процесу і слугує засобом виявлення ступеня сприйняття (засвоєння) навчального матеріалу. Управління навчальним процесом можливе тільки на підставі даних поточного контролю. Поточний контроль – це продовження навчальної діяльності педагога і педагогічного колективу, він пов'язаний з усіма видами навчальної роботи і має навчити студентів готуватись до перевірки з першого дня занять і кожного дня, а не наприкінці семестру або навчального року.

Рубіжний (тематичний, модульний, блоковий) контроль знань є показником якості вивчення окремих розділів, тем і пов'язаних з цим пізнавальних, методичних, психологічних і організаційних якостей студентів. Його завдання – сигналізувати про стан процесу навчання студентів для вжиття педагогічних заходів щодо оптимального його регулювання. Рубіжний контроль дає можливість перевірити засвоєння отриманих знань через більш довгочасний період і охоплює більш значні за обсягом розділи курсу. Відповідно змінюється методика контролю, від студентів можна вимагати самостійної конструктивної діяльності, а також виявити взаємозв'язки з іншими розділами курсу. Рубіжний контроль може проводитись усно й письмово, у вигляді контрольної роботи, індивідуально або у групі.

Підсумковий контроль являє собою іспит студентів з метою оцінки їх знань і навиків у відповідності до моделі спеціаліста. До підсумкового контролю належать семестрові, курсові і державні іспити, а також заліки перед іспитом. Основна мета іспитів – встановлення дійсного змісту знань студентів за обсягом, якістю і глибиною і вміннями застосовувати їх у практичній діяльності [8].

Основними **методами** контролю знань, умінь та навичок студентів є: спостереження за навчальною діяльністю студентів, усне опитування, письмовий контроль, графічна перевірка, практичний контроль, тестовий контроль.

За допомогою методу **спостереження** за навчальною діяльністю студентів педагог докладно пізнає їх діяльність, ставлення, волю й бажання, з'ясовує нахили і здібності, успіхи, поведінку, можливості та способи дій у певних ситуаціях, визначає обсяг і глибину оволодіння професійними знаннями, рівень опанування відповідними навичками та вміннями, ступінь сформованості особистісних якостей, визначає недоліки й шляхи їх усунення тощо [4].

Усне опитування полягає в постановці перед студентом запитань за змістом навчального матеріалу, що виноситься для контролю, та оцінювання їх відповідей. Цей метод сприяє розвитку

в студентів уміння мислити, грамотно висловлювати думки в логічній послідовності, розвивати культуру усного мовлення.

Письмовий контроль порівняно з усним опитуванням більш ефективний, оскільки протягом певного часу можна одночасно перевірити рівень володіння знань, умінь та навичок усіх студентів академічної групи. Це сприяє підвищенню якості самостійної пізнавальної діяльності студентів, формуванню культури писемного мовлення, ефективності використання навчального часу.

Графічна перевірка спрямована на виявлення умінь і навичок студентів у процесі виконання ними різних видів графічних робіт: побудова таблиць, схем, графіків, діаграм та ін. Така робота сприяє розвитку в студентів просторового мислення, оволодінню методами систематизації, узагальнення, моделювання опорних схем тощо.

Практичний контроль дає можливість виявити, як студенти вміють застосовувати отримані знання на практиці, наскільки вони оволоділи необхідними уміннями, головними компонентами діяльності. В процесі виконання професійних завдань студент обґрунтовує прийняті рішення, що дає можливість встановити рівень засвоєння теоретичних положень, тобто одночасно з перевіркою умінь здійснюється перевірка знань [8].

Тестовий контроль знань – це метод виміру й оцінювання знань, умінь та навичок студента за допомогою спеціально підготовлених стандартизованих завдань.

2. Тестування та онлайн-тестування. Переваги та недоліки онлайн-тестування.

Традиційні тести стали частиною повсякденного життя. Ми звикли, що тестування потрібне лише для перевірки знань у закладах освіти, але тестування використовується у різних галузях, зокрема, під час прийому на роботу. Часто виникає необхідність пройти тест, і важливо показати що це цікаво, і є важливим умінням на перспективу.

Тестологія - (від англ. Test - проба, випробування) - наука про вимірювання психофізіологічних та особистісних характеристик, а також обсягу та якості знань, умінь та навичок (компетентностей).

Тестування – це метод педагогічної діагностики, за допомогою якого вибірка поведінки, що репрезентує передумови чи результати навчального процесу, повинна максимально відповідати принципам співставлення, об'єктивності, надійності та валідності вимірювань, повинна пройти опрацювання та інтерпретацію, а також та бути готовою до використання в педагогічній практиці.

Тест – це інструмент, за допомогою якого відбувається перевірка рівня знань здобувачів освіти, використовуючи низку запитань, створених за певним форматом.

Тести можуть мати різне формулювання питань та подачі варіантів відповіді, але основним є те, що здобувач відповідає на запитання а викладач міг оцінити його роботу аналізуючи отримані результати.

Маючи перед собою результати тестів, можна корегувати навчальний матеріал, удосконалюючи педагогічну майстерність та знання здобувачів.

Тести можуть застосовуватись з різною метою. Як правило, вони використовуються для поточної діагностики та коригування рівня знань, умінь та навичок здобувачів під час вивчення певної теми або ж для підсумкового оцінювання навчальних досягнень. Традиційно, застосовується паперове (бланкове) тестування. Але останнім часом розроблені різноманітні тестові програми, системи електронного тестування (СЕТ), що дозволяють проводити тестування за допомогою комп'ютера.

Онлайн-тест – це інтерактивний інструмент для перевірки та контролю знань із певної теми, який проводиться із використанням онлайн-ресурсів.

Основні переваги тестування онлайн:

- Висока швидкість та універсальність. Можна за короткий час перевірити знання з урахуванням великого обсягу вивченого матеріалу. Завдяки використанню онлайн-тестів є можливість зробити завдання по окремій темі або по всьому блоку, розмістити їх в хронологічному порядку або в розкид, ранжувати за рівнем складності або вибрати тільки один рівень, скласти завдання з однією відповіддю або з декількома.
- Об'єктивність, точність. Тестова форма перевірки дозволяє прибрати людський фактор (суб'єктивна або упереджена думка вчителя, особисте ставлення, погане самопочуття), а розроблена шкала оцінювання та чіткі критерії відповідей та оцінок дають точний результат, дозволяють зробити тестування прозорим для всіх учасників навчального процесу.
- Автоматизація. Перевірити тест може машина, а не фахівець, що допомагає в роботі з групами та під час дистанційного навчання.
- Справедливість. Всі здобувачі освіти знаходяться в рівних умовах.
- Зрозумілість та передбачуваність. Здобувач освіти може передбачити результат і підготуватися заздалегідь, що робить онлайн-тести менш нервовим процесом, ніж усний іспит.
- Онлайн-тести надають миттєвий зворотній зв'язок – миттєві результати та робота над помилками.
- Ще одна перевага – відсутність необхідності взаємодії з педагогом/студентом в процесі виконання, що є перевагою при заняттях, які рідко проводяться (а також при дистанційному навчанні).

До недоліків онлайн-тестування відносять:

- Розвиток пам'яті, а не мислення. Варіанти відповідей в тесті можуть підказувати правильну відповідь за допомогою виключення неможливих. Також формулювання питання може апелювати до механічної пам'яті без посилення на мислення.
- Стрес. Обмежений час перевірки чинить на здобувачів освіти більший стрес, ніж звичайне опитування. Це зумовлено тим, що вони бачать цілу низку питань, плутаються у варіантах відповідей, а часу на тестування відводиться менше, ніж на звичайну перевірочну роботу.
- Якість технічного забезпечення.
- Відсутність або недостатність швидкості Інтернету.

3. Основні вимоги до створення онлайн-тестів. Види тестів.

Мінімальні вимоги до складу тестового завдання базуються на **трьох** частинах:

1. Інструкція.
2. Умова.
3. Правильні відповіді (еталон).

Інструкція повинна вказувати, яким чином здобувач повинен виконати завдання, де та як робити записи, позначки. Інструкція повинна бути сформульована коротко, чітко і зрозуміло, наприклад, у таких формах:

- «Вкажіть правильну відповідь»;
- «Вказати всі правильні відповіді»;

- «Доповнити»;
- «Встановити відповідність»;
- «Встановити правильну послідовність» і т.д.

Умова описує певну проблему і ставить завдання перед здобувачем освіти. Умова може містити лише завдання або складатися із вступних відомостей та запитання. Умова може подаватися у формі запитання, у наказовій формі або у формі незавершеного твердження. Формулювання запитання доцільно починати з дієслова. Якщо все ж таки використовується формат незавершеного твердження, пропуск в останньому не повинен бути на початку або всередині, його треба розмістити в кінці фрази. Формулюйте умову позитивно. Категорично уникайте негативних формулювань, які вимагають протилежної, порівняно з більшістю тестових завдань, дії (вибір неправильного, гіршого) та є складним для розуміння здобувачами.

Етапи створення тестових завдань:

1. Визначення мети тестування.
2. Відбір змісту навчального матеріалу.
3. Складання запитань та їх компоновання.
4. Складання варіантів відповідей.
5. Складання інструкції для учнів.
6. Створення системи перевірки, обробки та аналізу результатів

Види тестів:

Альтернативний тест – найпростіший у розв’язанні. У ньому запропоноване запитання передбачає 4–5 варіантів відповідей, серед яких лише один — правильний. При цьому, чим більше варіантів відповідей, тим менша можливість вгадування відповіді.

Вибірковий або варіативний тест. Зазвичай не викликає в здобувачів освіти особливих труднощів. Передбачає 8–10 варіантів відповідей на тестове завдання, з яких 4–5 відповідей правильні. За вибірковими тестами перевіряють передусім повноту знань класифікації того чи іншого явища.

Послідовний або порядковий тест дає можливість перевірити знання здобувачем послідовності тієї чи іншої події. У варіантах відповіді на таке тестове завдання відсутні неправильні відповіді, адже запропоновані у невпорядкованому вигляді поняття, слова, ситуації, дати необхідно розташувати у правильній послідовності.

Конструктивний тест (або тест-доповнення). Таке завдання передбачає заповнення здобувачем у тексті, що описує те чи інше явище, пропущених слів, які мають визначальне значення для даного тексту.

Завдання на встановлення відповідності. У завданнях цієї форми встановлюється відповідність елементів одного стовпця елементам іншого. Цей формат належить до категорії логічних пар. Завдання цього типу складається з інструкції-завдання та двох колонок. Одна колонка (ліворуч) – це перелік вихідних умов (слів, словосполучень, речень, дат, формул, термінів тощо), до яких студент має відшукати відповідь у другій колонці (праворуч), яку називають списком відповідей. Здобувач освіти має порівняти матеріал лівої й правої колонок та утворити правильні логічні пари.

Схематичний тест. У даному тесті подано схему побудови чогось без будь-яких підписів із проставленими цифрами 1, 2, 3 тощо, а під літерами а, б, в тощо дано ключові слова. Студенти повинні співвіднести вказані під цифрами ознаки з їх визначенням.

Кількісний тест — це альтернативний, або вибірковий, тест, але для відповіді на тестове завдання потрібно вибрати правильну/правильні відповіді з числових варіантів запропонованих відповідей.

Узагальнювальний (збірний) тест дає можливість, окрім контрольних знань, перевірити вміння студентів узагальнювати, робити висновки, класифікувати те чи інше явище. Його також можна віднести до різновиду альтернативного/вибіркового тесту. Під час розробки такого виду тесту завдання подаються у двох колонках: в одній колонці наведено багато ознак, що характеризують 2–3 правила, об'єкта, в іншій — власне правила, об'єкти.

Проблемно-пошуковий тест передбачає необхідність творчого переносу знань у нестандартну ситуацію й тому являє собою проблему (складне запитання; завдання, що потребує розв'язання), закладену в тестовому завданні; пропозицію варіантів (гіпотез) його розв'язання та систему аргументів. Такий вид завдання вважають одним із найскладніших тестів у змістовому плані.

Як бачимо, тест-карта з будь-якої дисципліни може бути побудована на основі використання різних типів тестів, що стимулює різні інтелектуальні вміння здобувачів освіти. Різноманітність тестів, що входять до тест-карти, підсилює її інформативність і дає можливість провести не лише кількісний, а й якісний аналіз знань та вмінь студента.

5. Аналітика онлайн-тестування в освітньому процесі на прикладі системи Moodle.

Проведення тестування з використанням різних комп'ютерних систем має перевагу у тому, що дає змогу опитати багатьох студентів з різних предметів пройшовши весь матеріал використовуючи ті ж самі умови та однакову шкалу оцінок. При цьому значно скорочується час перевірки знань студентів, автоматизується процес обробки результатів тестування, знижується навантаження на викладача.

Важливим аспектом комп'ютерного тестування - є наявність уніфікованого інструментарію, призначеного для комфортної та ефективної роботи з тестами викладачів для студентів. Одним варіантів такого інструментарію є використання модуля тестування в системі Moodle.

Moodle має можливість підготувати тестові завдання різноманітної складності, організувати тестування з підготовкою максимально об'єктивних та однакових для всіх студентів білетів. А також провести аналіз результатів. І це може бути використано як для апробації тесту та аналізу його підготовки, так і для подальшого аналізу рівня підготовки студентів.

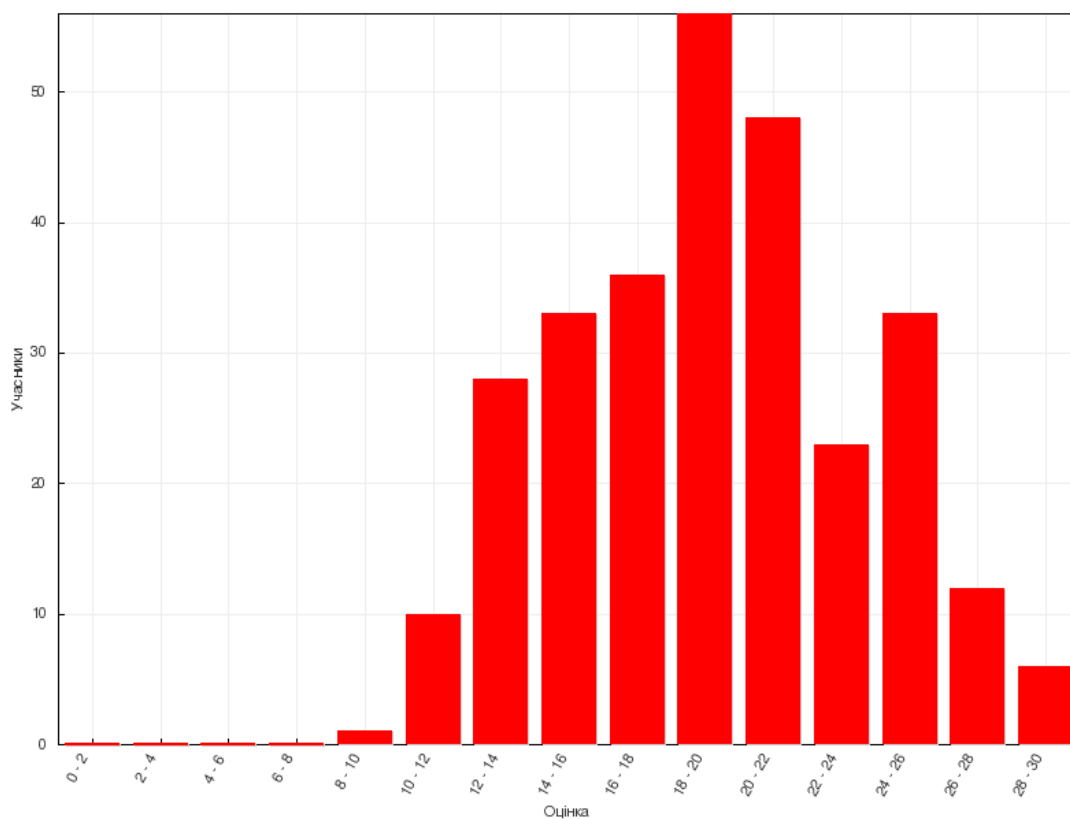
Апробація є одним з важливих компонентів будь-якої системи екзаменування, що проводиться з метою оцінки професійних компетенцій. Завдяки коректному використанню апробації підвищуються показники якості екзаменування (валідність, надійність, об'єктивність, обґрунтованість, ефективність та прийнятність).

Moodle дозволяє оцінити загальний результат по тесту. Також, порівняти результати окремої групи із загальним результатом. А побудова відразу графіку результатів дозволяє побачити розподіл відповідей та наскільки він відрізняється від нормального розподілу. Графік дозволяє відзначити явні аномалії (хоча деякі з них можуть показувати проблеми з проведенням тестування, а не власне тестом), побачити, наскільки загалом складним чи легким був тест для групи. Відразу розраховані статистичні показники дозволяють ще глибше зануритися в аналіз.

Moodle зокрема аналізує питання не тільки окремо, а й в контексті тесту: де питання було в структурі - на початку, в середині чи в кінці.

Для оцінки результату тестування групи студентів достатньо перейти до Керування -> Керування тестом -> Результат -> Огляд. В цьому випадку можна побачити успіхи студентів. Як кожного окремо, так і в загальному.

Прізвище / Ім'я	ел.пошта	Спеціальність (Кафедра)	Факультет	Стан	Тест початий	Тест завершено	Затрачений час	Оцінка/30	Пит.1 /2	Пит.2 /2	Пит.3 /2	Пит.4 /2	Пит.5 /2
<input type="checkbox"/> Ковтуняк Олександра	wolesyaw@mail.ru		Економічний факультет	Закінчено	23 листопад 2015 08:46	23 листопад 2015 09:07	21 хв 2 сек	20	✓ 2	✓ 2	✓ 2	✓ 2	✗ 0
<input type="checkbox"/> Шишков Іван Олегович	vano-7@ukr.net			Закінчено	23 листопад 2015 08:47	23 листопад 2015 09:02	15 хв 8 сек	17	✗ 0	✗ 0	✓ 2	✗ 0	✗ 0
<input type="checkbox"/> Пономаренко Галина Володимирівна	halla8678@gmail.com			Закінчено	23 листопад 2015 08:47	23 листопад 2015 09:03	15 хв 50 сек	20	✗ 0	✓ 2	✓ 2	✗ 0	✓ 2
<input type="checkbox"/> Вовк Ольга Миколаївна	olya-vovk-1996@ukr.net			Закінчено	23 листопад 2015 08:50	23 листопад 2015 09:13	22 хв 56 сек	20	✗ 0	✓ 2	✓ 2	✓ 2	✓ 2
<input type="checkbox"/> Коваленко Віта Сергіївна	vetaasya@ukr.net			Закінчено	23 листопад 2015 08:50	23 листопад 2015 09:11	20 хв 59 сек	19	✓ 2	✗ 0	✓ 2	✓ 2	✗ 0



Як видно студенти проходять тестування з майже нормальним розподілом (з невеликим зсувом вліво). Нормально, коли вся кількість потрапляє в межі від 50 до 100% після проходження навчання за темами тестування.

Проте, наскільки наш тест та кожне запитання окремо відображають реальні знання студентів можна більше сказати, якщо перейти до сторінки статистичного аналізу тесту: Керування -> Керування тестом -> Результат -> Статистика.

В даній системі використовуються статистичні показники, які обчислюються з використанням класичної (СТТ – Classical Test Theory) та сучасної теорії тестів (IRT – Item Response Theory). Теоретичні основи цих теорій описані у роботі .

Відразу ми маємо дві таблиці аналізу та графік. Перша таблиця подає загальну інформацію про тест. Тут, крім стандартних даних (назви курсу, назви тесту, дати початку та закінчення тестування, часу доступності тестування) подаються загальні статистичні показники по всьому тесту.

Назва тесту	Тестові завдання до Модуля 2.
Назва курсу	Фінанси підприємств
Почати тестування	середа 26 квітень 2017, 00:00
Закінчити тестування	неділя 14 травень 2017, 23:59
Відкрито для	18 днів 23 години
Кількість перших спроб	56
Всього спроб	56
Середній бал перших спроб	68%
Середня оцінка зі всіх спроб	68%
Середня оцінка з останніх спроб	68%
Середня оцінка з найвище оцінених спроб	68%
Медіана оцінки (для найвище оцінена спроба)	68%
Стандартне відхилення (для найвище оцінена спроба)	21%
Значення асиметрії розподілу (для найвище оцінена спроба)	-0.99
Значення ексцесу розподілу (для найвище оцінена спроба)	1.47
Коефіцієнт внутрішньої узгодженості (для найвище оцінена спроба)	82%
Співвідношення помилок (для найвище оцінена спроба)	43%
Стандартна помилка (для найвище оцінена спроба)	9%

Кількість перших та всього спроб — інформація про те, скільки людей було протестовано.

Середній бал з перших, останніх та зі всіх спроб, а також середній бал з найвище оцінених спроб — у випадку, якщо ви дозволяєте студентам проходити тестування кілька разів, то якісний поступ буде показувати збільшення середньої оцінки останніх спроб у порівнянні з першими. Відсутність прогресу може означати, що студенти не навчаються, або тест не репрезентує їхні знання. Проте, якщо різниця між всіма спробами та першими спробами невелика, то різницю в середніх балах побачити важко. Нормальний середній бал повинен потрапляти в межі 50-75%. Якщо ж середній бал виходить за ці межі, потрібно детальніше аналізувати результати. Також потрібно пам'ятати, що в навчальних тестах (де результат отримується не в кінці тестування, а після кожної відповіді) середнє значення буде дещо більшим.

Медіана — середина між найменшим та найбільшим значенням. При нормальному тестові бали половини студентів повинні бути меншими за це значення.

Стандартне відхилення — визначає розкид балів по відношенню до середньої величини. Нормальне очікування для цих значень знаходиться в межах 12-18%. Менше значення означає, що оцінки занадто скупчилися.

Значення асиметрії розподілу — визначає наскільки крива нормального розподілу нахилена вліво або вправо. Нульове значення означає абсолютну симетрію. Позитивне значення означає, що вершина нахилена ліворуч, а негативне — що праворуч. Тобто, в першому випадку тест в цілому був складним для групи студентів, а в другому — легкий. Якщо вершина занадто відхилена, то потрібно детальніше проаналізувати тест для його виправлення.

Значення ексцесу розподілу — визначає міру сукупчення результатів учасників тестування. Ексцес визначає “крутизну” кривої розподілу. Для нормального розподілу значення ексцесу дорівнює нулю. Потрібно намагатися, щоб це значення було в межах 0-1. Якщо значення більше, то це означає, що студенти здають тест однаково і це не дозволяє диференціювати кращих та гірших.

Коефіцієнт внутрішньої узгодженості (КВУ)— показує внутрішню узгодженість між окремими питаннями та тестом в цілому. Внутрішня узгодженість тесту — характеристика тесту, яка вказує на ступінь однорідності завдань тесту. Якщо значення більше 75%, то тест є задовільним. Якщо ж значення менше 64%, то тестування в загальному є незадовільним і потрібно його переглянути на коректність запитань. Потрібно довести стан тесту до такого стану, при якому кожне тестове завдання корелюється з тестом загалом і при цьому мінімально корелюється з іншими завданнями.

Співвідношення помилок (СП)— це значення пов’язане з коефіцієнтом внутрішньої узгодженості і визначає відсоток стандартного відхилення, що може трапитися через випадковості, а не в результаті відмінності між знаннями студентів. Значення понад 50% не може вважатися задовільним, оскільки вказує на велику ймовірність випадковості у результатах тестування.

Стандартна помилка — оцінює, на скільки стандартне відхилення відбувається через випадкові ефекти і є мірою невизначеності в оцінці будь-якого даного студента. Чим менша стандартна помилка, тим більш достовірною є оцінка. Якщо значення значно перевищує 8%, цілком ймовірно, що значна частина студентів оцінюються помилково, то тому сенсі, що їх оцінки не відповідають їхнім знанням.

Відповідно будь-які суттєві відхилення від норми означають потребу в детальному аналізі кожного тестового завдання. І такий аналіз система Moodle надає в таблиці нижче

Пит.№	Коротке означення питання	Спроб	Успішність	Станд. відхилення	Цілка відповіді навмання	Призначена вага	Ефективна вага	Інд. дискримінації	Коеф. дискримінації
1	Blankovий кредит – це	56	89.29%	31.21%	0.00%	6%	5.53%	47.92%	72.29%
2	Вексель на 100 тис. грош. од. містить зобов'язання про виплату цієї суми 15 квітня поточного року. Власник векселя пред'являє його банку достроково – 1 березня. Банк погодився врахувати весель з дисконтом 5,0% річних. Яку суму одержав пред'явник векселя	56	53.57%	50.32%	33.33%	6%	7.43%	51.06%	64.91%
3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності визначається з використанням таких даних:	56	85.71%	26.48%		6%	5.16%	50.52%	61.77%
4	Коефіцієнт оборотності основних (оборотних) засобів:	56	85.71%	35.31%	33.33%	6%	5.63%	42.00%	60.80%
5	Коефіцієнт покриття залежить від:	56	48.21%	50.42%	33.33%	6%	5.68%	22.26%	28.42%
6	Коефіцієнт фінансової залежності визначається з використанням таких даних:	56	70.54%	29.81%		6%	4.56%	31.39%	34.22%
7	Коефіцієнт швидкої ліквідності визначається за допомогою наступних даних:	56	72.32%	34.27%		6%	6.46%	62.07%	69.22%
8	Оперативні фінансові плани (платіжні календарі) складаються на термін:	56	7.14%	25.99%	25.00%	6%		-28.94%	-87.66%

В таблиці перші 5 колонок позначають номер за порядком, тип тестового завдання, перегляд, редагування завдання, означення запитання та кількість спроб, в яких використовувалося це запитання. А далі йдуть статистичні дані.

Успішність — значення, яке вказує наскільки це конкретне запитання було легким чи складним для студентів. Всі крайні значення є дуже небажаними. Якщо значення 100%, то це означає, що дане запитання є занадто легким і всі на нього відповідають правильно. Натомість 0% означає, що ніхто не зміг відповісти на запитання, а це значить, що воно є занадто складним. І в одному і в другому випадку запитання потрібно викидати з тесту, або суттєво переробити.

Стандартне відхилення — як і те, що ми розглядали раніше, але тепер відноситься до конкретного запитання. Занадто мале або занадто високе значення є поганим.

Оцінка відповіді навмання — показує ймовірність правильної відповіді на запитання методом вгадування. Відповідно найменше значення отримують відкриті запитання, а найбільше значення питання типу ТАК-НІ. Тож останніх повинно бути в тесті не багато.

Призначена вага - вага тестового завдання, виражена у відсотках від загальної оцінки тесту. Якщо запитання оцінюються однаково, наприклад, в 1 бал, то призначена вага буде для всіх однаковою. У випадку, якщо визначено різну складність запитань і, відповідно, різні бали, матимемо різну призначену вагу.

Ефективна вага — оцінка ваги запитання, яка справді впливає на оцінку. Сумарно ефективна вага повинна давати 100%. Призначена вага і ефективна вага призначені для порівняння. Якщо ефективна вага більше, ніж передбачувана вага, то це запитання має більшу частку в підсумковій оцінці, ніж, можливо, було задумано.

Індекс дискримінації - є індикатором здібності конкретного тестового завдання відокремити найбільш здібних осіб, які проходять тестування, від менш здібних. Цей параметр приймає значення від 100% (всі особи з сильної групи відповіли правильно, а з слабкої - неправильно) та -100% (всі особи з сильної групи відповіли неправильно, а з слабкої - правильно). Від'ємні значення індексу свідчать про те, що слабкі студенти відповідають на дане тестове завдання краще, ніж сильні. Такі тестові завдання повинні бути вилученими з тесту, про що свідчить підсвічування червоним кольором такого запитання. Фактично такі тестові завдання зменшують точність всієї процедури тестування.

Коефіцієнт дискримінації - є коефіцієнтом кореляції між множиною значень відповідей, які отримані студентами на конкретне тестове завдання, з результатами виконання ними тесту в цілому. Цей параметр також може приймати значення між +100% та -100%. Позитивні значення відповідають тестовим завданням, які дійсно розділяють добре та не добре підготовлених студентів. Від'ємні значення коефіцієнта свідчать про те, що слабо підготовлені студенти відповідають на тестове завдання в середньому краще ніж добре підготовлені. Тестові завдання з від'ємним значенням коефіцієнта потребують вилучення. Вони не відповідають вимогам задачі тестування, яка зв'язана з оцінкою рівня підготовки студентів. Перевагами коефіцієнта дискримінації відносно індексу дискримінації є те, що він використовує усі результати вибірки учасників, а не лише результати сильної і слабкої групи. Отже, цей параметр є ефективнішим для визначення якості тестових завдань.

Максимальна дискримінація вимагає успішності відповідей на запитання в діапазоні 30% - 70% (хоча таке значення не є гарантією високого індексу дискримінації). Коефіцієнт дискримінації буде дуже рідко досягає 100%, але значення, що перевищують 50%, повинні бути досяжні. Більш низькі значення вказують на те, що запитання є настільки ефективне для розрізнення знань студентів.

Механізм статистичного аналізу підготовлений у модулі тестування Moodle дає можливість потужного аналізу тесту та кожного запитання в ньому, що дозволяє швидко провести результати апробації тесту та довести тест до валідного стану.

Результатом роботи над статистичним аналізом тестів у Moodle стало удосконалення перекладу інтерфейсу модуля.

5. Платформи для створення онлайн-тестів, їх переваги та недоліки.

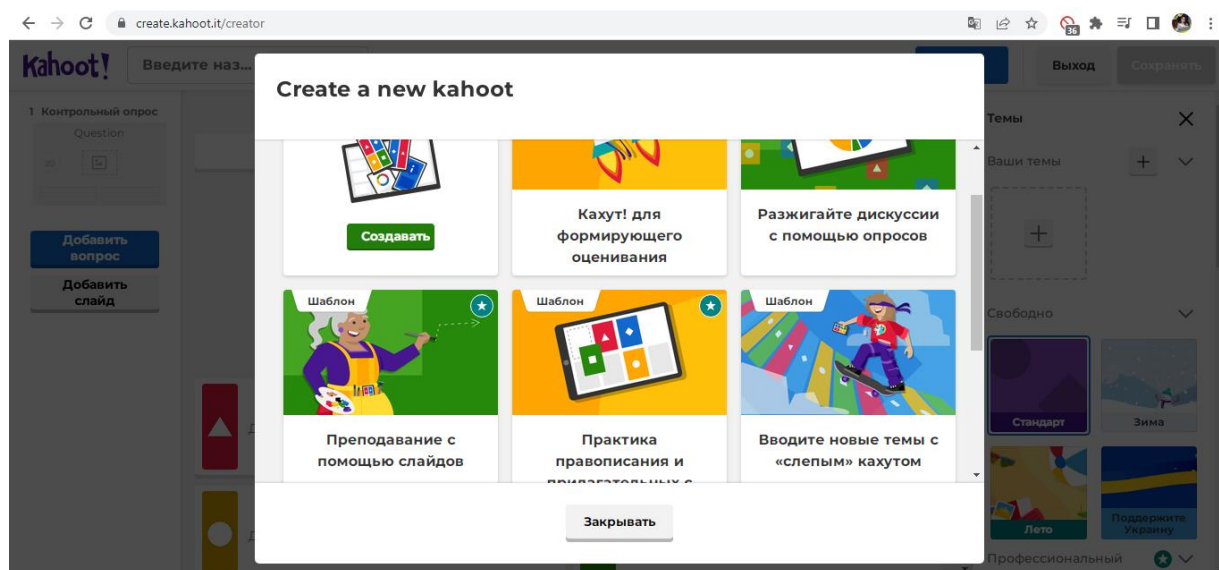
До on-line сервісів можна віднести традиційні сервіси, такі як:

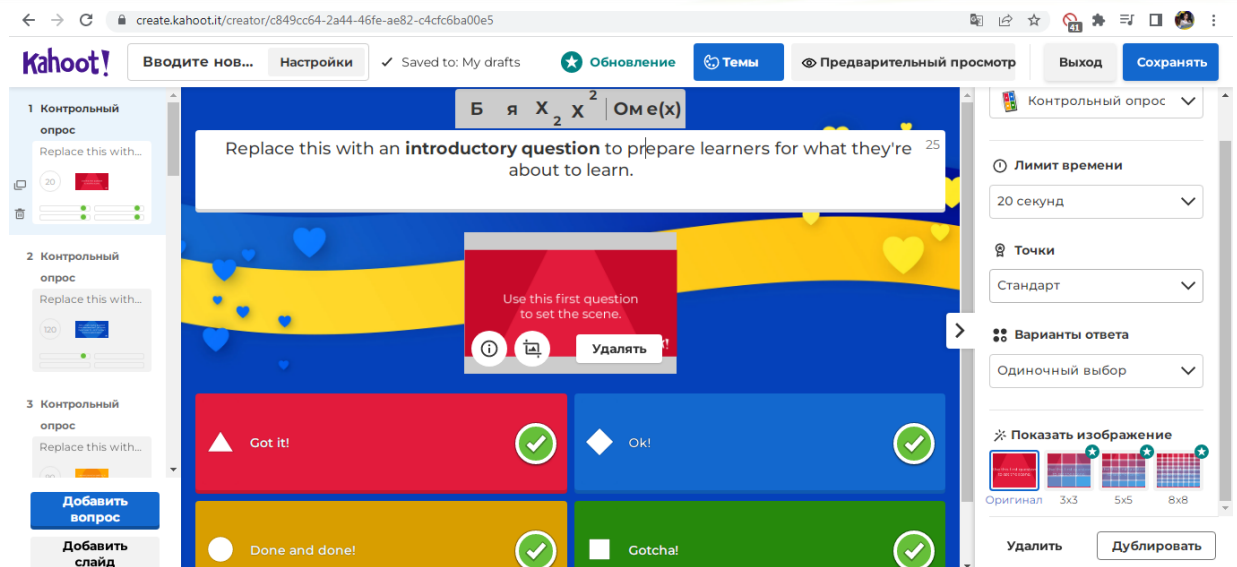
Google Форми - це частина офісного інструментарію Google Drive, для створення текстових форм. Особливістю його є необхідність установки плагіну Flubaroo для автоматичної перевірки та виставлення оцінки за заданими критеріями. Сервіс безкоштовний, але необхідний аккаунт в Google.

Proprofs - це сервіс для створення різноманітних форм тестів (вибір одного або безлічі відповідей, вставити пропущене слово або написати свою відповідь), дозволяє вставляти в завдання файли в форматі *.docx, *.pptx, *.pdf, а також аудіо і відео файли та відео файли. Сервіс безкоштовний. 3. *ClassMarker* - це сервіс для створення тестів з різними формами відповідей. Його особливість у створенні віртуального класу. Дозволяє вести статистику успішності. Безкоштовний на період ознайомлення.

КАНОТ! (<https://kahoot.com/>)

Інтерактивна навчальна платформа, яка дозволяє проводити зрізи знань, тестування, опитування, а також виклад нового матеріалу з будь-якої дисципліни в ігровій формі. Розрахована на різні вікові категорії користувачів – від молодшого шкільного віку до дорослих. Сервіс англomовний. У разі входу з браузера Google Chrome доступний переклад російською. Перевагою є цікавий інтерфейс та створення тестів, які зацікавлять кожного здобувача освіти. Безкоштовна версія може вміщувати до 10 студентів.

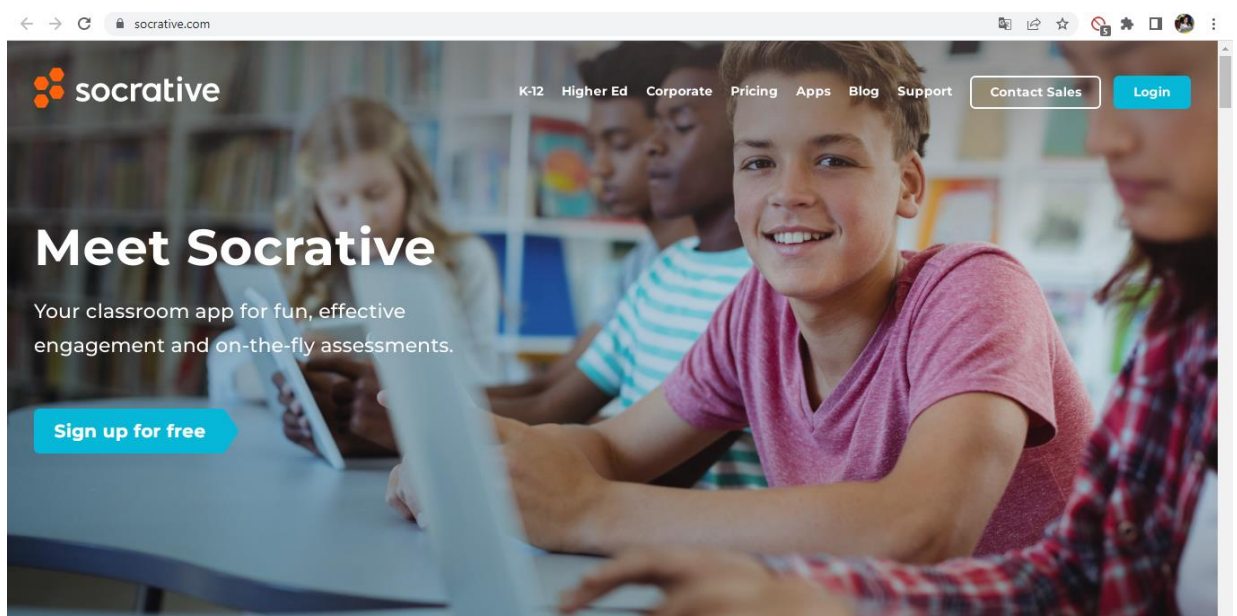




Сайт містить багато готових тестів англійською мовою. Педагог може створювати власні завдання за допомогою шаблонів Kahoot! у форматі тесту або квізу. До питань можна додавати фото, малюнки, графіку та відео. Платформа дозволяє будь-яке опитування організувати у вигляді змагання. Для цього сайт має режим бонусів для учнів за швидкі відповіді. Існує платний тариф, який пропонує розширене використання функціональних можливостей сайту.

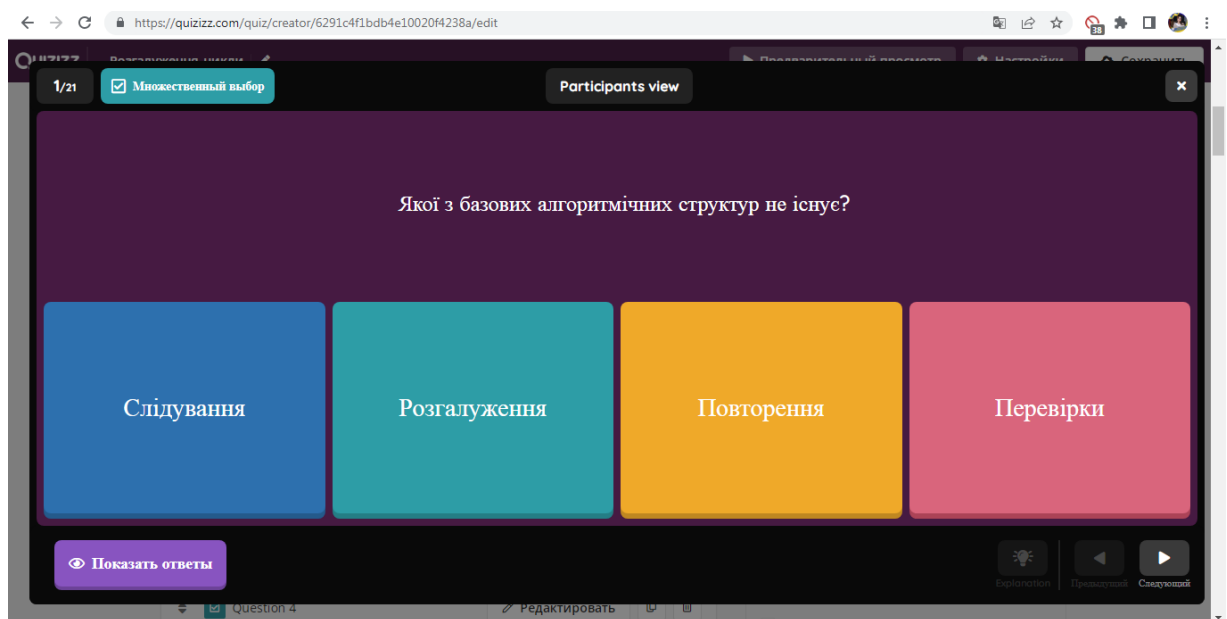
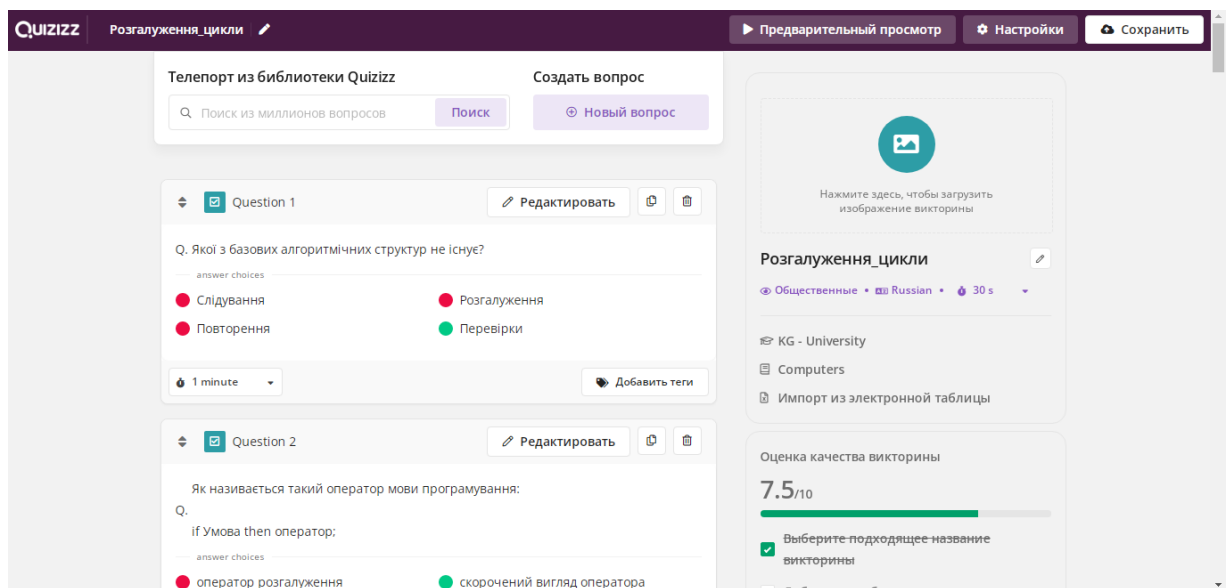
Socrative (<https://www.socrative.com>)

Із переваг - простого користування та приємний зовнішній вигляд. Особливостями сервісу є використання додатків для мобільних пристроїв і відсутність необхідності реєстрації для здобувачів: реєструючись і зайшовши на сайт, учитель створює унікальний код, за яким може приєднатися будь-хто, хто використовує додаток або зайде на сайт. Під час тестування педагог може спостерігати в реальному часі за ходом проведення тесту: в таблиці у нього відзначається, хто і як відповідає на різні питання. Сервіс – англomовний. Є платна версія, у якій більше можливостей.



QUIZZ (<https://quizizz.com>)

Популярний у світі сервіс, який забезпечує дистанційне навчання через створення поточних, контрольних та домашніх завдань у форматі вікторин і тестів, організації змагань. Налічує мільйони користувачів у понад 100 країнах світу. Сайт містить величезну кількість готових завдань з найрізноманітніших дисциплін та галузей, однак педагог може створювати нові оригінальні вікторини та публікувати їх у своєму профілі. Забезпечується виконання завдань у режимі реального часу та можливість педагога відслідковувати результати кожного здобувача, формувати звітні дані за проведену гру. Сервіс англomовний.



Уже готовий тест/вікторину можна виконувати зі здобувачами в режимі або давати як домашнє завдання. Під час роботи режиму Live педагог має змогу безпосередньо моніторити процес виконання роботи учнями.

МАЙСТЕР-ТЕСТ (<https://master-test.net>)

Безкоштовний освітній сервіс, орієнтований на створення тестів та проведення онлайн тестування з навчальною метою. Чудово підходить для організації тематичного та контрольного оцінювання знань. Інтерфейс ресурсу представлений українською, англійською, російською мовами. Процес реєстрації надзвичайно простий – вписуєте ім'я, прізвище, електронну пошту та пароль, далі підтверджуєте реєстрацію, вказуєте роль (викладач чи студент) – і можете розпочинати створення першого тесту. Натискаєте на «Створити перший тест зараз» або у розділі «Мої тести» на «Створити новий тест». У новому вікні вгорі записуємо текст запитання та за потреби додаткову роз'яснювальну інформацію. Далі обираємо тип запитання, а саме: одна правильна відповідь, кілька відповідей, слово, номер чи співвідношення.

The image shows two screenshots of the Master-Test website. The top screenshot is the main homepage, and the bottom screenshot is the quiz editor interface.

Homepage (https://master-test.net/uk):

- Navigation: Home, About, Contact, Login, Register, My Tests, My Quizzes.
- Header: **Майстер-Тест** (Master-Test)
- Services for Teachers (Сервіс для викладача):
 - Не витрачайте часу на перевірку контрольних робіт
 - Зробіть навчання цікавим
 - Навчайте дистанційно
 - Обміняйтесь досвідом з колегами
 - Розширте коло своїх учнів
 - Станьте частиною колективного розуму
 - Зробіть інтернет кращим
- Registration Form (Вхід у Майстер-Тест):
 - Електронна пошта: [input]
 - Пароль: [input]
 - Вхід [button]
 - Потрібна допомога? [link]
 - Реєстрація [button]
- Information (Створення тестів з Майстер-Тест):
 - Майстер-Тест – це безкоштовний інтернет сервіс, що дозволяє створювати тести.
 - Ви можете створювати як онлайн тести так і скачати і проходити тест без підключення до інтернету. І для цього Вам не потрібно встановлювати на комп'ютер додаткові програми.
 - Тестування знань**
 - Ми - освітній сервіс. На сторінках нашого сайту немає інформації, яка буде відвілкіати від проходження тесту. Основна ідея нашої програми - проводити інтерактивне тестування знань студентів і учнів.
 - Інші види онлайн тестів теж можна створювати в

Quiz Editor (https://master-test.net/teacher/quiz/editor/id/295798#quiz_item_1):

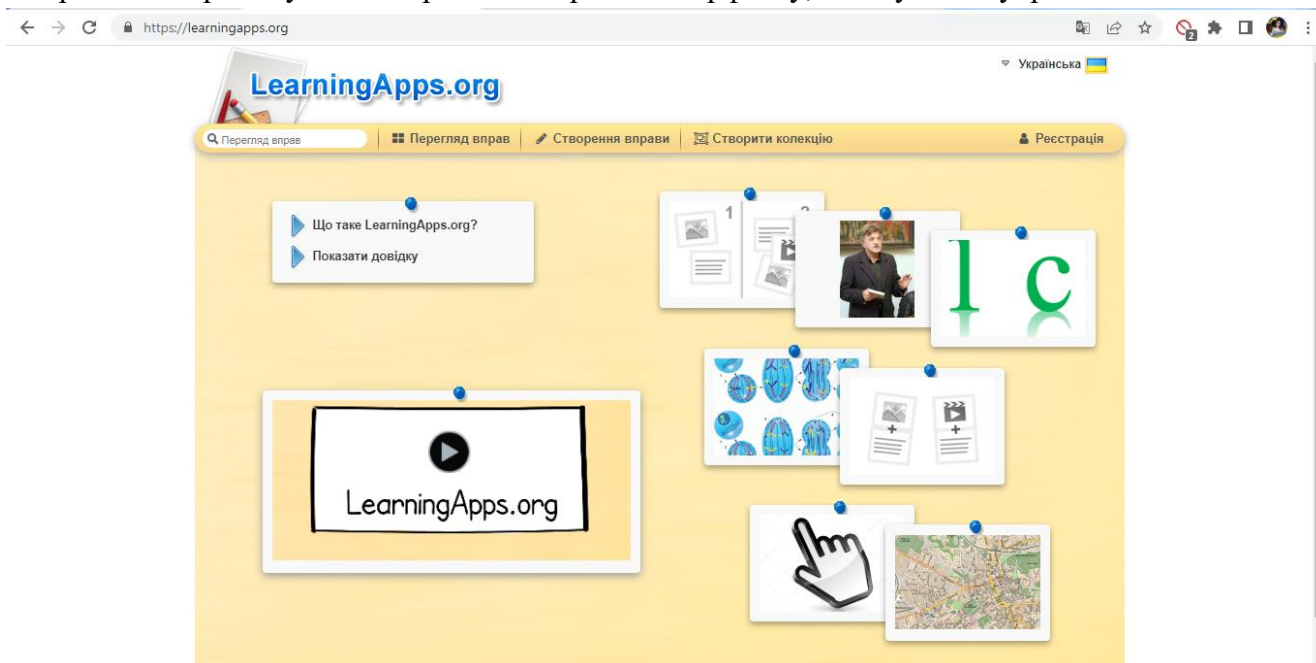
- Navigation: Add question, Change type, Try test, Result.
- Test Name: [input]
- Question: [input]
- Additional:
- Question Type: Співвідношення (dropdown)
- Answers (Відповідь):
 - Одне Відповідь
 - Кілька Відповідей
 - Слово
 - Номер
 - Співвідношення
- Add row: [button]
- Weight (Вага Питання): 1 (dropdown)
- Ready: [button]
- Navigation: Previous, Next, Ready

Аби зареєструвати здобувачів, у розділі «Мої студенти» натискаємо на зелену кнопку вгорі із написом «Додати студента (отримати код)». Кожен здобувач повинен заздалегідь зареєструватися за допомогою своєї електронної пошти. Педагог надсилає запрошення до своєї групи на email здобувача освіти або може надати свій код викладача.

Вибираючи функцію «Активувати тест», ви можете провести тестування онлайн, опублікувати його у своєму профілі або завантажити готовий файл з тестом та користуватися ним під час очних занять.

LEARNINGAPPS (<https://learningapps.org>)

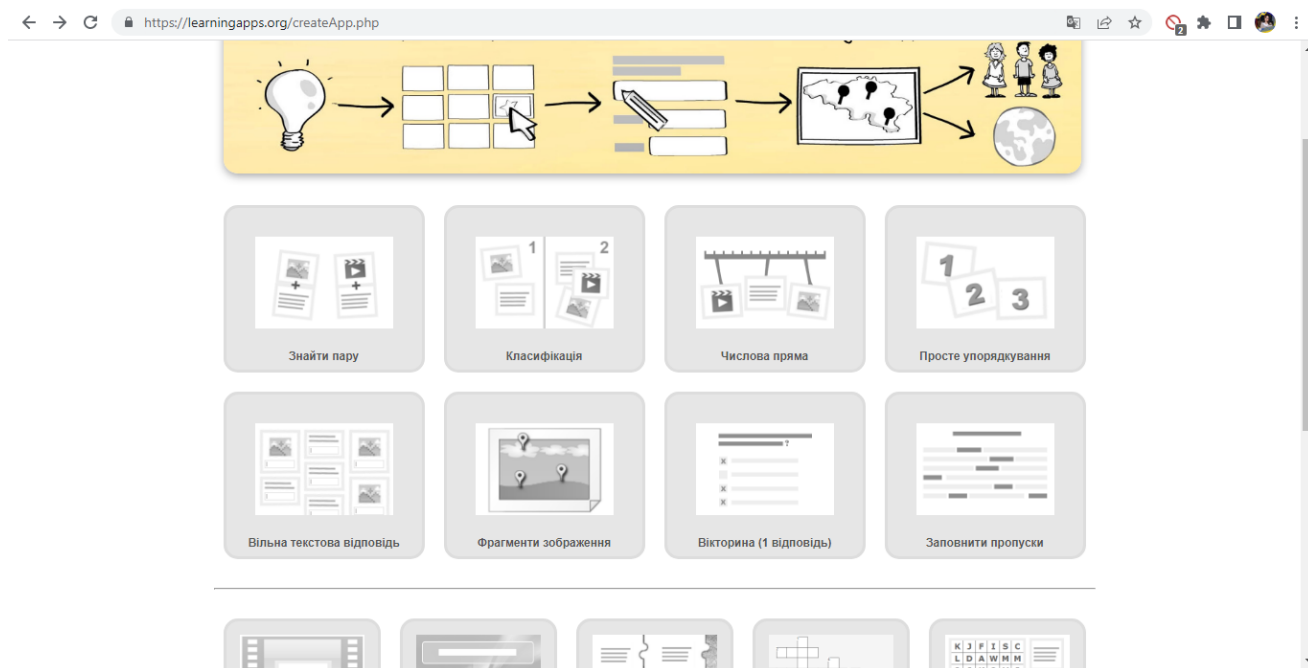
Сервіс для підтримки навчального процесу шляхом створення та збереження інтерактивних вправ ігрового характеру. Завдання найкраще підходять для проведення узагальнення та систематизації знань з певної дисципліни. Вправи, або блоки завдань, не замінюють повноцінний урок, вони лише можуть бути складовою частиною певного виду діяльності під час уроку. Є можливість вибрати рівень складності завдань – від дошкільного до післядипломної освіти. За допомогою платформи можна створювати 18 різновидів завдань: знайти пару, кросворд, класифікація, числова пряма, просте упорядкування, фрагменти зображення, вільна текстова відповідь, вікторина, заповнити пропуски, колекція вправ, аудіо-, відеоконтент, перший мільйон, пазл «Вгадай слово», шибениця, знайти слова, гра «Парочки». Пропонується широкий вибір мов інтерфейсу, в тому числі українська.



Посилання на завдання можна надсилати у вигляді QR-коду, який система автоматично створює до кожного завдання. Також посилання на вправу можна вбудувати у свій сайт.

Окрім готових вправ інших користувачів, платформа дозволяє створювати власні завдання. Для цього натисніть вгорі головної сторінки на напис «Створення вправи». Далі обираємо тип завдання, наприклад, «Класифікація» та клікаємо по відповідній іконці. Практично у будь-якому

типі завдань за допомогою налаштувань можливо обрати певний формат – звуковий, графічний, текстовий чи комбінований.



ONLINE TEST PAD (<https://onlinetestpad.com>)

Безкоштовний багатофункціональний сервіс для проведення навчання і тестування онлайн. Зручний сайт для створення різноманітних навчальних матеріалів та типів завдань, структурування їх за папками. До того ж на сайті у загальному доступі розташована величезна кількість завдань. Інтерфейс представлений кількома мовами, серед яких – українська. Містить вбудований конструктор тестів з багатьма налаштуваннями типів питань та результатів, статистичних звітів та стилізації завдань. Формат тестових запитань включає 17 варіантів: одна чи декілька правильних відповідей, відповідь у довільній формі, встановлення послідовності та відповідності, заповнення пропусків, слайдер, службовий текст, завантаження файлу, послідовне виключення, інтерактивний диктант.

«Конструктор кросвордів» дозволяє створити 5 видів завдань: класичний кросворд, сканворд, японський кросворд, кольоровий японський кросворд, філворд.

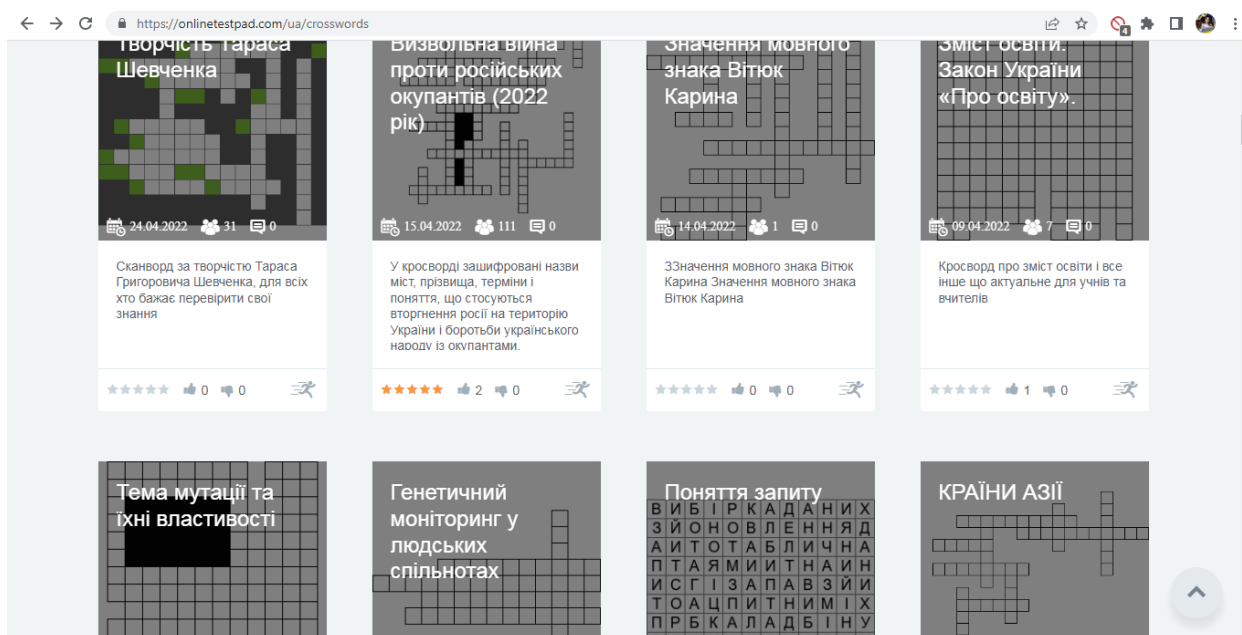
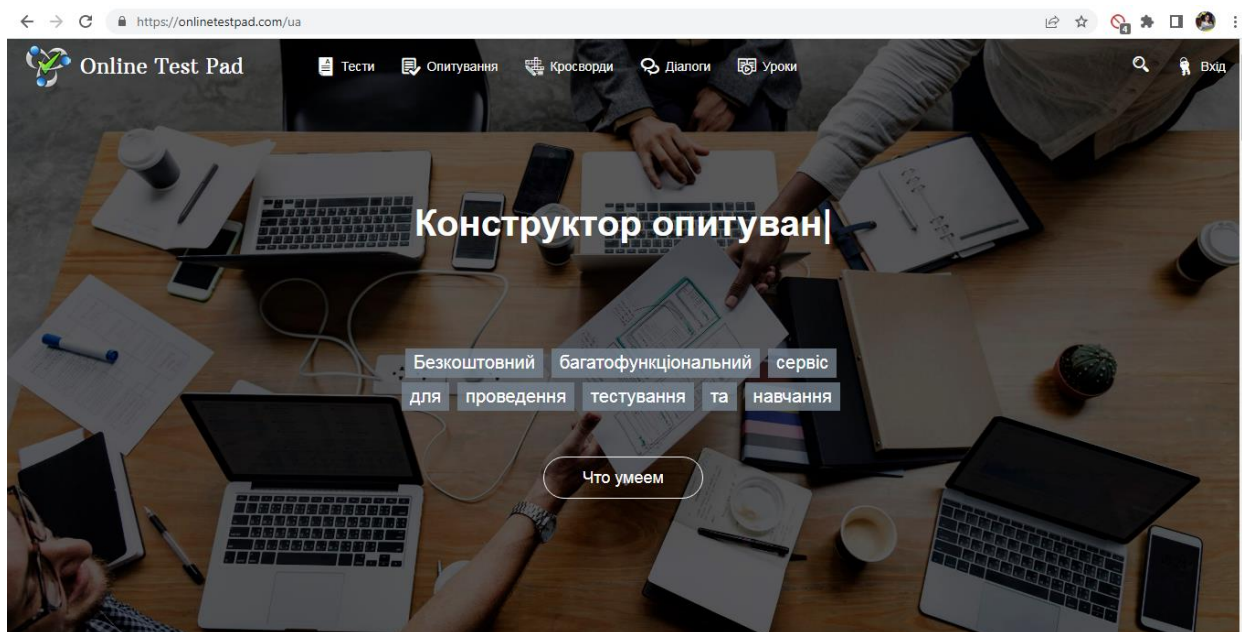
Платформа містить детальні вказівки, як зробити онлайн опитування за допомогою «Конструктора опитувань».

У розділі «Діалогові тренажери» можна створювати розмовні ситуації з віртуальними співбесідниками різного ступеня складності, розгалуженості та тематики. Від вибору перших реплік залежить подальше конструювання мовленнєвої ситуації. Хороша функція для вивчення іноземних мов.

Розділ «Комплексні завдання» включає комбінацію із необмеженої кількості тестових запитань, кросвордів та логічних ігор. Такий формат підходить для домашніх завдань, а також самостійних та контрольних робіт.

Завдання будь-якого типу можна опублікувати для загального доступу на сайті. Викладачу надається спеціальний html-код, який дозволяє розмістити те чи інше завдання на власному сайті,

блосі. Додавати нових користувачів, об'єднувати їх у групи та організації викладач може у розділі «СДО».



CLASSROOM (<https://classroom.google.com/u/0/h>)

Зручна безкоштовна платформа Google для створення віртуальних класів, розробки та коригування практичних завдань і тестів, самостійних та контрольних робіт й активного обміну завданнями з викладачем. Інтерфейс доступний українською мовою. У сервісі можливо коментувати роботи та виставляти оцінки, публікувати оголошення, архівувати проведені курси, ділитися файлами з інших додатків, мати доступ до матеріалів без Інтернет-підключення. Викладач може спостерігати за процесом виконання завдань у режимі реального часу. Платформа охоплює декілька сервісів, зокрема:

Google Drive – хмарне сховище даних до 15 Гб вільного простору, дозволяє створювати, зберігати і обмінюватися текстовими файлами.

Google Docs – дає можливість створювати, оформлювати і редагувати документи з додаванням посилань, зображень, малюнків і таблиць.

Google Sheets – електронні таблиці.

Google Slides – дозволяє створювати, редагувати та проводити презентації онлайн.

Google Calendar – для створення розкладу.

Сервіс «Classroom» зручний тим, що реєструватись окремо не потрібно, достатньо створити Google акаунт та електронну скриньку Gmail. Наступний крок – учителю потрібно створити курс, вказавши у відповідному вікні назву курсу, розділ, предмет та аудиторію. Так виглядає головна сторінка особистого кабінету.

The screenshot shows the Google Classroom interface for a class titled "Українська мова та література 9 клас" (Ukrainian Language and Literature 9th Grade). The class code is "y64m7ux". The interface includes a navigation bar with "Потік" (Stream), "Завдання" (Assignments), "Люди" (People), and "Оцінки" (Grades). A sidebar on the left shows "Незабаром" (Upcoming) with a message "Немає завдань на цей тиждень" (No assignments for this week) and a "Переглянути всі" (View all) button. The main content area features a "Поділіться з класом..." (Share with class...) button, a "Спілкуйтеся зі своїм класом на цій сторінці" (Communicate with your class on this page) section, and options to "Створіть і заплануйте сповіщення" (Create and schedule notifications) and "Відповідайте на дописи студентів" (Respond to student posts).

Опція «Blank Quiz» – створення та редагування тестів за допомогою Google Форм.

REBUS (<http://rebus1.com/>)

Платформа **Rebus** дає змогу створити цікаві та корисні загадки, логічні ігри, ребуси та інші типи вправ. У відкритому доступі є бібліотека сервісу, наповнена готовими матеріалами, які можна використовувати для навчання.

← → × Не захищено | http://rebus1.com/ua/index.php?item=rebus_generator

rebus1.com
РЕБУСИ У КРАЇНСЬКОМУ

Головна

- Ребуси
- Генератор ребусів !!
- Історія ребусів
- Як розгадувати ребуси
- Як скласти ребус
- Довідник

Математичні ребуси

- Криптарифми
- Калькулятор ребусів !!
- Розв'язуємо мат. ребуси
- Історія мат. ребусів
- Як розв'язувати ребуси

Логічні ігри

- Українські загадки
- Прислів'я та приказки !

ЧаПи

- Зворотний зв'язок
- Корисні посилання
- Мапа сайту

Генератор ребусів

До вашої уваги пропонуємо унікальну розробку україномовного генератора ребусів. Задайте будь-яке слово або фразу, і програма миттєво згенерує по вашому запиту ребус! Зверніть увагу, що використовуючи відповідний перемикач, можна створювати спеціальні ребуси для дітей, в яких використані зображення дитячих героїв з казок та мультфільмів. Звертаємо увагу на те, що наш генератор ребусів є також білоруською, російською, казахською та англійською мовами.

Початкове слово або фраза українською мовою (наприклад, Земля):

дитячий ребус звичайний ребус

← → × Не захищено | http://rebus1.com/ua/index.php?item=rebus_generator&enter=1

rebus1.com
РЕБУСИ У КРАЇНСЬКОМУ

Головна

- Ребуси
- Генератор ребусів !!
- Історія ребусів
- Як розгадувати ребуси
- Як скласти ребус
- Довідник

Математичні ребуси

- Криптарифми
- Калькулятор ребусів !!
- Розв'язуємо мат. ребуси
- Історія мат. ребусів
- Як розв'язувати ребуси

Логічні ігри

- Українські загадки
- Прислів'я та приказки !

ЧаПи


- Зворотний зв'язок
- Корисні посилання
- Мапа сайту

Генератор ребусів

До вашої уваги пропонуємо унікальну розробку україномовного генератора ребусів. Задайте будь-яке слово або фразу, і програма миттєво згенерує по вашому запиту ребус! Зверніть увагу, що використовуючи відповідний перемикач, можна створювати спеціальні ребуси для дітей, в яких використані зображення дитячих героїв з казок та мультфільмів. Звертаємо увагу на те, що наш генератор ребусів є також білоруською, російською, казахською та англійською мовами.

Початкове слово або фраза українською мовою (наприклад, Земля):

дитячий ребус звичайний ребус



6. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 1 СИСТЕМИ ЕЛЕКТРОННОГО ТЕСТУВАННЯ ТА АНАЛІТИКИ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Рекомендовані питання для обговорення

1. Електронне тестування як успішний спосіб використання оцінювання здобувачів освіти.
2. Сутність електронного тестування.
3. Роль педагога в організації електронного тесту.

4. Основні цілі використання електронного тестування.
5. Види комп'ютерного тестування.

Література: 1, 3, 5

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю.
2. Переглянути відеоурок «Створення онлайн-тестів за допомогою Google Forms» <https://drive.google.com/file/d/1CUwTIVSVT2CKcNSclxyOTqDzoocUinx/view?usp=sharing>.
3. Обрати систему електронного тестування та розробити тест з використанням кожного виду тесту.

ТЕМА 2

КОНТРОЛЬ. ВИДИ І МЕТОДИ КОНТРОЛЮ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Рекомендовані питання для обговорення

1. Сутність контролю і оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти.
2. Перевірка результатів навчально-пізнавальної діяльності студентів.
3. Оцінювання успішності навчання.
4. Облік навчальної роботи. Критерії та норми оцінювання рівнів навчальних досягнень.

Література: 4, 8

Завдання до семінарського заняття

1. Опрацювати теоретичний матеріал з тематики питань семінарського заняття та дати відповіді на питання для самоконтролю.
2. Обґрунтувати доцільність застосування контролю на заняттях з професійної підготовки.
3. Чи можна на вашу думку, здійснювати контроль без оцінки знань, умінь і навичок? Приведіть аргументи за і проти.

7. ПРОБЛЕМНО-ПОШУКОВІ ПИТАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ ТА ІНДИВІДУАЛЬНОЇ РОБОТИ СЛУХАЧА

Питання для самоконтролю до теми 1

1. Опишіть поняття «онлайн-тестування».
2. Опишіть орієнтовну структуру онлайн-тесту.
3. Перелічіть системи електронного тестування.
4. Назвіть етапи створення тестових завдань.
5. У чому полягає різниця між тестуванням та онлайн-тестуванням?

Питання для самоконтролю до теми 2

1. Охарактеризуйте сутність контролю в освітньому процесі.

2. Особливості оцінювання здобувачів освіти в закладах професійної (професійно-технічної освіти).
3. Види оцінювання навчальних досягнень.
4. Основні завданнями контролю якості підготовки фахівців.

8. КОМПЛЕКС ПРАКТИЧНИХ (ТЕСТОВИХ) ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Наука про вимірювання психофізіологічних та особистісних характеристик, а також обсягу та якості знань, умінь та навичок (компетентностей) – це ...

- а) Тестування;
- б) Тестологія;
- в) Тест;
- г) Онлайн-тест.

2. Який вид тесту передбачає вибір однієї правильної відповіді із запропонованих 4-5?

- а) Схематичний;
- б) Вибірковий;
- в) Послідовний;
- г) Альтернативний.

3. Яка із перелічених систем не відноситься до систем електронного тестування?

- а) LEARNINGAPPS;
- б) QUIZZZ;
- в) KAHOOT!;
- г) CorelDRAW .

4. ... - це інтерактивний інструмент для перевірки та контролю знань із певної теми, який проводиться із використанням онлайн-ресурсів.

- а) Тестування;
- б) Тестологія;
- в) Тест;
- г) Онлайн-тест.

5. Які переваги має онлайн-тестування?

- а) Об'єктивність, точність;
- б) Автоматизація;
- в) Відсутність необхідності взаємодії з викладачем/здобувачем в процесі виконання;
- г) Усі відповіді вірні.

6. До недоліків онлайн-тестування можна віднести:

- а) Відсутність взаємодії між викладачем та здобувачем;
- б) Відсутність або недостатність швидкості Інтернету;
- в) Відсутність аналітики;

г) Жодна з відповідей не є вірною.

7. Вимоги до створення тесту:

- а) Інструкція;
- б) Умова;
- в) Правильні відповіді;
- г) Усі відповіді вірні.

8. Територіально здобувач освіти може проходити тест:

- а) У спеціально обладнаному приміщенні;
- б) У закладі освіти;
- в) Вдома;
- г) Усі відповіді вірні.

9. Розставте послідовність етапів створення тестових завдань:

- а) Визначення мети тестування;
- б) Відбір змісту навчального матеріалу;
- в) Складання запитань та їх компонування;
- г) Складання варіантів відповідей;
- д) Складання інструкції для учнів;
- ж) Створення системи перевірки, обробки та аналізу результатів

10. ... - це інструмент, за допомогою якого відбувається перевірка рівня знань здобувачів освіти, використовуючи низку запитань, створених за певним форматом.

- а) Тестування;
- б) Тестологія;
- в) Тест;
- г) Онлайн-тест.

9. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

Тестологія - (від англ. Test - проба, випробування) - наука про вимірювання психофізіологічних та особистісних характеристик, а також обсягу та якості знань, умінь та навичок (компетентностей).

Тестування – це метод педагогічної діагностики, за допомогою якого вибірка поведінки, що репрезентує передумови чи результати навчального процесу, повинна максимально відповідати принципам співставлення, об'єктивності, надійності та валідності вимірювань, повинна пройти опрацювання та інтерпретацію, а також та бути готовою до використання в педагогічній практиці.

Тест – це інструмент, за допомогою якого відбувається перевірка рівня знань здобувачів освіти, використовуючи низку запитань, створених за певним форматом.

Онлайн-тест – це інтерактивний інструмент для перевірки та контролю знань із певної теми, який проводиться із використанням онлайн-ресурсів.

10. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ

За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладачки Князевої Марини Олексіївни за електронною поштою kmarishka_1997@ukr.net або у вайбер, телеграм за номером 0979081135

11. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА

1. Quiz reports // MoodleDocs/ - Режим доступу: https://docs.moodle.org/32/en/Quiz_reports
2. Quiz statistics report // MoodleDocs/ - Режим доступу: https://docs.moodle.org/32/en/Quiz_statistics_report
3. Антонов Ю.С. Комп'ютерні системи тестування на основі технології тривірневих баз даних – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>–Заголовок з екрана.
4. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи: Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 472 с.
5. Федорук П.І. Адаптивні тести: статистичні методи аналізу результатів тестового контролю знань // Математичні машини і системи. - 2007, №3,4. С.122-138. Режим доступу: http://www.immsp.kiev.ua/publications/articles/2007/2007_3,4/Fedoruk_034_2007.pdf
6. Фетісов, В.С. Комп'ютерні технології в тестуванні [Текст]: Навч.-метод. посібник /В.С. Фетісов. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2011. – 140 с.
7. Шайкіна І., Ільїна О. Організація контролю якості знань студентів із використанням електронного тестування: науковий журнал, 2016. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-kontrolyu-yakosti-znan-studentiv-iz-vikoristannyam-elektronnogo-testuvannya/viewer>
8. Янченко О.І. Форми і методи контролю знань в умовах сучасних навчальних технологій: Метод. розробка — Кривий Ріг: Інгулецький технікум Криворізького технічного університету, 2008. — 27 с.

ВИКОРИСТАННЯ НОРМ СУЧАСНОГО ДІДЖИТАЛ-ЕТИКЕТУ ЯК ВИКЛИК ОНЛАЙН-НАВЧАННЯ

Розробник: Мозгова Світлана Віталіївна, старша викладачка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін



ЕНК «Використання норм сучасного діджитал-етикету як виклик онлайн-навчання» розрахований на викладання для слухачів підвищення кваліфікації: педагогічні працівники закладів професійної освіти для очної, дистанційної, очно-дистанційної, та заочної форм навчання.

Бюджет навчального часу становить *6 годин*, із яких: *лекції (2 год)*, *семінарські заняття (4 год)*.

ЗМІСТ

1.	АНОТАЦІЯ.....	
2.	ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ	
3.	ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ	
4.	ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ	
5.	ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ І ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ	
6.	ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ.....	
7.	ПЛАН ЛЕКЦІЇ.....	
7.	ПЛАНІ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ.....	
8.	ІНФОРМАЦІЯ ДЛЯ ОПРАЦЮВАННЯ.....	
9.	РЕФЛЕКСІЙНА АНКЕТА	
10.	ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ	
12.	РЕКОМЕНДОВАНІ ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ.....	
13.	КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ.....	
14.	ЦИФРОВА БІБЛОТЕКА.....	

1. АНОТАЦІЯ

Електронний навчальний курс «Використання норм сучасного діджитал-етикету як виклик онлайн-навчання» направлений на підвищення рівня цифрової і комунікативної компетентностей педагогічних працівників професійної освіти та орієнтований на ефективне використання цифрових технологій для організації освітнього процесу та підвищення загальної грамотності.

Зміст курсу базується на онлайн-педагогіці та професійних стандартах освіти, де чітко визначено мету, завдання, зміст та вимоги до випускника. Даний ЕНК покликаний сприяти професійній мобільності та розширити межі цифрової комунікації, зробити зрозумілими принципи та правила, за якими варто поводитися в діджитал-світі, познайомити з особливостями діджитал-етикету, що сприятиме вибудовуванню власних систем цифрової етичної взаємодії під час освітнього процесу у закладах професійної освіти.

До ЕНК «Використання норм сучасного діджитал-етикету як виклик онлайн-навчання» (6 год) включено такі теми:

- Тема 1. Місце діджитал-етикету в процесі цифровізації освіти (інтернет-лекція);
- Тема 2. Практичне використання норм діджитал-етикету в діяльності педагога професійної освіти (семінарське заняття 1);
- Тема 3. Дотримання мовних норм як обов'язкової складової діджитал-етикету (семінарське заняття 2).

2. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Очікувані результати навчання:

- знає і розуміє: принципи, види та правила діджитал-етикету, поняття цифрової дистанції, канали комунікації;
- проводить заняття із дотриманням правил публічної онлайн-комунікації;
- використовує принципи та правила діджитал-етикету у освітній діяльності;
- впевнено спілкується з професійних питань, включаючи усну, письмову та електронну комунікацію українською мовою;
- має високий рівень цифрової та комунікативної компетентності, який використовує під час організації освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
- усвідомлює доцільність організації освітньої практики на принципах студентоцентризму, роль педагогічного працівника, як наставника професійно-орієнтованого зростання майбутнього кваліфікованого робітника в освітньому середовищі та необхідність бути готовим до змін та постійного професійного розвитку;
- актуалізує на необхідності виховання поваги до української літературної мови та мовних традицій у майбутніх кваліфікованих робітників.

3. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

Пояснювальна записка

Аби втримати рівновагу, потрібно постійно рухатися»

Альберт Ейнштейн

У XXI столітті все більшої значущості набуває здатність до безперервного професійного зростання, здобуття нових навичок, розширення горизонтів досвіду, бажання розвивати прихований потенціал мозку. У розвинених країнах експерти впевнено заявляють про «четверту промислову революцію», в основі якої лежать автоматизація, перехід на цифрові технології, зростання зайнятості на підприємствах ІТ-сфери й застосування штучного інтелекту. У результаті попередні навички стають застарілими, а попит на нові зростає. Роботодавці все більше цінують працівників, що мають сучасні знання та досвід у двох і більше сферах, швидко адаптуються до нових умов, активно вивчають ІТ та розширюють коло своїх компетентностей. Відтак неперервна освіта протягом життя постає найважливішою вимогою часу.

Актуальність даного навчального курсу полягає в засвоєнні норм сучасної цифрової ввічливості, що постає перед нами не просто необхідністю писати і говорити лаконічно, логічно і без помилок, а й в необхідності опанування навичками комфортної віртуальної взаємодії, що не доставлятиме комунікантам зайвих незручностей, і допоможе в досягненні головної педагогічної мети - впровадження інноваційних технологій у підготовку кваліфікованих робітників.

Матеріали ЕНК **«Використання норм сучасного діджитал-етикету як виклик онлайн-навчання»** спрямовано на розвиток цифрової та комунікативної компетентностей педагогічних працівників.

Мета курсу полягає в оновленні та систематизації теоретичних знань про діджитал-етикет під час онлайн-навчання та підвищенні рівня комунікативної компетентності з метою продуктивної комфортної взаємодії у цифровому суспільстві.

Завдання курсу:

- з'ясування сучасних тенденцій з цифровізації освіти в рамках концепції навчання протягом життя;
- формування знань про принципи, види та правила діджитал-етикету, особливості спілкування в мережі;
- ознайомлення із принципами цифрової дистанції та основними каналами комунікації, особливостями налагодження онлайн-комунікацій;
- підвищення уваги до навичок самоконтролю за дотриманням мовних норм у спілкуванні;

- підвищення рівня цифрової та комунікативної компетентності педагогічних працівників під час організації освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти;

- актуалізація на необхідності виховання поваги до української літературної мови та мовних традицій у майбутніх кваліфікованих робітників.

Електронний курс розраховано на 6 годин, із яких: лекції (2 год.), семінарські заняття (4 год.).

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти для галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, дистанційною, очно-дистанційною та заочною).

Реалізація завдань для досягнення результатів спецкурсу здійснюється через участь у лекціях, семінарських заняттях, шляхом:

- розгляду навчального матеріалу на лекціях;

- участі у семінарських заняттях з метою розвитку критичного мислення, установок і необхідних якостей для використання у професійній діяльності здобутих знань, умінь (навичок);

- виконання практичних завдань, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок застосовувати набуті теоретичні знання;

- участі в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-педагогічній діяльності;

- вироблення навичок оптимальної поведінки при спілкуванні у цифровій професійній сфері.

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, тести, рефлексійна анкета) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

4. ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

Профіль Типової освітньої програми електронного курсу «Використання норм сучасного діджитал-етикету як виклик онлайн-навчання»	
Обсяг курсу	0,2 ЄКТС-кредиту На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 6 академічних годин, що відповідають 0,2 ЄКТС-кредиту.

Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти.	
А	Мета	
	Оновлення та систематизація теоретичних знань про діджитал-етикет під час онлайн-навчання та підвищення рівня комунікативної компетентності з метою продуктивної комфортної взаємодії у цифровому суспільстві.	
В	Характеристика типової програми	
1.	Функціональна спрямованість	Розвиток умінь та навичок використання норм сучасного діджитал-етикету у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.
2.	Фокус Типової програми	Програма зорієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, здатних до використання норм сучасного діджитал-етикету в організації освітнього процесу у ЗП(ПТ)О.
3.	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти.
4.	Особливості Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, які володіють широким спектром професійних навичок і компетенцій для

		<p>успішного виконання своїх професійних функцій.</p> <p>Особливості електронного курсу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ознайомлення з історією виникнення та сутністю діджитал-етикету; – ознайомлення з принципами діджитал-етикету; – підвищення рівня мовної комунікативної компетентності шляхом розгляду та усунення типових порушень мовної норми; – формування умінь організації онлайн-навчання з використанням правил публічної онлайн-комунікації. <p>Проходження навчання за кожною темою завершується відповідним видом контролю (завдання для практичної роботи, тести).</p>
5.	Цільова група	Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною).
С	Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання	
1.	Професійні компетенції	Визначає посадова інструкція фахівця.
2.	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в системі неформальної та інформальної освіти.
Д	Стиль і методи навчання	

1.	Підходи до викладання і навчання	<p>Розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у процесі їх практичного застосування, оновлення і поповнення професійних знань.</p> <p>Навчання проходить за різними моделями (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною) із використанням компетентнісного, андрагогічного, особистісно-орієнтованого, діяльнісного підходів та інноваційних технологій навчання: інтерактивних, проблемних, практичних завдань, тестів тощо.</p>
2.	Система оцінювання	<p>Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано/ не зараховано) на основі: підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань практичної роботи, виконання тестових завдань.</p>
Е	Програмні компетентності	
	Інтегральна компетентність	<p>Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці.</p>
	Загальні компетентності <i>Освітологічна</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Здатність до спілкування державною мовою, включаючи усну та письмову комунікацію українською мовою; - здатність враховувати основні етичні вимоги до професійної комунікації; - здатність до самонавчання та продовження професійного розвитку; - здатність оволодіти інноваційним педагогічним досвідом, застосовувати та поширювати його.

	Спеціальні (фахові) компетентності	<p>Цифрова компетентність – здатність фахівця орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства, нарощувати обсяги інформації.</p> <p>Комунікативна компетентність – здатність спілкуватися на професійному та соціальному рівнях з використанням фахової термінології, включаючи усну і письмову комунікацію державною мовою.</p>
F	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> - сутності діджитал-етикету, його принципів та особливостей; - принципів та каналів цифрової комунікації; - особливостей налагодження публічних онлайн-комунікацій; - необхідності виховання поваги до української літературної мови та мовних традицій.
	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> - проведення онлайн-занять із дотриманням публічних онлайн-комунікацій; - впевнене спілкування з професійних питань, включаючи усну, письмову та електронну комунікацію українською мовою; - використання принципів та правил діджитал-етикету у освітній діяльності; - має високий рівень цифрової та комунікативної компетентності, який використовує під час організації освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

	<p align="center">Диспозиції (цінності, ставлення)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - усвідомлення доцільності організації освітньої практики на принципах студентоцентризму; - усвідомлення ролі педагогічного працівника, як наставника професійно-орієнтованого зростання майбутнього кваліфікованого робітника в освітньому середовищі; - усвідомлення необхідності бути готовим до змін та постійного професійного розвитку; - актуалізація на необхідності виховання поваги до української літературної мови та мовних традицій.
<p align="center">Ключові слова</p> <p>діджитал-етикет (digital-етикет), діджитал-комунікації (digital-комунікації), інновації в освіті, канал комунікації, компетентність, компетентнісний підхід в освіті, комунікативна компетентність, комунікація, онлайн-навчання, цифрова компетентність, цифровізація, цифровий етикет, цифрові комунікації.</p>		

5. ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

Тема 1. Місце діджитал-етикету в процесі цифровізації освіти

Концепція безперервного навчання. Сучасні тенденції з цифровізації освіти в рамках концепції навчання протягом життя. Історія виникнення понять нетикет, діджитал-етикет, суть поняття, його принципи, особливості. Цифрова комунікація, цифрова дистанція, канали комунікації. Види діджитал-етикету, їх правила та особливості. Етикет користування електронною поштою, позиціонування засобами соціальних мереж, етикетні правила користування месенджерами, етикет телефонної розмови. Дистанційне навчання, онлайн-навчання, діджитал-етикет в онлайн-навчанні. Основні особливості налагодження публічних онлайн-комунікацій, вимоги до мовлення. Пам'ятка для викладача, доповідача, тьютора, онлайн-тренера. Правила для слухачів та учасників під час онлайн-занять або тренінгів.

Тема 2. Практичне використання норм діджитал-етикету в діяльності педагога професійної освіти

Діджитал-етикет, основні засади, його мета і завдання. Актуальність норм діджитал-етикету під час освітнього процесу в системі професійної освіти. Типові порушення норм

цифрової дистанції у закладах професійної освіти. Зміст поняття онлайн-комунікації, особливості застосування на практиці. Алгоритм дій у межах цифрової комунікації.

Тема 3. Дотримання мовних норм як обов'язкової складової діджитал-етикету

Етична взаємодія учасників освітнього процесу закладів професійної освіти під час онлайн-навчання. Дотримання понять мовної норми у закладах професійної освіти, актуальність даного питання. Ключові зміни нового правопису, особливості їх застосування у професійній освіті. Планування етапів цифрової публічної комунікації, особливості вибору її видів у закладах професійної освіти. Врахування особливостей професійної освіти при побудові ефективної діджитал-комунікації на засадах цифрового етикету.

6. ПЛАН ЛЕКЦІЇ

Тема 1. Місце діджитал-етикету в процесі цифровізації освіти. (2 год)

1. Сучасні тенденції з цифровізації освіти в рамках концепції навчання протягом життя.
2. Історія виникнення діджитал-етикету, суть поняття, основні принципи.
3. Поняття цифрової дистанції. Канали комунікації.
4. Види діджитал-етикету, їх правила та особливості.
5. Діджитал-етикет в онлайн-навчанні. Особливості налагодження публічних онлайн-комунікацій.

7. ПЛАНИ СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Тема 2. Практичне використання норм діджитал-етикету в діяльності педагога професійної освіти. (2 год)

Питання для обговорення

1. Мета і завдання діджитал-етикету.
2. Особливості застосування норм діджитал-етикету в діяльності педагога професійної освіти.
3. Мета застосування принципу цифрової дистанції. Типові помилки.
4. Основи і принципи онлайн-комунікацій між учасниками освітнього процесу.
5. Складання алгоритму дій для цифрової комунікації у різних ситуаціях.

Питання для самоконтролю

1. Які цифрові технології ви використовуєте під час своєї професійної діяльності?
2. Проаналізуйте сутнісну різницю традиційного та цифрового етикету.
3. Обґрунтуйте доцільність використання норм діджитал-етикету в освітній діяльності педагога професійної освіти.
4. Незмінним принципом будь-якої комунікації залишається повага, починається вона з чотирьох факторів. Яких саме?
5. Охарактеризуйте різницю між каналами комунікації? До кожного каналу комунікації наведіть приклад його використання з власного фаху.
6. Поясніть види комунікації за рівнем ієрархії, а саме: горизонтальні, вертикальні, діагональні, неформальні.
7. Опишіть принцип 5С комунікацій (за Р. Фалмером)

Практичні завдання

1. Перейти за посиланням на електронну дошку та заповнити таблицю «Використання норм діджитал-етикету в закладі професійної освіти»
<https://padlet.com/mozghovasvitlanka/xf56cofl03wxu4r2>
2. Розробити власні рекомендації ведення корпоративного акаунта.
3. Складіть власний алгоритм дій для комунікації із застосуванням принципу цифрової дистанції у таких ланцюжках:
 - викладач – студент;
 - тьютор – студент;
 - куратор – студент;
 - викладач – керівник громадської організації;
 - куратор-батьки.
4. Пройдіть національний тест на цифрову грамотність за посиланням <https://osvita.diiia.gov.ua/login> Можна обрати цифрограм для освітян чи на громадянську цифрову грамотність. (Отриманий сертифікат можна пред'явити за місцем роботи як доказ високої цифрової компетентності).

Тема 3. Дотримання мовних норм як обов'язкової складової діджитал-етикету. (2 год)

Питання для обговорення

1. Педагог як організатор етичної взаємодії під час онлайн-навчання.
2. Поняття мовної норми. Особливості її дотримання у цифровій комунікації.
3. Ключові зміни нового правопису, особливості їх застосування у професійній освіті.
4. Етапи планування публічної комунікації.

5. Подолання труднощів побудови ефективної діджитал-комунікації на засадах цифрового етикету.

Питання для самоконтролю

1. Поясніть засади на яких будується рівноправна взаємодія між викладачами і здобувачами освіти.
2. Поясніть багатовекторність поняття мовна норма.
3. Які порушення мовної норми є найбільш типовими для сфери закладів професійної освіти?
4. Опишіть основні етапи планування публічної комунікації.
5. Назвіть основні бар'єри, що заважають ефективній цифровій комунікації.

Практичні завдання

1. Перейдіть за посиланням <https://padlet.com/mozghovasvitlanka/jpgt2b08u7t8xpxm> та дайте відповідь на питання: Які важливі морально-етичні проблеми було виявлено під час онлайн-навчання?
2. Складіть есе на тему: особливості дотримання мовної норми у цифровій комунікації.
3. Пройти тест цифрова етика та кібергігієна https://t.me/digigram_ua_bot
4. Спробуйте створити власний кодекс діджитал-етикету для вашого закладу освіти.

8. ІНФОРМАЦІЯ ДЛЯ ОПРАЦЮВАННЯ

Лекція. Тема 1. Місце діджитал-етикету в процесі цифровізації освіти.

Сучасні тенденції з цифровізації освіти в рамках концепції навчання протягом життя.

Концепція безперервного навчання сьогодні є провідною для освітньої політики на національному та міжнародному рівнях. Все більшої значущості набуває здатність навчатися протягом життя. Збільшення обсягу знань у різних галузях людської діяльності й постійне їх оновлення змінило парадигму навчання з «освіти на все життя» на «освіту впродовж життя». Почав формуватися новий підхід до освіти дорослих як до сфери можливостей у працевлаштуванні. В такому контексті, найголовнішою стала вимога – «навчитися вчитися».

Інститут ЮНЕСКО з освіти упродовж життя UIL (UNESCO Institute for Lifelong Learning) дає таке визначення цього поняття: «..навчання впродовж усього життя засноване на інтеграції навчання й життя, що охоплює навчальну діяльність для людей будь-якого віку (дітей, молоді, дорослих, людей похилого віку, незалежно, чи це дівчата, чи хлопці, жінки, чи

чоловіки), у будь-якому життєвому середовищі (сім'я, школа, громада, робоче місце тощо) та через різноманітні способи (формальні, неформальні та інформальні), що разом задовольняють широкий спектр навчальних потреб». Сучасний фахівець змушений постійно оновлювати свої професійні знання й уміння, щоб не залишитися без роботи. Такі висновки підтверджують і дані з нещодавньої доповіді Міжнародної організації праці (МОП), де про майбутнє сфери праці вказано, що характер нашого життя різко змінюється і пріоритетними стають:

- автоматизація;
- перехід на цифрові технології;
- зростання зайнятості на підприємствах ІТ-сфери;
- застосування штучного інтелекту.

Впливає на ці процеси і зростаюча мобільність, вимушене переміщення населення (вплив пандемії Covid-2019, повномасштабне вторгнення з боку росії), зміна моделей споживання й виробництва (вплив процесу цифровізації).



Цифровізація (з англ. digitalization) — це впровадження цифрових технологій в усі сфери життя: від взаємодії між людьми до промислових виробництв, від предметів побуту до дитячих іграшок, одягу тощо.

Процес цифровізації допомагає формувати більш інклюзивне суспільство та кращі механізми управління, розширює доступ до охорони здоров'я, освіти та банківської справи, підвищує якість та охоплення державних послуг, розширює спосіб співпраці людей, а також дає змогу скористатися більшим розмаїттям товарів за нижчими цінами.

За Концепцією розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 р. основними напрямками цифровізації освіти є:

- створення освітянських ресурсів і цифрових платформ з підтримкою інтерактивного та мультимедійного контенту для загального доступу закладів освіти та учнів, зокрема інструментів автоматизації головних процесів роботи закладів освіти;
- розроблення та впровадження інноваційних комп'ютерних, мультимедійних та комп'ютерно орієнтованих засобів навчання та обладнання для створення цифрового навчального середовища (мультимедійні класи, науково-дослідних STEM-центрів лабораторії, інклюзивні класи, класи змішаного навчання);
- організація ширококутного доступу до Інтернету учнів та студентів у навчальних класах та аудиторіях в закладах освіти всіх рівнів;
- розвиток дистанційної форми освіти з використанням когнітивних та мультимедійних технологій.

Суттєво впливає процес цифровізації і на освіту. Пандемія Covid-19 довела важливість та потрібність цифрових технологій для добробуту населення та розвитку економіки. Цифровізацію відносять до інновацій в освіті.

Інновації в освіті – процес творення, впровадження та поширення в освітню практику нових ідей, засобів, педагогічних та управлінських технологій, в результаті яких підвищуються рівні досягнень структурних компонентів освіти, відбувається перехід системи навчання до якісно іншого, більш досконалого стану.

Сьогодні Україна тримає чіткий курс на розбудову освіти нового рівня та розширення можливостей, що дають цифрові технології. Такі трансформації створюють нові підходи та стилі діяльності, котрі ведуть до переходу навчання і роботи в дистанційний режим. Відтак, все частіше ми використовуємо не лише живе спілкування, а й канали віддаленої комунікації. Під **комунікацією** розуміємо взаємодію осіб з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності. Тобто способи встановлення контактів перейшли на якісно новий рівень і дають можливість запроваджувати дистанційні комунікації за допомогою імейлу, мобільного зв'язку, соціальних мереж та різноманітних месенджерів.

Саме віртуально-цифровий світ надає потужні можливості задля постійного перебування в онлайн-режимі. Цей тренд поширюється надзвичайно швидко й позитивно сприймається переважною більшістю громадян, адже це дозволяє зекономити час та ресурси, котрі можна використати на друзів та сім'ю.

Відповідно до Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки відповідно до сучасних і перспективних потреб ринку праці, міжнародних стандартів і практик для забезпечення реалізації права громадян на якісну та доступну професійну (професійно-технічну) освіту, ключовим є створення умов для формування і розвитку актуальних професійних компетентностей особи, що необхідні для її успішної професійної діяльності та самореалізації. Одними із ключових таких компетентностей стають: цифрова та комунікативна компетентність. Під **цифровою компетентністю** розуміють здатність фахівця орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства, нарощувати обсяги інформації. **Комунікативна компетентність** трактується як здатність спілкуватися на професійному та соціальному рівнях з використанням фахової термінології, включаючи усну і письмову комунікацію державною мовою. З розвитком сучасних технологій логічним стає поєднання цих термінів у таке нове поняття як **цифрові комунікації**, тобто спілкування з використанням сучасних каналів (в області нових технологій), інструментів і методів, обмін повідомленнями у онлайн-середовищі чи з використанням будь-яких цифрових технологій.

Зважаючи на трансформації сучасної освіти та важливість розвитку комунікативної компетентності, виникає необхідність прописати правила взаємодії за допомогою цифрових технологій, головними перевагами яких є те, що цифрові технології дозволяють зробити процес навчання мобільним, диференційованим та індивідуальним, але не замінюють вчителя, а доповнюють його і дозволяють автоматизувати більшу частину своєї роботи, вивільнюючи людський ресурс на пошук, спілкування, індивідуальну роботу з учнями, уможливають отримання моментального зворотного зв'язку, покращують ефективність управління навчальним процесом та освітою в цілому. Отже, з означеного вище випливає актуальність виникнення такого поняття як діджитал-етикет або цифровий етикет.



Актуальність володіння цифровим етикетом частково пояснюється тим, що цифрова ера визнає важливість елементів репутації та культури поведінки в інтернеті. Як же варто поводитися в діджитал-світі, щоб справити хороше враження й отримати бажаний зворотний зв'язок.

Науковці Андрійченко Жанна, Близнюк Тетяна та Майстренко Ольга виділяють такі **загальні принципи цифрового етикету**.

1. *Демонструйте позитивне відношення.* Тут важливо продемонструвати добре ставлення. Вітайтеся з людиною так само, як при живій зустрічі.

2. *Дотримуйтесь субординації.* Не вводьтеся в оману, інтернет не розмиває кордонів, підпорядкованість повсякденного життя переноситься у цифровий простір.

3. *Симетрія.* Тобто, ви можете діяти аналогічно до дій співрозмовника. Наприклад, часом використати наліпку чи емодзі у відповідь або не вмикати камери, якщо у всіх інших вони вимкнені.

4. *Дотримання особистих кордонів.* Цифровий простір теж має особисту межу. Вважається неввічливим відправляти листа чи писати у соцмережі вночі.

5. *Зручність та економія ресурсів.* Тобто для невеликих повідомлень та посилань є месенджери, для об'ємних файлів та великої кількості інформації – електронна пошта, а звернення за послугою із ремонту чи купівлі, що потребує довгих пояснень та уточнювальних питань краще перенести на телефонну розмову.

6. *Традиція.* Звичайний етикет формувався протягом багатьох століть і вже звично увійшов до нашого життя. Не нехуйте ним і в цифровому просторі.

7. *Конвенційність, тобто принцип домовленості.* Він означає, що всі правила етикету працюють тоді, коли не досягнуто окремих домовленостей. Якщо між вами вже встановилися товариські стосунки, то, за домовленістю сторін, правила можуть змінюватися.

8. *Безпека.* Важливий принцип, і його основа – турбота про себе та інших. Перевіряйте надійність паролів, дбайте про достовірність інформації, не надсилайте неперевіраних посилань.

Багато хто вважає, що етикет – це обмеження, але мета саме цифрового – зробити спілкування зрозумілішим, комфортнішим, зняти напруження у співрозмовників, а не затиснути їх у рамки.

Поняття цифрової дистанції. Канали комунікації

Закони дистанції в інтернеті і в живому спілкуванні пов'язані й мають певну схожість. У живому спілкуванні люди звикли не переходити межі особистого простору незнайомих людей, адже людина може вас відштовхнути чи образитися і вже не вийти на контакт. У цифровому світі дистанція теж існує, під **цифровою дистанцією** розуміємо поняття, що визначає цифрові межі зони комфортного спілкування від найбільшої відстані до найменшої, яка в свою чергу визначається каналом комунікації.

В нашому випадку, **канал комунікації** – це спосіб зв'язку, тобто електронна пошта, соціальні мережі, месенджери та телефонні дзвінки. Найбільша відстань у діджитал-просторі – це електронна пошта, найменша – телефонний дзвінок. Найоптимальніший варіант – почати з формального каналу (пошти і Facebook), а потім домовитися зі співрозмовником перейти в зручний для вас обох месенджер. Телефонувати бажано тільки в тому разі, якщо ви так і не домоглися відповіді в інших каналах.



Аби не відштовхнути від себе потенційно потрібну вам особу, з якою ви незнайомі, але ви зацікавлені в ній чи у вас формальні, ділові стосунки, починайте із найдальшої дистанції, тобто листа на *робочий імейл*. Допустимий час очікування відповіді – дві доби. Якщо у вас немає такої кількості часу чи ви не отримали бажаної відповіді, варто підійти трохи ближче. У контексті діджитал-простору – це означає написати в соцмережі.

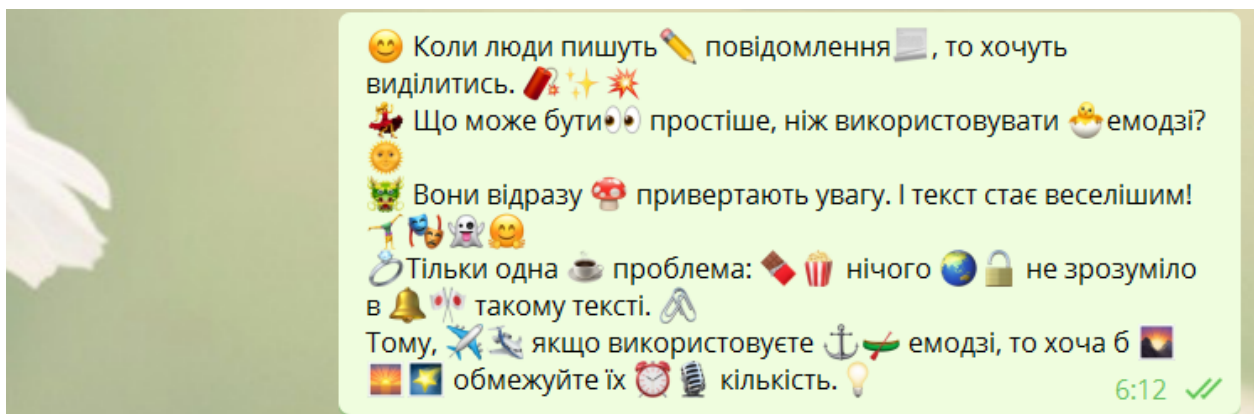
Якщо в контактах вказана *соцмережа компанії*, то варто написати спочатку туди, а не особисто директору/менеджеру тощо. Якщо зі сторінки компанії вам теж не відповідають або затягують з відповіддю, варто підійти ще ближче. Наступний щабель – *особиста сторінка працівника в соцмережах*. Найоптимальніше – Facebook, в окремих випадках – Instagram. Соцмережа – це умовно відкрита площа. Створюючи тут сторінку, ви виходите на цю площу, показуєте, що перебуваєте у відкритому доступі й готові до комунікації.

Наступний крок для скорочення цифрової дистанції – це *месенджери*. Тут допустимий час реакції скорочується до одного робочого дня. Месенджери є зручнішим способом комунікації, але й більш приватним, вони завжди прив'язані до особистого номера телефону – це приватна територія людини, тому бути безцеремонним тут не варто. Дотримуватися всіх правил тональності ділового листування потрібно як у пошті, так і в месенджерах.

Останній, найближчий щабель комунікації – це *дзвінок*. Це найбільш приватна територія, до того ж не завжди зручна. У разі телефонного дзвінка ви не даєте людині часу подумати, розібратися, ухвалити правильне рішення. Ви вимагаєте відповіді тут і зараз. Крім того дзвінок може потурбувати людину під час зустрічі, поїздки за кермом тощо. Ще один мінус: багато людей не беруть слухавку, коли їм телефонують з незнайомих номерів. Якщо людина не відповідає на дзвінок, напишіть їй смс на телефон. У повідомленні потрібно представитися, уточнити, з якого питання телефонуєте, і запитати про зручний час для розмови.

Пам'ятайте, використовуючи різні канали комунікації, ви надаєте людині різний час на реакцію і зателефонувати в разі відсутності зворотного зв'язку в діджитал є цілком нормальним. Спільними ж для всіх каналів комунікації є такі прості правила:

- важливо відповідати на листи, запитання й повідомлення, навіть якщо вам не цікава пропозиція або ви нічим не можете допомогти людині (ігнорування найчастіше призведе до зайвих повідомлень на інших каналах комунікації);
- надсилання голосових повідомлень до незнайомих чи малознайомих людей вважається не етичним (такий варіант допустимий лише за наявності товариських стосунків та окремих домовленостей);
- написання всього повідомлення із великих літер означає, що ви кричите, такий тон не допустимий;
- перенасичення тексту смайлами, картинками та стікерами призведе лише до того, що текст стане важко читабельним, не зловживайте цим.



Варто зважати на правила цифрової дистанції, але передусім звертати увагу на те, які способи зв'язку вказала людина. Якщо зазначено особистий номер телефону, а поруч у дужках Telegram і Viber, то це означає, що людина готова до повідомлень у месенджерах і не чекає, що ви станете проходити всі етапи етикетної дистанції.

В підсумку варто уточнити, що всі правила цифрової комунікації є дієвими і мають виконуватись, але лише на початку комунікаційного шляху. Згодом, коли співрозмовники добре пізнають одне одного, то виникає можливість самостійно погоджувати зручні канали, формати і тональність спілкування.

Види діджитал-етикету, їх правила та особливості.

Етикет користування електронною поштою

Структура ділового листа

- Назва листа має містити конкретну тему та/чи вказувати на всіх учасників спілкування.
- Привітання має займати один рядок. Звертайтеся до людини на ім'я, а якщо пишете вперше, то на ви, незважаючи на вік та статус співбесідника.
- У вступі розкажіть, хто ви, чим займаєтесь та чому пишете цій людині.

- Далі викладіть суть вашого питання, без води, зайвих підтекстів та натяків.
- У фіналі вкажіть строки, дедлайни чи ваші висновки.

Правила ділового листування

- Якщо ви вкладаєте в листа документ чи зображення, додайте опис чи пояснення того, що ви надсилаєте, якщо адресат не в курсі ситуації.
- Не використовуйте у своїх ділових листах маніпуляції типу «Дякую за оперативну відповідь», «Наперед вдячна». Ніколи не дякуйте завчасно.
- Правильно підписуйте листи: вказуйте ім'я, прізвище, посаду, компанія, контакт (телефон, пошта).
- Текст листа має бути логічним, лаконічним та не більшим ніж потрібно. Не допускаються псевдоніми, образи, грубощі.
- Правильно підписуйте вкладені файли, вказуйте тему листа, так буде зрозуміло, яку інформацію ви надіслали.
- Прочитайте лист перед відправкою. Цифровий етикет виявив, що людей найбільше дратують помилки в повідомленнях і листах. Якщо якісь слова були виправлені Т9, перевірте орфографічні помилки.
- Починайте знизу вгору. Спочатку прикріпіть файл, введіть текст самого листа, тему, а потім введіть ім'я відправника в поле адреси.
- Не пишіть на емоціях. На жаль, видалити чи виправити надіслані листи вже не можна.
- Пам'ятайте, що всі листи можуть бути власністю громадськості. Можливо, серія листів, в якій ви брали участь, буде переслана комусь іншому або буде створено скрін переписки.



Поміркуйте?

Яких помилок найчастіше припускаються новачки ділового листування?

Якими з поданих правил, на вашу думку, можна знехтувати, а якими ні. Аргументуйте.

Позиціонування в соціальних мережах

Запам'ятайте: все, що потрапило до інтернету, повністю видалити звідти неможливо, тому зважайте на це, коли публікуєте матеріали (фотографії, тексти), адже вся інформація може бути використана проти вас.

- Перше враження настільки ж важливе, як і цифровий слід. Звертайте увагу на загальний вигляд сторінки, ваше фото та вміст контенту.
- Розділіть приватне і робоче (на робочих чи офіційних сторінках краще не публікувати фото в купальнику).
- Публікуйте лише перевірені факти.
- Посилайтеся на джерела інформації.
- Уважно перевіряйте, кого ви додаєте в друзі та картинки, на яких вас позначено, перевіряйте групи, в яких берете участь.
- Виставляти фото їжі та фото у вбиральнях нині вважається ознакою поганого смаку.
- Якщо хочете, аби вас поважали і читали ваші пости – не публікуйте все підряд по сто разів на день.

Висловіть власну позицію



Чи є сьогодні сторінка у соціальних мережах дієвим засобом позиціонування себе у професійній педагогічній діяльності?

Етикетні правила користування месенджерами

- Не пишіть до 9.00 і після 22.00 без спеціальної домовленості з цією особою.
- Мінімізуйте повідомлення без інформації. Не ставте зайвих питань, просто перейдіть до справи.
- Надсилайте смайли, GIF-файли та наклейки, лише якщо ви впевнені, що це буде доречно.
- Відправляйте голосові повідомлення тільки за домовленістю зі співрозмовником. Вони малоінформативні, їх незручно слухати і вони швидко забуваються. Щоб зафіксувати домовленість, все рівно доведеться писати листа.
- Встановіть правила групового спілкування. Адміністратору важливо стежити за порядком у чаті.
- Не намагайтеся перевести людину в зручний вам месенджер. Поважайте особистий простір кожного.
- Пишіть весь запит одразу. Не пишіть по слову в окремому повідомленні.
- Не пишіть колегам (клієнтам), як тільки з'явилась ідея чи питання. У телеграмі є функція відкладених повідомлень – використовуйте її, поставивши таймер на робочі дні та години.

Етикет телефонної розмови

- Перше і традиційне правило для всіх видів комунікації: завжди вітайтеся і прощайтеся.
- Встановіть нейтральний рингтон, а ще краще – утримайтеся. Слухати традиційні гудки краще ніж історію про молоду вовчицю.
- Якщо ви мало знайомі з людиною чи вона займає статус вищий за ваш, краще напишіть і уточніть, коли буде зручно говорити, якщо такий варіант категорично не підходить, то при дзвінкові привітайтеся і уточніть: чи зручно зараз говорити.
- За правилами ввічливості ви можете здійснити лише 2 дзвінки підряд, якщо вам не відповіли. Далі необхідно зачекати, доки вам перетелефонують.
- Вважається неввічливим під час бесіди просити зачекати, бо у вас паралельний дзвінок. Краще спочатку завершити поточну розмову.
- Якщо раптом телефонна розмова переривається, відповідальність лежить на ініціаторові бесіди.
- Вважається неввічливим дзвонити, якщо людина просила писати.
- Дзвінки необхідно здійснювати винятково в робочий час з 9 до 19.
- Перш ніж перейти до справи, нагадайте людині, хто ви і коли ви бачилися раніше.
- У кінці уточніть у співбесідника, де йому зручно продовжити спілкування. Зафіксуйте ваші домовленості листом чи повідомленням у месенджер.
- Намагайтеся звести телефонні розмови до мінімуму, часто ефективність дзвінка мало виправдана.



Висловіть власну позицію

Чи доцільно, на вашу думку, використання усіх правил та принципів діджитал-етикету у системі професійно-технічної освіти?

У яких саме випадках так?

Які етапи цифрової дистанції можливо скоротити?

Діджитал-етикет в онлайн-навчанні. Особливості налагодження публічних онлайн-комунікацій.



Діджитал-етикет – порівняно новий напрям етикету, дотримання якого стало вельми актуальним в умовах пандемії і переведення навчання у дистанційний формат. Спілкування «викладач-студент» було перенесено у віртуальний простір за допомогою написання імейлів, використання соціальних мереж, проведення онлайн-занять.

Розрізняють поняття дистанційне навчання та онлайн-навчання. **Дистанційне навчання** – сукупність інформаційних технологій та методик викладання, які передбачають здобуття освіти без фізичної присутності здобувачів у закладі освіти, як форма навчання передбачає таку організацію освітнього процесу, за якої більшість педагогічних заходів і процедур здійснюються з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій за умови територіальної відокремленості викладача і студента /слухача. У свій час отримало широке розповсюдження практично в усіх основних системах освіти, з'явилися нові технічні, педагогічні та організаційні можливості ефективного застосування у навчанні його технологій.

Онлайн-навчання – це метод дистанційного навчання, що здійснюється синхронно за допомогою інтернету, де учні мають бути присутні біля засобів з'єднання (телефона, планшета, ноутбука, комп'ютера). У нас, як і в решті світу, компанії, заклади освіти обирають часткове або повне впровадження онлайн-навчання. І це не тільки через необхідність, викликану пандемією та повномасштабним вторгненням, а й через те, що це дозволяє зекономити такі ресурси як час і гроші. Викладачі, тренери, тьютори опановують створення власних курсів, проводять вебінари, конференції, беруть участь у стажуванні, підвищенні кваліфікації, діляться досвідом. Процес онлайн-навчання працює за нормами цифрової комунікації, тож загальноприйняті правила діджитал-етикету можуть бути застосовані і до нього, але варто уточнити, що відносини викладач – студент, тьютор – студент, куратор – студент та науковий керівник – студент мають дещо різний рівень дистанції. Крім того важливу роль відіграє вид онлайн-комунікації: лекція, звичайне семінарське заняття в режимі онлайн чи конференція, на яку запрошено велику кількість гостей та доповідачів. В залежності від розширеності глядацької аудиторії та призначення такого заняття правила можуть бути суворіші чи дещо вільніші.

Звернення до конкретної аудиторії з тривалим висловлюванням через засоби масової інформації, спеціальні інструменти чи безпосередньо називається **публічною комунікацією**. **Публічною онлайн-комунікацією** вважаємо звернення до конкретної чи прогнозованої аудиторії з тривалим висловлюванням в режимі онлайн через засоби цифрової комунікації. В навчальному процесі можемо виділити такі види публічної онлайн-комунікації як: онлайн-урок, онлайн-конференція, онлайн-семінар, онлайн-тренінг, онлайн-конференція, онлайн-диспут, онлайн-круглий стіл.

Особливості налагодження публічних онлайн-комунікацій.

«Заговори, щоб я тебе побачив»

Сократ



Мова – це один із основних засобів самовираження та самореалізації. Людина, що добре володіє мовою має могутній засіб впливу на інших людей і досягнення поставленої мети. Важливою передумовою ефективної комунікації є дотримання основних вимог до мовлення. Воно має бути точним, логічним, чистим, виразним, багатим, доречним. Крім того при підготовці публічного виступу мовець має правильно підготуватися до виступу: визначити мету, проаналізувати аудиторію, вибрати тему, скласти

план, добрати матеріал та систематизувати його, відібрати повний текст промови. Коли всі ці етапи пройдено, необхідно дібрати візуальний матеріал, що буде демонструватися на екрані і лише після цього проводити захід.

Пам'ятка для викладача, доповідача, тьютора, онлайн-тренера містить такі пункти:

1 етап – підготовка.

- Підготуйте візуальний матеріал для вашого виступу.
- Заздалегідь спробуйте прорепетирувати весь виступ в повному об'ємі з метою перевірки дотримання таймінгу.
- Перевірте, щоб ваші логін для входу та ім'я користувача відповідали нормам ділового етикету.
- На аватарі ваша фотографія.
- Зачіска, одяг, фон відповідають нормам етикету.
- Правильно виставте освітлення.
- Відеокамера, мікрофон та навушники працюють.
- Інтернет-з'єднання працює стабільно.
- Потрібні записи та документи знаходяться поруч.
- Перевірте, чи презентація, відео, фото, потрібні документи виокремлені в одну папку, відкриті і нормально запускаються.
- Не забудьте попередити учасників зустрічі, якщо вона буде записуватись і відразу пояснити, з якою метою ви плануєте використовувати запис.
- Подбайте, аби в приміщенні зберігалася тиша і вам ніхто не заважав.
- Заздалегідь розішліть запрошення із посиланням на ефір.

2 етап – ефір

- Запустіть ефір на 10-15 хвилин раніше визначеного часу.
- Перевірте чи ваші камера та навушники увімкнені.
- Запитайте в часників зустрічі, чи добре вас чути, видно.
- Погляд має бути спрямований у камеру, а не вбік.
- Обличчя знаходиться у центрі кадру.
- Контролюйте, щоб учасники говорили по черзі.
- Подбайте про того, хто буде виконувати роль адміністратора, чи контролюйте самі, аби за потреби вимкнути мікрофон учасника, що заважає зустрічі.
- Їсти, палити під час ефіру заборонено.
- Розпочинайте заняття вчасно.
- Якщо раптом виникають непередбачувані причини і заняття переноситься чи не може розпочатися вчасно, обов'язково попередьте усіх запрошених.
- Подбайте про таймінг. Контролюйте не лише час свого виступу, а й інших доповідачів.
- Непередбачувані обставини не привід для паніки. Заспокойтеся, за потреби вибачтеся і продовжуйте зустріч.
- Підготуйте запитання, завдання для рефлексії, аби мати можливість отримати зворотній зв'язок.

Існує не лише культура мовця, а й культура глядача, слухача таких заходів.



Правила для слухачів та учасників під час онлайн-занять або тренінгів

1 етап – підготовка.

- Перевірте, щоб ваші логін для входу та ім'я користувача відповідали нормам ділового етикету.
- На аватарі ваша фотографія.
- Зачіска, одяг, фон відповідають нормам етикету.
- Правильно виставте освітлення.
- Відеокамера, мікрофон та навушники працюють.
- Інтернет-з'єднання працює стабільно.
- Приладдя для записів знаходиться поруч.
- Про всяк випадок подбайте про склянку води поруч.
- У приміщенні тихо та ніхто вам не заважає.

2 етап – ефір

- Перейдіть за посиланням для заняття.
- Перевірте, щоб ваша камера була увімкненою, а мікрофон вимкненим.
- Дивіться безпосередньо у камеру, а не в інший бік.
- Обличчя добре видно і воно знаходиться у центрі зображення.
- Закрийте інші вкладки браузера.
- Всі паралельні справи відкладіть вбік.
- Усі мовці вмикають мікрофон після дозволу та говорять по черзі.
- Якщо є необхідність висловитися необхідно підняти руку або написати про це в чат.
- Їсти, палити під час ефіру заборонено.
- Якщо ви запізнилися не переривайте ефір, за потреби просто напишіть у чат.
- Якщо це форма онлайн-заняття, що передбачає зворотній зв'язок, обов'язково відгукніться.

Онлайн-навчання має переваги: легкість демонстрації презентацій та відео, можливість отримання швидкого зворотного зв'язку, проведення онлайн-тестування, але має також і вади: проблеми зі зв'язком та брак візуального та емоційного контакту викладача зі студентами.

Онлайн-навчання має як свої недоліки, так і безперечні переваги, адже завдяки онлайн-освіті студенти курсів можуть ефективно, зручно і достатньо дешево навчатися. Тому важливо пристосовуватися, опановувати нові способи викладання, щоб забезпечити безперервність та ефективність навчального процесу. Як показав досвід дистанційного навчання, дотримання норм цифрового етикету є надзвичайно актуальним для якісного проведення освітнього процесу, успішного викладання, сприймання інформації та комфортної взаємодії в рамках освітнього процесу.

9. РЕФЛЕКСІЙНА АНКЕТА

1. Які нові знання, уміння, компетенції ви отримали, поглибили, удосконалили?
2. В якій сфері професійно-педагогічної діяльності ви зможете їх використовувати?
3. З якими труднощами зіткнулись під час опрацювання матеріалів навчального курсу?

10. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

- **Діджитал-етикет (digital-етикет), цифровий етикет** означає набір правил та норм поведінки в цифровому середовищі, що схвалюються суспільством; новий тип етикету, що визначає правила культури спілкування і ґрунтується на встановлених стандартах спілкування та обміну інформацією в науковому середовищі.
- **Діджитал-комунікації (digital-комунікації), цифрові комунікації** – це весь спектр різноманітних комунікацій між учасниками, що здійснюються на основі веб-технологій і мають інтерактивний характер; обмін повідомленнями у онлайн-середовищі із використанням цифрових технологій.
- **Інновації в освіті** – процес творення, впровадження та поширення в освітню практику нових ідей, засобів, педагогічних та управлінських технологій, в результаті яких підвищуються рівні досягнень структурних компонентів освіти, відбувається перехід системи навчання до якісно іншого, більш досконалого стану.
- **Канал комунікації** – це спосіб зв'язку, тобто електронна пошта, соціальні мережі, месенджери та телефонні дзвінки.
- **Компетентність** – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що означає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.
- **Компетентнісний підхід в освіті** – зорієнтованість на організацію навчально-пізнавальної діяльності за допомогою моделювання різноманітних ситуацій в різних сферах життєдіяльності особистості. При цьому підході віддається перевага заняттю творчому, основним завданням якого, на відміну від традиційного уроку, є організація творчої продуктивної діяльності здобувачів освіти.
- **Комунікативна компетентність** – здатність спілкуватися на професійному та соціальному рівнях з використанням фахової термінології, включаючи усну і письмову комунікацію державною мовою.
- **Комунікація** – взаємодія осіб з метою передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності.

- **Онлайн-навчання** – це варіант синхронної дистанційної освіти, за якого учасники освітнього процесу мають бути присутніми біля моніторів, комп'ютерів чи інших гаджетів одночасно з викладачем.
- **Цифрова компетентність** – здатність фахівця орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства, нарощувати обсяги інформації.
- **Цифрова комунікація** – це спілкування з використанням сучасних каналів (в області нових технологій), інструментів і методів, обмін повідомленнями у онлайн-середовищі чи з використанням будь-яких цифрових технологій.
- **Цифровізація** (з англ. digitalization) — це впровадження цифрових технологій в усі сфери життя: від взаємодії між людьми до промислових виробництв, від предметів побуту до дитячих іграшок, одягу тощо.

11. РЕКОМЕНДОВАНІ ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

1. Етикет – це:

1. Кодекс правил поведінки, що регламентують взаємини між людьми у різних ситуаціях.
2. Реалізація мовного етикету в конкретних актах спілкування, вибір мовних засобів вираження.
3. Система словесних форм ввічливості, узвичаєних у певному суспільстві, певній спільноті (етнічній, територіальній, соціальній).
4. Норми поведінки і спілкування різних соціальних груп.

2. Спільне обговорення важливих питань і прийняття рішень у всіх сферах громадського й політичного життя, форма управлінської діяльності, змістом якої є спільна робота певної кількості учасників в онлайн-режимі, дієва форма залучення членів трудового колективу до розв'язання завдань – це:

1. Онлайн-збори.
2. Онлайн-нарада.
3. Онлайн-перемовини.
4. Онлайн-дебати.

3. Оберіть правильні мовно-етикетні формули:

1. Доброго дня, шановні студенти!
2. Привіт, шановні студенти!
3. Здоровенькі були, шановні студенти!
4. Будьте здорові, студенти!

4. Котрі висловлювання є нормативними в ситуації знайомлення?

1. Давайте знайомитись!
2. Будьмо знайомі!
3. Дозвольте представитись!

5. Нормативні такі мовні конструкції:

1. Виступ Віктора Козаченко.
2. Зустріч з Миколою Петренко.
3. Коментар Ігора Кравченка.
4. На думку Андрія Шевченка.

6. Нормативні такі мовні конструкції:

1. Виступив краще всіх.
2. Виступив краще за всіх.
3. Виступив краще од усіх.

7. Ваш мобільний телефон задзвонив під час важливої онлайн-наради. Ви повинні:

1. Відповісти, тому що це діловий дзвінок.
2. Вийти з ефіру, щоб переговорити з особою, яка зателефонувала.
3. Одразу ж вимкнути телефон і вибачитися перед присутніми.
4. Вибачитися перед присутніми і швидко з'ясувати важливість дзвінка.

8. Який принцип лежить в основі цифрового та ділового етикету ?

1. Взаємної поваги.
2. Взаємної ввічливості.
3. Взаємної поваги та взаємної ввічливості.

9. Оптимальна тривалість ділової телефонної бесіди...

1. 7 хвилин.
2. До вирішення проблеми.
3. 10 хвилин.
4. 3-5 хвилин.

10. У тому випадку, коли ви бачите, що не встигаєте виконати дане вам завдання вчасно, ви...

1. Нікому нічого не повідомляєте до встановленої дати, а на запланованій зустрічі повідомляєте про затримку.
2. Заздалегідь повідомляєте про затримку всіх зацікавлених осіб, пояснюєте причину і вказуєте новий, реальний, на ваш погляд, строк виконання завдання.
3. Заздалегідь повідомляєте про затримку всіх зацікавлених осіб і очікуєте від керівника призначення нового строку виконання завдання.

12. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ

За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до старшої викладачки Мозгової Світлани Віталіївни за електронною поштою MozghovaSvitlanka@gmail.com або у вайбер, телеграм за номером 0965688486

13. ЦИФРОВА БІБЛОТЕКА

1. Авраменко О. Українська за 20 уроків: навчальний посібник. Видання 2-ге виправлене, доповнене. Київ, 2016. 112 с.
2. Андрійченко Ж.О., Близнюк Т.П., Майстренко В.О. Digital-етикет та комунікації: тенденції та вимоги сьогодення. Економіка та суспільство. №34, 2021.
3. Антощук С.В., Гравіт В.О. Основи організації дистанційного навчання в післядипломній педагогічній освіті: наук. посіб. Суми: НІКО, 2015. 180 с.
4. Дворецька Ю. Помилкаріум. Моя українська правильна та вишукана. Харків, 2021. 128 с. (Серія «Візуалізований довідник»).
5. Дорошенко Т.С. Словник труднощів української мови. Харків, 2012. 656 с.
6. Етика ділового спілкування. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://osvita.ua/vnz/reports/culture/10407/>
7. Заболотний О.В., Заболотний В.В. Правильне мовлення: для закладів загальної середньої освіти. 5-9 класи. Київ, 2020 р. 224 с.
8. Заболотний О.В., Заболотний В.В. Український правопис – це доступно! Київ, 2020. 272 с.
9. Закон України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» від 25.04.2019 № 2704-VIII (Редакція станом на 07.05.2022). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2704-19#Text>
10. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 №2145 – VIII (Редакція станом на 05.07.2022) [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
11. Закон України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 №103/98-ВР (Редакція станом на 01.07.2022). [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>
12. Концепція Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 р., схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2021 р. №1619-р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1619-2021-%D1%80#Text>
13. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018— 2020 роки. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>
14. Коротенко О. Як працює диджитал-етикет. Головні правила. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://bazilik.media/iak-pratsiuie-didzhytal-etyket-holovni-pravyala/>
15. Кучерак І.В. Цифровізація та її вплив на освітній простір у контексті формування ключових компетентностей. Інноваційна педагогіка. Випуск 22. Т. 2, 2020. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2020/22/part_2/22.pdf
16. Лист МОН № 1/9-611 від 02.11.2020 року Щодо Методичних рекомендації для професійного розвитку науково-педагогічних працівників. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/77309/

17. Національна рамка кваліфікацій. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23 листопада 2011 р. № 1341 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/2021/11.10/Zvit.pro.samosertyfikatsiyu.NRK-dodatok.1-10.11.pdf>
18. Новий український правопис. 2019 р.
19. Опис цифрової компетентності педагогічного працівника. Проект Розроблено на виконання Наказу МОН України № 38 від 15 січня 2019 року. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/27905/1/digital%20comp%20teacher%20Morze.pdf>
20. Польона О. Крок за кроком до професійної компетентності. Професійно-технічна освіта, 2005. №2. С. 18–19.
21. Сорока Н. Освіта дорослих як суспільна відповідальність та інвестиції в майбутнє. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://www.hsa.org.ua/blog/osvita-doroslyh-yak-suspilna-vidpovidalnist-ta-investytsiyi-v-majbutnye/>
22. Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний – 2020»). Концептуальні засади. Першочергові сфери, ініціативи, проекти «цифровізації» України до 2020 р., 2016. Грудень. 90 с. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>
23. Цифрова дистанція, або Як працює діджитал-етикет. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://osvitanova.com.ua/posts/4405-tsyfrova-dystantsiia-abo-yak-pratsiuie-didzhytal-etyket>
24. Цифровий етикет: як правильно спілкуватись в інтернеті. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://logikaschool.com/digitaletiquette>
25. Цифрові технології в освітньому процесі закладів освіти: збірник матеріалів VII Всеукраїнської інтерактивної науково-практичної конференції / упоряд. Н.А. Басараба. Рівне, РОППО, 2019. 126 с
26. Шевченко Анастасія. Digital етикет: правила поведінки під час відеоконференції. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.lac.org.ua/digital>
27. Шевчук С.В. Українське професійне мовлення: навчальний посібник. Київ, 2011. 248 с.
28. Щербак Віра. Навіщо потрібен цифровий етикет? [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://bazilik.media/navishcho-potriben-tsyfrovyj-etyket/>
29. Юдіна Юлія. Коучингова майстерня. Етикет цифрового спілкування, або Новий світ - Нові правила. Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=I30_V0NWXG6U
30. On key competences for lifelong learning (Council Recommendation). (22 May 2018). 2018/C 189/01. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&rid=7](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&rid=7)
31. Redecker C., Punie, Y. (Ed.) (2017). European Framework for the Digital Competence of Educators DigCompEdu. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC107466>
32. Santosh T. Emphasizing the importance of digital etiquette practices in the age of digitalization a digital stress dimension. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://www.academia.edu/download/65766194/Digital_Stress.pdf



Зміст

1. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ
2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ.....
3. ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ
4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ І ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ
5. ІНФОРМАЦІЯ ДЛЯ ОПРАЦЮВАННЯ.....
6. КОМПЛЕКС ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ.....
7. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ
8. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ
9. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА.....

1. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

1. Після успішного вивчення ЕНК слухач зможе:
2. – обирати відповідний цифровий застосунок для досягнення мети візуалізації навчального матеріалу;
3. – презентувати та візуалізувати навчальний матеріал;
4. – опанувати методику використання засобів візуалізації даних для власних навчальних матеріалів;
5. – розробляти інфографіку відповідно до заданого тематичного напрямку та за обраною стилістикою;
6. – визначати інформативну доречність композиційного розміщення різноманітних графічних елементів, їх пропорційних співвідношень, взаємного розташування, взаємозв'язку частин та загальної композиції;
7. – свідомо використовувати прийоми та засоби композиції для створення власних інфографічних рішень;
8. – правильно організовувати робочий процес, користуватися графічними матеріалами, інструментами, сучасними програмними засобами та графічними додатками;
9. – виражати свої думки графічними методами за допомогою ескізів.

2. ТИПОВА ОСВІТНЯ ПРОГРАМА ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ «ЗАСОБИ ВІЗУАЛІЗАЦІЇ ДАНИХ ЯК СКЛАДНИК КОМПЛЕКСНОГО МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТЬНОГО ПРОЦЕСУ»

Пояснювальна записка

Актуальність електронного курсу «Засоби візуалізації даних як складник комплексного методичного забезпечення освітнього процесу» визначається оновленням професійно-технічної освіти та впровадженням державних стандартів з конкретних робітничих професій на модульно-компетентнісній основі. Зокрема, Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти “Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року, визначає необхідність реформування освітнього середовища. Важливим напрямом вбачається модернізація освітнього середовища, що забезпечує інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість освітнього процесу. Значна увага приділяється удосконаленню системи підготовки педагогічних працівників та їх компетентнісного розвитку.

Забезпечення якісної освіти, формування інформаційного освітнього середовища, сучасного психолого-педагогічного та науково-методичного супроводження навчально-виховного процесу має відбуватися з урахуванням наукових досягнень у галузі сприйняття людиною інформації, науково-педагогічного досвіду застосування візуалізації навчального матеріалу, когнітивних особливостей сучасного покоління здобувачів освіти, а також необхідності компактного подання значного за обсягом та інформативністю навчального матеріалу у зручному для його сприйняття, розуміння, засвоєння й опанування вигляді з використанням цифрових інструментів його представлення.

Мета Типової програми полягає у формуванні фахової компетентності педагогів професійної освіти щодо методики застосування візуалізації навчального матеріалу в освітньому процесі.

Основні завдання:

- поглиблення знань про навчально-методичні і психолого-ергономічні вимоги до засобів візуалізації навчального матеріалу;
- розширення уявлення про особливості створення і оформлення інфографіки;
- розвиток методичної майстерності використання засобів візуалізації навчального матеріалу педагогічними працівниками закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Навчальні заняття заплановано у формі лекції, семінарських занять, тестів і самотестів.

Навчально-методичне забезпечення Типової програми представлено науково-методичними матеріалами (лекції, семінарські заняття, тести) і списком рекомендованих джерел відповідно до тематики програми.

3. ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

Профіль Типової освітньої програми електронного навчального курсу <i>«Засоби візуалізації даних як складник комплексного методичного забезпечення освітнього процесу»</i>		
Обсяг курсу	0,2 ЄКТС-кредит На опанування матеріалів електронного курсу передбачено 6 академічних годин, що відповідають 0,2 ЄКТС-кредиту	
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти	
A	Мета	
	формування фахової компетентності педагогів професійної освіти щодо методики застосування візуалізації навчального матеріалу в освітньому процесі	
B	Характеристика Типової програми	
1.	Функціональна спрямованість	Розширення та поглиблення теоретичних знань та набуття професійних компетентностей щодо візуалізації даних
2.	Фокус Типової програми	Акцент на розвиток ключових компетентностей фахівців із питань: <ul style="list-style-type: none"> • ефективного поєднання онлайн навчання з аудиторним навчанням; • використання цифрових інструментів для контролю активності та ефективності, щоб управляти прогресом слухачів; • поєднання основних аспектів застосування засобів візуалізації даних у навчальному процесі при проведенні

		різних видів занять; <ul style="list-style-type: none"> • проектування та проведення занять із застосуванням засобів візуалізації даних.
3.	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток методичної, спеціальної, інноваційної та комунікаційної компетентностей педагогічних працівників
4.	Особливості Типової програми	Типова програма електронного курсу спрямована на розвиток цифрових компетентностей сучасного педагога. Типова програма складається із лекції та 2(двох) семінарських занять. Проходження навчання завершується відповідним видом контролю (тести).
5.	Цільова група	Електронний курс розроблено для курсів підвищення кваліфікації всіх категорій педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти за різними формами навчання (очною, заочною, очно-дистанційною).
С	Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання	
1.	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2.	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, розвитку цифрової компетентності педагогічних працівників закладів П(ПТ)О щодо застосування візуалізації навчального матеріалу в освітньому процесі
Д	Стиль і методика навчання	
1.	Підходи до викладання і навчання	Навчання проходить за різними моделями (очною, дистанційною, дистанційно-очною) із використанням інноваційних технологій навчання дорослих: інтерактивних лекцій, практичних завдань, тести для самоперевірки і самоконтролю, корисні матеріали для використання в професійній діяльності, рекомендації, поради.
2.	Система оцінювання	Результат навчання за Типовою програмою оцінюється (зараховано/ не зараховано): тести і самотести за результатами змістового модуля

Е	Програмні компетентності	
1.	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці
2.	Загальні компетентності	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності професійної діяльності
	фахові компетентності	<p>андрагогічна компетентність – уміння визначати освітні потреби і запити, урахувати особливості мотивації, процесу навчання, застосовувати технології модерації, фасилітації, супервізії, визначати результати навчання, спонукати до рефлексії;</p> <p>науково-методична компетентність – здатність організувати безперервний професійний розвиток у системі формальної і неформальної освіти; оцінювати рівень професійної компетентності;</p> <p>інноваційно-дослідницька – здатність інноваційно вирішувати наукові/ практичні професійні завдання; планувати, організувати та здійснювати експериментальні дослідження щодо визначення оптимальних умов функціонування освітніх організацій, розвитку суб'єктів освітнього процесу; психологічного супроводу й підтримки інноваційних освітніх форм і методів;</p> <p>компетентність з інформальної освіти та професійно-особистісного розвитку – здатність організувати професійний саморозвиток, самонавчання, самовдосконалення і самореалізацію впродовж життя шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти; розвивати (саморозвивати) і вдосконалювати (самовдосконалювати) професійно важливі якості особистості, цінності, що спрямовані на всебічний розвиток особистості всіх суб'єктів освітнього процесу як найвищої цінності суспільства тощо;</p> <p>психологічно-фасилітативна компетентність – усвідомлення ціннісної значущості фізичного, психічного і морального здоров'я суб'єктів освітнього процесу, здатність сприяти їхньому творчому становленню та індивідуалізації;</p> <p>цифрова компетентність – здатність фахівця</p>

		орієнтуватися в інформаційному просторі, отримувати інформацію та оперувати нею відповідно до власних потреб і вимог сучасного високотехнологічного інформаційного суспільства, нарощувати обсяги інформації.
F	Програмні результати навчання	
	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> ✓ теоретичні відомості про основні принципи дизайну та стильового оформлення інфографіки; ✓ методичні, психологічні, дидактичні вимоги до засобів візуалізації даних; ✓ особливості створення засобів візуалізації даних
	Розвинені вміння	<ul style="list-style-type: none"> ✓ вдало поєднувати основні аспекти застосування засобів візуалізації даних у навчальному процесі при проведенні різних видів занять; ✓ формулювати завдання, використовувати для його вирішення потрібну інформацію та методологію для досягнення обґрунтованого висновку в розробленій інфографіці ✓ проектувати та проводити заняття із застосуванням засобів візуалізації даних.
	Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ усвідомлення доцільності організації освітньої практики на принципах активізації діяльній ролі здобувачів освіти, розвитку їх професійних та особистісних якостей в контексті компетентнісного зростання; ✓ усвідомлення ролі педагогічного працівника, як наставника професійно-орієнтованого зростання майбутнього кваліфікованого робітника в освітньому середовищі.
Ключові слова		
Засоби візуалізації даних, інфографіка, цифрові технології, освітнє середовище, принципи дизайну, педагогічні умови, творчі здібності здобувача освіти, змішане навчання, комплексне методичне забезпечення, освітній процес		

4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ І ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

№ з/п	Тематичний план	Форми заняття, кількість годин			
		Лекція	Семінарське заняття	Самостійна робота	Усього годин
1.	Тема 1. Засоби візуалізації даних як складник комплексного методичного забезпечення освітнього процесу	2			2
2.	Семінарське заняття № 1. Методика використання програмних засобів створення інформаційно-презентаційних навчальних матеріалів для змішаного навчання		2		2
3.	Семінарське заняття № 2. Методика використання сучасних засобів візуалізації даних: інфографіка в освіті		2		2
Усього годин		2	4		6

Тема 1

Засоби візуалізації даних як складник комплексного методичного забезпечення освітнього процесу

План лекції

1. Використання візуалізації інформації в навчальній діяльності.
2. Класифікація засобів і прийомів візуалізації інформації.
3. Основні вимоги до створення засобів візуалізації навчального матеріалу на прикладі мультимедійних презентацій.
4. Приклади використання прийомів і цифрових інструментів візуалізації інформації під час навчальних занять в закладах П(ПТ)О.

5. ІНФОРМАЦІЯ ДЛЯ ОПРАЦЮВАННЯ

1. Використання візуалізації інформації в навчальній діяльності

Інформатизація освіти є сталою тенденцією її розвитку протягом останніх десятиліть. Проте 2021 рік, який відзначився в усьому світі переходом освіти до дистанційної форми реалізації в умовах загроз, викликаних пандемією COVID-19, виразно продемонстрував потреби, можливості, позитиви і проблеми у застосуванні інформаційно-комунікаційних технологій навчання. Опанування ними стало необхідною передумовою реалізації освітнього процесу і

додатковим аргументом на користь використання цифрових засобів навчання для підвищення його якості.

Реалізацію цілей змішаного навчання (гібридного) забезпечує цифрова грамотність — це вміння використовувати онлайн-технології та опанувати нові. Це основа для чотирьох ключових компетентностей, які необхідні викладачам для роботи в змішаному навчанні.

Інтеграція технологій — здатність ефективно поєднувати онлайн навчання з аудиторним навчанням.

Використання даних — здатність використовувати цифрові інструменти для контролю активності та ефективності, щоб управляти прогресом слухачів.

Персоналізація — здатність створювати навчальне середовище, яке дозволяє слухачам реалізувати власні цілі, темп та/або спосіб навчання.

Онлайн-взаємодія — здатність налагодити ефективну онлайн-взаємодію зі слухачами та слухачів між собою.

Загальновідомими стали результати наукових досліджень про більший відсоток запам'ятовування людиною **візуальної інформації**. Якщо ж поєднати візуальний і звуковий способи передачі інформації, то сприйняття змісту інформації збільшується до 65 %. Варто педагогічним працівникам брати до уваги особливості сприймання інформації сучасним поколінням молоді. До них належить своєрідне **«кліпове» мислення**, сприйняття світу як низки мало пов'язаних подій і фактів. Сучасна молодь має можливість навчатися в інтернеті, швидко взаємодіє завдяки використанню соціальних мереж, живе в умовах інтенсивного інформаційного навантаження, проте **проблемою є концентрація уваги**, виокремлення головних аспектів інформаційного/навчального матеріалу, встановлення взаємозв'язків, логіки подій, застосування системного підходу до процесів і явищ навколишнього світу. Водночас для значної кількості педагогів своєрідним викликом стала життєва і професійна необхідність опанування сучасними цифровими інструментами візуалізації інформації.

Стосовно визначення поняття **«візуалізація навчальної інформації»**, під ним розуміють «відбір, структурування і оформлення навчального матеріалу у візуальний образ, заснований на різних способах пред'явлення інформації і взаємозв'язках між цими способами, що сприяють активній роботі мислення учня при читанні й осмисленні змісту представленого матеріалу».

У результаті візуалізації навчальної інформації створюється графічний образ, за допомогою якого, з одного боку, відбувається передавання знань, а з іншого – він сприяє осмисленому сприйняттю здобувачем освіти змісту, логіки викладу навчального матеріалу, розумінню зв'язків між його структурними компонентами, навчальними поняттям. Виходячи з цього, **цілі** використання візуальної інформації **поділяють на дві групи: перша** відповідає інформаційному навчанню, спрямованому на репродукцію; **друга** – пізнавальній, репродуктивно-перетворювальній і продуктивній діяльності та сприяє розвитку розумових операцій (аналіз, синтез, систематизація, класифікація, узагальнення).

Однією з цілей візуалізації у навчанні є також спонукання учнів до використання, представлення засвоєних і нових знань у нових ситуаціях, що відбувається зокрема під час виконання ними практичних завдань із застосуванням візуалізації інформації.



Дослідники звертають увагу на низку **переваг**, які зумовлені використанням візуалізації у навчальному процесі, а саме:

- полегшує сприйняття знань, дозволяє розглянути проблему всебічно, системно;
- полегшує процес навчання: збільшення запам'ятовування через вбудовування отримуваних знань в структуру вже наявних;
- представлення матеріалу з урахуванням когнітивних особливостей здобувачів освіти;
- сприяння формуванню правильних уявлень про об'єкт навчання; концентрація на головних змістових елементах навчального матеріалу;
- інтенсифікує навчання;
- активізує різні види мислення та пам'яті, стимулює креативні процеси;
- розвиває пізнавальний інтерес;
- створює позитивний емоційний фон на занятті.

2. Класифікація засобів і прийомів візуалізації інформації

Загалом **засоби візуалізації** поділяються дослідниками на **технічні і програмні**.

До технічних відносять комп'ютер, планшет, інтерактивну дошку, мультимедійний проектор, мережу «Інтернет».

До програмних засобів належать ті, що дозволяють створювати електронні освітні ресурси у вигляді об'єктів, форм, моделей. У свою чергу програмні засоби візуалізації розглядаються науковцями як сукупність **засобів математичного призначення**, які використовуються для створення мультимедійних моделей візуалізації математичних даних і **програмних засобів загального призначення**, за допомогою яких створюють таблиці, графіки, діаграми, структурно-логічні схеми).

Програмні **засоби спеціального призначення** відрізняються великою різноманітністю. Наприклад, для створення **інтелект-карт** можна користуватися такими програмними засобами, як XMind (<http://www.xmind.net/>), MindMeister (<http://www.mindmeister.com>), MindMup (<https://www.mindmup.com/>), Comapping (<http://www.comapping.com/>), Mappio (<http://mappio.com/>), Mapul.com (<https://www.mapul.com/>) тощо.

Для **інфографіки** використовують Piktochart (<https://piktochart.com/>), Easel.ly (<https://www.easel.ly/>), Visual.ly (<https://visual.ly/>), Cacoо (<https://cacao.com>) тощо.

Мультимедійні презентації створюють за допомогою MS PowerPoint, Google Presentations, Prezi.com (prezi.com/), Vismehttps://www.visme.co/ та інші.

Зважаючи на те, що до винайдення і використання програмних і технічних засобів також відбувалося представлення візуалізованої інформації чи даних, можна виокремити традиційні засоби, які й досі знаходять своє застосування в навчальних закладах, – дошка, крейда, папір, олівець тощо.



Загалом, до засобів візуалізації навчального матеріалу відносимо мультимедійні презентації, діаграми, схеми, зображення, таблиці, ментальні карти, графіки, інфографіку, плани, опорні конспекти, карти, інтерактивні онлайн-дошки, аудіо та відеоматеріали, які використовуються або створюються з навчальною метою.

3. Основні вимоги до створення засобів візуалізації навчального матеріалу на прикладі мультимедійних презентацій.

Існують шрифти із зарубками (Times New Roman, Tahoma) та без них (Arial, Arial Narrow, Verdana). У презентації краще використовувати шрифти без зарубок. Для заголовків варто використовувати **напівжирний** шрифт. Курсив можна використати для логічного наголосу, зокрема, при формулюванні основних положень, означень тощо. Курсивом у презентаціях фахівці радять не послуговуватися.

Не слід писати весь текст прописними літерами: СЛОВО, НАПИСАНЕ ЛИШЕ ПРОПИСНИМИ ЛІТЕРАМИ, ВТРАЧАЄ ІНДИВІДУАЛЬНІСТЬ І ЗЛИВАЄТЬСЯ З ІНШИМИ.

Для основної інформації слід використовувати «прямий» звичайний шрифт.

Слід уникати використання **більше двох різних** шрифтів на одному слайді. Бажано використовувати єдиний стиль шрифту для всієї презентації.

Найдрібніший для тексту презентації — шрифт **22** кеглю. Дослідники дійшли висновку, що правильний вибір шрифту сприяє збереженню гостроти зору. Кегль шрифту залежить від типу, фону презентації, проекційного обладнання.

Більше «повітря» між рядками: полуторний міжрядковий інтервал полегшує сприйняття інформації.

Зверніть увагу! Один слайд — одна теза (факт, думка, твердження). *Створюючи тексти на слайдах, варто:*

- використовувати короткі слова та будувати прості речення;

- рядок має містити 6–8 слів;
- усього на слайді має бути не більше 6–8 рядків;
- загальна кількість слів не повинна перевищувати 50;
- дієслова мають бути в одній часовій формі.

Текст рекомендовано вирівнювати **по ширині**. Не слід використовувати переноси в словах. Не слід розміщувати на слайді дослівно все, що є намір сказати словами. Великий текст дуже важко читати та й майже неможливо запам'ятати. Потрібно прагнути максимально скоротити довжину речень, відмовитися від вставних конструкцій. Текст у презентації має бути простим, лаконічним.

Під час створення текстового блоку презентації потрібно дотримуватися правил орфографії, пунктуації, скорочень і правил оформлення тексту (наприклад, крапку в заголовках не ставлять).

Пам'ятайте, що у всій презентації має бути не більше 5 кольорів та до 3 різних шрифтів.

- При оформленні слайда заливка фону, літер і ліній має бути переважно в спокійних тонах. Це не викликати роздратування і стомлення очей.
- Фрагменти, на які аудиторії треба звернути особливу увагу, можна виділити яскравішим кольором.
- На одному слайді рекомендують використовувати не більше 3 кольорів: один — для фону, один — для заголовка, ще інший — для тексту.
- Для фону та тексту потрібно використовувати контрастні кольори.

Фон є елементом другого плану. Він має виділяти, підкреслювати інформацію слайда, але не закривати її.

Використання різних фонів на слайдах у рамках однієї презентації не створює відчуття єдності, зв'язності, стильності інформації. Щоб уникнути цієї помилки, складання кольорової схеми презентації має починатися з вибору **двох головних функціональних кольорів**, які використовуються для фону та звичайного тексту.

Поєднання двох кольорів – кольору тексту та кольору фону – істотно впливає на глядача: деякі пари кольорів не тільки стомлюють зір, але й можуть призвести до стресу. Наприклад, можна обрати фон і колір в одній гамі, тільки зробити фон максимально світлим, а шрифт – темним.

Усі слайди презентації повинні бути виконані в єдиному стилі, тобто у єдиній кольоровій гамі, з використанням однакових шрифтів, однотипних ілюстрацій тощо. Можна обрати один з дизайнерських стилів, які пропонує програма Microsoft Office PowerPoint та Canva.

Потрібно враховувати також особливості сприйняття, які склалися в європейській традиції: інформація, особливо при переглядовому читанні, сприймається зліва направо і зверху вниз – відповідно до руху ока. Тому найважливіша інформація має розміщуватися зверху ліворуч. Враховувати ці особливості сприйняття варто під час розміщення на слайді тексту і графічного об'єкта.

Часто у дизайні слайдів ми припускаємося помилок. Чого точно не варто робити?

- Не визначити ключову ідею та ціль презентації.
- Розміщати забагато тексту на слайдах.
- Вибирати замалий шрифт, забагато різних шрифтів або нечитабельні шрифти.
- Використовувати картинки поганої якості.
- Робити темний фон і розміщати темний текст на ньому.

- Використовувати понад 5 яскравих кольорів.
- Нехтувати правилами верстки, тобто використовувати різне форматування та інтервал.
- Залишати замало «повітря» на слайдах, коли картинки та текст розташовані близько одне до одного.
- Використовувати різні шаблони та стилі в одній презентації.
- Додавати забагато анімації. Приміром, різні переходи між слайдами.
- Дублювати текст на слайдах та у виступі.

Підсумуємо. Хороша презентація доповнює вашу розповідь, викликає емоцію та спонукає діяти. Дотримуйтесь основних вимог та яскравих вам презентацій!

Практика використання прийомів і цифрових інструментів візуалізації інформації під час навчальних занять в закладах П(ПТ)О.

Візуалізація використовується як під час викладення теоретичного матеріалу, так і при виконанні учнями практичних завдань. Основними прийомами візуалізації знань під час занять є мультимедійні презентації, діаграми, схеми, зображення, таблиці, ментальні карти.

Чільне місце займають мультимедійні презентації, які поєднують у собі вищезазначені прийоми. Основним цифровим засобом створення презентацій став **MS PowerPoint**. Меншою мірою для підготовки презентацій використовувався програмний засіб **Canva** (<https://www.canva.com/>).

До переваг презентацій PowerPoint, які зумовили їх переважне використання під час занять, можна віднести простоту створення, зручність роботи зі слайдами, які легко можна видаляти, додавати, змінювати їх порядок у презентації, редагувати інформацію на готових слайдах. Не викликає ускладнень розміщення або створення безпосередньо на слайді діаграм, схем, зображень тощо. PowerPoint пропонує також значну кількість готових шаблонів і макетів для користувачів. Ці шаблони закладають основу для загального вигляду презентації, наприклад, заголовки, текст і графіка, що відобразяться на кожному слайді.



Рис. 3. Слайд презентації PowerPoint із використаною інфографікою

Дослідники звертають увагу на відсутність єдиного загальноприйнятого значення цього поняття, що пов'язано з особливостями перекладу словосполучення «Mindmap» з англійської мови, яке має низку еквівалентів в українській мові: «інтелектуальні карти», «ментальні карти», «схеми мислення», «діаграми зв'язків», «карти пам'яті» тощо. Ментальна карта – це схема, «яка візуалізує певні дані при їх обробці людиною, це спосіб зображення процесу загального системного мислення за допомогою структурно-логічних схем радіальної організації». Ментальна карта має вигляд діаграми, на якій у центрі зображене головне поняття або ідея, від якої відходять гілки, на яких зображені інші слова та поняття, пов'язані з головним. Ментальні карти допомагають візуалізувати, структурувати складні поняття, концепції тощо.

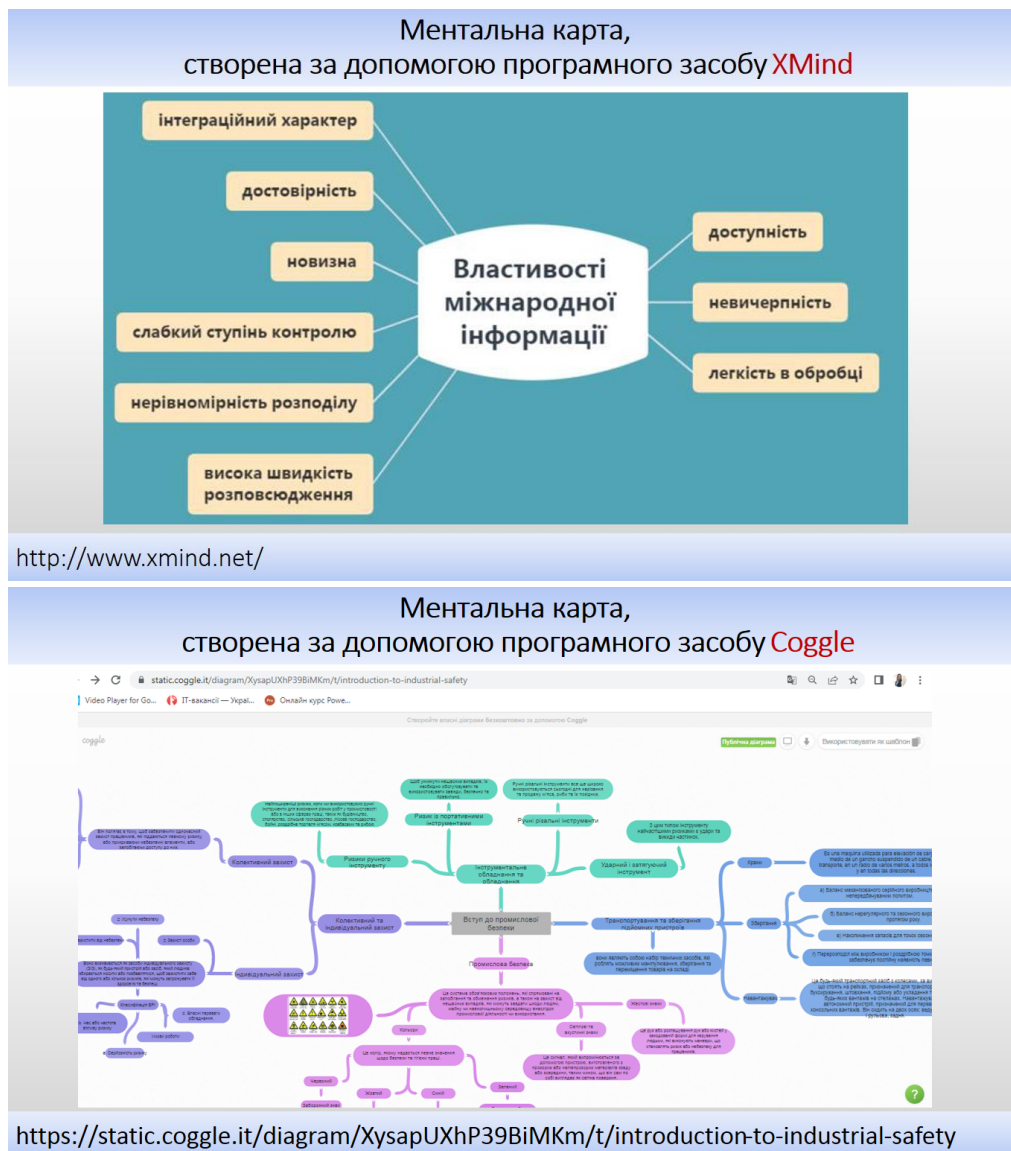


Рис. 4. Ментальна карта, створена за допомогою програмного засобу XMind та Coggle

Загалом цифровий сервіс Canva (<https://www.canva.com/>) надає широке коло можливостей для візуалізації. Він пропонує сотні шаблонів для виконання різних завдань: презентацій, плакатів, інфографіки, буклетів, логотипів, діаграм, брошур, флаєрів, відео, фотоколажів тощо. Сервіс пропонує великий банк зображень, шрифтів, шаблонів, ілюстрацій. Користувач може обрати шаблон, редагувати його, завантажувати та додавати власні зображення і створювати

таким чином візуально привабливий шаблон відповідно до поставлених завдань. Можна налаштувати розмір дизайну, копіювати сторінки, змінювати їх послідовність. Створивши, наприклад, презентацію, можна зберегти її на власному пристрої, завантаживши у форматах png, jpg, pdf. Можна також зберігати дизайни у форматах gif, mp4. Попри зазначені переваги роботи над презентацією засобами даного сервісу ускладнює необхідність певного часу на знайомство і опанування сервісом, можлива технічна необізнаність користувача, необхідність вмістити навчальний матеріал у запропонований програмою шаблон, що певною мірою сковує дії викладача. Перераховані застереження зумовили меншу кількість використання програмного засобу Canva при підготовці презентацій.

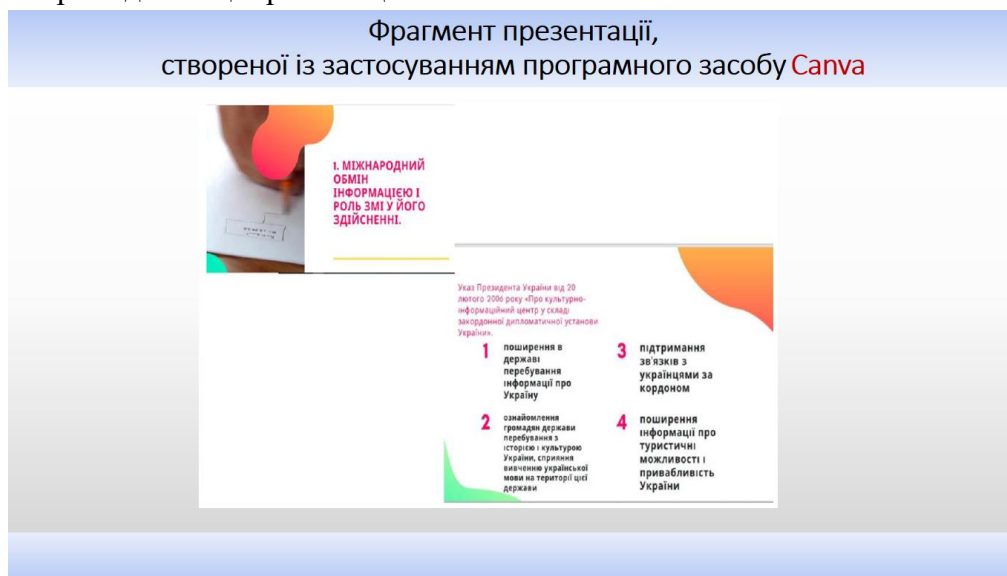


Рис. 5. Презентація, виконана із застосуванням програмного засобу Canva

Так само під час практичних занять здобувачам освіти варто запропонувати завдання, виконання яких передбачає представлення інформації і даних у візуалізованому вигляді. Представити приклади завдань із використанням візуалізації, прийоми та цифрові інструменти візуалізації, рекомендовані для їх виконання.

**Використання прийомів і цифрових інструментів
для виконання практичних завдань**

Завдання	Прийом візуалізації	Цифровий інструмент візуалізації
Дати характеристику поняття «міжнародна інформація»	Ментальна карта	MindMup https://www.mindmup.com/ mindmeister https://www.mindmeister.com/Xmind http://www.xmind.net/
Здійснити класифікацію міжнародної інформації	Схема	MS PowerPoint Xmind http://www.xmind.net/ Canva https://www.canva.com/
Охарактеризувати діяльність Європейського суду з прав людини в Страсбурзі як органу, що гарантує міжнародний захист свободи виявлення думок	Презентація	MS PowerPoint Canva https://www.canva.com/ Google Presentations Prezi prezi.com/ Wisme https://www.visme.co/

Вибір прийому візуалізації навчальної інформації залежить від змісту завдання, специфіки предмета. Інструмент візуалізації обирається учнями самостійно. При цьому вони отримують змогу познайомитися і опанувати невідомі чи невикористовувані раніше програмні засоби візуалізації. Таким чином учні отримують нові практичні навички, інформаційні компетентності, які зможуть використати не лише у навчальній, а й у подальшій професійній діяльності.

Наявність різних прийомів візуалізації навчального матеріалу дають можливість обирати найефективніший у тому чи іншому випадку, компоувати їх. Це сприяє усвідомленому засвоєнню учнями програмного матеріалу, розвиває уміння аналізувати, синтезувати, узагальнювати, структурувати навчальний матеріал, представляти його у найбільш зручному, концентрованому, зрозумілому, презентаційно привабливому, естетичному вигляді. Ці навички роботи з інформацією та засобами її адекватної презентації становлять необхідну складову загальних і спеціальних професійних компетенцій здобувачів освіти. Проте варто пам'ятати: впровадження будь-якого способу візуалізації в практику навчання вимагає особистісної готовності до нововведень як викладача, так і студентів. Викладач повинен проявляти творчу активність при візуалізації навчального матеріалу та вміти розробляти основні дидактичні засоби і методичне оснащення навчальної діяльності.

Завдання до самостійної роботи

1. Створіть послідовність завдань для учнів та перелік прийомів візуалізації та запропонованих цифрових інструментів для її практичного відтворення. Результати оформіть у вигляді таблиці.
2. *Практичне завдання.* Відкрийте мультимедійну презентацію під назвою «РЕФЛЕКСІЯ Цифрові інструменти», що знаходиться у вкладці файли платформи Teams. Виконайте дублювання першого слайду, вкажіть своє прізвище та ім'я та розташуйте на передньому плані картинку програм у необхідному Вам кожному секторі. Напишіть 1-2 пропозиції щодо покращення цифрової компетентності.

ТЕМА 2

Методика використання програмних засобів створення інформаційно-презентаційних навчальних матеріалів для змішаного навчання

Рекомендовані питання для обговорення

1. Огляд застосунків для створення нелінійної інтерактивної презентації. Огляд цифрових застосунків для створення відеопрезентацій.
2. Методика використання онлайнового сервісу для створення та проведення миттєвих опитувань на прикладі **Mentimeter**.
3. Методика проектування заняття з використанням прийомів і цифрових інструментів візуалізації інформації під час занять педагогічними працівниками закладів ППТ)О.

Завдання до семінарського заняття

1. Визначте переваги та недоліки сервісів (двох на вибір) для створення візуального контенту вашого навчального матеріалу. Використовуючи фігури або об'єкти SmartArt, оформіть результат за допомогою прикладної програми MS PowerPoint.

Для виконання даного завдання скористайтесь файлом «Матеріали»

Завдання 1 до семінарського заняття



2. Дайте відповідь на два запитання, використовуючи застосунок Mentimeter, перейшовши за лінком <https://www.menti.com/rzphbxerwa>.

3. Створіть, використовуючи застосунок Mentimeter, опитування для використання під час проведення Вами занять з предмету, який Ви викладаєте. Для виконання даного завдання скористайтесь файлом «Матеріали»

4. Спроектуйте структуру заняття з використанням сервісів для створення візуального контенту вашого навчального матеріалу. Результати представте у вигляді таблиці, створеної у зручному для вас сервісі.

Питання для самоконтролю:

- які застосунки можна використовувати для дистанційної групової взаємодії?
- які є переваги і недоліки різних конференц-сервісів (для проведення синхронного навчання онлайн)?
- які є головні платформи для організації освітнього процесу?
- де можна зберігати навчальні матеріали?
- у яких сервісах можна створювати візуальний та відеоконтент?
- які сервіси можна використовувати для завдань на закріплення, узагальнення, моніторингу та контролю знань?

ТЕМА 3

Методика використання сучасних засобів візуалізації даних: інфографіка в освіті

Рекомендовані питання для обговорення

4. **Поняття інфографіки.** Доцільність **інфографіки** в освіті. Структура, переваги використання.

5. Правила роботи з **інфографікою** та послідовність створення.

6. Сервіси створення інфографіки.

7. Методика створення найпростішої інфографіки за допомогою сервіса **Canva**.

8. Методика створення резюме за допомогою сервісу **Piktochart**.

Завдання до семінарського заняття

1. Оберіть сервіси (від двох на вибір), вкажіть їх переваги для створення інфографіки вашого навчального матеріалу. Результат оформіть у вигляді таблиці, створеної у зручному для вас сервісі.

2. Використовуючи сервіс Canva, створіть найпростішу інфографіку за зразком.
<https://www.canva.com/design/DAFQ7bNXSqs/hsk5wJSPVqiHFufKFJimCQ/edit>

Завдання 2 Створіть інфографіку за зразком

1. Перейдіть за вказаним лінком

<https://www.canva.com/design/DAFQ7bNXSqs/hsk5wJSPVqiHFufKFJimCQ/edit>

2. Використайте піктограму копіювати та на новоствореній Вашій сторінці виконайте завдання

РОБОТА З СЕРВІСОМ CANVA

- РЕЄСТРАЦІЯ**
в пошуковому рядку задайте запит, оберіть сервіс, створіть логін та пароль або оберіть доступ через сторінку ФБ
- ШАБЛОН**
оберіть категорію та відповідний доступний шаблон
- ВНЕСЕННЯ ЗМІН**
відредагуйте та відформатуйте інформацію шаблону
- КОРИСТУВАННЯ**
збережіть зміни, завантажте інфографіку або надайте доступ

покажіть колегам та обговоріть результат

3. Зареєструйтесь на сайті Piktochart.com онлайн сервісі із створення інфографіки чи отримайте доступ як користувач Google або Facebook. Оберіть шаблон About me. Створіть, користуючись ним, інформацію про себе. Збережіть її у розділі «Мої пікточарти». Завантажте на комп'ютер у форматі jpeg.

6. КОМПЛЕКС ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Інфографіка – це ...

- це абстрактне судження, що має різні значення залежно від контексту;
- це теоретична та прикладна (технічна, технологічна) дисципліна, що вивчає структуру і загальні властивості інформації;
- це спосіб подачі інформації за допомогою графічних елементів (діаграми, графіки, тощо).

2. Який це тип інфографіки?

НАВЧАННЯ У ПРОФТЕХУ:
ВАРТІСТЬ, ТЕРМІНИ, ДОКУМЕНТИ

690 професій можна опанувати у закладах професвіти

Документи для вступу

- Заява
- Копія свідоцтва про закінчення 9-го або 11-го класу
- 6 фотокарток 3x4
- Медична довідка
- Документи, що підтверджують право на пільги (за наявності)
- Особисто подається документ, що посвідчує особу та громадянство
- Здавати ЗНО для вступу НЕ потрібно
- Подавати копії документів можна у кілька закладів одночасно

Терміни

- Строки кампанії визначає кожен заклад самостійно
- Дедлайн прийому документів – 1 вересня

Вартість

- Навчання за державним/регіональним замовленням – безкоштовне + стипендія
- На контракт – коштом фізичних або юридичних осіб

ПЕРЕВАГИ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

- Швидке отримання професії (від 6 міс до 3-х років) та старі кар'єри
- Безкоштовне навчання та турбота про
- Стипендія на організацію практики

Директорат професвіти МОН • Зв 044 287 69 14 | Докладно: bit.ly/Vesup2020

ВСТУП 2020. ПРОФЕСВІТА

- а)* динамічна Інфографіка
- б)* інфографіка-Інструкція
- в)* вибіркова Інфографіка

3. Діаграми MS Excel — інструмент, який призначено для:

- а)* відображення на екрані записів таблиці, значення в яких відповідають певним умовам обчислень
- б)* графічного подання табличних даних
- в)* розташування даних вихідної таблиці в найбільш зручному для користувача вигляді

4. За допомогою якого виду графіків ряду розподілу зображують дискретні варіаційні ряди?

- а)* Полігон
- б)* Лінія тренду
- в)* Міні-діаграма
- г)* Гістограма

5. Комплексне методичне забезпечення (КМЗ) – це ...

а) документ, в якому зафіксована навчально-методична документація, навчальна та методична література, а також оптимальний набір засобів навчання, необхідних для повного та якісного вивчення всіх вузлових питань щодо теми програм теоретичного чи виробничого навчання;

б) планування, розробка та створення оптимальної системи навчально-методичної документації та засобів навчання, необхідних для повної і якісної професійної підготовки відповідно до вимог Державного стандарту ПТО та у межах робочої навчальної програми курсу;

в) сукупність предметів (об'єктів) матеріально-технічного оснащення навчального закладу, матеріально-технічного та дидактичного забезпечення навчальних дисциплін (професій), призначених для передачі та засвоєння навчальної інформації, формування практичних умінь і навичок, ефективного керування педагогом навчально-виробничою діяльністю учнів.

6. За допомогою якого виду графіків ряду розподілу зображують інтервальні варіаційні ряди?

- а)* Полігон
- б)* Лінія тренду
- в)* Міні-діаграма
- г)* Гістограма

7. Якими параметрами характеризується лінія тренду? Позначте всі правильні відповіді.

- а)* Рівнянням (функціональною залежністю)
- б)* Кількістю екстремумів
- в)* Довжиною
- г)* Величиною достовірності апроксимації R^2

8. Паспорт КМЗ – це ...

а) документ, в якому зафіксована навчально-методична документація, навчальна та методична література, а також оптимальний набір засобів навчання, необхідних для повного та

якісного вивчення всіх вузлових питань щодо теми програм теоретичного чи виробничого навчання;

б) сукупність предметів (об'єктів) матеріально-технічного оснащення навчального закладу, матеріально-технічного та дидактичного забезпечення навчальних дисциплін (професій), призначених для передачі та засвоєння навчальної інформації, формування практичних умінь і навичок, ефективного керування педагогом навчально-виробничою діяльністю учнів;

в) планування, розробка та створення оптимальної системи навчально-методичної документації та засобів навчання, необхідних для повної і якісної професійної підготовки відповідно до вимог Державного стандарту ПТО та у межах робочої навчальної програми курсу.

9. Комплексне методичне забезпечення навчального предмета (теми предмета) – це ...

а) сукупність засобів, що дозволяють створити для кожної теми предмета необхідну навчально-методичну документацію, розроблені засоби навчання (площинна наочність, натуральні зразки механізмів, інструкційно-технологічний матеріал, картки контролю та самоконтролю знань, умінь і навичок, засобів технічного навчання, творчі завдання тощо);

б) сукупність предметів (об'єктів) матеріально-технічного оснащення навчального закладу, матеріально-технічного та дидактичного забезпечення навчальних дисциплін (професій), призначених для передачі та засвоєння навчальної інформації, формування практичних умінь і навичок, ефективного керування педагогом навчально-виробничою діяльністю учнів;

в) планування, розробка та створення оптимальної системи навчально-методичної документації та засобів навчання, необхідних для повної і якісної професійної підготовки відповідно до вимог Державного стандарту ПТО та у межах робочої навчальної програми курсу.

10. Освітній процес – це ...

а) методика формальної освіти, згідно з якою учень/учениця засвоює одну частину матеріалу онлайн, частково самостійно керуючи своїм часом, місцем, шляхом і темпом навчання, а іншу частину матеріалу вивчає у шкільному класі. Водночас, усі активності впродовж вивчення того чи іншого предмету логічно пов'язані між собою і, як результат, учень отримує цілісний навчальний досвід;

б) це форма навчання, що базується на використанні широкого спектра традиційних і нових інформаційних технологій та їхніх технічних засобів, які залучаються для доставки навчального матеріалу, його самостійного вивчення, організації діалогового обміну між викладачем і здобувачем освіти; це навчання на відстані, яке здійснюється за допомогою сучасних комп'ютерних і телекомунікаційних технологій у реальному часі або асинхронно;

в) інтелектуальна, творча діяльність у сфері вищої освіти і науки, що провадиться у вищому навчальному закладі (науковій установі) через систему науково-методичних і педагогічних заходів та спрямована на передачу, засвоєння, примноження і використання знань, умінь та інших компетентностей у осіб, які навчаються, а також на формування гармонійно розвиненої особистості.

7. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

Інфографіка - це графічне візуальне подання інформації, даних або знань, призначених для швидкого та чіткого відображення комплексної інформації.

Візуалізація даних - сукупність прийомів подання інформації у вигляді, зручному для зорового сприйняття, аналізу та розуміння. Це системне, засноване на правилах, динамічне та/або статичне графічне представлення інформації, що допомагає розібратися у складних поняттях, націлене на узагальнення та аналіз теорії і досвіду.

Візуалізація навчальної інформації - відбір, структурування і оформлення навчального матеріалу в візуальний образ, заснований на різних способах пред'явлення інформації і взаємозв'язках між цими способами, що сприяють активній роботі мислення студента при читанні й осмисленні змісту представленого матеріалу.

Інтерактивність – здатність інформаційно-комунікаційної системи активно й адекватно реагувати на дії користувача.

Візуалізація — це процес побудови графічного образу даних, що допомагає у процесі загального аналізу даних вбачати аномалії, структури.

8. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ

За консультаціями чи уточненнями окремих питань електронного курсу можна звернутися до викладача Петрушак Оксани Михайлівни за електронною поштою omr_7@ukr.net або у вайбер за номером +38-097-76-58-81

9. ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА

1. Сисоєва, С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих [Текст]: навч.-метод. пос. / С. О. Сисоєва; НАПН Украї-ни, Ін-т педагогічної освіти і освіти дорослих. К.: ВД «ЕКМО», 2011. 320 с.
2. Технології візуалізації в сучасних освітніх трендах // Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету, № 2 (2016).-С.170-177.
3. Левченко О. М. Основи створення комп'ютерних презентацій: [Навч. посіб.] / О. М. Левченко, І. В. Завадський, І. О. Завадський. – К. : Вид. група ВHV, 2010. – 368 с.
4. Національна онлайн-платформа з цифрової грамотності .Режим доступу: <https://osvita.diiia.gov.ua/testing>
5. Змішане навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/2021/11/30/Zmish.navch.u.zakl.P-PT-O.30.11.pdf?fbclid=IwAR0QurJJ-mg4lIWdVe5lHPab6c_EUzyCfmf7M76f3TLGqbteYLaVKfoJfg
6. Інструмент самооцінювання «Колесо цифрових компетентностей» <https://digital-competence.eu>
7. Правила оформлення текстів на слайдах <https://www.youtube.com/watch?v=enVpewIy7fc>
8. Навчально-методичний посібник для закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Змішане навчання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти/Оксана Пасічник, Юлія Єлфімова, Христина Чушак, Олена Шинаровська, Андрій Донець. — К.:

2021. — 92 с. URL:
https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/2021/11/30/Zmish.navch.u.zakl.P-PT-O.30.11.pdf?fbclid=IwAR0QurJJmg-t4lIWdVe5IHPab6c_EUzyCfmf7M76f3TLGqbteYLaVKfoJfg.
9. Опис цифрової компетентності педагогічного працівника (проект) / Н. Морзе, О. Базелюк, І. Воротникова, Н. Дементієвська, О. Захар, Т. Нанаєва, О. Пасічник, Л. Чернікова // Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету. — 2019. — Вип. спецвип. — С. 1–53. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/27905/1/digital%20comp%20teacher%20Morze.pdf> (дата звернення: 25.09.2021).
10. Як і для чого використовувати візуалізацію даних? *Офіційний сайт центру «Ейдос»*. URL: <http://eidos.org.ua/novyny/yak-i-dlya-choho-vykorystovuvaty-vizualizatsiyu-danyh/>.
11. Білошапка Н. М. Про результати педагогічного експерименту використання технологій візуалізації в навчальному процесі. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/132275868.pdf>.
12. Газін А. Візуалізація даних як навичка // А. Газін [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://aiukraine.com/wp-content/uploads/2017/10/1_4-Gazin.pdf
13. Canva – сайт. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <https://www.canva.com/>
14. Як створити більш привабливі презентації за допомогою Canva [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.creativosonline.org/uk/crear-presentaciones-canva.html>

МЕТОДИКА ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ВИРОБНИЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВКУ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ

Розробник: Юденкова Олена Петрівна, доцентка кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, кандидат педагогічних наук

“ПАТРІОТИЗМ – почуття соромливе та делікатне...

Побережи святі слова, не кричи про любов до Батьківщини на всіх перехрестях.

Краще мовчки працюй в ім'я її блага та могутності.”

(В. Сухомлинський)

Актуальність електронного курсу «Методика впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників» обумовлюється необхідністю опанування педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О системно-діяльнісним підходом, навичками реалізації певних форм, методів, реальних ситуацій, що об'єктивно склалися чи суб'єктивно створені для досягнення педагогічної мети - впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників.

Мета програми електронного курсу: полягає в формуванні у слухачів курсу знань, умінь, навичок та досвіду діяльності ефективного впровадження педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників для підвищення її якості та результативності

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною). Матеріали Е-курсу можуть бути опановані в off-line і on-line режимах.

Бюджет навчального часу становить 8 годин, з яких: лекція (2 год.), семінарські заняття (6 год.).



ЗМІСТ

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ
2. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
3. ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ
4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ
5. ТЕОРЕТИЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ МАТЕРІАЛ: ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ
6. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ
7. МОДУЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ
8. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ
9. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ
10. ЦИФРОВА БІБЛОТЕКА

1. АНОТАЦІЯ ЕЛЕКТРОННОГО КУРСУ

Ефективність діяльності закладу професійної (професійно-технічної) освіти з підготовки конкурентоспроможних кваліфікованих робітників значною мірою залежить від результативності запровадження сучасних технологій навчання, що ґрунтуються на методичних засадах впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників, сучасних дидактичних принципах та психолого-педагогічних теоріях і новітніх практиках.

В Україні нагромаджено значний досвід підготовки кваліфікованих робітників у ЗП (ПТ)О. У статті 15 Закону України «Про освіту» зазначено, що метою професійної (професійно-технічної) освіти є формування і розвиток професійних компетентностей особи, необхідних для професійної діяльності за певною професією у відповідній галузі, забезпечення її конкурентоздатності на ринку праці та мобільності і перспектив кар'єрного зростання впродовж життя. Проте, реформувати систему професійної (професійно-технічної) освіти не можливо, якщо не впроваджувати нові підходи та методики до проєктування освітніх процесів, забезпечивши цим, рух України до європейського освітнього простору.

За результатом роботи співробітників Світового банку та участі зовнішніх експертів підготовлено фундаментальну працю «Навички для сучасної України» (© 2017 Міжнародний банк реконструкції та розвитку / Світовий банк 1818 H Street NW, Washington DC 20433), у якій здійснюється акцент на один із ключових факторів, які обмежують збільшення продуктивності - невідповідність навичок робочої сили. Провідні тези дослідження спрямовують увагу на дані й факти для розробки та імплементації державної політики України у сфері професійної освіти: для покращення розвитку та застосування навичок слід реалізовувати різні заходи політики. Такі заходи можуть зачіпати різноманітні сфери, як-от зміни у структурі управління професійною освітою, удосконалення змісту освітніх і навчальних програм, розвиток інформування про ситуацію на ринку праці й навчальні програми, удосконалення трудового законодавства тощо; незалежно від професії та галузі працівники мають володіти передовими когнітивними, соціоемоційними та технічними навичками, щоб мати успіх на ринку праці.

Сьогодні активно відбувається переоцінка стратегії розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти, її реформування з урахуванням глобалізаційних змін, економічних можливостей, пошук нових прогресивних форм реалізації процесу підготовки кваліфікованих робітників. У Концепції Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки визначено наступні пріоритетні завдання:

- удосконалення системи професійної (професійно-технічної) освіти з урахуванням міжнародних стандартів і практик, сучасних і перспективних потреб ринку праці; запровадження удосконаленої моделі фінансування діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти з урахуванням реальних потреб у фінансуванні для забезпечення освітнього процесу;

- оновлення змісту професійної (професійно-технічної) освіти, розроблення та затвердження нових стандартів професійної (професійно-технічної) освіти з конкретних професій, впровадження в освітній процес інноваційних технологій навчання, забезпечення здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти сучасними підручниками (навчальними посібниками) та їх електронними версіями;

- запровадження ефективних механізмів забезпечення проходження здобувачами професійної (професійно-технічної) освіти виробничого навчання, виробничої практики відповідно до вимог професійних компетентностей, професійних стандартів;

- удосконалення роботи з професійної орієнтації учнівської молоді та професійного консультування здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти;

- оновлення програм із підвищення кваліфікації для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, а також створення умов для професійного стажування, зокрема оволодіння сучасними виробничими технологіями; здійснення науково-методичного супроводу професійної (професійно-технічної) освіти; підвищення престижності праці педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, запровадження мотиваційних фінансових інструментів оплати їх праці із визначенням відповідних критеріїв щодо особистого внеску педагогічних працівників, рівня викладання, наповнюваності груп тощо;

- запровадження ефективних інструментів збору та оброблення статистичної інформації про стан ринку праці з метою прогнозування потреб у кадрах за професіями; сприяння реалізації міжнародних проектів у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.

Таким чином, запровадження інноваційних виробничих технологій в процес підготовки кваліфікованих робітників ЗП(ПТ)О пов'язується з уведенням в освітнє середовище інноваційних концепцій, в основу яких покладаються цілісні моделі навчально-виховного і навчально-виробничого процесів, засновані на єдності законів, закономірностей та провідних принципів професійного навчання. Підготовку до професійно-виробничої діяльності слід розглядати з двох боків: як процес підготовки, тобто навчання і виховання здобувачів освіти у ЗП(ПТ)О, й як результат підготовки, тобто готовність їх до професійної діяльності (рівень оволодіння здобувачами освіти професійними знаннями, уміннями і навичками, формування в них професійно- важливих якостей).

У цілісній системі суспільних відносин професійна (професійно-технічна) освіта тісно взаємопов'язана з економічним життям суспільства, яке змінюється у конкретних історичних умовах і має враховувати глибинні якісні зміни у життєдіяльності різних соціальних систем на основі їх органічних взаємозв'язків і взаємовпливів, а зміст освіти завжди буде визначатись вимогами економіки. Так, у Законі України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» зазначено: професійна (професійно-технічна) освіта – комплекс педагогічних і організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, вміннями й навичками в обраній ними сфері професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури.

Таким чином, кваліфіковані робітники, яких готують до професійної діяльності саме в ЗП(ПТ)О мають відповідати вимогам ринку праці і ця вимога стає основним критерієм оновлення навчально-виробничого та виховного процесу. Відповідно до цього, педагогічні працівники ЗП(ПТ)О мають володіти сучасними методиками впровадження інноваційних виробничих технологій в процес підготовки кваліфікованих робітників.

Електронний курс призначений для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Реалізація завдань для досягнення результатів ЕНК здійснюється шляхом:

- Самостійного опрацювання слухачами навчального матеріалу.
- Виконання контрольно-діагностичних матеріалів семінарських занять, спрямованих на вдосконалення вмінь і навичок на практиці застосовувати набуті теоретичні знання.

- Участі в рефлексійно-оцінювальному блоці з метою використання здобутих знань, умінь (навичок) у професійно-педагогічній діяльності.
- Написанні та захисту на підсумковому етапі випускної роботи (на вибір).

Пояснювальна записка

Сучасний науково-технічний і культурний прогрес, удосконалення технологій науки і виробництва зумовлюють пошук і впровадження нових концептуальних підходів до системи підготовки кадрів, змін традиційної структури професійної підготовки взагалі й системне оновлення змісту навчання зокрема.

Формування ринкових відносин, реформа місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, демократизація суспільного життя та відновлення економічної діяльності регіонів визначають зміну цільових орієнтирів професійної (професійно-технічної) освіти. Економічна нестабільність в державі внаслідок втрат світової економіки від коронавірусу та нападу РФ на Україну, постійні зміни законодавства, неврегульованість у такі складні для держави періоди ринку праці значно підвищують вимоги до ЗП(ПТ)О в питанні оновлення методик підготовки кваліфікованих робітників.

Успішність професійної діяльності кваліфікованих робітників визначається умінням трансформувати науково-технічні досягнення в конкретне виробництво, рівнем виробничої культури. Отже, мета реформування професійної (професійно-технічної) освіти – підготовка кваліфікованих робітників до праці в умовах стрімкого оновлення технологій і обладнання, формування в них високого рівня технологічної компетентності, мобільності, інформованості, здатності до системного професійного розвитку в умовах швидких трансформацій. Відповідно до цього, педагогічні працівники ЗП(ПТ)О повинні володіти методиками формування готовності у майбутніх кваліфікованих робітників до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності.

Актуальність електронного курсу «Методика впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників» обумовлюється необхідністю опанування педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О системно-діяльнісним підходом, навичками реалізації певних форм, методів, реальних ситуацій, що об'єктивно склалися чи суб'єктивно створені для досягнення педагогічної мети - впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників.

Мета програми електронного курсу: полягає в формуванні у слухачів курсу знань, умінь, навичок та досвіду діяльності ефективного впровадження педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників для підвищення її якості та результативності

Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною). Матеріали Е-курсу можуть бути опановані в off-line і on-line режимах.

Бюджет навчального часу становить 8 годин, з яких: лекція (2 год.), семінарські заняття (6 год.).

Завдання курсу полягає в: ознайомленні слухачів курсів підвищення кваліфікації із сутністю проблеми в педагогічній теорії та практичній діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти щодо методів виявлення особливостей зміни характеру і змісту праці кваліфікованих робітників за галузевим принципом; підвищенні рівня окремих складових

професійної компетентності педагогічних працівників щодо методики виявлення та впровадження педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників; ознайомленні слухачів курсів підвищення кваліфікації із сутністю побудови моделі реалізації педагогічних умов впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників; систематизації та удосконаленні знань щодо визначення рівнів сформованості готовності майбутніх кваліфікованих робітників до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності.

Навчально-методичне забезпечення освітнього процесу з ЕНК «МЕТОДИКА ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ВИРОБНИЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВКУ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ» полягає в єдності його цілей, змісту, дидактичного процесу й організаційних форм та являє собою сукупність інформаційних і навчально-методичних матеріалів, що призначені забезпечити всі основні його етапи – від надання навчальної інформації, її сприйняття, усвідомлення й застосування з метою оволодіння визначеним обсягом знань та переліком визначених компетентностей (методикою впровадження інноваційних виробничих технологій (далі - ІВТ) у підготовку кваліфікованих робітників» до контролю результатів впровадження експериментального курсу. Унормована в ЕНК сукупність зазначених нижче матеріалів складає його навчально-методичне забезпечення (опорні конспекти, вправи, ситуаційні завдання, анкети на рефлексію).

2. ПРОФІЛЬ ТИПОВОЇ ОСВІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Актуальність електронного курсу обумовлюється необхідністю опанування педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О системно-діяльнісним підходом, навичками реалізації певних форм, методів, реальних ситуацій, що об'єктивно склалися чи суб'єктивно створені для досягнення педагогічної мети - впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників.

Програма знайомить слухачів з:

- поняттям інноваційно-виробничих технологій як засобом формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників до професійної діяльності;
- підходами щодо створення структурно-логічної моделі використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників;
- підходами щодо дидактичного проєктування нового змісту підготовки робітників в умовах викликів ринку праці;
- методикою оцінювання рівня сформованості готовності здобувачів ЗП(ПТ)О до застосування інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності .

Мета курсу полягає в формуванні у слухачів знань, умінь, навичок та досвіду діяльності щодо ефективного впровадження педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників для підвищення її якості та результативності.

Завдання курсу:

1) ознайомлення із сутністю проблеми в педагогічній теорії та практичній діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти щодо методів виявлення особливостей зміни характеру і змісту праці кваліфікованих робітників;

2) підвищення рівня професійної компетентності слухачів щодо методики виявлення та впровадження педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників;

3) ознайомлення із сутністю побудови моделі реалізації педагогічних умов впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників;

4) систематизація та удосконалення знань щодо визначення рівнів сформованості готовності майбутніх кваліфікованих робітників до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності.

Електронний курс призначений для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Бюджет навчального часу становить 8 годин (0,26 кредиту ЄКТС).

Освітній процес здійснюється за такими **формами**: *лекція (2 год.), семінарське заняття (6 год.)*

Навчально-методичне забезпечення курсу представлено науково-методичними матеріалами (лекція, семінарські заняття, завдання до самостійної роботи, вправи, опорні конспекти до занять) і списком рекомендованих джерел до тематики електронного курсу.

Профіль Типової освітньої програми електронного навчального курсу <i>«Методика впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників»</i>		
Обсяг курсу	На опанування матеріалів електронного навчального курсу передбачено 8 академічних годин, що відповідають 0,26 ЄКТС-кредиту	
Рівень програми	Безперервний професійний розвиток фахівців шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти	
А	Мета	
	Формування у слухачів знань, умінь, навичок та досвіду діяльності ефективного впровадження педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників для підвищення її якості та результативності	
В	Характеристика Типової програми	
1	Функціональна спрямованість	Розвиток умінь щодо обґрунтування та створення педагогічних умов в закладах професійної (професійно-технічної) освіти на засадах впровадження інноваційних виробничих технологій
2	Фокус Типової програми	Зосередженість на питаннях: - понятті інноваційно-виробничих технологій та педагогічних умовах їх впровадження як засобу формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників до професійної діяльності; - ключових підходах щодо створення моделі використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників; - базових інструментах дидактичного проектування нового змісту підготовки робітників в умовах викликів ринку праці; - методик оцінювання рівня сформованості готовності здобувачів освіти ЗП(ПТ)О до застосування інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності.

3	Орієнтація Типової програми	Типова програма електронного курсу орієнтована на безперервний професійний розвиток педагогічних працівників та розвиток їх професійних компетентностей в області оновлення змісту освіти, створення якісного, практико-зорієнтованого освітнього середовища. Нові пріоритети в професійній діяльності.
4	Особливості Типової програми	<p>Типова програма електронного курсу орієнтована на розвиток усіх складових професійно-педагогічної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, оволодінні ними методикою впровадження інноваційних виробничих технологій в процес підготовки кваліфікованих робітників з акцентом на особливості:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вмінні аналізувати особливості змін характеру і змісту праці кваліфікованих робітників; - ознайомлення з методами виявлення педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників та здійсненні їх впровадження в освітній процес; - формуванні умінь побудови моделей реалізації педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників; - підвищенні рівня професійної компетентності слухачів щодо визначення сутності та структури готовності майбутніх кваліфікованих робітників до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності; - підвищенні рівня професійної компетентності слухачів щодо визначення рівня навченості, сформованості готовності майбутніх кваліфікованих робітників до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності; - підвищенні методичної компетентності щодо оновлення змісту освіти, розроблення курсів за вибором та методик їх реалізації.
5	Цільова група	Електронний курс розроблено для педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти галузі знань 01 «Освіта» на всіх етапах курсів підвищення кваліфікації за різними моделями навчання (очною, заочною, очно-дистанційною, дистанційною)
С Професійні вимоги (компетенції) і продовження навчання		
1	Професійні вимоги (компетенції)	Визначає посадова інструкція фахівця
2	Продовження навчання	Типова програма передбачає можливість подальшого розширення та поглиблення знань, умінь, навичок педагогічних працівників ЗП (ПТ)О в системі неформальної та інформальної освіти.
D Стиль і методика навчання		

1	Підходи до викладання і навчання	Розвиток загальних і фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у процесі виявлення та впровадження ними інноваційних виробничих технологій в процес підготовки кваліфікованих робітників. Навчання відбувається за очною, дистанційною, очно-дистанційною формами з використанням компетентнісного, діяльнісного, інформаційного, комунікаційного, андрагогічного, особистісно зорієнтованого підходів
2	Система оцінювання	Результати навчання за Типовою програмою оцінюються (зараховано / не зараховано) на основі: підготовки відповідей на проблемно-пошукові питання, виконання завдань (проблемних вправ) семінарських завдань, виконання тестових завдань.
Е Ключові компетентності		
	Інтегральна компетентність	здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності або в процесі навчання, що передбачає проведення дослідження, використання теорій і методів менеджменту, педагогіки і психології на практиці
	Загальні компетентності <i>Освітологічна</i>	здатність інтегрувати знання із сучасної філософії та соціології освіти, освітньої політики й економіки освіти в цілісну стратегію професійної діяльності на засадах людиноцентризму, демонструвати відповідні цінності професійної діяльності.
	Фахові компетентності	Відповідно до професійного стандарту «майстер виробничого навчання» (затверджено Міністерством економіки України від 17.08.2021 № 430-21) та педагог професійного навчання (затверджено Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України) від 20.06.2020 № 1182
Ф Програмні результати навчання		
	Знання і розуміння	<ul style="list-style-type: none"> – вміння виявляти та впроваджувати інноваційні виробничі технології у процес підготовки кваліфікованих робітників з дотриманням вимог ергономіки, техніки безпеки, виробничої гігієни та санітарії, ресурсозбереження, правових та етичних норм, норм інформаційної безпеки; – сутність педагогічних умов як категорії, яка необхідна для досягнення конкретної педагогічної мети; – використання системно-діяльнісного підходу та відповідних принципів щодо впровадження інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих робітників; – проектування технологічних ланцюжків процедур, прийомів, форм взаємодії педагогічних працівників та здобувачів освіти, які дають гарантії освітнім результатам.
	Розвинення	– застосовувати на практиці усі компоненти (штучно створені та об'єктивно сформовані) педагогічних умов впровадження інноваційних виробничих технологій в процес підготовки кваліфікованих робітників

		<ul style="list-style-type: none"> – аналізувати зміст інноваційних виробничих технологій з метою їх раціонального, логічного і доступного відбору, структурування та впровадження в процес підготовки кваліфікованих робітників; – створення комплексного навчально-методичного забезпечення предметів за професійною спрямованістю з компонентом інноваційних виробничих технологій (створення курсів за вибором); – об’єктивно оцінювати результати навченості та готовності майбутніх кваліфікованих робітників до використання інноваційних виробничих технологій в професійній діяльності
	Диспозиції (цінності, ставлення)	<ul style="list-style-type: none"> – необхідність, доцільність та можливість застосування інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих робітників; – важливість підвищення якості освітнього процесу у ЗП(ПТ)О шляхом створення педагогічних умов впровадження інноваційних виробничих технологій в процес підготовки кваліфікованих робітників .
<p>Ключові слова</p> <p>Педагогічні умови, інновації, інноваційні виробничі технології, модель педагогічних умов, система розвитку навичок, результати навченості</p>		

3. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИКЛАДУ ТА ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛІВ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

№ з/п	Тематичний план	Формальні заняття, кількість годин			
		Лекції	Семінарське заняття	Самостійна робота	Разом
1	Інноваційно-виробничі технології як засіб формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників до професійної діяльності	2			
2	Модель використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників		2		
3	Дидактичне проектування нового змісту підготовки робітників в умовах викликів ринку праці		2		

4.	Методика оцінювання рівня сформованості готовності здобувачів ЗП(ПТ)О до застосування інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності		2		
	<i>Разом</i>	2	6	0	8

4. ТЕОРЕТИЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ МАТЕРІАЛ

ЗМІСТ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ ЗА ТЕМАМИ

Тема 1. Інноваційно-виробничі технології як засіб формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників до професійної діяльності

Історико-педагогічний аспект використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників. Тенденції розвитку сучасних виробництв. Навички для сучасної економіки. Нормативно-правова база змісту підготовки кваліфікованих робітників. Зміст базових понять: «інновації», «інноваційні виробничі технології», «інтеграція видів діяльності», «професійно спрямоване навчання». Сутність професійної готовності здобувачів освіти ЗП(ПТ)О до застосування інноваційних виробничих технологій у майбутній професійній діяльності.

Тема 2. Модель використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників

Обґрунтування педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників.

Характеристика моделі реалізації педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників: компоненти, етапи впровадження.

Розкриття технології забезпечення реалізації моделі використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників.

Відображення поетапного впровадження складових частин технології моделі педагогічних умов на основі застосування сучасних принципів та інновацій для перспективного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти регіонів.

Тема 3. Дидактичне проєктування нового змісту підготовки робітників в умовах викликів ринку праці

Мета професійної підготовки. Дидактичне проєктування змісту освіти з врахуванням інноваційних виробничих технологій. Дидактичні принципи побудови змісту підготовки кваліфікованих робітників. Дидактичне проєктування в системі методичної роботи. Проєктування моделі реалізації виокремлених педагогічних умов формування в учнів ЗП(ПТ)О готовності до використання ІВТ у майбутній професійній діяльності.

Методика проєктування функціональної структури діяльності майбутнього кваліфікованого робітника. Нові пріоритети в професійній діяльності майстра виробничого навчання ЗП(ПТ)О.

Змістовне наповнення навчальних програм. Оновлення змісту професійно-спрямованих

предметів на основі використання ІВТ. Створення комплексу навчально-методичного забезпечення професії. Специфіка викладання курсу за вибором «Інноваційні виробничі технології на сучасному підприємстві» (в сфері обслуговування/ інше).

Тема 4. Методика оцінювання рівня сформованості готовності здобувачів ЗП(ПТ)О до застосування інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності

Освітній моніторинг. Педагогічне прогнозування. Оцінка організації навчально-виробничого процесу на основі самооцінювання.

Результати навчання. Внутрішня система забезпечення якості освіти. Визначення рівнів сформованості готовності до застосування інноваційних виробничих технологій учнів ЗП(ПТ)О.

Основний набір навичок, які найбільше цінуються в Україні. Можливі додаткові інструменти політики для покращення розвитку та застосування сучасних навичок.

ТЕМА 1.

ІННОВАЦІЙНО-ВИРОБНИЧІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ПЛАН ЛЕКЦІЇ

1. Історико-педагогічний аспект використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників.
2. Тенденції розвитку сучасних виробництв.
3. Навички для сучасної економіки. Нормативно-правова база змісту підготовки кваліфікованих робітників.
4. Зміст базових понять: «інновації», «інноваційні виробничі технології», «інтеграція видів діяльності», «професійно спрямоване навчання». Сутність професійної готовності здобувачів освіти ЗП(ПТ) О до застосування інноваційних виробничих технологій у майбутній професійній діяльності.

Вимоги до умінь та навичок: вміти здійснювати спостереження за процесами розвитку суспільства, його трансформацією відповідно до розвитку нових виробничих відносин та відповідних йому рівню розвитку виробничих сил та системно впроваджувати виробничі інновації у зміст освіти кваліфікованих робітників, забезпечувати методичний супровід оновлення змісту підготовки.

Вимоги до знань: знати нормативно-правову базу з питань професійної (професійно-технічної) освіти, тенденції останніх наукових досліджень та розвитку технологій, підходи та методики щодо оновлення змісту освіти відповідно до актуальних напрямків розвитку науки, виробництва та потреб суспільства.

1. **Історико-педагогічний аспект використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників.**



Стрімкий розвиток високих технологій обумовлено необхідністю висококваліфікованих працівників і відповідної системи їх підготовки. Тому система освітніх послуг, а зокрема професійної (професійно-технічної) освіти стає важливим чинником формування та розвитку економічного потенціалу держави, особливо у воєнний та повоєнний період.

У сучасних умовах все більше проявляється зв'язок між рівнем освіти, кваліфікацією кадрового потенціалу та рівнем соціально-економічних трансформацій. Нові технології все більше набувають комплексного характеру, динамічно оновлюється обладнання, тому для швидкої підготовки конкурентоздатних працівників необхідні високоосвідчені педагогічні працівники закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі ЗП(ПТ)О).

Стратегія розвитку професійної (професійно-технічної) освіти (далі П(ПТ)О) визначає її місце у суспільстві й економіці країни через формулювання місії та візії, основні стратегічні й операційні цілі та завдання щодо їх досягнення, механізм реалізації та моніторингу, очікувані результати та способи їх вимірювання.

Реформування П(ПТ)О викликане посиленням глобальних викликів, які виникли перед світовою економікою на сьогодні, посиленням впливу глобального ринку праці й освітніх послуг, ризиків і загроз, які повстали перед економікою країни в останні роки, а найбільше – розвитком технологій нового покоління, загостренням демографічних і соціальних проблем тощо.

В умовах науково-технічного прогресу в галузях економіки відбувається широке впровадження інноваційних виробничих технологій на основі інформатизації, інтеграції та оптимізації багатьох процесів, «цифрової революції» та запровадження енергоефективності, принципових змін техніки та технологій, а отже зростають вимоги до професійної підготовки майбутнього кваліфікованого робітника. Досягнення нових цілей в освіті можливе за умови активної участі та зацікавленості педагогічних працівників.

Сьогодні у багатьох державах світу активно відбувається переоцінка стратегії розвитку системи професійної освіти, її реформування з урахуванням глобалізаційних змін, економічних можливостей і традицій культур, пошук нових прогресивних форм реалізації професійної (професійно-технічної) освіти. **У Концепції Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки визначено такі пріоритетні шляхи:**

- реалізації в системі професійної (професійно-технічної) освіти нової децентралізованої моделі управління та фінансування, орієнтованої на результати;
- оновлення змісту і підвищення рівня якості професійної (професійно-технічної) освіти;
- розвитку партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти;

- популяризації професійної (професійно-технічної) освіти;
- розбудови системи професійної орієнтації з метою залучення учнівської молоді та дорослого населення до навчання в системі професійної (професійно-технічної) освіти;
- підвищення мотивації викладацького складу, залучення молодих кадрів до роботи в закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
- нормативного забезпечення процедур для підтвердження результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та інформальної освіти;
- реалізації програм міжнародної співпраці, академічної мобільності та обміну досвідом працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Використання інноваційних виробничих технологій у професійній підготовці кваліфікованих робітників в ЗП(ПТ)О пов'язується з уведенням в освітнє середовище інноваційних концепцій, в основу яких покладаються цілісні моделі навчально-виховного і навчально-виробничого процесів (освітнього процесу), засновані на єдності законів, закономірностей та провідних принципів професійного навчання.

Підготовку до професійно-виробничої діяльності слід розглядати з двох боків: **як процес підготовки, тобто навчання і виховання учнів у ЗП(ПТ)О, й як результат підготовки, тобто готовність їх до професійної діяльності (рівень оволодіння учнями професійними знаннями, уміннями і навичками, формування в них професійно важливих якостей.**

Відповідно, провідною соціально-педагогічною проблемою в суспільстві є і завжди буде виховання й розвиток зрілої, самодостатньої, самостійно активної особистості, яка має інтегровану здатність виконувати певну виробничу діяльність.

У цілісній системі суспільних відносин професійна (професійно-технічна) освіта тісно взаємопов'язана з економічним життям суспільства, яке змінюється у конкретних історичних умовах і має враховувати глибинні якісні зміни у життєдіяльності різних соціальних систем на основі їх органічних взаємозв'язків і взаємовпливів, а зміст освіти завжди буде визначатись вимогами економіки.

У Законі України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», професійна (професійно-технічна) освіта – комплекс педагогічних і організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, вміннями й навичками в обраній ними сфері професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури.

Кваліфіковані робітники, яких готують до професійної діяльності саме в ЗП(ПТ)О мають відповідати вимогам ринку праці ця вимога стає основним критерієм оновлення навчально-виробничого, виховного процесу. Закон України «Про освіту» визначає такі базові терміни та їх визначення:

кваліфікація - визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання);

компетентність - динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність;

освітній процес - система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей;

освітня діяльність - діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті;

освітня програма - єдиний комплекс освітніх компонентів (предметів вивчення, дисциплін, індивідуальних завдань, контрольних заходів тощо), спланованих і організованих для досягнення визначених результатів навчання;

якість освіти - відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг;

якість освітньої діяльності - рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг

Досліджуючи проблему професійного навчання, можемо виокремити основні принципи дидактики у професійній підготовці фахівців (окремим напрямом є цифрова дидактика):

науковості – об'єктивних наукових фактів, що базуються на науково обґрунтованих знаннях, врахування сучасних форм організації виробництва;

безперервності оновлення змісту професійної підготовки – оптимізація навчального плану;

оптимізації процесу професійної підготовки – досягнення цілей підготовки з мінімальними затратами сил, спрямоване на реалізацію суттєвих закономірностей оволодіння знаннями, вміннями і навичками;

якості оцінки результатів навчальної роботи – ступінь досягнення передбачуваних цілей;

відтворення в моделі процесу навчання та його результатів – досягнення аналогічних результатів за умови певної техніки навчання та інших відносно сталих факторів, можливість повторення циклів навчання;

прогностичні – врахування в процесі підготовки фахівця сучасних технічних, економічних напрямів розвитку галузей виробництва, що забезпечує відповідність професійного навчання фахівця сучасним вимогам;

синтезу результатів, отриманих у суміжних з дидактикою галузях знань – відповідна інтеграція знань різних дисциплін;

професійної мобільності – здатність фахівця швидко опанувати технологічні процеси, сучасну технологію;

модульності професійного навчання – здійснення самостійної професійної діяльності за індивідуальною навчальною програмою, інтеграція всіх видів навчальної діяльності, орієнтація на підвищення рівня професійної підготовки;

систематичності і послідовності – послідовність формування і закріплення навичок і умінь, здійснення підготовки дедуктивним методом навчання, впорядкування навчального матеріалу в цілісну систему взаємопов'язаних знань;

створення навчаючого середовища – створення в навчальному закладі навчально-матеріальної бази і дидактичних засобів навчання, які відповідають технічним, ергономічним, екологічним вимогам;

комп'ютеризації – застосування комп'ютерів у процесі професійного навчання сприяє ефективності засвоєння знань і умінь, дозволяє підвищити рівень відтворення виробничих ситуацій і проблем;

економічної доцільності – вивчення і коригування планів підготовки фахівців певних спеціальностей і спеціалізацій;

моделювання професійної діяльності – виявлення типових завдань, їх трансформація в навчально-виробничі завдання, вибір форм організації навчального процесу і методів навчання.

Підготовка кваліфікованих робітників в Україні нині здійснюється як для сфери матеріального

виробництва, так і для невиробничої сфери. Галузями національної економіки є: промисловість, будівництво, сільське господарство, торгівля, управління. Кожна галузь економіки поділяється на комплексні підгалузі та види виробництва, які характеризуються різним ступенем диференціації виробництва. Галузева структура економіки характеризує співвідношення валових випусків окремих галузей, великих народногосподарських комплексів і визначається часткою кожної галузі у загальному валовому випуску. Найбільш складною галуззю національної економіки матеріального виробництва є промисловість, до структури якої входить 16 укрупнених галузей (електроенергетична, паливна, чорна та кольорова металургія, хімічна і нафтохімічна, машинобудівна, металообробна, лісова, деревообробна, легка, харчова та інші).

ВАЖЛИВО ЗНАТИ!

Педагогічні працівники ЗП(ПТ)О повинні вміти здійснювати теоретичний аналіз проблеми використання у змісті професійної освіти інноваційних виробничих технологій; з'ясувати історичні етапи розвитку профільної професійної освіти в залежності від періодів розвитку економіки та техніко-технологічного способу виробництва галузі; визначити реальний стан і залежність змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників від ступеню використання у виробництві нової техніки, матеріалів і технологій.

Динамічні зміни у виробничих технологіях, техніці, обладнанні, на думку вчених, потребують постійного оновлення знань, підвищення професійної майстерності. Використання інноваційних педагогічних технологій у системі професійної освіти, оскільки за цих умов зростає роль самоосвіти як майбутніх кваліфікованих робітників, так і педагогів професійної школи.

Педагогічний працівник ЗП(ПТ)О має знати як закони виробництва, так і закони педагогіки:

1) знання типів виробництва, для яких здійснюється підготовка робітників, за якими визначається виробничий профіль робітника;

2) знання рівнів механізації та автоматизації виробничих процесів для визначення змісту праці робітників;

3) знання ступеня неперервності технологічних процесів, за яким визначаються форми організації праці;

4) знання стану організації праці, за яким визначаються обов'язки робітників;

5) знання складу обладнання та предметів, що використовуються у процесі праці, на підставі яких визначається спеціалізація економіки;

6) знання федерального і регіонального компонентів у змісті професійно-технічної освіти;

7) знання основ взаємозв'язку загальноосвітньої і професійної підготовки, що дозволяє створити систему знань, навичок і умінь в учнів з різних предметів.

Таким чином, одним із вмінь педагогічного працівника є здійснення аналізу розвитку проблеми використання інноваційних виробничих технологій у професійній підготовці на практиці.

Робимо припущення про те, що інноваційні виробничі технології є рушійним чинником оновлення змісту професійної освіти та підготовки в цілому.

Методологічною основою таких досліджень пропонується брати **факторний підхід**. Це підхід, який пояснює розвиток будь-яких сфер суспільства впливом різноманітних чинників. При цьому фактор (лат. factor, від facio – роблю) розуміємо як рушійну силу, причину якогось явища. За цією концепцією до причин, від яких залежить розвиток суспільних явищ і процесів, відносять науку, економіку, техніку, науково-технічний прогрес тощо.

Для ретроспективного аналізу розвитку змісту професійної освіти можемо використовувати **критерій технологічного способу виробництва**, що існував впродовж розвитку світової цивілізації.

Технологічний спосіб виробництва – спосіб виробництва, що базується на техніко-економічному поєднанні речових і особистісних факторів виробництва, комплексі техніко-технологічних відносин між речовими елементами продуктивних сил і системі організаційних і техніко-економічних відносин. Основні елементи технологічного способу виробництва – продуктивні сили і техніко-економічні відносини. Загальний історико-педагогічний, техніко-технологічний, економічний огляд проблеми використання інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих робітників дає змогу визначити періоди, які найповніше відповідають етапам розвитку тієї чи іншої галузі та професійної освіти. Системною характеристикою технологічного способу виробництва є тип зв'язку між кваліфікованим робітником і засобами праці.

Відповідно до етапів розвитку технологічного способу виробництва можемо віднести види діяльності робітника:

ручна праця → машинна праця → автоматизована праця → інтелектуальна праця.

На основі ретроспективного аналізу соціально-економічної детермінованості використання інноваційних виробничих технологій у змісті професійної освіти більшості галузей економіки пропонуємо виділити п'ять етапів розвитку виробничих технологій:

На *першому* етапі розвитку техніки (XV–XVII ст.) більшість технологічних функцій виконувала людина. Такий тип зв'язку між технікою і людиною є ручним, а перший технологічний спосіб виробництва базувався на ручній праці.

Другий етап (XVII–XIX ст.) характеризується існуванням ремісничих машин, які приводила в рух людина.

Третій етап (XIX – початок XX ст.) – технологічний спосіб виробництва базувався на машинній праці.

Четвертий етап (кінець XX–початок XXI ст.) пов'язується з розвитком автоматизованого виробництва, заснованого на автоматизованій праці.

П'ятий етап (з 90-х років XX ст. по теперішній час) – вищий етап розвитку техніки та виробництва, коли машини створюють нові машини, а керують роботою машин автоматичні пристрої під контролем висококваліфікованих фахівців (засновано на інтелектуальній праці). Найважливішою ознакою автоматизації виробництва є поява інформаційно-комунікаційної техніки, що спирається на найновіші комп'ютери та системи зв'язку

Таким чином, на нижчій стадії технологічного способу виробництва, що базувався на ручній праці (стадії мануфактури), відбувався поділ ремісничої діяльності (праці ремісника) на різні операції. Тоді мануфактура спотворювала робітника, культивувала в ньому однобічну спеціалізацію, гальмувала розвиток сутнісних сил людини. За машинного виробництва посилюється однобічна спеціалізація, робітник перетворюється на додаток до машини, суспільно-економічне підкорення праці капіталом доповнюється технологічним. Лише за комплексної автоматизації виробництва з'являється тенденція до подолання процесу розчленування праці на елементарні операції та заміну безпосередніх зв'язків між людиною і речовими факторами виробництва, з одного боку, та між самими людьми – з іншого. В свою чергу, це призводить, відповідно до закону розвитку ринку робочої сили, до збільшення інтелектуально та інформаційно насиченої робочої сили. Відповідно до *закону технологічного детермінізму* філософські та соціологічні концепції акцентують увагу на вирішальній ролі техніки і технологій у розвитку соціально-економічних структур. *Можемо зробити висновок*, що складний взаємозв'язок між сферою економіки та змістом П(ПТ)О реалізується за об'єктивними законами відповідності змісту П(ПТ)О актуальному стану виробництва та ринку праці, тому основою оновлення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників мають стати *інноваційні*

виробничі технології, що ґрунтуються на інтелектуальній праці, на основі врахування інтеграційних підходів у П(ПТ)О (інтеграція за видами діяльності працівника, за ступенем інтегрованості професій, за змістом навчання).

Аналіз впливу соціально-економічних і науково-технічних факторів дозволяє визначити, що відповідно до етапів розвитку технологічного способу виробництва відбувається **інтеграція за видами діяльності робітника**:

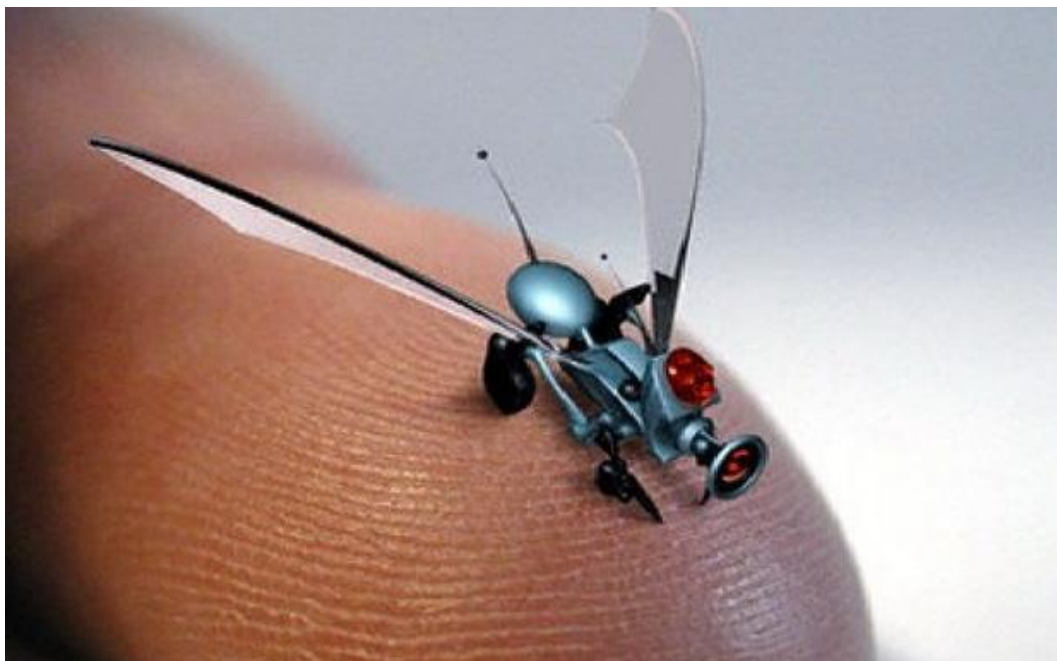
- *ручна, машинна, автоматизована, інтелектуальна праця;*

- відповідно до закону технологічного детермінізму інноваційні виробничі технології окремих галузей кожного періоду змінюють **зміст праці фахівців**;

- на основі об'єктивного закону відповідності змісту П(ПТ)О актуальному стану виробництва та ринку праці відбуваються зміни **у професійно-кваліфікаційній структурі** професійної підготовки робітників.

Отже, вимоги до формування готовності в майбутніх кваліфікованих робітників використовувати інноваційні виробничі технології у професійній діяльності потребують обґрунтування сучасного змісту, засобів і методів професійної освіти. Основою формування нового змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників має бути адекватне врахування якісних змін характеру і змісту праці: інтеграція професійних функцій, інтелектуалізація праці, гуманізація виробничих відносин, що потребує використання **інтегрованої** спеціальної дисципліни. Реалізацію комплексного підходу до оновлення професійної підготовки кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О доцільно здійснювати через **використання інноваційних виробничих технологій певної галузі у професійно спрямованому навчанні**.

2. Тенденції розвитку сучасних виробництв



З другої половини XVIII століття, часу першої науково-технічної революції, освітня сфера людини, внаслідок культурного перетворення суспільства, наповнюється науковим змістом, а освітній процес набуває рамок все більш досконалої технології. Відповідно до теорії технологічних укладів, до початку XXI століття розвиток цивілізації здійснювалося через послідовне впровадження п'яти технологічних укладів. Ці уклади, базуючись на циклічності

розвитку, на кожному новому витку технологічно посилювались новими ключовими факторами. Науками, які визначали глобальний розвиток цивілізації, залишалися технічні та природничо-математичні науки, що визначало як зміст самих укладів, так і основний зміст і цілі освіти. Виконуючи запит на рівень освіти, який відповідав рівню розвитку технологічних укладів, сучасна освітня сфера набула в якості характерних рис науковість і технологічність.

ВАЖЛИВО ЗНАТИ!

У теорії інновацій чергування ділових циклів прийнято пов'язувати зі зміною технологічних укладів у суспільному виробництві.

Під *укладом* слід розуміти певний тип виробничих відносин зі специфічною системою господарювання та організацією життєдіяльності суб'єктів укладу.

Технологічний уклад (хвиля) - це сукупність технологій, характерних для певного рівня розвитку виробництва. Завдяки науковому і техніко-технологічному прогресу відбувається перехід від більш низьких укладів до більш високих, прогресивним.

Одними з перших вітчизняних економістів, які досліджують економічний розвиток як зміну технологічних укладів, стали Д. С. Львов і С. Ю. Глазьев. Відповідно до даного підходу техніко-економічний розвиток протікає у формі послідовної зміни поколінь техніки і технологій і суспільних відносин, кожне з яких характеризується певними первинними ресурсами, матеріалами, кінцевими продуктами, технологічними процесами, типом суспільного споживання та ін. Причиною нерівномірного характеру розвитку економіки є спряженість виробничих процесів однієї технологічної сукупності. За результатами аналізу емпіричних даних, технологічний уклад має три фази розвитку і визначається періодом часу близько 100 років.

Перша фаза припадає на його зародження і становлення в економіці попереднього технологічного укладу.

Друга фаза пов'язана зі структурною перебудовою економіки на базі нової технології виробництва і відповідає періоду домінування нового технологічного укладу протягом приблизно 50 років.

Третя фаза припадає на відмирання застаріваючого технологічного укладу.

У загальній характеристиці технологічних укладів прийнято виділяти періоди їх домінування, ядро технологічного укладу (ведучі та прогресивні галузі промисловості, технології обробної промисловості, прогресивні матеріали, розвиток транспорту та енергетики), ключовий його фактор і формується ядро нового технологічного укладу. На думку прихильників даної теорії, з 1770 року і до теперішнього часу змінилося п'ять технологічних укладів, а в даний час йде формування шостого.

Прогнозні характеристики шостого технологічного укладу розробляються провідними експертами. Так, є група вчених (С.Ю.Глазьев, А.А.Дробін, В.М.Клочко, А.Я.Кузнецова, Д.О.Махотін, Б.Є.Патон, О.Д.Стаднік, Л.І.Філіпов та інші), які вважають, що основу наступаючого укладу утворюють біо- і нанотехнології, проектування живого, вкладення в людину, нове природокористування, нова медицина, робототехніка, високі гуманітарні технології, проектування майбутнього та управління ним, технології складання і руйнування соціальних суб'єктів.

Крокуючи світом, шостий технологічний уклад ґрунтується на технологіях попередніх укладів не відкидаючи їх.

Так, ми бачимо всюди навколо себе технології четвертого укладу: гідро-, тепло-, атомну енергетику, двигуни внутрішнього згорання, автотранспорт і реактивну авіацію, ракети на хімічному паливі, панельні будинки, радіо, телебачення та багато іншого.

Бачимо ми навколо себе і технології п'ятого укладу: мікросхеми, персональні комп'ютери, сонячну енергетику, мобільний зв'язок, супутники для зв'язку, навігації та картографії, легкі космічні зонди на іонних двигунах, лазери, комп'ютерні мережі, промислових роботів і багато іншого.

Говорячи про шостий технологічний уклад, науковці відзначають, що в його основі лежить поєднання «біо-, нано-, інфо-, когно-», яке, хоча звучить і красиво, але складається з дуже різномірних наук: біології, фізики, хімії, інформатики, комунікацій, математики, матеріалознавства, кібернетики, психології, які, на перший погляд, самодостатні і мають певні особливості. А тому, виходячи із когнітивного спрямування технологічного укладу, і відповідно **запитів до освіти**, існує реальна потреба ревізії змісту навчального матеріалу цих предметів (біології, фізики, хімії, інформатики, комунікацій, математики, психології у поєднанні їх з виробничими технологіями) і формування нових інтеграційних методик їх навчання (на заключному етапі вивчення предметів) **відповідно до умов нового технологічного середовища**.

В контексті цього, становлення нового технологічного укладу буде супроводжуватися інтелектуалізацією виробництва, **переходом до безперервного інноваційного процесу в більшості галузей і безперервної освіти в більшості професій**. Здійсниться перехід від економіки масового виробництва до економіки знань, від суспільства масового споживання до суспільства розвитку в якому **найважливіше значення матимуть науково технічний та інтелектуальний потенціал**, а також вимоги до якості життя і комфортності середовища існування. У структурі споживання домінуюче становище займуть інформаційні, освітні, медичні послуги. Це зумовлює провідне значення для модернізації економіки науки, освіти та охорони здоров'я, які є базовими галузями нового технологічного укладу.

У даний час розвиток цивілізації, який розглядається в парадигмі науково-технічного прогресу, наближається до освоєння шостого технологічного укладу, який характеризується розвитком когнітивних, соціогуманітарних і освітніх технологій, нанобіотехнологій, пов'язаних як з виробництвом продуктів харчування, так і з медициною і фармацевтикою і заснованих на досягненнях молекулярної хімії, біології та генної інженерії; систем штучного інтелекту і квантових технологій; глобальних інформаційних мереж і цифрових технологій; інтегрованих високошвидкісних транспортних систем; нових видів і способів отримання енергії.

Сьогодні, технології шостого технологічного укладу стають пріоритетними, а отже й домінуючими в розвинених країнах. Перехід на ці технології є болісним і супроводжується кризовими явищами соціально-гуманітарного характеру, а ще більший вплив має на розвиток бізнес-середовища. Очевидно, що можливість пом'якшення кризи, яка супроводжує зміну технологій, залежить не тільки від здатності виявляти проривні технології, а й від мобільності всієї системи освіти в цілому та професійної (професійно-технічної) зокрема, яка є основою підготовки кадрів для ринку праці (сучасних виробництв), а саме здатність педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти враховувати і якісно засвоювати позитивні інновації шостого технологічного укладу.

Всі тренди і пов'язані з ними проблеми нового технологічного укладу формуватимуться ще не один рік, практично протягом всієї фази поживавлення світової економіки. А оскільки формуються вони на стику різних дисциплін, то найбільш вагомим проблемою всіх провідних

країн на цьому етапі є кадрова. І саме в сфері професійної (професійно-технічної) освіти запорука успішного впровадження технологій шостого технологічного укладу залежить від готовності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до вивчення та впровадження інноваційних виробничих технологій у зміст підготовки кваліфікованих робітників.

На тлі формування шостого технологічного укладу є сенс переосмислити освітні аспекти цього процесу, а саме зміст та форми реалізації професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки в частині організації навчально-виробничого процесу.

Головна мета професійної освіти може бути конкретизована у трьох напрямках.

Перший - створення умов для оволодіння людиною знаннями і навичками у сфері професійної діяльності, отримання кваліфікації чи перекваліфікація, що забезпечує участь особистості в суспільно корисній праці відповідно до її інтересів і здібностей. При цьому професійна освіта може розглядатися як засіб самореалізації особистості, оскільки саме у професійній діяльності найбільш повно розкриваються здібності людини, а також як засіб соціального самозахисту, усталеності й адаптації до умов ринкової економіки.

Другий напрям - виховання соціально активної особистості, яка у своєму житті керується загальнолюдськими (честь, совість, людська гідність, справедливість) та культурно-національними (працелюбність, волелюбність, толерантність тощо) цінностями і здатна до перетворення виробництва, виробничих, економічних, суспільних відносин, до участі в управлінні, несе відповідальність за результати своєї діяльності тощо.

Третій напрям - задоволення нагальних і перспективних потреб виробництва у кваліфікованих фахівцях, рівень підготовки яких відповідав би вимогам науково-технічного, соціального прогресу, які б були професійно мобільними, мали різнобічні професійні і загальноосвітні знання, уміння та навички.

Таким чином, під час розроблення освітніх програм на компетентнісній основі педагогічні працівники мають ставити за мету формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників до використання інноваційних виробничих технологій у майбутній професійній діяльності. А також формування компетентностей з природничих наук, техніки і технологій, екологічної компетентності та розвиток інших ключових компетентностей, що виявляються у: важливості збереження природи для сталого розвитку; застосовуванні умінь та методології дослідницької діяльності для пояснення світу природи через виявлення проблеми та пошук способів її розв'язання; використанні надбань науки, досягнень техніки і технологій для власного та суспільного добробуту, збереження здоров'я, цивілізованої взаємодії в довіллі тощо.

ВАЖЛИВО РОЗУМІТИ!

Без оновлення змісту підготовки кваліфікованих робітників шляхом впровадження в структуру робочих навчальних планів вибіркового курсів («Інноваційні виробничі технології галузі») і створення відповідних педагогічних умов реалізації цих інноваційних виробничих технологій якість підготовки кваліфікованих робітників відповідно до вимог ринку праці буде неефективною.

Перед Україною та її системою освіти, зокрема П(ПТ)О стоять цивілізаційні виклики, які полягають у трансформації суспільства, освітньої системи, головним завданням яких стає якість наданих освітніх послуг і, перш за все, у напряму задоволення запитів суспільства і економіки на майбутніх кваліфікованих робітників готових до використання інноваційних виробничих технологій в професійній діяльності. Вимоги до робітників ближнього майбутнього, на думку дослідників, полягають у наступному:

- уміння працювати в умовах великих об'ємів інформації, запаралелення інформаційних процесів, здатність до їх обробки та виділення необхідної інформації, критичне мислення;
- уміння працювати та керувати технічними пристроями різної складності, складними автоматизованими комплексами, володіння навичками ІКТ;
- навички міжгалузевої комунікації (розуміння технологій, процесів і їх динаміки в різних суміжних і несуміжних галузях);
- уміння управляти проектами і процесами з використанням цифрових технологій;
- багатомовність і мультикультурність (вільне володіння англійською та знання другої мови, розуміння національного і культурного контексту країн-партнерів, розуміння специфіки роботи в галузях в інших країнах);
- комунікативність (уміння працювати в колективі, групі та з окремими людьми), організаторські здібності, лідерські риси;
- робота в режимі високої невизначеності і швидкої зміни умов завдань (оцінювати можливі ризики, швидко приймати рішення, реагувати на зміну умов роботи, розподіляти ресурси і управляти своїм часом), стресостійкість;
- системне (вміння визначати складні системи і працювати з ними) та логічне мислення;
- здатність до ініціативності, творчості, креативності, наявність розвинутого естетичного смаку;
- екологічна культура (врахування цивілізаційних тенденцій до раціонального природокористування та енергозбереження), соціальна відповідальність.

Сильна економіка визначається виробничими відносинами, які відповідають рівню розвитку продуктивних сил. Тільки успішне та своєчасне входження до шостого технологічного укладу дозволить швидко нарощувати рівень продуктивних сил в країні, а це залежить від системи професійної (професійно-технічної) освіти, яка повинна забезпечити підготовку кваліфікованих робітників готових до використання інноваційних виробничих технологій в професійній діяльності.

Зміни в організації навчально-виробничого процесу ЗП(ПТ)О у цьому контексті стають неминучими, оскільки від них залежить майбутнє держави. Тому, вже сьогодні потрібна трансформація освітнього процесу, а саме створення педагогічних умов впровадження інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих робітників, їх адаптація до вимог суспільства, наукової та виробничої галузей. У цьому напрямі ми вбачаємо подальше підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Таким чином, пропонуємо визначити такі компоненти готовності майбутніх кваліфікованих робітників певної галузі до використання ІВТ у професійній діяльності: **мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний, рефлексивний.**

На основі узгодженості структури готовності і структури діяльності можемо визначити компоненти готовності учня ЗП(ПТ)О до використання ІВТ у професійній діяльності, яка полягає в єдності чотирьох компонентів:

Мотиваційний компонент готовності майбутнього кваліфікованого робітника певного профілю до використання ІВТ у професійній діяльності характеризується усвідомленням знань про ІВТ, наявністю позитивного мотиву до занять виробничою діяльністю, особистісного смислу у виробничій діяльності на основі засобів ІВТ, задоволеністю власною діяльністю.

Когнітивний компонент готовності майбутнього кваліфікованого робітника певного профілю до використання ІВТ у професійній діяльності передбачає сформованість знань, умінь і

навичок у відповідності до кваліфікаційної характеристики та інноваційних виробничих технологій ВПП.

Операційно-діяльнісний компонент готовності майбутнього кваліфікованого робітника певного профілю до використання ІВТ у професійній діяльності передбачає оволодіння практичними вміннями виконувати основні операції; здійснювати підготовку обладнання для роботи; здійснювати підготовку обладнання і матеріалів до виробничих процесів; виявляти і усувати дефекти в процесі; визначати вимоги до якості виготовленої продукції; здійснювати самоконтроль під час процесу виготовлення продукції.

Рефлексивний компонент готовності майбутнього кваліфікованого робітника певного профілю до використання ІВТ у професійній діяльності передбачає здатність до самоаналізу, об'єктивної самооцінки, самокритики, готовність до подолання труднощів, зростання потреби в саморозвитку.

2. Навички для сучасної економіки. Нормативно-правова база підготовки кваліфікованих робітників.



Навички для сучасної України

Про спеціальний розвиток технічних навичок відомо небагато. Технічні навички засвоюються наприкінці підліткового віку, починаючи з рівня середньої освіти, після того як молоді люди створюють відповідну основу з базових когнітивних та соціоемоційних навичок. Вища освіта готує випускників до розумової праці на посадах високого рівня, у той час як професійне навчання надає здобувачам освіти прикладні навички, необхідні для виконання специфічних фахових обов'язків. Навчання на робочому місці поглиблює технічні вміння, набуті під час здобуття формальної освіти та навчання, та адаптує їх до певної посади.

За даними дослідження Світового банку «Навички для сучасної України», майже 70 відсотків підприємств, які брали участь в опитуванні, підтвердили, що випускники закладів загальної середньої, вищої та професійної (професійно-технічної) освіти не володіють практичними навичками або сучасними знаннями, і понад 58 відсотків відзначили невідповідність сформованих навичок випускників потребам роботодавців.

Недостатньо динамічно відбувається і модернізація освітнього простору: оновлення змісту професійної (професійно-технічної) освіти з урахуванням стрімких техніко-технологічних змін у галузях економіки, впровадження інноваційних технологій в освітній процес, технічне переоснащення закладів професійної (професійно-технічної) освіти, створення гнучких

траєкторій для опанування повних/часткових кваліфікацій, затребуваних роботодавцями компетентностей.

Сьогодні надзвичайно актуальними є дослідження природи навичок, необхідних на сучасному ринку праці в Україні, виявлення навичок, яких бракує роботодавцям, розгляд впливу інституцій у сфері освіти та ринку праці на інвестиції у навички та надання практичних рекомендацій. Зокрема, найпершим завданням є визначення ключових навичок, якими мають володіти працівники, котрі створюють кращий результат на ринку праці та користуються попитом серед роботодавців.

Дослідження проведені у рамках ініціативи з розвитку навичок для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності (ініціатива STEP) Світового банку. Дані, що містяться у звіті й надають критичну оцінку ситуації в Україні, є зіставними з даними щодо інших країн, де були проведені дослідження в рамках ініціативи STEP, що дозволяє провести їхній порівняльний аналіз. Це дослідження також ґрунтується на додаткових обстеженнях компаній та домогосподарств, інституційному аналізі та даних порталів пошуку роботи

Рис. 1. Дані щодо оцінки ситуації в Україні



У звіті використано аналітичну основу, що підкреслює пряму залежність якості та кількості навичок від чотирьох ключових інституційних та заохочувальних чинників, а саме інституцій на ринку праці, закладів формальної освіти та професійної підготовки, послуг працевлаштування та професійного навчання, попиту на працю та стимулів (Рисунок 2). Усі складові пов'язані між собою та впливають одна на одну. На додачу до цього існує п'ята складова, яка має критичне значення – розширений політичний і економічний контекст країни. Однак вона не входить до предмета дослідження. Аналіз, що міститься в цьому звіті, зосереджений на викритті основних проблем, які перешкоджають створенню та підтримці навичок, що у свою чергу негативно впливає на можливості працевлаштування і поглиблює проблеми, що існують на ринку праці в Україні.

Рис. 2. Аналітична основа: формування навичок під впливом інституційних та заохочувальних чинників



Дослідники виокремлюють великий вплив на показники успішності на ринку праці у містах України наявність у працівників таких навичок:

- відкритість до досвіду: особи, які відкриті до нового досвіду, отримують задоволення від навчання та сприйнятливі до нових ідей;

- добросовісність і наполегливість: така особистісна риса, як добросовісність, включає замість одного цілий спектр аспектів, зокрема працьовитість, самоконтроль, організованість, відповідальність і консервативність. Наполегливість – це риса, що відображає стійкість і пристрасність до довгострокових цілей. Вона також є аспектом добросовісності;

- емоційна стійкість: більш стійкі особи мають вищі оцінки вимірної емоційної стійкості. Їх складно вивести з рівноваги, вони легше зберігають спокій у напружених ситуаціях;

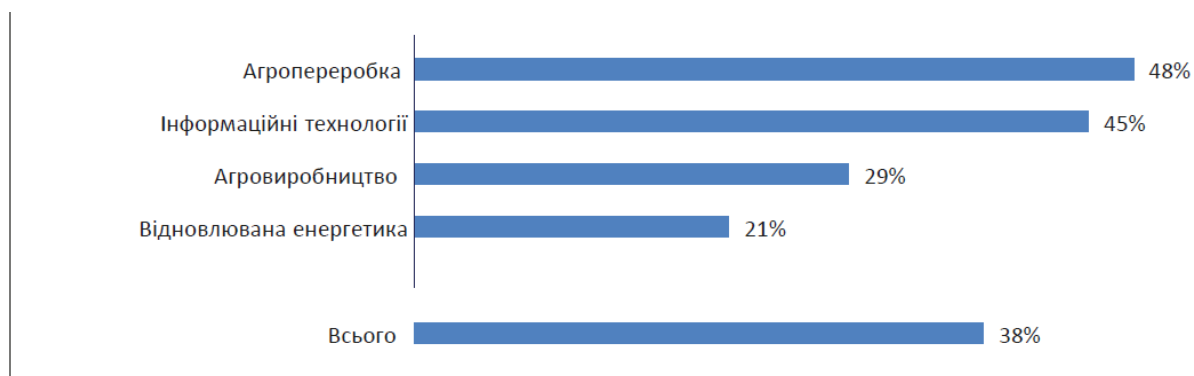
- атрибуція ворожих намірів: ця схильність стосується тенденції вбачати ворожі наміри в поведінці інших осіб, тож, як правило, вона пов'язана з антисоціальною поведінкою; особи з вищим рівнем ворожості можуть почуватися під загрозою.

Для молодих працівників надзвичайне значення мають саме технічні навички (фізична праця, керування електронікою або технікою), базові й передові когнітивні навички (наприклад, грамотність, математичні здібності та вирішення проблем).

Пов'язані з навичками труднощі, які постають перед роботодавцями, можуть впливати на фірми багатьма шляхами. Відсутність або невідповідність навичок наявних працівників може перешкоджати фірмам досягнути бізнес-цілей. Перед фірмами також постають труднощі, коли вони намагаються найняти нових працівників, адже багато потенційних працівників не відповідають вимогам щодо навичок.

У чотирьох обстежуваних 38% фірм повідомляють, що дефіцит навичок їхніх працівників перешкоджає їм досягнути бізнес-цілей. Ще гірша ситуація спостерігається у секторах агропереробки та інформаційних технологій (ІТ) (Рисунок 3). Частка фірм, які повідомили про значний розрив між тими навичками, якими володіють їхні працівники, і тими, які потрібні фірмам для досягнення бізнес-цілей, %.

Рис. 3. Дефіцит навичок на фірмах у чотирьох основних секторах



Невідповідність та дефіцит навичок негативно впливає на діяльність фірм в усіх секторах.

Так, в секторі ІТ дефіцит відповідної кваліфікованої робочої сили обмежує ефективність фірм, якість послуг і здатність утримувати та розширювати клієнтську базу.

У секторах агровиробництва та агропереробки проблеми з навичками негативно впливають на ефективність та призводять до збільшення втрат. Щонайменше в кожній третій з опитаних фірм в секторі ІТ інновації також зазнають впливу через дефіцит навичок працівників. Обмеження через дефіцит навичок чинять менш негативний вплив на результативність фірм у секторі відновлюваної енергетики, але негативного впливу зазнали чимало фірм.

Отже, відсутність робочої сили з правильними навичками в ключових секторах економіки, а саме в секторі ІТ та виробництва харчових продуктів, які охоплюють велику кількість професійних рівнів, обмежує продуктивність та потенціал фірм до зростання.

Дефіцит навичок також є проблемою для фірм під час найму нових працівників. Значна кількість фірм у вказаних чотирьох ключових секторах повідомляють, що для більшості категорій професій дефіцит навичок є найбільшою проблемою під час найму працівників на додачу до таких проблем, як загальна кількість кандидатів на посаду та очікування кандидатів щодо рівня заробітної платні та умов праці.

Першочерговими завданнями оновлення політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти є прискорення модернізації системи професійної (професійно-технічної) освіти на рівні регіонів, підвищення спроможності закладів професійної (професійно-технічної) освіти до фінансової, академічної, кадрової та організаційної автономії, створення умов для інтеграції професійної (професійно-технічної) освіти з ринком праці. Реалізація цих кроків дасть змогу забезпечити інноваційний, соціально-економічний і культурний розвиток суспільства через реалізацію права громадян на професійну (професійно-технічну) освіту впродовж життя за принципом рівних можливостей для всіх.

Подолати означені проблеми та розв'язати наведені завдання можливо за умови впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. Така перспективна та, водночас, стратегічно важлива форма організації навчально-виробничого процесу як дуальна форма навчання, за Законом України «Про освіту» є способом здобуття освіти, що передбачає поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктах освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях, на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору. Упровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку упровадження елементів дуальної форми навчання в професійну підготовку майбутніх кваліфікованих

робітників активно розпочалося в системі професійної (професійно-технічної) освіти України, але сьогодні ще бракує його належного теоретичного та методичного забезпечення.

Провідним принципом, на якому ґрунтується дуальна форма навчання є взаємний зв'язок теорії з практикою. Це дає можливість учням не лише знайомитися з виробництвом, але й засвоювати прийоми та навички роботи на робочих місцях підприємств промисловості та сфери побуту. Слід зазначити, що така система є унікальним комплексом інтегрованого навчання. Навчальний час розподіляють таким чином: 30 відсотків теоретичного (у ЗП(ПТ)О) та 70 відсотків практичного навчання (на виробництві). Така орієнтація навчально-виробничого процесу на виробництво ґрунтується на соціальному партнерстві. У даному контексті, розроблення навчальних планів і програм здійснюється спільно представниками ЗП(ПТ)О і підприємств. Варто також зазначити про необхідність суттєвого навчально-методичного забезпечення дуальної форми навчання в ЗП(ПТ)О.

Доцільно підкреслити стратегічну значущість для нашої країни впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників. основними складовими організації навчально-виробничого процесу за дуальною формою навчання в ЗП(ПТ)О є: нормативно-правова база забезпечення дуальної форми навчання; система консультування з професійної кар'єри (професійна орієнтація та ідентифікація); стандарти П(ПТ)О з професій на компетентнісній основі, структуровані за модульним принципом; система підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О з урахуванням вимог підприємств – замовників робітничих кадрів; інститут наставників для представників підприємств; інноваційні багатопрофільні центри П(ПТ)О (технопарки, ресурсні центри); незалежне оцінювання результатів навчання учнів.

Формування правового поля – одне з найбільш актуальних завдань функціонування, розвитку та реформування будь якої галузі. Для системи професійної (професійно-технічної) освіти першочергове значення має створення і впровадження сучасної законодавчо-нормативної бази на всіх рівнях її функціонування, забезпечення неперервної освіти, запровадження на всіх рівнях державних освітніх стандартів, створенням надійного правового, соціального та економічного захисту і стимулюванням розвитку закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Список джерел подається в кінці лекції.

Економічна ситуація, що склалася в Україні, спричинила певні умови, в яких опинилася система професійної (професійно-технічної) освіти країни. Йдеться про високу плінність робітничих кадрів, зокрема суттєвий відтік кваліфікованих робітників (заробітчан, мігрантів) за кордон у пошуках роботи та більшої заробітної платні. Означене вимагає швидкого реагування, тобто поповнення ринку праці кваліфікованими робітниками. Відбувається масовий від'їзд української молоді до інших країн світу задля отримання «кращої освіти» та можливості до гідного працевлаштування. Поєднавши це з демографічними проблемами держави маємо на виході різке зменшення учнівського контингенту в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Наявні проблеми з фінансуванням і застаріла матеріально-технічна база більшості ЗП(ПТ)О вповільнюють оновлення та модернізацію цієї системи. Стереотипи, котрі склалися впродовж багатьох років у пострадянському суспільстві щодо ставлення до ЗП(ПТ)О зумовлюють низьку престижність робітничих професій. Існує суттєвий розрив між теоретичним і виробничим навчанням у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О. До цього треба додати ще й необхідність своєчасного оновлення змісту професійної освіти і навчання, періодичного стажування педагогічних працівників ЗП(ПТ)О на сучасних виробництвах, модернізації технологічного парку ЗП(ПТ)О тощо. Міністерство освіти і науки

України рішенням колегії схвалило **проект Стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на період до 2023 року**, що має на меті оновлення політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, прискорення модернізації системи професійної (професійно-технічної) освіти на рівні регіонів, підвищення спроможності закладів професійної (професійно-технічної) освіти до фінансової, академічної, кадрової та організаційної автономії, створення умов для інтеграції професійної (професійно-технічної) освіти з ринком праці. Очікується, що реалізація Стратегії матиме позитивний вплив на розвиток та модернізацію професійної (професійно-технічної) освіти в регіонах на принципах державно-громадського та державно-приватного партнерства, доступності, відкритості та прозорості, орієнтації на потреби та запити здобувачів освіти, роботодавців і суспільства.

Стратегія визначає основні напрями прискореного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти та розроблена відповідно до Цілей сталого розвитку України до 2030 року, затверджених Указом Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722, Програми діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. № 471, Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р, а також з урахуванням стратегічних цілей та завдань, визначених Державною Стратегією регіонального розвитку на 2021-2027 роки, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 року № 695, статті 432 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони щодо співробітництва у галузі професійної освіти та навчання, підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності / життя.

Проголошені в **Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року** управлінська та бюджетна децентралізація створили передумови для ефективного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти в Україні. Незважаючи на це, в системі освіти не відбулося суттєвих змін на користь здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти, регіональних ринків праці, реального сектору економіки. Відсутні системні зрушення у налагодженні партнерських відносин між закладами освіти і роботодавцями, зменшення диспропорцій між попитом і пропозицією кваліфікованих робітничих кадрів на ринку праці.

Однією із цілей Концепції є формування нового змісту професійної (професійно-технічної) освіти на компетентнісній основі. З урахуванням статті 15 та статті 32 Закону «Про освіту» має здійснюватися структурування змісту СП(ПТ)О на компетентнісному підході, що передбачає формування у здобувача освіти ключових та професійних компетентностей. Для цього, наказом Міністерства освіти і науки було затверджено Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – СП(ПТ)О) за компетентнісним підходом (наказ МОН України від 17.02.2021 № 216). Зміст СП(ПТ)О може передбачати відмінності у підготовці за окремими професіями у залежності від особливостей професійної діяльності у певних галузях (характер робіт, тип обладнання тощо). До СП(ПТ)О рекомендується включати ключові компетентності, визначені Законом України «Про освіту» та інші ключові компетентності, що є наскрізними і набуваються здобувачами освіти на всіх рівнях освіти, зокрем а визначені Рамковою програмою ЄС щодо оновлених ключових компетентностей. При формуванні переліку ключових компетентностей доцільно орієнтуватися на їх значущість

(суттєвість) для конкретної професії чи кваліфікації відповідно до професійного стандарту/кваліфікаційної характеристики.

Частина перша статті 39 Закону України «Про освіту» описує професійний стандарт як затверджені в установленому порядку вимоги до компетентностей працівників, що слугують основою для формування професійних кваліфікацій.

Для формування переліку та визначення змісту професійних компетентностей використовувати відповідні професійні стандарти. У разі їх відсутності можна використовувати результати функціонального аналізу трудової (професійної) діяльності, що визначена відповідною кваліфікаційною характеристикою.

Концепція чітко формує основну проблему, яка потребує термінового розв'язання - це невідповідність підготовки кваліфікованих кадрів потребам особи, національної економіки та суспільства. Система професійної (професійно-технічної) освіти спроможна до реформування і розвитку з урахуванням того, що:

існує законодавче підґрунтя - [Закон України «Про освіту»](#), [Концепція реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти “Нова українська школа” на період до 2029 року](#), схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 988, та [Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти](#), схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 лютого 2018 р. № 660;

Кабінет Міністрів України, Європейський Союз, міжнародні установи та організації, окремі місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування та роботодавці виявляють заінтересованість щодо модернізації сфери професійної (професійно-технічної) освіти; частина закладів професійної (професійно-технічної) освіти також динамічно розвиваються та прагнуть до змін.

3. Зміст базових понять: «інтеграція змісту підготовки», «інновації», «інноваційні виробничі технології», «професійно спрямоване навчання». Сутність професійної готовності здобувачів освіти ЗП(ПТ) О до застосування інноваційних виробничих технологій у майбутній професійній діяльності.



Сучасна професійна діяльність передбачає готовність кваліфікованого робітника до самостійного прийняття рішень. Для вирішення цього завдання необхідно спрямовувати професійну підготовку на формування нового типу особистості професіонала, на пізнання особливостей професії,

сприяти самореалізації учня, формувати почуття професійної гордості, пропонувати учням знання й навички, що забезпечать їм реальну ринкову вартість, формувати професійну мобільність. Тому, проблема формування готовності учня ЗП(ПТ)О до використання інноваційних виробничих технологій у майбутній професійній діяльності, має закладатись і вирішуватись ще в процесі його підготовки.

Тенденція інтеграції розвитку науки, техніки, технології та виробництва у різних галузях економіки породжує моральні, соціальні, ідеологічні, виробничі проблеми. Активізація людського чинника у процесі професійного навчання і виховання має стратегічний, тактичний, соціальний, ідеологічний, педагогічний, психологічний і фізіологічний аспекти. Стратегічний аспект виявляється у формуванні інтелектуального типу робітника, тактичний реалізується через виконання професійних завдань. Соціальний та ідеологічний аспекти, спрямовані на взаємодію ЗП(ПТ)О з соціальними партнерами, знаходять свій вияв у потенційній можливості найбільш різнобічно задовольняти потреби та інтереси учнів: суспільні, матеріальні, моральні, колективні й особистісні, професійні й пізнавальні, які є рушійною силою професійної освіти, навчання і виховання.

Педагогічний аспект охоплює весь навчально-виховний і навчально-виробничий процес у ЗП(ПТ)О як єдине ціле, забезпечує формування особистості у процесі навчання і виробничої праці, систему виховних впливів на учня, комплексність у процесі виховання, професійну динаміку розвитку здібностей і формування важливих якостей кваліфікованого робітника, стимулює активність учнів. Педагогічний процес у ЗП(ПТ)О розглядається як складний навчально-пізнавальний, виховний і трудовий процес, що характеризується як загальними, так і специфічними закономірностями. Незважаючи на свою багатогранність, він є цілісним. Виробниче навчання будується відповідно до логіки виробничого процесу, вимог до кваліфікації та завдань виховання і розвитку учнів. Логіка виробничого процесу – об'єктивна закономірність, що виражає науково-практичну послідовність формування в учнів конкретної системи знань, умінь та навичок, способів виробничої діяльності, виховання й розвитку світоглядних, морально-трудова, естетичних та фізичних якостей особистості кваліфікованого робітника.

Психологічний аспект виявляється у розвитку технічного мислення, інтелекту, здібностей учнів, у профорієнтації на робітничі професії, формуванні морально-психологічних установок на професію, потреб, інтересів – джерел активного ставлення до навколишнього світу та колективу. У процесі професійного навчання і виховання виявляються наявні в учнів фізичні, соціальні й духовні якості. Вони мають рушійний вплив на ефективність оволодіння професією, постійно удосконалюються у виробничій діяльності, спілкування одного з одним завдяки цілеспрямованій виховній роботі, самовихованню.

Фізіологічний аспект виявляється у професійній спрямованості особистості, характеристиці основних фізіологічних і психофізіологічних функцій та якостей організму і особистості, у психофізіологічному доборі учнів для робітничих професій, встановленні діагностичних нормативів (вікових, статевих, регіональних) у системі функціональної діагностики, в оцінці професійної відповідності. Матеріальну основу виробничого навчання складає зміст виробничого процесу, всі елементи якого знаходяться у певному зв'язку та взаємообумовленості. Разом з тим його основу складають соціальна мета формування особистості, психофізіологічні особливості професії, принципи, способи і послідовність формування готовності майбутнього робітника до професійної діяльності

Польський професор І. Вільш, аналізуючи стан сучасної освіти з позицій філософського підходу, зауважує, що на даному етапі розвитку суспільства логічно-філософські та

детерміністично-наукові парадигми є застарілими і не сприяють успішному розв'язанню сучасних проблем, зокрема і освітянських. Науковець стверджує, що на зміну старим парадигмам прийшла нова кібернетично-системна парадигма, згідно з якою людина та її довкілля сприймається як система, як інтегральна цілісність, а зміни, що відбуваються в реальності, мають інтрадисциплінарний характер.

Реалізація на практиці **основної мети підготовки фахівців у сучасних умовах** – забезпечення розвитку потреб особистості в оволодінні робітничою професією, здатних до самоорганізації, самореалізації, самоосвіти, професійного розвитку, творчої праці та відповідального виконання своїх професійних функцій відповідно до вимог національних стандартів якості та технологічного розвитку галузей економіки та сфери послуг – неможлива без *інтеграції* змісту професійної підготовки.

Термін *інтеграція* (від латинського «*integrum*» – ціле) в загальному випадку з точки зору лінгвістики означає об'єднання, взаємопроникнення, об'єднання розрізнених елементів та процес їх взаємного зближення та виникнення взаємозв'язків. Компонентний склад змісту фахової підготовки учнів ЗП(ПТ)О до виробничої праці – знання, вміння, навички, досвід творчої діяльності, досвід саморегуляції до виробничої праці. Зміст підготовки інтегрується на основі наступних принципів структурування його компонентів: ***проблемності, фундаменталізації, наступності, сисемності, варіативності, призначення, ефективності.***

Умовою значущості перелічених основних вимог для забезпечення інтеграції всіх компонентів змісту підготовки учнів до виробничої діяльності є наступне їх розуміння:

- ***принципу проблемності:*** формування всіх компонентів змісту професійної підготовки як дидактико-розвивальних підсистем, побудованих з урахуванням закономірностей проблемного навчання;

- ***принципу фундаменталізації:*** акцентування у формуванні змісту професійної підготовки на фундаментальних умінь, як основи загально технічних і спеціальних, значущих для робітника певного профілю, вмінь, а також загальних умінь забезпечувати професійну самопідготовку і саморозвиток особистості, творчий характер різних видів діяльності;

- ***принципу наступності:*** забезпечення інтеграції знань на всіх етапах підготовки до виробничої праці, поступового переходу учнів від оволодіння відповідними професійними знаннями та способами діяльності робітника певного профілю до формування в нього досвіду творчої діяльності та саморегуляції фахової підготовки;

- ***принцип системності:*** орієнтація на формування в учнів цілісної системи духовних і професійних знань інтегративними засобами на основі визначення системних (цілісних) ознак процесу їх підготовки до праці;

- ***принципу варіативності:*** можливість розробки варіативних модулів (фундаментальних вузлів) навчальної програми підготовки робітника певного профілю до самостійної організації підприємницької діяльності, методик реалізації навчально-розвивальних завдань кожного модуля, виходячи з вимог професії, результатів діагностики вихідних рівнів їх готовності до здійснення професійних функцій;

- ***принципу призначення:*** обґрунтування цілей включення кожного компонента змісту професійної підготовки до виконання функцій певної професії в його загальну систему; показ їх місця і ролі у досягненні загальної мети навчального курсу – формування в робітника певного профілю готовності до праці;

- ***принцип ефективності застосування інтегративного підходу*** з метою досягнення

максимального позитивного результату в структуруванні змісту підготовки робітника поліграфічного профілю до діяльності.

Відповідно до Закону України «Про інноваційну діяльність» (ст. 4) об'єктами інноваційної діяльності є: інноваційні програми і проекти; нові знання та інтелектуальні продукти; виробниче обладнання та процеси; інфраструктура виробництва і підприємництва; організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру і якість виробництва і (або) соціальної сфери; сировинні ресурси, засоби їх видобування і переробки; товарна продукція; механізми формування споживчого ринку і збуту товарної продукції.

Поняття «!інновація» (від лат. «innovare» – відновлення, оновлення) вперше з'явилося в роботах культурологів ще в ХІХ ст. та означало введення певних елементів однієї культури в іншу. У літературі нараховується безліч визначень даного поняття: за ознакою внутрішньої структури, за масштабом, за параметрами життєвого циклу, за особливостями процесу використання тощо.

Термін «!нновація» вперше було досліджено австрійським економістом Й. Шумпетером. Під інновацією він розумів «непостійний процес використання нових комбінацій в п'яти таких випадках: введення нового товару, використання нового методу виробництва продукції, відкриття нового ринку, завоювання нового джерела сировини або напівфабрикатів незалежно від того, чи існував він раніше, використання нової організаційної структури». На його думку, нововведення використовується переважно в галузі технології виробництва або управління певною господарською системою. Автор у своїх працях докладно описав внутрішні механізми впливу технологічних змін на економічний розвиток та сформулював цілісну інноваційну теорію. Термін «!нноваційна» ця теорія дістала завдяки економічній категорії «!нновація», що відбиває процес технологічних змін у виробничій функції, яку він розробив і ввів у широкий вжиток. На думку Й. Шумпетера, інновація як економічна категорія – це не просто дефініція, що означає будь-яке нововведення, а нова функція виробництва. Це – зміна технології виробництва, яка має історичне значення і є необхідною. Інновація – це стрибок від старої виробничої функції до нової, проте не кожне нововведення, нове виробництво є інновацією. Інновації виконують роль локомотивів економічного розвитку країни

Під «!нноваціями» розуміємо процес перетворення результатів потенційного науково-технічного прогресу в реальний, що втілюється в нових продуктах і технологіях різних галузей економіки, з метою підвищення рівня ефективності та конкурентноздатності виробництва у ринкових умовах і забезпечення суспільного прогресу.

Інновація і виробнича технологія тісно пов'язані між собою, оскільки саме завдяки виробничим технологіям інновація знаходить своє поширення і використання.

Авторські підходи до визначення поняття «!нновації»

Автор	Загальний зміст тлумачення
М. Хучек	зміни в техніці, технології, організації, екології, економіці, а також соціальному житті підприємства
Р. Кантер	процес втілення у життя будь-якої ідеї, що пропонує вирішення певної проблеми
П. Друкер	особливий засіб підприємців, за допомогою якого вони досліджують зміни, що мають місце в економіці та суспільстві, для їх у бізнесі чи в різних сферах

Автор	Загальний зміст тлумачення
	обслуговування. Інновація – не стільки технічний, скільки економічний або соціальний термін
Є. Уткін	з економічної точки зору «інновації (нововведення) – це об'єкт, впроваджений у виробництво в результаті науково-технічних та інших досягнень (винаходів), котрі якісно відрізняються від існуючих аналогів», тобто характеризуються новими споживчими якостями
А. Перлакі	один із можливих інструментів підприємства для задоволення нової чи кращого задоволення уже існуючої суспільної потреби
І. Гриценко	зміни, що ведуть до поліпшення роботи, підвищення ефективності; діяльності з розробки та реалізації нововведень
М. Портер	можливість здобути конкурентні переваги. Нововведення в широкому значенні виступають як нові технології, так і нові методи роботи. Інновації виявляються в новому дизайні продукту, процесі виробництва, підході до маркетингу чи методиці підвищення кваліфікації працівників. Інновації є досить простими і невеликими, базуються скоріше на нагромадженні незначних поліпшень і досягнень, ніж на єдиному великому технологічному прориві
В. Трайнев, С. Дмитриев, И. Пинчук	використання нових прогресивних технологій, методів управління, видів діяльності та інше. Інновації педагогічні – введення до освітньої практики нововведень, які дозволяють ефективно вирішувати назриваючі проблеми
О. Лапко	комплексний процес, котрий включає створення, розробку, доведення до комерційного і розповсюдження нового технічного або якогось іншого рішення, що задовольняє певну потребу
А. Швайка	нововведення, зміни, удосконалення, які сприяють оновленню всіх сфер діяльності підприємств, галузі; поліпшують умови праці та результати їх діяльності; забезпечують економію затрат; виступають важливим чинником стабільності, економічного зростання і конкурентоспроможності. Вони завжди орієнтовані на ринок, на конкретного споживача чи потребу. Інновації створюються під час інноваційного процесу
Закон України “Про інноваційну діяльність”	новостворені і (або) вдосконалені конкурентоспроможності технології, продукції або послуг, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери. Інноваційний продукт – результат науково-дослідної і (або) дослідно-конструкторської роботи, що відповідає вимогам, установленим цим законом. Інноваційна продукція – нові конкурентоспроможні товари чи послуги, що відповідають вимогам, установленим цим законом
Д. Черваньов, Л. Нейкова	техніко-економічний процес, який, завдяки практичному використанню продуктів розумової праці – ідей і винаходів, приводить до створення кращих за властивостями нових видів продукції та нових технологій, які, з'явившись на ринку як нововведення, можуть принести додатковий дохід

Поняття «технологія» трактується у практиці спілкування людей неоднозначно. Розкриваючи зміст поняття «технологія», зазначимо, воно походить від грецького «*techné*», – мистецтво, майстерність, вміння + «*logos*» – наука, закон, і означає сукупність виробничих способів переробки матеріалів, виготовлення якої-небудь продукції; наука про способи впливу на сировину, матеріали чи напівфабрикати відповідними засобами виробництва.

Термін «технологія» було започатковано наприкінці XVIII–початку XIX ст. Іоганом Бекманом. Він застосував даний термін, назвавши навчальну дисципліну, яку викладав у германському університеті в Гетінзі, та опублікувавши наукову працю «Введення у технологію». В цілому І. Бекман розглядав поняття «технологія» як «сукупність ремісничого мистецтва, навичок, знарядь, виробничих операцій і т. ін.»

У словниках поняття “технологія” переважно трактують як сукупність знань, відомостей про послідовність окремих виробничих операцій у процесі виробництва чогось. Технологія – сукупність способів обробки чи переробки матеріалів, виготовлення виробів, проведення виробничих операцій тощо; наука про переробку і обробку матеріалів, способи виготовлення продукції та сукупність прийомів, застосовуваних у різних видах діяльності».

Отже, технологія – це методи, прийоми, режим роботи, послідовність операцій і процедур. Технологія пов’язана з використовуваними засобами, матеріалами, устаткуванням, інструментами. Сукупність технологічних операцій складає технологічний процес.

Отже, на основі поданих тлумачень, визначимо, що на думку одних дослідників, технологія – діяльність, в результаті якої досягається поставлена мета і змінюється об’єкт діяльності. На думку інших, – спосіб реалізації складного процесу шляхом розчленування його на елементи, що об’єднуються в систему взаємопов’язаних процедур і операцій, процесів, що виконуються однозначно; сукупність знань про способи і засоби організації соціальних процесів або самі дії, що дозволяють досягти поставлені цілі.

Вважаємо за доцільне *поняття технологія в наступному значенні – опис виробничих процесів, інструкцій щодо їх виконання, технологічні правила (регламенти), карти, графіки; операції видобутку, переробки, транспортування, складування, заощадження, передачі прав володіння, продажу тощо, які є частиною виробничого процесу.*

Зазначимо, що поняття «технологія» слід розглядати у зв’язку з конкретною галуззю виробництва. Сукупність технологічних операцій складає технологічний процес, в результаті якого відбувається якісна зміна оброблюваних середовищ, їх форми, будови, матеріальних (технічних) і споживчих властивостей. При цьому, сукупність прийомів і способів переробки різних середовищ є змістом поняття «технологія». Виходячи з такого подання технології та прив’язаності її до конкретного виробництва, маємо вважати її *виробничою* та призначеною для виробництва нової якості вихідного матеріалу. Виробничий процес складається з певного пріоритету технологій (головна – основна, що забезпечує – допоміжна). Розвиток науки і техніки зумовлює безперервне оновлення технології. Результатом застосування технологій у виробничому процесі є продукт (робота, послуга) як кінцевий результат виробничої діяльності людини (суспільства), зумовлений попитом на нього. Вдосконалення технологій і практики їх застосування в суспільному виробництві – неодмінна умова науково-технічного процесу кожного окремого підприємства (фірми) і продуктивних сил держави. Технологічному способу виробництва, заснованому на автоматизованій і інтелектуальній праці, властиві (крім традиційних) новітні технології: лазерні, плазмові, мембранні, інформаційні, біотехнології тощо. Класифікація виробничих технологій – умова виявлення інновацій у конкретній галузі економіки.

З цієї метою розглянемо відмінні ознаки, запропоновані Н. Ілленковою (табл. 2).

Таблиця 2

Класифікація виробничих технологій

Ознака	Види технологій
Вид продукту	Матеріальні, енергетичні, інтелектуальні
Рівень складності	Прості, складні
Сфера застосування	Наукові, освітні, виробничі
Динаміка розвитку	Прогресуючі, розвиваючі, стабільно-стійкі, застарівши
Потреба в ресурсах	Наукоємні, капіталоємні, енергоємні
Рівень опису	Аксіоматичні, професійні, ноу-хау
Якість переробки	Низького, середнього, високого рівнів
Призначення	Розбудовні, руйнівні, двійного призначення
Пріоритети створення	Первинні, консервативні
Рівень агрегування	Операційні, ситуаційні, стратегічні, корпоративні, глобальні

Ефективність виробничих технологій характеризується різними показниками, серед них найпоширенішими є такі: питома витрата сировини, напівфабрикатів, енергії на одиницю продукції; кількість корисної речовини (продукту), що витягується з одиниці сировини; якість і екологічна чистота готової продукції (робіт, послуг); рівень продуктивності праці з розрахунку на реальну завантаженість персоналу; інтенсифікація виробництва; витрати на виробництво; собівартість продукції (робіт, послуг); безвідходність технологій. Ефективність використання інноваційних виробничих технологій у галузі оцінюється через конкурентноздатність нової продукції, успішне представлення її на внутрішньому і зовнішньому ринках. Вивчення сутності понять «інновація» та «виробнича технологія» дозволило виділити ключові їх характеристики і уточнити зміст поняття – інноваційні виробничі технології (ІВТ) *як поняття, яке є видовим по відношенню до родового терміну інновація (нововведення в галузі техніки та технології, засноване на використанні досягнень науково-технічного прогресу), і пов'язується з розвитком інноваційних процесів у певній галузі, заснованих на цифрових (чи інших) технологіях і спрямованих на створення нової, а також удосконалення існуючої продукції.*

У наш час відбувається поглиблення суперечностей між вимогами, які держава ставить до особистості і виробничої діяльності кваліфікованого робітника, і фактичним рівнем підготовленості випускників ЗП(ПТ)О до виконання ними професійних функцій. Одним із можливих шляхів забезпечення такої підготовки є посилення ролі одного з провідних принципів дидактики професійної школи – принципу професійної спрямованості навчання спеціальних дисциплін.

Смислоутворювальними координатами моделі особистості є структурні *компоненти: спрямованість* особистості (мотиви, ціннісні орієнтації, установки і самовідношення), *когнітивний* (процедурні знання, пізнавальні уміння, академічний і практичний інтелект, оцінювання), *комунікативний* (аттрактивність, перцептивні адекватність, комунікабельність), *регулятивний* (регуляція психічних станів, цілепокладання, регуляція діяльності і поведінки, самоконтроль), *ключових кваліфікацій* (базові компетенції, ключові компетенції, мета професійні якості).

Модель професійно спрямованої підготовки кваліфікованих робітників для певних галузей базується на пропозиції про те, що ефективність реалізації педагогічних умов використання

інноваційних виробничих технологій у підготовку майбутніх фахівців може бути підвищено, якщо: змістовно-технологічне забезпечення професійно спрямованої підготовки кваліфікованих робітників найбільш глибоко відтворює вимоги кваліфікаційних характеристик і специфіку трудової діяльності фахівця на виробництві; забезпечено інтеграцію природничо-наукової та професійно-практичної підготовки учнів, видів діяльності за напрямом підготовки, єдність теорії та практики, яка спрямована на формування готовності учня ЗП(ПТ)О до використання інноваційних виробничих технологій завдяки реалізації у варіативних формах навчальної і позаурочної діяльності учнів; створенні необхідних педагогічних умов, які б забезпечували використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників поліграфічного профілю.

Отже, аналіз проблеми показав, що особливість професійно спрямованої підготовки фахівців полягає *по-перше*, в формуванні потреб, мотивів, інтересів і нахилів, що виражають позитивне ставлення особистості до майбутньої професійної діяльності; *по-друге*, в набутті фундаментальних і професійно орієнтованих знань й умінь, у забезпеченні зв'язку між теоретичним і практичним навчанням, що сприяє формуванню системи професійних знань, умінь і навичок майбутнього фахівця. *Під професійно спрямованою підготовкою майбутнього кваліфікованого робітника* розуміємо навчання, при якому забезпечується орієнтація змісту навчання на опанування фундаментальних понять інноваційних виробничих технологій і реалізацію інтеграції знань із спеціальних дисциплін і видів діяльності у виробничій практиці; вибір методів, засобів і форм організації навчально-професійної діяльності, систематичне застосування яких сприяє формуванню в учнів компонентів професійної готовності до використання інноваційних виробничих технологій у майбутній професійній діяльності.

Можемо зробити узагальнений висновок, що професійне навчання кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О розглядається як процес, спрямований на підготовку, зорієнтовану на формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників до використання ІВТ у професійній діяльності. Базовою складовою професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників профілю, необхідним елементом оволодіння професією, способами і прийомами виконання функціональних обов'язків визначаємо готовність до використання ІВТ у професійній діяльності. Для того, щоб навчити майбутнього кваліфікованого робітника виконувати виробничу діяльність на рівні готовності, слід розглянути її сутність, визначити компонентний склад і етапи цієї діяльності.

Для виявлення сутності поняття «готовність майбутніх кваліфікованих робітників поліграфічного профілю до використання ІВТ» нами були досліджені і узагальнені різні точки зору на поняття «готовність».

Вчені зазначають, що без сформованості у кваліфікованих робітників цілісних структур особистості (мотиви, норми, цінності, спрямованість, соціальна позиція), а також без сформованості здатності цілісної системної орієнтації в технологічному процесі робітник не може бути допущений до експлуатації технологічного обладнання.

У структурі підготовки фахівця до інноваційної діяльності виділено такі компоненти: мотиваційний (інтерес до діяльності, прагнення до самовираження, творчості, професійного росту, позитивне ставлення до роботи); когнітивний (наявність фахових знань); операційно-діяльнісний (готовність фахівця здійснювати інноваційну діяльність); рефлексивний (здатність аналізувати різні складові власної діяльності, готовність до аналітичного ставлення стосовно себе і своєї роботи, здатність до рефлексії власного досвіду).

У структурі готовності можливо виокремити два компоненти: перший, що формується впродовж довгого часу і пов'язаний з особистісними рисами, і другий, на який можна впливати в короткочасному періоді. Отже, готовність кваліфікованих робітників будемо розглядати як готовність до здійснення цілком конкретної діяльності, тому її доцільно розглядати з позиції діяльнісного підходу. Діяльнісний підхід до готовності вимагає, насамперед, визначення змісту діяльності. На підставі цього змісту діяльність висуває перед суб'єктом певні вимоги. Суб'єкт може відповідати або не відповідати цим вимогам, і тоді мова може йти про його готовність або неготовність до діяльності.

У структурі готовності до діяльності, на думку більшості вчених, виділено мотиваційний, професійно-практичний, когнітивний, креативний і виховний компоненти. Вважаємо за необхідне приділити спеціальну увагу поняттю рефлексії як компонента готовності, забезпечення якої є важливою незалежною змінною експериментальної роботи.

При формуванні рефлексивного компонента основні зусилля учнів мають бути спрямовані на самоаналіз, самопізнання з наступною саморегуляцією і само актуалізацією, крім того, учнів варто привчати до регулярного аналізу дійсності і визначення свого місця в ній, до оцінювання своїх дій збоку.

Розглядаючи структуру готовності майбутніх фахівців до виробничої діяльності, визначимо, що структура діяльності є сукупністю взаємопов'язаних і взаємообумовлених компонентів: *мотив* – сукупність соціально обумовлених і особистісних потреб, спрямованих на предмет дослідження; *мета* – отримання об'єктивно нового знання про реальності і формування способів дії з оволодіння цим знанням; *об'єкт* – виділений для вивчення фрагмент матеріальної або духовної дійсності; *предмет* – сукупність встановлюваних властивостей об'єкта; *процес* – послідовність дій, що протікають у відповідності до логіки наукового дослідження; *продукт* – об'єктивно нове знання про дійсність.

На основі аналізу поняття «готовність», представлені сутності діяльності пропонується робоче визначення *готовності учня ЗП(ПТ)О до професійної діяльності*, яка розглядається як складне особистісне, професійно-важливе утворення, що визначає його стан як суб'єкта професійної діяльності та інтегрує в собі мотиваційно-ціннісне ставлення до цієї діяльності, систему знань і практичних умінь у галузі використання інноваційних виробничих технологій, що дозволяють продуктивно їх використовувати при виконанні виробничих функцій діяльності в умовах реального виробництва, забезпечить їх конкурентоздатність на ринку праці.

ТЕМА 2.

МОДЕЛЬ ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ВИРОБНИЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ



*Завжди дивись на речі з їх світлого боку,
а якщо таких немає,
натирай темні до тих пір,
поки вони не заблищать*

Китайська мудрість

ЗМІСТ ТЕМИ СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ

1. Обґрунтування педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників.

2. Характеристика моделі реалізації педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників: компоненти, етапи впровадження.

3. Розкриття технології забезпечення реалізації моделі використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників.

Відображення поетапного впровадження складових частин технології моделі педагогічних умов на основі застосування сучасних принципів та інновацій для перспективного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти регіонів.

Мета семінарського заняття:

Навчитись обґрунтовувати педагогічні умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників певної галузі.

Отримати навички щодо формування моделі реалізації педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників

Узагальнити особливості забезпечення технології реалізації моделі використання інноваційних виробничих технологій в підготовці кваліфікованих робітників.

Ключові слова: модель, педагогічна технологія, педагогічні умови

Дидактичні функції заняття:

Навчальна - удосконалення знань з проблеми обґрунтування педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників; систематизація знань з методології оновлення змісту освіти та підвищення результатів навченості (формування в учнів готовності до використання інноваційних виробничих технологій в професійній діяльності) шляхом створення відповідних педагогічних умов .

Професійна - удосконалення фахових компетентностей педагогічних працівників ЗП(ПТ)О щодо виокремлення особливостей забезпечення технології реалізації моделі використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників. Узагальнення понять, суджень, теорій, підвищення активності слухачів у процесі пізнання.

Стратегічна - визначення мети, вибір методів її досягнення, підвищення статусу та ролі педагогічного працівника в ЗП(ПТ)О

Комунікативна - розвиток вміння спілкуватися та вирішувати поставлені завдання в групах

Контрольна - виявлення рівня засвоєння знань з теми семінарського заняття, з'ясування прогалин у програмному матеріалі.



ПЛАН СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ

Рекомендовані теми для обговорення:

1. Вимоги для розробки дидактичної моделі. Модель навчального процесу (процесу підготовки кваліфікованих робітників).
2. «Педагогічна умова» як певна обставина, яка впливає (прискорює чи гальмує) на формування та розвиток педагогічних явищ, процесів, систем, якостей особистості.
3. Типологія сучасних педагогічних технологій.



ОПОРНИЙ КОНСПЕКТ

1. Обґрунтування педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників.



Використання інноваційних технологій навчання, інформаційних технологій, інноваційних виробничих технологій (далі - ІВТ) у професійній підготовці потребує перебудови свідомості педагогічного працівника ЗП(ПТ)О, формування цілісної системи педагогічних умов, які б швидко реагували на сучасні та перспективні процеси розвитку певної галузі та суспільства в цілому.

Етапи процесу використання інновацій (психолого-педагогічних, науково-виробничих, соціально-економічних) у заклад освіти, визначає «інноваційний процес» як *цілеспрямовану організацію творення, використання та поширення нового (змісту, засобу, методу, форми, елементу тощо), з метою змін в освітньому середовищі (школи, регіону, держави) та переходу освіти до нової, вищої якості.* Використання інноваційних виробничих технологій – одна із основних складових інноваційної спрямованості процесу підготовки кваліфікованих робітників в ЗП(ПТ)О. Отже, запуск ІВТ (інноваційного продукту) в експлуатацію називатимемо використанням його в практиці підготовки кваліфікованих робітників. Організація роботи педагогічного колективу ЗП(ПТ)О над проблемою базується на певній методиці та складається з кількох етапів, які будуть детально розглянуті на наступному етапі.

Маємо розкрити сутність поняття «педагогічні умови». У філософському словнику умови визначено тим середовищем, в якому явище виникає, існує та розвивається: «в умові відображається

відношення речі до тих факторів, завдяки яким вона виникає і існує». Поняття «умова» у довідниковій та науковій літературі трактується як «філософська категорія, в якій відображаються універсальні речі до тих факторів, завдяки яким вона виникає і існує. Завдяки наявності відповідних умов властивості речей переходять з можливості в дійсність».

Умова – ставлення предмета до навколишніх явищ, без яких він існувати не може. Теоретичний аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить, що найхарактернішим напрямом забезпечення ефективності навчального процесу в ЗП(ПТ)О є створення таких умов, в яких навчальна діяльність учнів є вмотивованою, у змісті підготовки враховуються техніко-технологічні зміни виробництва, створюються умови для саморозвитку, соціалізації особистості в складних ринкових умовах.

Педагогічні умови використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю пропонуємо вважати сукупність чинників, які утворюють інноваційне, практико зорієнтоване середовище, в якому формується готовність у майбутніх кваліфікованих робітників до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності, стимулюється свідоме засвоєння професійно необхідної інформації. Тобто це вимоги, шляхи і засоби, які впливають на педагогічний процес в цілому, якість знань та сформованість вмінь учнів ЗП(ПТ)О відповідно до техніко-технологічних змін відповідного виробництва.

До педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю пропонуємо віднести:

- формування готовності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до використання інноваційних виробничих технологій у процесі викладання;
- усвідомлення учнями ЗП(ПТ)О значущості вивчення інноваційних виробничих технологій у відповідній галузі з подальшим їх ефективним використанням у професійній діяльності;
- оновлення змісту професійної підготовки з урахуванням техніко-технологічних змін виробництва у регіоні;
- створення і використання комплексу навчально-методичного забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням інноваційних виробничих технологій;
- оновлення матеріально-технічної бази професійної підготовки;
- інтеграція видів діяльності та професій у відповідній галузі як спосіб використання інноваційних виробничих технологій у професійній підготовці.

Пошук шляхів використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю вимагає удосконалення професійної майстерності як викладачів професійно-спрямованих предметів так і майстрів виробничого навчання в ЗП(ПТ)О. Спостереження, опитування педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, показало, що в більшості з них виникають труднощі в професійно-педагогічній діяльності в аспекті використання ІВТ у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників, а саме: пошук, аналіз та систематизація необхідної інформації, відсутність знань та умінь працювати самостійно на сучасному обладнанні, складнощі у плануванні навчального процесу, постановці навчальних цілей, створенні належних умов для відпрацювання учнями практичних навичок роботи на основі використання ІВТ тощо.

Мета праці педагогічного працівника в ЗП(ПТ)О – навчити учня професії, виховати в ньому професійно важливі якості особистості відповідно до запитів держави, роботодавців та суспільства в цілому (використанню ІВТ у професійній діяльності). Нормативна діяльність педагогічного працівника визначена структурою, алгоритмом виконання педагогічних задач. Тобто, це система послідовних і взаємопов'язаних дій педагогічного працівника, які спрямовані на досягнення поставленої мети через вирішення педагогічних завдань. Ініціативна діяльність нами розглядається як

стан педагогічної діяльності, при якій відбувається створення принципово нового у змісті, організації навчально-виховного процесу, у вирішенні навчально-практичних проблем. Тобто, це найвища форма активної діяльності педагогічних працівників, що передбачає інноваційно пошуковий, дослідний підхід до педагогічної діяльності.

Нами виокремлено **першу педагогічну умову** – формування готовності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до використання інноваційних виробничих технологій у процесі викладання. Готовність педагогічного працівника до використання ІВТ у процесі викладання визначається саме об'єднанням у структурі професійно-педагогічної діяльності нормативної та ініціативної діяльності на основі інтегративного підходу. Використовуючи принципи інтеграції: самореалізація особистості в професії, погодження професійних і особистісних цінностей, креативності, творчої взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу, вирішуються усі протиріччя в характері навчальної діяльності між нормативною та інноваційною діяльністю, які природньо існують, відповідно до законів діалектики.

Основою використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників має стати усвідомлення кожним педагогічним працівником організаційного змісту поняття «використання інноваційних виробничих технологій». Інакше кажучи, кожен особисто має уявляти, які дії необхідно застосовувати, щоб системно вивчати та аналізувати виробничі інновації у виробничому середовищі підприємств з метою їх відтворення у змісті підготовки майбутніх фахівців.

Другою серед виокремлених педагогічних умов є умова усвідомлення учнями ЗП(ПТ)О значущості вивчення інноваційних виробничих технологій у галузі з подальшим їх ефективним використанням у професійній діяльності. Вимоги роботодавців галузевих підприємств потребують від кваліфікованих робітників складних інтегрованих знань та вмінь з різних технологічних циклів виготовлення продукції, знань та вмінь використовувати ІВТ у професійній діяльності. У зв'язку з цим, потребує переоцінки й уточнення сприйняття самими учнями мети навчання. Важливою педагогічною умовою процесу підготовки майбутніх фахівців є те, щоб кожен учень ще на початку навчання усвідомив для себе ближні та дальні цілі. На нашу думку, ціль навчання – це усвідомлення учнем, якою діяльністю він має оволодіти на різних етапах навчання. Ціль навчання спрямовує діяльність особи на досягнення кінцевого результату – оволодіння висококваліфікованими вміннями й навичками практичних дій і відповідними знаннями. Високопрофесійні дії завжди виконуються усвідомлено.

Усвідомлення необхідності вивчення ІВТ ми вбачаємо у вихованні пізнавальних мотивів і мотивів досягнення. Як свідчать дослідження психологів, позитивне ставлення учнів до процесу навчання є результатом інтегративного впливу потреб та цілей, мотивів і стимулів, пізнавальних інтересів. Початок процесу засвоєння знань завжди перебуває в прямій залежності від наявності пізнавальної потреби. Потреба – це спрямованість, активність суб'єкта навчання, психічний стан, що створює передумову діяльності. Пізнавальна потреба – це поєднання потреби нових знань та потреби інтелектуальної активності. При відсутності потреби знань процес засвоєння ІВТ неможливий

Пізнавальні інтереси й потреби, як складові мотивації, виникають за умови, якщо навчальний процес має особистісно-спрямований зміст, що передбачає для кожного учня в майбутньому перспективи професійного росту, самопізнання, саморозвитку та самореалізації при розігруванні навчальних ролей. Завдяки моделюванню ситуацій, можна досягти оптимального поєднання теорії і практики, суб'єктивного й об'єктивного знання та досвіду, усвідомити причини навчальних труднощів і знайти способи розв'язання безвихідних ситуацій.

Отже, формування в учнів ЗП(ПТ)О мотиваційного компоненту на основі пізнавальних мотивів та мотивів досягнення, сприятиме ефективному використанню ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників профілю.

Оновлення змісту професійної підготовки з урахуванням техніко-технологічних змін

виробництва у регіоні є **третьою провідною умовою** досягнення ефективності використання майбутніми кваліфікованими робітниками. На кожному етапі розвитку суспільства виникають нові соціально-економічні та науково-технічні проблеми. Їх розв'язання потребує нових підходів, що мають враховувати динаміку змін у життєдіяльності різних соціальних систем. Проблема оновлення змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників із урахуванням ІВТ залишається невирішеною. Відповідно до статті 35 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» зміст професійної (професійно-технічної) освіти має систематично оновлюватись відповідно до змін у науці, техніці, технологіях виробництва чи сфері послуг, організації праці тощо шляхом періодичної розробки нових типових навчальних планів і типових навчальних програм, а також внесення відповідних змін до робочих навчальних планів і робочих навчальних програм, освітніх програм на компетентнісній основі.

Досліджуючи проблему формування й структурування змісту освіти на основі вивчення інновацій вчені зазначають, що виконання експериментальних програм, досліджень ґрунтується на реалізації учасниками освітнього процесу принципу інноваційності, який характеризується наявністю в учасників освітнього процесу чітких переконань щодо потреби постійного оновлення освітнього процесу як реакції на швидкі зміни, що відбуваються в суспільстві й державі.

Структурними складовими професійної підготовки у ЗП(ПТ)О є професійно-теоретична і професійно-практична підготовка. Професійно-теоретична підготовка забезпечується шляхом вивчення спеціальних технологій, які є джерелом навчальної інформації з певної професії. Учні мають отримувати відомості про дану галузь виробництва і перспективи її розвитку; принципи дії і найбільш ефективні способи сучасної техніки; про механізацію й автоматизацію виробництва; сучасні технологічні процеси і найбільш ефективні методи і прийоми виконання виробничих операцій на рівні новітніх технологій; про основи культури праці тощо.

Оновлення змісту підготовки з урахуванням техніко-технологічних змін виробництва у регіоні вимагає від педагогічного працівника ґрунтовного аналізу сучасного характеру й змісту праці кваліфікованих робітників галузі. Відбір змісту підготовки необхідно здійснювати з урахуванням галузевих напрямів. Це потребує постійного системного аналізу виробництва, перспектив його розвитку, відбору, вивчення, узагальнення та наукової й виробничо-технологічної інформації про нові матеріали, технології.

До принципів побудови змісту освіти відносять: принцип відповідності змісту в усіх його елементах і на всіх рівнях його конструювання загальним цілям сучасної освіти; принцип врахування єдності змістовної та процесуальної сторін навчання; принцип структурної єдності змісту освіти на різних рівнях його формування при русі від загальних до більш конкретних форм, а в кінцевому рахунку до його реалізації в процесі навчання з урахуванням особистісного розвитку та становлення учня, що передбачає взаємну врівноваженість, пропорційність та гармонійність її компонентів.

Четверта педагогічна умова – створення і використання комплексу навчально-методичного забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників певного профілю з урахуванням інноваційних виробничих технологій.

Створення власного комплексу навчально-методичного забезпечення, яке б враховувало регіональні (галузеві) потреби сучасних підприємств, залишається для більшості ЗП(ПТ)О однією з найсерйозніших проблем. КНМЗ включає дві складові частини: навчально-методичну документацію та навчально-методичні засоби навчання.

Навчально-методична документація – сукупність документів, які змістовно, процесуально та технологічно регламентують навчальний процес. Основою навчально-методичної документації є навчальний план, навчальна програма для певного навчального предмета або з виробничого навчання.

Навчально-методичні засоби навчання – це матеріальні об’єкти, які повинні забезпечити оптимальне проведення як уроків виробничого навчання, так і лабораторно-практичних робіт зі спецтехнології. Складовими системи навчально-методичних засобів навчання в ЗП(ПТ)О є: електронні посібники, підручники, навчальні посібники, довідники, дидактичні і роздаткові матеріали, ілюстративний матеріал, навчальні завдання та інше.

Створення і комплексу навчально-методичного забезпечення професійно спрямованої підготовки кваліфікованих робітників поліграфічного профілю має зосереджуватись на відтворенні суті ІВТ у змісті навчального матеріалу та базуватися на методиці вивчення та відбору високопродуктивних технологій у галузі, які ґрунтуються на найновіших досягненнях електроніки, комп’ютерної техніки, хімії тощо.

П’ятою педагогічною умовою використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю є оновлення матеріально-технічної бази професійної підготовки.

Забезпечення ефективного використання ІВТ у підготовці фахівців можна досягти тільки шляхом організації професійно спрямованої підготовки на оновленій матеріально-технічній базі ЗП(ПТ)О. Практичне навчання є невід’ємною частиною дидактичного процесу. Воно займає більше половини навчального часу і повинно засвоюватись за системно оновленою програмою з використанням сучасного виробничого обладнання. Поряд з цим, лабораторно-практичні роботи предметів спеціальної технічної та загальнотехнічної мають також проводитись на оновленій матеріально-технічній базі.

Важливою педагогічною умовою використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю є **інтеграція видів діяльності та професій** у певній галузі як спосіб використання ІВТ у професійній підготовці, що спричинено широким упровадженням цифрових систем та новітніх технологій. Інтеграція професій певного профілю здійснюється за виробничим підходом, з урахуванням переходу на вищий професійний ступінь. Побудова моделі інтегрованих професій робітника певного профілю ґрунтується на: визначенні груп професій за виробничо-професійними характеристиками; наскрізних циклах професійно спрямованих предметів; профільному вивченню природничо-математичних дисциплін тощо.

Отже, педагогічні умови використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю виокремлені на основі системного і діяльнісного підходів дають змогу констатувати, що всі вони взаємопов’язані та доповнюють одна одну і матимуть максимальний ефект не від ізольованого втілення, а на основі дії єдиного комплексу, який буде реалізуватися на основі системи соціального партнерства.

Використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю в ЗП(ПТ)О вимагає створення особливої моделі підготовки, яка б враховувала потреби педагогічних працівників, учнів ЗП(ПТ)О та роботодавців, специфіку певних галузей та створювала можливості реалізації виокремлених педагогічних умов.

2. Характеристика моделі реалізації педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників: компоненти, етапи впровадження.

У найширшому сенсі під словом «модель» розуміють деякий образ об’єкта (зокрема, умовний чи уявний), що нас цікавить, або, навпаки, прообраз деякого об’єкта чи системи об’єктів. Наприклад, глобус – модель земної кулі, фотографія – модель зображеного на ній об’єкта; карта – модель місцевості й т. ін. Що ж до розуміння моделі як прообразу, то можна згадати, наприклад, модель автомобіля, експоновану на виставці, за якою надалі почнеться масове виготовлення таких автомобілів.

Модель – це відображення в схемі, формулі, взірці тощо характерних ознак об'єкта, який досліджується. Вона є спрощеною конкретною життєвою (управлінською) ситуацією, іншими словами, у моделях певним чином відображаються реальні події, обставини тощо.

Необхідність застосування моделей пояснюється такими причинами: складністю реального світу, виробничої діяльності; наявністю багатofакторних залежностей у процесі розв'язання управлінських завдань; необхідністю експериментальної перевірки альтернативних управлінських рішень; доцільністю орієнтувати управління на майбутнє.

Усяка цілеспрямована діяльність, у тому числі розробка й прийняття рішень, пов'язані з моделюванням. Моделюванням називається створення деякого образу об'єкта-оригіналу, названого моделлю, що у визначених умовах може замінити сам об'єкт-оригінал, відтворюючи властивості та характеристики оригіналу, що цікавлять дослідника, й одночасно забезпечуючи наочність, видимість, легкість оперування й інші переваги. Із визначення випливає, що модель має цільовий характер, тобто вона відображає не сам по собі об'єкт-оригінал, а формується, виходячи з поставленої мети відображення цілком конкретних властивостей об'єкта моделювання.

Використання моделей дозволяє приймати рішення, при обґрунтуванні яких враховуються всі фактори й альтернативи, що виникають у складних умовах виробничої діяльності, тому моделювання розглядається як найефективніший спосіб оптимізації управлінських рішень.

Перше й основне запитання, що постає в процесі моделювання: на якій підставі за властивостями моделі можна робити висновки про властивості об'єктів, що нас цікавлять? Єдиної відповіді на це запитання не існує. У кожному окремому дослідженні необхідно добре усвідомити, на чому ґрунтується впевненість і можливість перенесення здобутих у дослідженні результатів із моделі на оригінал.

Для модельного експерименту характерні такі основні операції:

1. Перехід від натурального об'єкта до моделі – побудова моделі.
2. Експериментальне дослідження моделі.
3. Перехід від моделі до натурального об'єкта, що полягає в перенесенні результатів, отриманих при дослідженні, на цей об'єкт.

Модель входить до експерименту, не тільки заміщуючи об'єкт дослідження, вона може замішувати й умови, в яких вивчається якийсь об'єкт звичайного експерименту.

Основні елементи моделей – це:

- 1) цілі освіти;
- 2) зміст освіти;
- 3) засоби й способи здобуття освіти;
- 4) форми організації освітнього процесу;
- 5) реальний освітній процес як єдність навчання, виховання й розвитку людини;
- 6) суб'єкти та об'єкти освітнього процесу;
- 7) освітнє середовище;
- 8) результат освіти, тобто рівень освіченості людини в певному навчальному закладі

Модель (фр. *modele* – зразок) – уявна або матеріально-реалізована система, котра відображає або відтворює об'єкт дослідження (природний чи соціальний) і здатна змінювати його так, що її вивчення дає нову інформацію стосовно цього об'єкта. Одна з основних вимог, що висуваються до моделі, – вимога адекватності, тобто її відповідність реальній дійсності. Модель підготовки фахівця повинна бути прогностичною, враховувати перспективи, тенденції розвитку сучасної техніки і технології в певній галузі діяльності. Лише за цієї умови модель може виконувати евристичні функції, сприяти розв'язанню важливого освітнього завдання – випереджувального підходу з урахуванням вимог

виробництва до рівня підготовки спеціаліста

Під розробкою моделі реалізації педагогічних умов використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю розуміємо етап проектування, на якому відбувається створення і вивчення педагогічної прогностичної моделі ЗП(ПТ)О як цілісного утворення, відкритої частки соціального простору, у межах якого здійснюється підготовка майбутнього фахівця, що забезпечить швидку адаптацію в умовах реального виробництва та конкурентоздатність на ринку праці. Оскільки проектування є способом нормування та трансляції інновації, новизна (об'єктивна або суб'єктивна) результату моделювання як етапу педагогічного проектування вважається безперечною. В основу моделі покладено положення про те, що процес підготовки майбутніх фахівців є моделлю процесу діяльності та спілкування. Істотна відмінність запропонованої нами моделі реалізації педагогічних умов від інших моделей підготовки кваліфікованих робітників різних профілів полягає у специфіці використання ІВТ у навчально-виробничому процесі ЗП(ПТ)О. Всі компоненти моделі несуть певне смислове навантаження та мають працювати на кінцевий результат. Проте якість професійно спрямованої підготовки залежить не лише від роботи педагогічних працівників.

Розроблена модель є засобом перевірки ефективності педагогічних умов використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю. Отже, в контексті нашого дослідження, модель – це теоретична конструкція, в якій відображені такі компоненти та їх зв'язки, які будуть забезпечувати використання ІВТ у підготовку кваліфікованих робітників певного профілю. Метою реалізації моделі є формування готовності учнів ЗП(ПТ)О певного профілю до використання ІВТ у професійній діяльності. Отже, в результаті побудови моделі реалізації педагогічних умов використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю отримано відповідну схему.

Розробка моделі реалізації педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю – це початок практичної діяльності з результатів досліджень ринку праці (виявлених в структурі галузі інноваційних виробничих технологій) у навчально-виробничому процесі ЗП(ПТ)О.

Інноваційні виробничі технології, які пройшли відбір та апробацію сучасним вимогам виробництва, зробили його продукцію конкурентоздатною, отримали висновки експертизи про їх педагогічну доцільність мають використовуватись вже як інновації (інноваційний продукт), які суттєво змінюють педагогічний процес, а саме як педагогічні і на цій підставі мають поширюватись серед закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

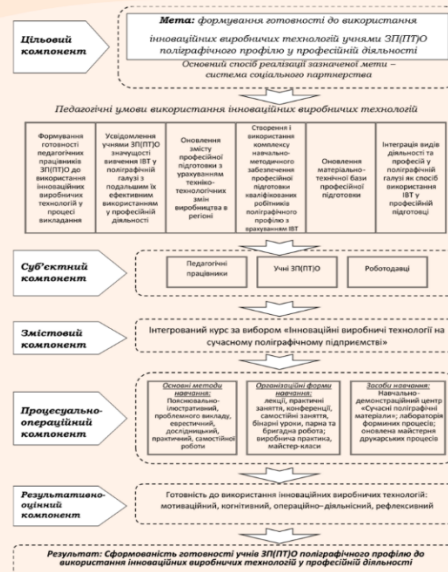
Отже, використання інноваційних виробничих технологій пропонуємо розглядати як сумарний характер двох форм: власне інноваційних виробничих технологій та самого використання інноваційного продукту в педагогічній практиці.

Зі схемою моделі використання ІВТ на прикладі підготовки кваліфікованих робітників для поліграфічної галузі пропонуємо ознайомитися в презентації.

ЗАВДАННЯ:

1. Розкрийте сутність понять «модель», «моделювання».
2. Визначте види моделювання.
3. За якими ознаками класифікують моделі. Наведіть приклади таких моделей.
4. Охарактеризуйте основні етапи створення моделей.
5. Назвіть основні функції моделей.
6. Розкрийте об'єктивність, науковість та допустимість як одну з умов допустимості моделювання.

МОДЕЛЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ВИРОБНИЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ НА ПРИКЛАДІ ПОЛІГРАФІЧНОГО ПРОФІЛЮ



Завдання: Познайомтеся зі зразковим переліком освітніх моделей, однак пам'ятайте, що він не вичерпує все розмаїття моделей освіти.

Освітні моделі (системи, теорії, концепції, технології)

1. Система розвивального навчання Л. Занкова.
2. Система розвивального навчання Д. Ельконіна-В. Давидова.
3. Теорія проблемного навчання (А. Матюшкін, І. Лернер, М. Махмутов).
4. Теорія змістовної освіти (В. Давидов).
5. Програмоване навчання (Н. Талізїна, Т. Ільїна та ін.).
6. Концепція поетапного формування розумових дій (П. Гальперін).
7. Теорія розвитку пізнавального інтересу (Г. Щукїна).
8. Теорія оптимізації навчання (Ю. Бабанський, М. Поташник).
9. Теорія активізації навчальної діяльності (А. Маркова, Т. Шамова, І. Харламова та ін.).
10. Адаптивна система навчання (А. Границька).
11. Система Л. Тарасова «Екологія та діалектика».
12. Теорія рішення винахідницьких завдань (ТРВЗ).
13. Система, заснована на гуманно-особистісному підході (Ш. Амонашвілі).
14. Методична система інтенсивного навчання (В. Шаталов).
15. Технологія «занурення» (М. Щетїнін).
16. Методичні системи педагогів-новаторів: С. Лисенкової, Н. Гузика, Е. Ільїна, І. Волкова та ін.
17. Нові інформаційні технології.
18. Предметно-класно-визначена система навчання.
19. Колективний спосіб навчання (В. Дьяченко).
20. Методика колективної творчої діяльності (І. Іванов).
21. Модель початкової освіти «Розвиваюче середовище» (І. Ільєсов).
22. Система, створена на діяльнісно-комунікативній основі (Л. Кліманова).
23. Технологія виховання (Н. Щуркова).
24. Диференційоване навчання.
25. Бригадно-лабораторне навчання.

26. Організаційно-діяльнісна гра.
27. Теорія укрупнених дидактичних одиниць (П. Ерднієв).
28. Система С. Френе.
29. Система М. Монтессорі.
30. «Вальдорфська педагогіка» (Р. Штайнер).
31. Система Л. Рона Хаббарда.
32. Гуманістична педагогіка (К. Роджерс).
33. Технологія повного засвоєння (Б. Блум, Дж. Керролл).
34. Модель «Структура інтелекту» (Дж. Гілфорд).
35. Когнітивно-афективна модель (Ф. Уільямс).
36. Модель «Три види збагачення навчальної програми» (Дж. Рензулі).
37. Система С. Пейпєрта «Використання комп'ютерів у навчальному процесі».
38. Сучасні технології освіти: «Система навчальної інформації», «Система творчих завдань», «Моделювання», «Навчальне дослідження», «Наукове дослідження», «Проектування середовища», «Конструювання» (В. Бухвалов).

3. Розкриття технології забезпечення реалізації моделі використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників. Відображення поетапного впровадження складових частин технології моделі педагогічних умов на основі застосування сучасних принципів та інновацій для перспективного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти регіонів.

Педагогічна технологія - це послідовна взаємопов'язана система дій, спрямована на вирішення педагогічних завдань, або ж як планомірне і послідовне втілення на практиці спроектованого процесу управління. Метою цієї технології є зростання якості освітнього процесу та гарантоване досягнення педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О очікуваних результатів.

Технологія передбачає побудову системи цілей у певній ієрархії (від загальних до конкретних), що дають змогу досягти відповідного результату в особистісному розвитку педагога з високою варіативністю застосування форм і методів навчання та виховання. При оновленні змісту професійної освіти та підвищенні якості освітнього процесу ми маємо справу з педагогічними умовами, які передбачають сукупність форм і методів управління процесом підготовки кваліфікованих робітників з метою впровадження інноваційних виробничих технологій у зміст цієї підготовки.

Особливу увагу педагогічні працівники та керівництво ЗП(ПТ)О мають сьогодні приділяти саме розвитку методології впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників, сучасних механізмів моделювання оновлення змісту підготовки, управління якістю.

Реалізація моделі педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників заснована на розподілі педагогічних умов, застосуванні відповідних методів та форм навчання, що зорієнтовані на кінцевий результат – готовність здобувачів освіти до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності.

Технологія забезпечення реалізації моделі складається з таких кроків, які взаємопов'язані логічною послідовністю і сукупністю педагогічної оцінки результатів навченості.

Розглянемо детальніше ці кроки:



1. *Обґрунтування необхідності впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників конкретної професії ЗП(ПТ)О.* Цей крок технології передбачає проєктування необхідності впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників з конкретної професії в умовах конкретного ЗП(ПТ)О. На обґрунтування цієї цілі справляють свій вплив педагогічні умови, визначені конкретним складом педагогічної спільноти ЗП(ПТ)О та представлені в моделі педагогічних умов впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників..



Разом із тим, керівник ЗП(ПТ)О може здійснити зміни окремих елементів системи, організаційних структур, змісту, технологій освіти тощо. Вивчається та аналізується сучасний стан функціонування об'єкта змін, ресурсні можливості його забезпечення.

2. *Прийняття рішення щодо впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників конкретної професії ЗП(ПТ)О на засіданнях відповідної методичної комісії та педагогічної ради.*

Відповідна методична комісія, яка буде впроваджувати інноваційні виробничі технології у конкретну професію обґрунтовує на основі отриманих даних (результатів міні-маркетингового дослідження підприємства замовника-кадрів) рішення про нововведення в процес підготовки майбутніх кваліфікованих робітників. На цьому етапі обґрунтовуються і затверджуються рішенням педагогічної ради ЗП(ПТ)О педагогічні умови впровадження інноваційних виробничих технологій та розробляється проєкт моделі її впровадження: педагогічні умови, форми, зміст, засоби, методи діяльності ЗП(ПТ)О, яка має відображати шлях ЗП(ПТ)О від цілі до результату.

3. *Впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників* через послідовність компонентів відповідної моделі: цільовий, педагогічні умови, суб'єктний, змістовий, процесуально-операційний, контрольно-оцінний, результативний.

4. *Відстеження процесу реалізації технології забезпечення реалізації моделі використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників.*

На цьому етапі здійснюється обстеження наявних методів навчання, організаційних форм навчання та відповідних засобів навчання (процесуально-операційний) компонент.

Результатом цього етапу є сформована готовність учнів ЗП(ПТ)О до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності. Контроль готовності здійснюється на основі критеріїв: мотиваційного, когнітивного, операційно-діяльнісного, рефлексивного.

5. *Аналіз, контроль і оцінювання процесу впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників* за конкретною професією.

Це надзвичайно місткий етап, як за смисловим, так і за змістовними навантаженнями. Аналізуються зміни в зовнішньому та внутрішньому середовищі, макро- та мікрооточення ЗП(ПТ)О поряд з виконанням контрольно-оцінного компоненту (визначення рівня готовності учнів ЗП(ПТ)О до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності).

На основі детального аналізу всіх процесів впровадження інноваційних виробничих технологій в підготовку кваліфікованих робітників здійснюється безпосередній контроль за їх впровадженням та оцінюються рішення педагогічної ради результати такого впровадження. Визначаються тенденції змін процесу, за потреби формуються рекомендації з його корегування від роботодавців.

6. *Прийняття рішення про продовження впровадження інноваційних виробничих технологій в підготовку кваліфікованих робітників.*

Це рішення приймається після ретельного аналізу та оцінки впровадження і застосування. Таке рішення приймається виключно на засіданні педагогічної ради після заслуховування детального звіту випускової методичної комісії.

Успішність впровадження інноваційних виробничих технологій в підготовку кваліфікованих робітників передбачає усвідомлення педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О системного підвищення кваліфікації, вивчення змін стану виробництва (техніка, технології, матеріали, рішення тощо), тобто готовність педагогічних працівників до використання інноваційних виробничих технологій у педагогічній діяльності. Кожен крок реалізації технології забезпечення моделі педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників має знаходитися під постійним моніторингом і контролем із боку керівництва ЗП(ПТ)О (директор, заступники директора, старші майстри, голови методичних комісій) та обов'язково роботодавців.

Висновок. Таким чином, застосування різних методик та розроблення технології забезпечення реалізації моделі педагогічних умов впровадження інноваційних виробничих технологій в підготовку кваліфікованих робітників дасть змогу ЗП(ПТ)О підвищити свою престижність серед роботодавців, якість і ефективність освітнього процесу за рахунок впровадження педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників та сформувати сучасні навички у випускників.

Відповідно до цього, завданням педагогічних працівників ЗП(ПТ)О полягає у тому, щоб забезпечити необхідні педагогічні умови впровадження інноваційних виробничих технологій в підготовку кваліфікованих робітників, створити таке практико-зорієнтоване освітнє середовище, яке сприятиме їх максимальній реалізації. При цьому особливе значення відводиться саме процесу інноваційних перетворень, тобто розробленню та реалізації ініціатив по зміні якості, форм, методів, принципів організації освітнього процесу з підготовки кваліфікованих робітників.



ТЕМА 3. ДИДАКТИЧНЕ ПРОЄКТУВАННЯ НОВОГО ЗМІСТУ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИКІВ В УМОВАХ ВИКЛИКІВ РИНКУ ПРАЦІ



*Якщо ти хочеш іти швидко – йди сам,
якщо ти хочеш зайти далеко -знайди спільників.
Африканське прислів'я (як каже Ел Гор)*

ЗМІСТ ТЕМИ СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ

1. Дидактичне проектування змісту освіти з врахуванням інноваційних виробничих технологій. Дидактичні принципи побудови змісту підготовки кваліфікованих робітників. Дидактичне проектування в системі методичної роботи. Проектування моделі реалізації виокремлених педагогічних умов формування в учнів ЗП(ПТО) готовності до використання ІВТ у майбутній професійній діяльності.

2. Методика проектування функціональної структури діяльності майбутнього кваліфікованого робітника. Нові пріоритети в професійній діяльності майстра виробничого навчання ЗП(ПТ)О.

3. Змістовне наповнення навчальних програм. Оновлення змісту професійно спрямованих предметів на основі використання ІВТ. Створення комплексу навчально-методичного забезпечення професії. Специфіка викладання курсу за вибором «Інноваційні виробничі технології на сучасному підприємстві» (в сфері обслуговування/ інше).

Мета семінарського заняття:

Навчитись визначати мету, принципи, методи, форми і засоби формування змісту освіти майбутніх кваліфікованих робітників з врахуванням інноваційних виробничих технологій.

Отримати навички щодо визначення інноваційних виробничих технологій у сфері, предметі, видах діяльності майбутніх кваліфікованих робітників.

Узагальнити особливості створення комплексу навчально-методичного забезпечення професії.

Ключові слова: *проектування, компоненти змісту освіти, стандарт, системний підхід, підготовка*

ПЛАН СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ

Рекомендовані теми для обговорення:

1. Основні компоненти змісту освіти. Стандарти професійної освіти.
2. Мета професійної підготовки. Дидактичні принципи побудови змісту підготовки кваліфікованих робітників. Методи виробничого навчання в сучасних умовах.
3. Системний підхід як основа наукового пізнання.
4. Визначити підходи до формування нового змісту (на основі інноваційних виробничих технологій) у підготовці кваліфікованих робітників.
5. Визначити актуальні методи організації виробничого навчання в сучасних (кризових) умовах.
6. Аналіз професійної діяльності майбутніх кваліфікованих робітників певної галузі економіки. Професійне призначення кваліфікованого робітника.
7. Алгоритм діяльності педагогічного працівника ЗП(ПТ)О зі створення освітянських ресурсів.



ОПОРНИЙ КОНСПЕКТ

1. Дидактичне проєктування змісту освіти з врахуванням інноваційних виробничих технологій. Дидактичні принципи побудови змісту підготовки робітників.



Поняття дидактичного проєктування.

Підготовка кваліфікованих робітників, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння та впровадження наукоємних та інформаційних технологій, інноваційних виробничих технологій, конкурентоспроможних на ринку праці можлива за умови переходу на інноваційну освітню стратегію. Це вимагає впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників. Серед кардинальних проблем переходу на вказану модель підготовки є

проблема проектування такого навчального процесу, який повинен гарантувати досягнення поставлених цілей.

Як відомо, перш ніж щось зробити (відремонтувати квартиру, або автомобіль, написати статтю або виконати розрахункове завдання), кожен спочатку в уяві створює проект майбутньої діяльності: що і в якій послідовності здійснити, підрахувати матеріальні витрати, визначити мету, тривалість і якість роботи тощо

Взагалі проектування - це специфічний вид діяльності людини, який характеризується:

- прийняттям ефективних рішень стосовно створення та застосування матеріальних або матеріалізованих об'єктів;

- етапністю в розробці проекту;

- спрямованість на досягнення цілей;

- унікальністю й оригінальністю виконання, тощо.

Не є винятком застосування проектування в педагогіці, яке завдяки широкій спрямованості забезпечило розвиток самого цього поняття.

В перекладі з латини «Проект» буквально означає «кинутий або виступаючий вперед».

проектування - це здатність намічати цілі, складати послідовний план дій, моделювати задум, конструювати та прогнозувати майбутні дії.


Метою дидактичного проектування має бути розробка комплексу документів, які детально висвітлюють зміст, способи взаємодії викладача та здобувача освіти, а також вимоги стосовно організації, функціонування й розвитку педагогічних систем, процесів, ситуацій відповідності до планів навчання.

Зміст освіти як засіб утілення цілей освіти у життя, враховуючи потреби суспільства, дає відповіді на запитання: чого навчати, які знання, уміння та навички мають передати й отримати суб'єкти освітнього та навчального процесу. Оскільки цей процес є історичною категорією, розуміння якої змінюється під впливом розвитку виробництва, науки, культури, а також прогресу дидактики і методик дослідження та викладання, тлумачення змісту освіти залежить від розуміння поняття освіти.

Поняття змісту освіти та навчання.

На сучасному етапі при визначенні змісту освіти виходять з того, що освіта — це сукупний процес і результат цілеспрямованого інформаційного окультурення людини, засвоєння нею культурного виробленого і нагромадженого досвіду. Проблема змісту освіти з такої позиції дістала відображення в концепції І.Я.Лернера, вихідне положення якої полягає в тому, що глобальною функцією навчання є передавання молодому поколінню змісту соціальної культури для її збереження (відтворення) і розвитку. Культура в її найширшому розумінні є єдиним джерелом змісту освіти. Тому зміст освіти необхідно визначати як педагогічно адаптований соціальний досвід, що являє собою сукупність засобів і способів діяльності, створених у процесі суспільно-історичної практики для відтворення розвитку суспільства і здатних стати надбанням особистості.


І.Я.Лернер обґрунтував наявність чотирьох елементів (компонентів) змісту освіти:



*Дидактичне проектування змісту освіти
з врахуванням інноваційних виробничих технологій*

**Інформаційну модель змісту освіти утворюють
чотири компоненти:**

1. Досвід пізнавальної діяльності, зафіксований у формі її результатів – знань
2. Досвід здійснення відомих способів діяльності – у вигляді умінь діяти за зразком
3. Досвід творчої діяльності – у формі прийняття нетипового рішення в проблемних ситуаціях
4. Досвід реалізації емоційно-ціннісних відносин – у вигляді особистісних орієнтацій



1. **Інформація, що підлягає засвоєнню**, тобто перетворенню на знання, і становить підґрунтя когнітивного досвіду особистості. Під знаннями розуміють цілісну систему відомостей, накопичених людством, до яких належать: основні поняття, терміни; факти повсякденної дійсності і науки; основні закони науки; теорії, що містять системи наукових знань; знання про шляхи, методи пізнання, типи і способи розумових дій; оцінні знання, тобто такі, що характеризують суспільне особисте значення для людини матеріалу, що вивчається.

2. **Способи здійснення діяльності**, які в процесі засвоєння перетворюються на вміння і навички тих, хто навчається, і становлять досвід репродуктивної діяльності особистості.

До тлумачення умінь і навичок є кілька підходів:

1) найпоширеніший підхід — уміння є первинним. Уміння — свідоме опанування сукупності певних навчальних операцій (способів дій); навичка — дія, що характеризується швидкістю її виконання, тобто автоматизоване уміння (І. Я. Лернер);

2) навички — розвинені до автоматизму вміння, а вміння ґрунтуються на навичках (К.К.Платонов, В.А.Козаков): навички— це здатність людини виконувати цілеспрямовані дії автоматизовано, на рівні несвідомого контролю, без спеціально спрямованої на предмет дій уваги; уміння — це здатність людини свідомо, результативно, з належною якістю й у відповідний час (ефективно) виконувати роботу, зокрема і за нових умов;

3. **Способи здійснення творчої діяльності**, тобто діяльності, в результаті якої створюється об'єктивно чи суб'єктивно нове завдяки специфічним процедурам:

- 1) самостійного перенесення раніше засвоєних знань і умінь у нову ситуацію;
- 2) виокремлення нової проблеми в знайомій ситуації або новій функції об'єкта;
- 3) вирізнення альтернативних варіантів розв'язання проблем;
- 4) комбінування раніше відомих способів у новий.

Застосування цих способів залежить від досвіду творчої діяльності особистості.

4. **Ставлення до світу**, діяльності, наукових знань, моральних норм, ідеалів — досвід емоційно-ціннісних ставлень особистості.

З огляду на названі компоненти змісту освіти, узагальнено можна зазначити, що зміст освіти включає знання, уміння, навички, риси творчої діяльності, світоглядні й поведінкові якості особистості, які зумовлені вимогами суспільства і на досягнення яких мають спрямовуватися зусилля

тих, хто навчає, і тих, хто навчається (І.Я.Лернер, Б.С.Гершунський). Лише оволодіння зазначеними компонентами змісту освіти забезпечує ефективне відтворення і примноження соціального досвіду, збереження і збагачення культури людства.

Усі ці компоненти взаємопов'язані та взаємозумовлені: вміння мають ґрунтуватися на знаннях, творча діяльність — на певних знаннях і вміннях, а вихованість потребує знання про ту діяльність, до якої сформувалося ставлення, а також певних вмінь і навичок відповідної поведінки. Проте різні компоненти змісту освіти мають свою специфіку — відрізняються характером їх засвоєння та функціями, що їх вони виконують у творенні культури

Під *функціями змісту освіти* розуміємо призначення для практичної життєдіяльності елементів соціального досвіду, що засвоюються.

Зміст освіти можна структурувати за мірою загальності:

1) **зміст освіти** — узагальнене уявлення про основні компоненти соціального досвіду, які мають опанувати учні в процесі освітньої підготовки певного рівня і профілю, виражене у відповідних базових навчальних планах;

2) **зміст навчального предмета** — узагальнене уявлення про основи будь-якої науки чи діяльності (психологія, педагогіка, підприємництво) чи сполучення деяких галузей (педагогічна психологія, математична статистика), виражене у відповідних навчальних програмах, підручниках з дисциплін;

3) **зміст навчального матеріалу** — конкретні інформаційні відомості, що засвоюються учнем, виражені у таких засобах його навчальної діяльності як підручники, посібники, методичні вказівки, збірники завдань тощо.

Зміст освіти конкретизується змістом навчання відповідно до її виду (загальна, політехнічна чи професійна) та рівня (освітнього, освітньо-кваліфікаційного) і розглядається як

структура, зміст і обсяг навчальної інформації, засвоєння якої забезпечує людині можливість здобуття відповідної освіти і кваліфікації.

Зміст навчання — точно окреслена система наукових знань, практичних умінь та навичок, а також світоглядних і морально-естетичних ідей, які необхідно опанувати тим, хто навчається, у процесі навчання. Іншими словами, зміст навчання — частка соціального досвіду (предметні знання, вміння, навички), навчальний матеріал, педагогічно обґрунтований, логічно упорядкований, зафіксований у навчальній документації (програмах, підручниках).

Окремі об'єкти, явища і методи діяльності, відібрані з науки і внесені до програми навчального предмета для засвоєння, є елементами змісту навчання

Основні предмети навчальної діяльності.

Предметами навчальної діяльності є все те, на що спрямовуються дії учасників навчального процесу, зокрема тексти, запитання, ситуації, вправи, наочні матеріали тощо.

Дидактичні запитання — це завдання для тих, хто навчається, що вимагають відтворення ними певної навчальної інформації. Розрізняють репродуктивні та проблемні типи дидактичних запитань

ТИПИ ДИДАКТИЧНИХ ЗАПИТАНЬ

Типи запитань	Характеристика питання	Приклад
Репродуктивні	потребують однозначної відповіді вияву певного знання	
1) закриті	мають обмежену кількість можливих відповідей і присвячені лише уточненню наявної інформації	Був чи не був...? « $2 \times 2 = 4$ чи 5 ?»;
2) відкриті	містять вимогу надати певну інформацію	«Що?», «Де?», «Коли?»...
Продуктивні (проблемні)	— потребують розгорнутої відповіді того, хто навчається, — не мають готової й однозначної відповіді, — стимулюють своєю несподіваністю розумову активність і зацікавленість того, хто навчається	
1) запитання на встановлення схожості і відмінності	допомагають встановити подібність або відмінність між явищами, предметами, поняттями тощо	«Що є спільним та відмінним...?»
2) питання на встановлення причинно-наслідкових зв'язків	допомагають встановити причини і наслідки тих чи інших явищ, дій тощо	«Чому...?»
3) запитання на порівняння	допомагають порівняти різні варіанти прийнятих рішень	«Що було, якби...?»
4) некоректні (провокаційні)	містять відверто хибну інформацію та стимулюють учня до її спростування	«В якому році Париж став столицею Англії?»
5) суперечливі (парадоксальні)	питання, що вимагають вирішення суперечності	«Відомо, що... Але... Як це можна пояснити?»
6) риторичні	потребують безпосередньої негайної відповіді, тим паче, що відповідь, як правило, надається далі самим викладачем	«Чим ми можемо пояснити цей факт? Тим, що...»
7) навідні	додаткові запитання, що підказують на правильну відповідь, але в жодному разі не надають її в готовому вигляді	

В усному інформаційному повідомленні запитання до слухачів допомагають підтримувати їхню необхідну розумову активність, повторювати і запам'ятовувати основні положення доповіді, спільно обговорювати суперечливі питання й доходити висновків.

Репродуктивні запитання дають викладачеві можливість перевірити, як ті, хто навчається, запам'ятали основні положення і правила й активізувати їхні пізнавальні процеси, а учневі — повторити щойно поданий матеріал. Основний недолік їх — той, хто навчає, знає правильну відповідь і запитує учня лише для того, щоб перевірити його знання, часто підганяючи відповідь учня під власні міркування, а учень не так відповідає на поставлене запитання, як прагне догодити вчителю, відповідаючи те, що від нього очікують.

Продуктивні (проблемні) запитання частіше застосовують під час викладу навчального матеріалу, оскільки вони не лише стимулюють активність учня, а й забезпечують краще розуміння, запам'ятовування змісту навчання, формують емоційне ставлення до того, що викладається, самостійність і критичність мислення, здатність слухачів висловлювати й обстоювати свою думку.

Проблемна ситуація — це така ситуація, коли той, хто навчається, зустрічається з деякими новими умовами та інформацією, в яких він не може прийняти рішення на основі вже наявних у нього знань і досвіду, тому він має здійснити дії з пошуку нової інформації і набуття нового досвіду.

Відбір і формування змісту навчання.

Відбір та формування змісту навчання — складне й відповідальне завдання в управлінні навчальним процесом, яке реалізується в процесі планування й організації навчального процесу і може бути здійснене в кілька кроків:

1. Ознайомитися з відповідними навчальними планами і програмами, цілями підготовки і навчання, що були визначені та розроблені у результаті цілепокладання та планування.

2. Продумати й систематизувати джерела відбору змісту навчання (носії інформації, які необхідно застосовувати під час збирання інформації) з урахуванням ступеня загальності щодо дисципліни або теми викладання. Джерелом відбору змісту освіти загалом є культура та соціальний досвід, як конкретизуються і формують чинники відбору матеріалу, принципи його конструювання та структурування. До джерел відбору змісту навчання них належать: наука, духовні цінності, форми суспільної свідомості, вироблення матеріальних і духовних благ, досвід суспільних відносин, сфери (види) діяльності людини (практично-перетворювальна, пізнавальна, комунікативна, ціннісно-орієнтаційна, художня).

3. Проаналізувати та врахувати чинники, що впливають на зміст освіти.

Зміст освіти має забезпечувати здійснення навчання як важливого засобу розвитку та формування особистості в суспільстві, він є засобом втілення в життя цілей освіти (навчання), тому є залежною системою, на яку впливає низка об'єктивних і суб'єктивних чинників.

4. Система соціальних і наукових досягнень також належить до об'єктивних соціальних чинників, що впливають на формування змісту.

5. Суб'єктивний чинник, зокрема методологічні позиції вчених, трактування ними проблеми розумового розвитку тих, хто навчається, під впливом навчальної роботи. Такі позиції відображаються в низці теорій освіти

6. Сукупність реальних можливостей системи навчання, яка є:

а) регулятором впливу на появу у змісті освіти відомостей, що потребують певного рівня оснащення навчального процесу, матеріально-технічних та економічних можливостей;

б) обмеження вікового характеру — уже доведено, що запам'ятати дитина може все, причому чим вона молодша, тим швидше, але зрозуміти, засвоїти, осмислити — тільки за певного рівня розвитку.

7. Розвиток науки, техніки, виробництва також висувають певні вимоги до змісту освіти.

Наприклад, не так давно в шкільних програмах не передбачалося навчання користування комп'ютерами, але сьогодні, коли розвиток техніки і виробництва досягнув високого рівня комп'ютеризації, це є вимогою часу, тож комп'ютеризація навчального процесу поступово стає нормою, у зміст навчання закладають необхідні знання, вміння, навички, що забезпечують відповідний рівень підготовки тих, хто навчається, з цих питань.

8. Природа, знання про неї, її сучасний стан сьогодні змушують вносити у зміст навчання та освіти екологічних знань і питань, що стосуються проблеми збереження природного середовища та природних ресурсів.

9. Рівень культури та культурні цінності, що переважають у суспільстві (державі), зумовлюють внесення у програми навчання знань про відповідні культурні надбання: чим вищий рівень культури суспільства у державі, тим вищі вимоги ставляться щодо відповідних знань, умінь, навичок тих, то навчається.

Визначитися з підходами до конструювання змісту освіти (що включати, чого не включати до змісту освіти і навчання), врахувавши низку вимог, що спираються на розроблені педагогікою вихідні теоретичні ідеї, які визначають зміст освіти — принципи й критерії відбору змісту освіти.

Опора на **принципи відбору змісту навчання** та освіти забезпечить:

- по-перше, повноцінну, наукову освіту підростаючого покоління, постійне вдосконалення молоді генерації у зв'язку із соціально-економічними перетвореннями та потребами суспільства у поліпшенні підготовки учнів до розумової та виробничої діяльності;

- по-друге, уникнення помилок, що їх припускалися протягом історичного розвитку педагогіки і що негативно впливали на рівень освіти (зміст відстав від сучасного рівня науки, був перенавантаженим тощо).

Є низка підходів до формулювання принципів і критеріїв відбору змісту навчання та освіти (І.Я.Лернер, М.Н.Скаткін, Б.Т.Ліхачов, В. В. Краєвський, І. П. Подласий та ін.). В узагальненому варіанті основою для відбору та конструювання змісту освіти навчання мають бути такі **принципи та критерії**:

гуманістичності — забезпечує пріоритет загальнолюдських цінностей та здоров'я людини, вільного розвитку;

науковості — зміст освіти й навчання будується на науковій основі, відповідає останнім

досягненням науки, соціального та культурного процесу, характеризується чіткістю висновків, об'єктивністю, доказовістю, точністю;

історизму — висвітлення під час вивчення різних дисциплін їхнього розвитку, характеристика внеску вчених інших галузей у розв'язання проблем певних дисциплін;

послідовності — планування змісту таким чином, щоб кожне нове знання спиралося на попереднє та впливало з нього;

систематичності — передбачає: а) розгляд знань та формування вмінь у системі логіки та системі певної науки, б) зміст освіти має ґрунтуватися на засадах взаємозв'язку між окремими дисциплінами;

зв'язку з життям — у змісті має діставати відображення зв'язок теорії з практикою, необхідність поєднання навчання з виробничою працею (це спосіб верифікації (перевірки) дієвості набутих знань та сформованих навичок), до змісту освіти необхідно вводити матеріал, що полегшує професійну орієнтацію молоді;

доступності — відповідність складності змісту навчального матеріалу віковим можливостям, рівню підготовленості учнів. Це забезпечується правильним визначенням обсягу й рівня теоретичної складності навчального матеріалу; визначається структурою навчальних планів і програм, способом викладення наукових знань у навчальних книгах, порядком введення й оптимальною кількістю наукових понять і термінів;

доцільності : а) з точки зору якості зміст навчання має бути достатньо інформативним для забезпечення потреб як суспільства, так і окремої особистості, й забезпечувати досягнення цілей навчання: відбирається лише необхідний, корисний, актуальний у даний час, за даних умов, у даному навчальному закладі матеріал; до програми навчання та навчального матеріалу включають знання, що відповідають типовим проблемам і методам тих царин знань, що вивчаються, суспільним та особистим потребам, відображають головне, сучасне, нове, мають виховну та пізнавальну цінність; б) з точки зору кількості — обсяг змісту навчального матеріалу має відповідати кількості часу, що його відведено на вивчення дисципліни, теми тощо та рівню його інформаційної насиченості, достатності поданої в ньому інформації для реалізації поставлених цілей;

індивідуалізації та диференціації — вибір змісту таким чином, щоб уможливити індивідуалізацію навчально-виховної роботи з урахуванням інтересів і здібностей учнів.

Дидактичні принципи побудови змісту підготовки кваліфікованих робітників з використанням ІВТ

Дидактичні принципи розкривають об'єктивні закономірності зв'язків між явищами. Їх наслідки є загальні і специфічні вимоги до вивчення предметів і явищ педагогічної дійсності, які складють предмет дидактики як науки

Відповідно до сучасного стану та тенденцій розвитку основних галузей економіки, рекомендуємо використовувати для відбору та структурування нового матеріалу модульно-інтегрований підхід.

Модульно-інтегрований підхід має забезпечити використання інноваційних виробничих технологій у процес підготовки кваліфікованих робітників певного профілю, дозволить сформувати в учнів ЗП(ПТ)Окогнітивний, операційно-діяльнісний та рефлексивний компоненти професійної готовності щодо використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності.

Дидактичні принципи побудови нового змісту підготовки робітників:

- *принцип відповідності змісту в усіх його елементах и на всіх рівнях його конструювання загальним цілям сучасної освіти;*

- принцип врахування єдності змістовної та процесуальної сторін навчання;
- принцип структурної єдності змісту освіти на різних рівнях його формування при русі від загальних до більш конкретних форм, а в кінцевому рахунку до його реалізації в процесі навчання з урахуванням особистісного розвитку та становлення учня, що передбачає взаємну врівноваженість, пропорційність та гармонійність її компонентів
- принцип модульності, відповідно до якого навчання будується за окремими «функціональними вузлами» – модулями, що призначені для досягнення конкретних дидактичних цілей;
- принцип структурування змісту навчання на окремі елементи, що вимагають поділу матеріалу на невеликі, тісно пов'язані між собою і викладені в обов'язковому порядку під час постійного ускладнення порції;
- принцип динамічності, що забезпечує вільну зміну модулів із врахуванням динаміки соціального аналізу;
- принцип свідомої перспективи, що вимагає розуміння та усвідомлення вивчення близьких, середніх і віддалених перспектив навчання;
- принцип різносторонності методичного консультування, що сприяє забезпеченню професіоналізму в пізнавальній діяльності учня та педагогічній діяльності викладача;
- принцип паритетності, що вимагає суб'єкт – суб'єктної взаємодії викладача, учня, роботодавця

Алгоритм здійснення перетворення інформації на зміст навчання з метою ефективного передання від джерела до того, хто навчається, за допомогою таких процедур:

- передбачає виконання однієї з дій: 1) відбір з усієї сукупності інформації лише тієї, що сприятиме реалізації поставлених навчальних цілей; 2) виключення зайвої інформації, що прямо не пов'язана з досягненням цілей або перешкоджає їх досягненню;
- стиснення інформації - скорочення числа та розміру повідомлень без істотної зміни їхнього змісту (наприклад, реферування) шляхом перетворення речень на стисліші, заміни наукових термінів і виразів на загальнодоступні. Головна вимога - кількість навчальної інформації має відповідати можливостям її засвоєння за одиницю часу тими, хто навчається;
- редагування інформації - зміна форми повідомлень з метою підвищення ефективності засвоєння інформації (переструктурування, переформулювання, спрощення, доповнення прикладами, поясненнями тощо). Процес редагування дає змогу подавати будь-які повідомлення у вигляді навчальної інформації, доступної для засвоєння тими, хто навчається;
- структурування навчального матеріалу - структурно-логічний підхід, необхідний для долучення нової інформації до єдиної цілісної системи знань (понять) за властивостями, відношеннями між собою і стосовно об'єктів інших систем. Структурування навчальної інформації може здійснюватися за різними принципами: структурно-логічний принцип передбачає логічний зв'язок між поняттями та судженнями; дидактичний принцип структурування тексту, підручника, курсу лекцій тощо враховує співвідношення старого та нового, простого та складного, словесного та наочного, абстрактного та конкретного; компонентний принцип - передбачає урахування з основних елементів наукового знання (факти, поняття, категорії, принципи, закони, теорії, проблеми, гіпотези, методи тощо).

ВИСНОВОК: Зміна цільової орієнтації навчально-виробничого процесу призводить до необхідності розробки та впровадження в робочий навчальний план підготовки кваліфікованих робітників з певної професії предмета за вибором – «Інноваційні виробничі технології на сучасному

підприємстві».

«Інноваційні виробничі технології на сучасному підприємстві» – логічне продовження усіх професійно спрямованих предметів з підготовки кваліфікованих робітників.

Зміст предмета спрямовується на засвоєння:

- знань з основних об'єктів виробничих інновацій у певній галузі;
- навичок у галузі інформаційного обміну;
- уміння мислити;
- фундаментальних знань у галузі (знання властивостей сучасних матеріалів і розуміння їхнього вмілого застосування в технологічних процесах);
- знання і розуміння основних інноваційних процесів в технологіях);
- знань з організаційних систем;
- навичок міжособистісних відносин

Зміна цільової орієнтації навчально-виробничого процесу призводить до необхідності розробки та впровадження в робочий навчальний план підготовки кваліфікованих робітників з певної професії предмету за вибором – “Інноваційні виробничі технології на сучасному підприємстві”

“Інноваційні виробничі технології на сучасному підприємстві” – логічне продовження усіх професійно спрямованих предметів з підготовки кваліфікованих робітників

Зміст предмета спрямовується на засвоєння:

- ✓ знань з основних об'єктів виробничих інновацій у певній галузі;
- ✓ навичок у галузі інформаційного обміну;
- ✓ уміння мислити;
- ✓ фундаментальних знань у галузі (знання властивостей сучасних матеріалів і розуміння їхнього вмілого застосування в технологічних процесах);
- ✓ знання і розуміння основних інноваційних процесів в технологіях);
- ✓ знань з організаційних систем;
- ✓ навичок міжособистісних відносин

Дидактичне проектування в системі методичної роботи.

В зміст методичної роботи педагогічного працівника ЗП(ПТ)О складовою частиною входить процес розробки дидактичного проекту навчання.

Структура методичної діяльності, може бути представлена як три взаємопов'язані блоки, які включають аналіз і створення проекту навчання, реалізацію цього проекту, контроль і корегування його з метою подальшого удосконалення. Саме блок створення проекту навчання (проектування змісту освіти) і є методичною діяльністю, суть якої полягає в тому, що в ній проходить складна інтеграція психолого-педагогічної та технологічно-технічної діяльності.

Пропонуємо розглядати дидактичне проектування як методичну діяльність, тобто діяльність щодо створення проекту навчання. При цьому, метою дидактичного проектування педагогічного працівника є трансформація технічних знань (інноваційних-виробничих технологій) у педагогічну систему. Отже, продуктом дидактичного проектування є дидактичний проект, який дозволяє представити освітній процес у вигляді цілісної системи навчальних занять, взаємозв'язаних по етапах процесу освіти: цільовому, змістовному, операційно-діяльнісному, контрольному- регулювальному,

рефлексії.

Дидактичний проект теми – це модель процесу поетапного руху до бажаного кінцевого результату. Це особливий засіб забезпечення цілеспрямованості і інтегрованості зусиль педагогічного працівника і учнів.

Як і всякий будь-який проект, дидактичний проект навчальної теми повинен володіти певними якостями: актуальність, прогностичність, раціональність, реалістичність, цілісність, контрольованість.

Відсутність у проекту якого-небудь з перерахованих властивостей може привести до того, що бажані результати не будуть отримані зовсім, або отримані в пізніші терміни або з більшими, ніж передбачалося, витратами.

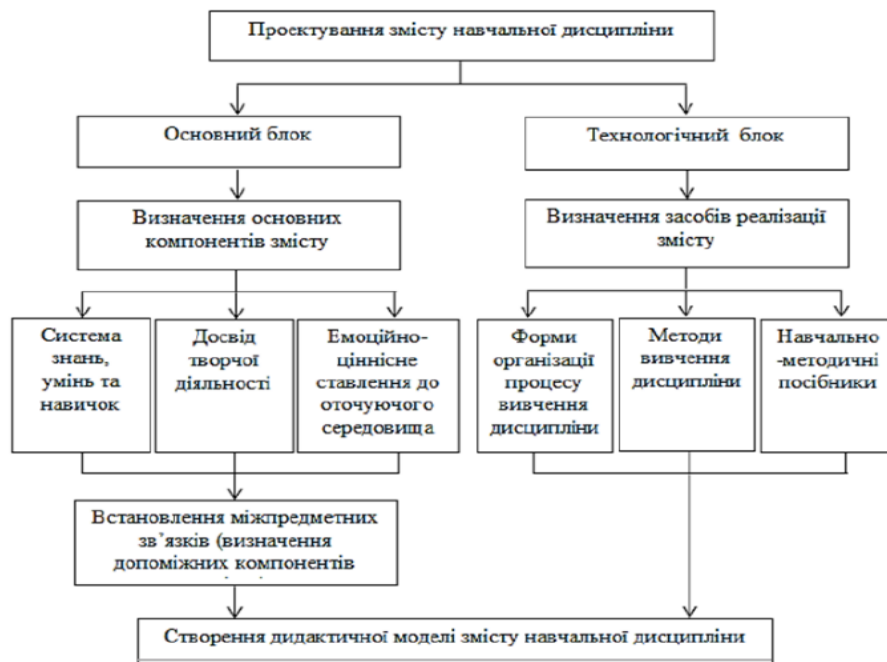
Як і будь-яку творчу роботу, розробку проекту потрібно почати з осмислення майбутньої діяльності і її результатів, створити як би контури, що визначають перспективи передбачуваної діяльності і її результати. Наявність такої основи, усвідомлення задуманого, наміченого полегшує процес підготовки до вивчення теми.

Дидактичне проектування вимагає від педагогічного працівника ЗП(ПТ)О готовності до здійснення даного виду діяльності, яка складається з системи методичних знань і вмінь. Знання забезпечують теоретичну готовність до дидактичного проектування, вміння – практичну готовність. В сукупності теоретичні знання і практичні вміння забезпечують ефективність здійснення дидактичного проектування.

Кожен педагогічний працівник має вміння визначити такі етапи проектування змісту майбутніх фахівців: обґрунтування цілей професійної підготовки кваліфікованих робітників; визначення результатів підготовки, які лежать в основі реалізації обґрунтованих цілей; переведення результатів підготовки у площину практичних завдань на засадах діяльнісного підходу; реалізація практичних завдань через вивчення основних понять, законів, закономірностей і т.д.; контроль щодо досягнення визначених цілей та корекція практичних завдань при необхідності.

Для правильної постановки цілей підготовки доцільним є дотримання узагальнених і систематизованих М. Артюшиною рекомендацій. Зокрема, це такі: цілі необхідно формулювати виходячи з відповіді на питання «**Чого навчити робити?**»; цілі має визначати вміння й навички здобувача освіти, якими він опанує завдяки реалізації цілі; цілі мають відображати результати дій, поведінки учнів, які свідчать про зміну їхнього досвіду та ін. (Артюшина, Котикова та Романова, 2007).

В контексті нашого завдання, результатом реалізації цільового етапу є формулювання мети й результатів формування готовності у майбутніх кваліфікованих робітників до використання інноваційних виробничих технологій в професійної діяльності. Це дає змогу визначити професійні знання, вміння й навички, професійно важливі особистісні якості, необхідні для успішної організації процесу підготовки майбутніх кваліфікованих робітників.



Проектуючи зміст підготовки майбутніх кваліфікованих робітників до використання інноваційних виробничих технологій в професійній діяльності, необхідно враховувати інтегративний характер навчальних дисциплін професійно-спрямованої підготовки та їх цілеспрямовану орієнтацію на цілісну й системну підготовку майбутніх кваліфікованих робітників до професійної діяльності (з використанням ІВТ). При цьому, важливим є дотримання загальних принципів відбору та структурування змісту освіти, принципів оновлення змісту професійної підготовки й загальнодидактичних принципів.

Проектування моделі реалізації виокремлених педагогічних умов формування в учнів ЗП(ПТО) готовності до використання ІВТ у майбутній професійній діяльності.

Необхідність проектування моделі реалізації педагогічних умов використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю розглядається нами в контексті впровадження попередньо виокремлених педагогічних умов, спрямованих на формування готовності та здатності учнів ЗП(ПТ)О до використання ІВТ у професійній діяльності. Якби умови не були створені педагогічним колективом у освітньому процесі ЗП(ПТ)О, змістом навчання особистість оволодіває самостійно шляхом її власної діяльності. Навчальна діяльність – це цілеспрямована й упорядкована сукупність дій, прийомів і операцій, що забезпечують мотиваційну й активну включеність суб'єктів діяльності в організований дорослими процес навчання.

За Ю. Бабанським, навчальна діяльність вимагає від її організаторів і виконавців бачити в ній мету, мотиви, зміст, способи дій, регулювання і контроль за її результатом. Учні ЗП(ПТ)О у процесі здобуття робітничої кваліфікації здійснюють діяльність, яка за критерієм змістового наповнення називається навчально-виробничою діяльністю. З метою здійснення ефективної навчально-виробничої діяльності проектується відповідна модель реалізації виокремлених педагогічних умов з метою формування в учнів готовності до використання ІВТ.

При проектуванні такої моделі висуваються вимога адекватності, тобто її відповідність реальній дійсності. Модель підготовки фахівця повинна бути прогностичною, враховувати перспективи, тенденції розвитку сучасної техніки і технології в певній галузі діяльності. Лише за цієї умови модель

може виконувати евристичні функції, сприяти розв'язанню важливого освітнього завдання – випереджувального підходу з урахуванням вимог виробництва до рівня підготовки спеціаліста.

Під розробкою моделі реалізації педагогічних умов використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю розуміємо етап проектування, на якому відбувається створення і вивчення педагогічної прогностичної моделі ЗП(ПТ)О як цілісного утворення, відкритої частки соціального простору, у межах якого здійснюється підготовка майбутнього фахівця, що забезпечить швидку адаптацію в умовах реального виробництва та конкурентноздатність на ринку праці. Оскільки проектування є способом нормування та трансляції інновації, новизна (об'єктивна або суб'єктивна) результату моделювання як етапу педагогічного проектування вважається нами безперечною.

В основу моделі покладено положення про те, що процес підготовки майбутніх фахівців є моделлю процесу діяльності та спілкування. Істотна відмінність розробленої нами моделі реалізації педагогічних умов від інших моделей підготовки кваліфікованих робітників полягає у специфіці використання ІВТ у навчально-виробничому процесі ЗП(ПТ)О. Всі компоненти моделі несуть певне смислове навантаження та мають працювати на кінцевий результат. Проте якість професійно спрямованої підготовки залежить не лише від роботи педагогічних працівників.

Спроектвана модель є засобом перевірки ефективності педагогічних умов використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю. Отже, модель – це теоретична конструкція, в якій відображені такі компоненти та їх зв'язки, які будуть забезпечувати використання ІВТ у підготовку кваліфікованих робітників певного профілю.

Метою реалізації моделі є формування готовності учнів ЗП(ПТ)О до використання ІВТ у професійній діяльності.

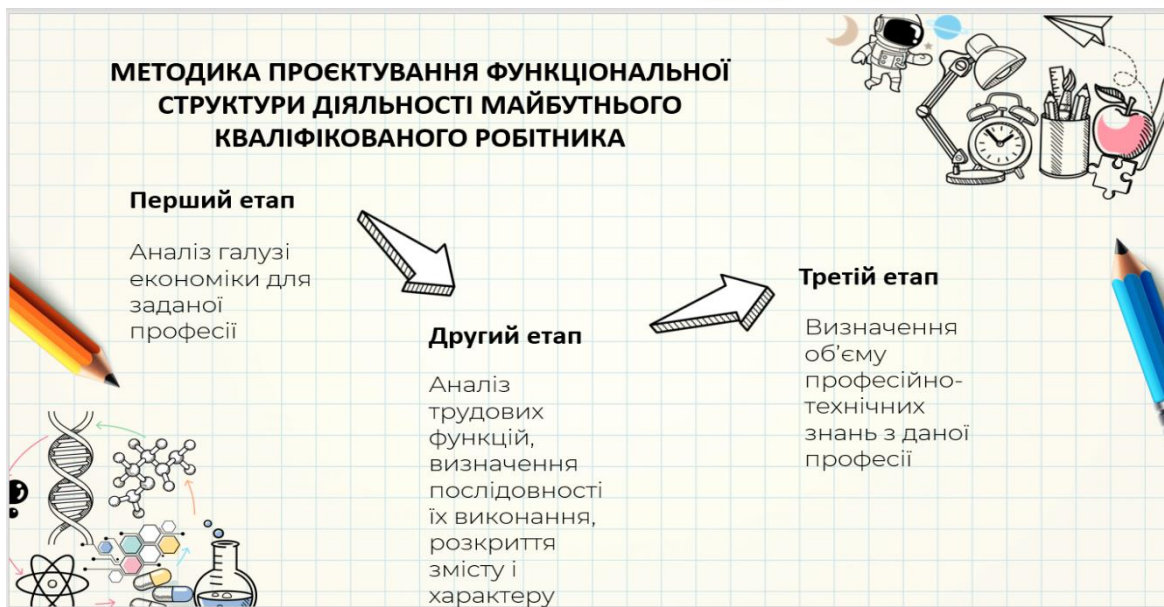
Розробка моделі реалізації педагогічних умов використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю – це початок практичної діяльності з результатів досліджень певного ринку праці (виявлених в структурі галузі інноваційних виробничих технологій) у освітньому процесі ЗП(ПТ)О.

Інноваційні виробничі технології, які пройшли відбір та апробацію сучасним виробництвом, зробили його продукцію конкурентоздатною, отримали висновки експертизи про їх педагогічну доцільність мають використовуватись вже як інновації (інноваційний продукт), які суттєво змінюють педагогічний процес, а саме як педагогічні і на цій підставі мають поширюватись серед ЗП(ПТ)О.

Отже, використання інноваційних виробничих технологій маємо розглядати як сумарний характер двох форм: власне інноваційних виробничих технологій та самого використання інноваційного продукту в педагогічній практиці.

ВИСНОВОК: При проектуванні моделі реалізації педагогічних умов використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю маємо включати такі взаємозумовлені компоненти: цільовий, суб'єктний, змістовий, процесуальний, результативно-оцінний.

2. Методика проектування функціональної структури діяльності майбутнього кваліфікованого робітника. Нові пріоритети в професійній діяльності майстра виробничого навчання ЗП(ПТ)О.



Дослідженнями Є.О.Климова виділено п'ять схем професійної діяльності людини: біономічні «Людина - Природа», технономічні «Людина - Техніка», сигномічні «Людина – Знакова система», артономічні «Людина – Художній образ», соціономічні «Людина - Людина». У біономічних, технономічних, артономічних професіях переважають предметно-практичні й предметно-розумові дії, в сигномічних – знаково-практичні та знаково-розумові, в соціономічних – комунікативні дії.

У світовому співтоваристві лінгвістів прийнято ділити професії за різними ознаками, групуючи їх між собою в невеликі кластери. Такі угруповання допомагають виділити однакові заняття та узагальнити їх.

Всі професії поділяються за різними ознаками.

За типом праці *бувають класи професій гностичні, перетворюючі, пошукові*

Перетворюючі. Такі професії пов'язані із зміною різних властивостей або стану предмета праці. Пізнання в цьому випадку не є самоціллю. Яскравими представниками цієї групи будуть люди, які працюють кухарями, пекарями, будівельниками. Тут чітко простежується зміна властивостей початкового матеріалу. Пекар з сирих продуктів випікає хлібобулочні вироби, кухарі змінюють властивості сирих овочів і фруктів, відварюючи їх в окропі, будівельники – замішують сухий цемент і залишають тверднути. Не підходить, наприклад, професія водія – чіткого зміни властивостей немає.

Гностичні професії (від давньогрецького слова «гнозис», що позначав знання). Це професії, які пов'язані виключно з пізнавальною галуззю. При цьому вони органічно вписуються в матеріальне виробництво. Таких професій багато, і вони дуже різноманітні. Як кінцевий продукт розглядається розпізнавання, впізнавання, контроль, класифікація, перевірка за відомими ознаками, сортування, дослідження і оцінка. До представників відносяться лаборант, мистецтвознавець. Судмедексперт – також професія гностичного типу.

Пошукові (вишукувальні). У цьому випадку основною спрямованістю стає пошук чогось, діяльність, яка допоможе винайти нове, придумати рішення. Представники – люди, чия робота пов'язана з винаходом нового і перетворенням старого. Це – вихователі та педагоги, програмісти, математики, інженери, розкрійники лекал.

До головних ознак належать також характеристики змісту та етапу виконання конкретної професійної діяльності, які визначають типи дій. У гностичних професіях головними вважаються дії розпізнавання, визначення, оцінки; у перетворювальних – обробки, впорядкування, організації, переміщення, доповнення; у пошукових – виділення, знаходження.

Виходячи з розуміння професійної компетентності майбутнього кваліфікованого робітника як інтегративної якості, яка виявляється у сукупності професійних компетенцій, що зумовлюють його готовність до здійснення професійної діяльності на виробництві маємо чітко розуміти функції професійної діяльності майбутнього фахівця.

Аналіз психолого-педагогічної літератури засвідчує, що проблеми оновлення професійної підготовки кваліфікованих робітників різними технологіями і засобами навчання були предметом дослідження багатьох науковців (А. Алексюк, С. Гончаренко, І. Зязюн, Н. Ничкало, І. Підласий, В. Радкевич, С. Сисоєва, М. Сметанський, М. Солдатенков, О. Щербак та ін.). Проте, проблема використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників, як провідного чинника забезпечення їх конкурентноздатності ще недостатньо досліджувалась як у теоретичному, так і у практичному аспектах.

Використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників ЗП(ПТ)О певного профілю пов'язується передусім з уведенням в освітнє середовище інноваційних концепцій, в основу яких будуть покладені цілісні моделі освітнього процесу, засновані на єдності законів, закономірностей та провідних принципів професійного навчання. Відповідно до закону **єдності та боротьби протилежностей** протиріччя виникають у силу того, що сучасні вимоги, які є наслідком нових соціальних умов, змін у структурі самої особистості, ситуації в системі освіти в цілому, приходять у невідповідність із традиційними, стійкими уявленнями та поглядами на процес навчання. Так зміни в структурі, техніці, технологіях, змісту праці нижки галузей економіки в Україні призвели до різкої зміни типу працівника, висунули нові вимоги до якості підготовки. Часто виробництво потребує фахівців – “соціально-інтерактивних”, мобільних, здатних до ризику, із навичками ділової активності. У свою чергу це вимагає зміни процесу навчання, його змісту, технологій.

За системою державних стандартів професійної освіти основною метою педагогічного процесу ЗП(ПТ)О є підготовка учнів до майбутньої професійної діяльності. У свою чергу основним критерієм підготовки є формування в учнів здатностей вирішувати певні проблеми і завдання професійної діяльності. Формування здатностей можливе через оволодіння системою умінь із розв'язування типових завдань професійної діяльності фахівця, що є відображенням наявності цих здатностей. В освітньо-кваліфікаційній характеристиці на підставі аналізу структури діяльності фахівця, переліку предметів його професійної праці і сукупності виробничих функцій, які виконує фахівець на основних посадах або виконання яких прогнозується в майбутньому, визначається перелік типових завдань професійної діяльності, які йому потрібно вміти вирішувати.

Зміст освіти в ЗП(ПТ)О визначено кваліфікаційною характеристикою випускника, яка містить перелік вимог до робітників конкретної кваліфікації в рамках професії, за якою здійснюється підготовка та Державним освітнім стандартом з конкретної професії.

УВАГА! ПОТРІБНО ЗНАТИ:

Міністерство освіти і науки України продовжує оновлювати професійно-технічну освіту, впроваджуючи державні стандарти з конкретних робітничих професій на модульно-компетентнісній основі.

Модульно-компетентнісний підхід – це комплексний підхід побудови змісту навчання з конкретної професії, зорієнтований на набуття необхідних знань, умінь і навичок для праці.

Навчальний модуль – це логічно завершена складова ДСПТО, яка базується на окремій одиниці професійного стандарту, містить навчальний матеріал, необхідний для досягнення професійних і ключових компетентностей та належить до певного рівня кваліфікації. Засвоєння навчального модуля може підтверджуватися відповідним документом (сертифікат, посвідчення, свідоцтво).

Затверджені державні стандарти запроваджуються у професійно-технічних навчальних закладах незалежно від форм власності та підпорядкування, на підприємствах, в установах, організаціях, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників.

Чим відрізняються освітні стандарти на компетентнісній основі?

- відсутні типові навчальні плани і типові навчальні програми з навчальних предметів, виробничого навчання;

- перелік навчальних предметів визначається навчальними закладами спільно з роботодавцями;

- робочі навчальні програми розробляються навчальним закладом спільно з підприємствами-замовниками робітничих кадрів та погоджуються з регіональними органами освіти;

- навчальний матеріал поділено на модулі.

Державний освітній стандарт з певної професії містить:

професійну кваліфікацію (наприклад – офіс-адміністратор);

освітню кваліфікацію (кваліфікований робітник);

рівень освітньої кваліфікації (другий (базовий)).

вимоги до результатів навчання, що містять: перелік ключових компетентностей за професією та їх опис; загальні компетентності (знання та вміння) за професією; перелік результатів навчання та їх зміст; орієнтовний перелік основних засобів навчання.

Структурування змісту Стандарту базується на компетентнісному підході, що передбачає формування і розвиток у здобувача освіти ключових, загальних та професійних компетентностей.

Ключові компетентності - загальні здібності й уміння (психологічні, когнітивні, соціально-особистісні, інформаційні, комунікативні), що дають змогу особі розуміти ситуацію, досягати успіху в особистісному і професійному житті, набувати соціальної самостійності та забезпечують ефективну професійну й міжособистісну взаємодію.

Ключові компетентності набуваються впродовж строку освітньої програми та можуть розвиватися у процесі навчання протягом усього життя шляхом формального, неформального та інформального навчання.

Професійні компетентності знання та уміння особи, які дають їй змогу виконувати трудові функції, швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності та є складовими відповідної професійної кваліфікації.

Професійні компетентності визначають здатність особи в межах повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку.

Результати навчання за Стандартом формуються на основі переліку ключових і професійних компетентностей та їх опису.

Стандартом визначаються також **загальні компетентності** (знання та вміння), що в повному обсязі включаються до змісту першого результату навчання.

Функціональну структуру будь-якої діяльності, за В. Ледньовим, утворюють проєктувальний, технологічний, організаційний, управлінський, дослідний компоненти.

Формування ефективного професійного навчання майбутнього фахівця має обов'язково передбачати побудову моделі фахівця та моделі його професійної підготовки за умови, що вони відображають вимоги реальної професійної діяльності. Загальна модель професійної підготовки фахівця – це відкрита динамічна інтеграційна цілісність, яка передбачає змінність професійно-кваліфікаційної структури й інтегрованих науково-професійних пізнавальних комплексів, що обумовлюють професійну підготовку фахівця. Навчально-виробничі завдання, аналогічні реальним, передбачають обов'язкове розв'язання виробничих ситуацій, обґрунтування технологічних режимів і

параметрів, вибору обладнання, способів виробництва продукції. У професійній діяльності фахівця виділено організаційно-управлінську, технологічну, технічну, контрольну, дослідницьку і прогностичну функції. Спеціальні професійні знання і уміння (**професійні компетентності**), формуються в процесі вивчення спеціальних дисциплін та практичної підготовки.

Зміст поняття «**технологічна компетентність**» визначаємо як професійну готовність кваліфікованого робітника певного виробництва до здійснення підготовки, організації, управління, контролю і проектування технологічних процесів на виробництві з урахуванням наслідків функціонування технологічної системи; потенційну здатність досягнення максимальних результатів у найбільш сприятливих умовах у відповідній професійній області.

Серед напрямів професійної підготовки кваліфікованих робітників певного профілю відсутні спецкурси, які б забезпечували набуття теоретичних знань, формування практичних умінь та навичок застосування інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності. Загалом у змісті професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки майже не враховувався регіональний компонент.

Саме на цій підставі, зміст професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О має системно оновлюватись шляхом упровадження у варіативну частину спеціально розробленого курсу за вибором відповідно до вимог роботодавців і запровадженні нового змісту до професійно спрямованих предметів (до 20% на рік) інваріантної частини робочого навчального плану на основі ІВТ регіонального компонента.

Освітні системи мають враховувати принципи регіоналізації, формування регіональних ринків праці, а найважливішою задачею професійної освіти є забезпечення соціального захисту молоді за рахунок упровадження регіональної специфіки в змісті та організаційних формах професійної підготовки.

Регіоналізація – це процес постійного розвитку і удосконалення змісту професійної освіти, виходячи із потреб регіонів. Отже, оновлення змістового компоненту професійно спрямованої підготовки має забезпечуватись відповідно до виокремлених етапів регіоналізації професійної підготовки: **аналітико-маркетинговий** (аналіз статистичних даних про розвиток внутрішнього середовища підприємств регіону, впровадження на підприємстві інноваційних виробничих технологій, випуск нової продукції, використання нових матеріалів, нових видів діяльності тощо); **діагностичний** (визначення вимог роботодавців до випускників ЗП(ПТ)О, їх особистісних та професійних якостей; з'ясування потенційних можливостей щодо проходження учнями профтеху виробничого навчання та практики в умовах виробництва, а також подальшого працевлаштування за фахом); **функціонально-цільовий** (визначення функціонального призначення та місця регіонального компонента в професійній підготовці майбутнього кваліфікованого робітника на основі Державного освітнього стандарту з певної професії; **визначення мети** (вивчення ІВТ галузі) та **задач** (з метою використання у навчально-виробничому процесі), підвищення кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О на основі стажування; розробка бізнес-плану розвитку закладу профтехосвіти на основі прогнозування тенденцій розвитку регіональних галузевих підприємств); **змістовно-проекційний** (розробка авторських програм, інтегрованих навчальних планів з врахуванням предметів на замовлення роботодавців та профільних ЗВО, комплексу навчально-методичного забезпечення з врахуванням ІВТ поліграфічної галузі); **організованого застосування** (створення умов для використання ІВТ певної галузі регіону в ЗП(ПТ)О); **моніторинговий** (експертна оцінка ефективності використання ІВТ певної галузі регіону у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників).

Розроблення освітніх програм підготовки має здійснюватися на основі модульно-компетентнісного підходу. Опираючись на модульно-компетентнісний підхід, розробляються модулі

з фундаментальними теоретичними і практичними знаннями, які необхідні для вивчення конкретних видів трудової діяльності. Вони мають певну незалежність і використовуються на різних етапах підготовки учнів з певною конкретною метою.

Зміна характеру і змісту праці кваліфікованих робітників певного профілю потребує розробки функціональної структури професійної діяльності в умовах сучасного виробництва з урахуванням регіонального компоненту.

Системний аналіз професійної діяльності кваліфікованого робітника певного профілю передбачає виявлення структури праці, опис трудових функцій, типових професійних завдань, знань і умінь з урахуванням ІВТ.

Структура професійної діяльності робітника певного профілю включає: функції праці (підготовчо-організаційна, технологічна, коригуюча, контрольна); процедури праці (дії, зміст діяльності робітників при виконанні різних функцій праці); предмети праці; засоби праці; умови праці, продукти праці.

Для виконання трудових функцій майбутній фахівець має володіти відповідними дидактичними засобами діяльності (знаннями і вміннями), саме дидактичні засоби діяльності і будуть визначати зміст професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників з врахуванням ІВТ.

Зразок змісту функціональної діяльності фахівця:

Підготовчо-організаційна функція: підготовка до роботи та організація робочого місця - організація робочого місця; ознайомлення з технічною документацією (маршрутна карта, наряд); перевірка працездатності машин (обладнання), її налагодження під конкретне замовлення; підготовка матеріалів; спільне обговорення з технологом та іншими робітниками особливостей технологічного процесу; спільне обговорення з технологом та іншими робітниками вимог до якості продукції.

Технологічна функція: планування технологічної послідовності дій та операцій; безпосереднє виконання робіт; обговорення з технологом вимог до якості виконання роботи, продукції.

Коригуюча функція: Коригування певних процесів; оцінка впливів; обговорення контрольних зразків; усунення дефектів, що виникли.

Контрольна функція: візуальна перевірка виконаного завдання; контроль до допомогою спеціального обладнання; виявлення дефектів; обговорення якості вихідної продукції з контролером відділу технічного контролю.

Нові пріоритети в професійній діяльності майстра виробничого навчання ЗП(ПТ)О.

Актуальність проблеми оновлення напрямків професійної діяльності майстра виробничого навчання - ЗП(ПТ)О визначено завданнями нової професійної школи, а саме необхідністю формування в учнів уміння самостійно навчатися, враховуючи глобалізаційні процеси та проблеми інтеграції України до світової освітньої спільноти. Останнім часом значно зростають запити до сучасних робітничих кадрів (з'являється поняття «кадровий голод»), підвищуються вимоги до якості їх професійної освіти, що й визначає необхідність кардинального оновлення матеріально-технічного, навчально-методичного та кадрового потенціалу ЗП(ПТ)О. До основних ознак інноваційного розвитку системи професійної освіти можна віднести наступні: оновлення переліку сучасних професій та розробка під них освітньо-професійних програм на компетентнісній основі, удосконалення організаційної структури ЗП(ПТ)О на основі запровадження елементів дуальної підготовки або створення галузевих кластерів, поширення електронних та мобільних технологій навчання та цифрових мереж, реалізація запиту учня на його автономію та самостійне навчання, застосування холистичного підходу до професійної освіти, запровадження нововведень у процес організації та проведення уроків виробничого навчання, запровадження нових функцій професійної діяльності для

майстра виробничого навчання та підвищення вимог до його професійних компетенцій.

Виробниче навчання – основний вид навчальної діяльності учнів за професійною програмою первинної професійної підготовки кваліфікованих робітників. Ключовою фігурою, що забезпечує безпосередній зв'язок між освітнім процесом в ЗП(ПТ)О та майбутнім робочим місцем випускника, є майстер виробничого навчання (далі - майстер), який, відповідно до поставлених ринком праці та суспільством викликів, має поєднувати у собі якості викладача (інструктора) виробничого навчання, вихователя-психолога та висококваліфікованого робітника.

Загальновідомо, що традиційна система професійної освіти готує кадри з компетенціями, що в більшій мірі не відповідають інноваційному ринку праці. Таким чином, сучасні педагогічні працівники мають бути готовими здійснювати спеціалізацію та персоналізацію процесів виробничого навчання у відповідності до можливостей, інтересів та цілей як учнів, так і потреб ринку праці. В умовах швидкозмінної економіки та її реструктуризації фахівці мають уміти оволодівати новими методами роботи, враховуючи інформаційні технології та зміни в їх робочому статусі, бути готовими до навчання протягом всього життя. На світовому економічному форумі у 2016 році було визначено 16 навичок XXI ст.: функціональна грамотність (грамотність, математична грамотність, ІКТ-грамотність, наукова грамотність, фінансова грамотність, культура та громадянська грамотність); компетенції (критичне мислення, креативність, комунікація, взаємодія); якості особистості (допитливість, ініціатива, стійкість, адаптивність, лідерство, соціальне та культурне усвідомлення) [5]. Саме зазначені навички, на думку провідних світових бізнесменів, у найближчому майбутньому будуть належати до ключових у розвитку фахівця-професіонала та визначати інноваційний розвиток економіки. Швидкі зміни зовнішніх умов, швидке старіння інформації визначають необхідність навчати учнів ЗП(ПТ)О розумінню, а не запам'ятовуванню інформації. Таким чином, для того, щоб закладу професійної освіти відповідати викликам ринку праці, професійна освіта має бути в цілому зорієнтована на майбутнє. Такі рішення можливі лише при наявності тісних зв'язків та співробітництва між закладами професійної освіти та підприємствами. Майстри в училищах мають бути в курсі реального стану справ на сучасному виробництві та перспектив його розвитку, а працівники підприємств мати уяву про освітні процеси. У діяльності майстрів ЗП(ПТ)О пропонуємо виокремити чотири основні функції, що визначають успіх в підготовці кваліфікованих робітників: адміністративне управління, навчання, розвиток та забезпечення якості, співробітництво та взаємодія.

Адміністративне управління майстра пропонуємо розглядати як оперативний аспект роботи, у той же час як розвиток та забезпечення якості, а також співробітництво та взаємодію, можна вважати стратегічними (інноваційними) аспектами їх роботи. Вважаємо, що саме ці чотири напрямки складають основу професійних компетенцій педагогічного працівника ЗП(ПТ)О. Наприклад, адміністративна відповідальність майстра характерна для вибудовування та підтримки контактів з ринком праці. Поряд з цим, серед найбільш вагомих змін у функціях педагогічних працівників професійних закладів освіти пропонуємо виокремити внутрішнє та зовнішнє співробітництво, впровадження нових підходів до навчання, оволодіння новими видами робіт з інших професій галузевого спрямування. Результати експериментальних досліджень доводять, що основними трендами, що задають контекст трансформації професійної освіти в дійсний час є її інтелектуалізація, інформатизація, екологізація, поява нової виробничої та корпоративної культури. Вважаємо, що ці тренди необхідно враховувати при підвищенні кваліфікації майстрів виробничого навчання.

Вивчення та аналіз фактичних посадових обов'язків сучасного майстра, співставлення їх з вимогами нормативних актів дозволяє констатувати підвищення складності та збільшення обсягів саме методичної діяльності, що вимагає не тільки наявності відповідної компетентності, а й постійне її удосконалення. Наразі, майстер закладу професійної освіти має вміння: підвищувати власну

професійно-педагогічну майстерність, самостійно розробляти навчально-методичні комплекси для виробничого навчання у рамках науково-методичного забезпечення професії (участь у розробці освітньо-професійних програм, їх корегування та створення дотичної до них документації), планування процесу виробничого навчання, розробка програм практик, підготовка методичних розробок, складання переліків навчально-виробничих робіт, створення засобів навчання та контролю навченості, вивчення та впровадження педагогічних та виробничих новацій. Таким чином, у сучасних реаліях розглядаємо діяльність майстра як багатофункціональну, спрямовану на вирішення різнопланових педагогічних завдань.

Враховуючи вагомість методичної діяльності в роботі інноваційного ЗП(ПТ)О, виокремлюємо її як ключовий напрям педагогічної діяльності в сучасних реаліях та визначаємо як метадіяльність по відношенню до інших видів педагогічної діяльності. Метадіяльність спрямована на аналіз та рефлексію професійно-педагогічної діяльності, визначення шляхів та способів підвищення професійної майстерності, розробку та удосконалення навчально-методичних комплексів, оволодіння та впровадження виробничих та педагогічних новацій. Нами виокремлено основні напрямки методичної діяльності та конкретні контрольовані результати роботи:

1. Підвищення професійно-педагогічної майстерності передбачає наступний зміст: керування навчально-пізнавальною та навчально-виробничою діяльністю учнів (планування, організація, контроль, оцінка); підготовка учнів до конкурсів, залучення до дослідницької діяльності, об'єднання за професійними інтересами; самоосвіта та самопідготовка; проектування і рефлексія особистої професійно-педагогічної діяльності (вивчення, аналіз і визначення перспективних напрямів професійно-педагогічної діяльності).

Результати: рівень і якість професійної підготовки учнів; участь учнів в об'єднаннях за професійними інтересами, в оглядах та конкурсах професійної майстерності, їх досягнення; особиста участь у конкурсах професійної майстерності (педагогічних – серед майстрів; виробничих – серед спеціалістів галузі з професії, що готується) та наявність досягнень; рівень і профіль професійної освіти у відповідності до професії, що готується; кваліфікаційна педагогічна категорія, тарифний розряд, педагогічне звання.

2. Розробка та удосконалення навчально-методичних комплексів з виробничого навчання: вивчення, аналіз, підбір, проектування, розробка та експертиза навчально-методичних комплексів, що дозволяють здійснювати регулювання освітньої діяльності учнів.

Результати: наявність і якість навчально-методичних комплексів і їх структурних елементів: освітньо-професійні програми; поурочно-тематичні плани; плани навчальних занять; методичні розробки; методичні рекомендації; засоби навчання (підручники, навчальні посібники, інструктивні матеріали, технологічні картки); засоби поточного контролю та підсумкової кваліфікаційної атестації тощо.

3. Освоєння та впровадження виробничих та педагогічних новацій: участь у експериментальних та інноваційних проектах, що реалізуються у закладі освіти; вивчення, аналіз та впровадження новацій: виробничих (у техніці, технології, економіці), технологічних, педагогічних.

Результати: матеріали експериментальної та інноваційної роботи (відповідно умов проектів); аналіз та узагальнення виробничого досвіду робочих (службовців), спеціалістів та керівників провідних підприємств та організацій галузі; аналіз та узагальнення педагогічного досвіду, сучасних технологій навчання; матеріали узагальнення та аналізу власного педагогічного та виробничого досвіду (творчі роботи, авторські методики навчання)

Розглядаючи вагомість методичної діяльності майстра ЗП(ПТ)О як інноваційної компоненти педагогічної діяльності, можемо наголосити на підвищенні ролі в останній час неформальної освіти,

що є закономірним чинником розвитку демократичних процесів в освіті. На сучасному етапі розвитку професійної освіти Концепція визнання та акредитації результатів неформального та інформального навчання є однією з найважливіших концепцій, визнаних та поширених у різних країнах світу. Визнання результатів неформального професійного навчання є головним інструментом підвищення гнучкості ринку праці та конкурентоздатності робітників.

28 вересня 2017 р. набрав чинності новий Закон України «Про освіту». Закон України «Про освіту» – це базовий закон, він не визначає всіх деталей того, як відбуватиметься процес отримання освіти і підвищення її рівня, натомість окреслює основні принципи функціонування освітньої галузі.

Відповідно до сучасних тенденцій в Європі та освіті, закон передбачає три види освіти: формальну, неформальну та інформальну.

Формальна освіта – це освіта, яка здобувається за освітніми програмами відповідно до визначених законодавством рівнів освіти, галузей знань, спеціальностей (професій) і передбачає досягнення здобувачами освіти визначених стандартами освіти результатів навчання відповідного рівня освіти та здобуття кваліфікацій, що визнаються державою. Таким чином, закон вважає формальною освітою офіційне підвищення рівня освіти в закладах навчання.

Неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. Тобто, це підвищення рівня освіти поза офіційною системою закладів освіти та підвищення кваліфікації – тренінги, гуртки, курси.

Інформальна освіта (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

У законі наголошується, що «результати навчання, здобуті шляхом неформальної та/або інформальної освіти, визнаються в системі формальної освіти в порядку, визначеному законодавством». Утім процедура цього визнання поки ще не прописана і має бути підготовлена і впроваджена іншим законодавчим актом. У цілому, неформальна освіта все глибше пронизує систему освіти України, віддзеркалюючи одну з провідних тенденцій розвитку української освітньої системи. З досвіду роботи можемо стверджувати, що в професійній освіті України поряд з класичними формами підвищення кваліфікації педагогічних працівників вже ефективно використовується неформальні види і форми навчання, що відповідають широким освітнім потребам. Неформальна освіта майстрів ЗП(ПТ)О стає важливим компонентом та напрямом професійної педагогічної діяльності.

Вивчення нормативно правових актів, що регламентують професійно-педагогічну діяльність майстрів, а також робіт щодо організації та методик виробничого навчання, удосконаленню системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників демонструє багатоаспектність проблем на організаційному, економічному, педагогічному та психологічному рівнях. При цьому можна констатувати, що більшість з них на практиці може вирішуватися в рамках методичної діяльності майстра ЗП(ПТ)О. Поряд з цим, саме цьому напрямку професійно-педагогічної діяльності майстри сучасних професійних закладів навчені найменше. Необхідно наголосити також на тому, що все ж таки багато методичних умінь формується при вивченні педагогіки, методики виробничого навчання, психології праці.

Нові пріоритети в професійній діяльності майстра виробничого навчання закладу професійної освіти повинні формувати у нього широкі та глибокі знання, розуміння професійної сфери в цілому, специфіки особистісного росту та розвитку, здатність управляти цим розвитком засобом освіти та навчання. Педагогічний працівник, працюючи у багатомірному контексті, мусить розуміти

взаємозв'язки між освітою, ринком праці та суспільством, щоб мати ефективну можливість сприяння учням в їх розвитку. Наявна сьогодні на українському ринку праці проблема дефіциту робітничих кадрів носить комплексний характер і однією з причин цієї ситуації є недостатня компетентність майстрів виробничого навчання, що не дозволяє створити якісний педагогічний процес в умовах високотехнологічних виробництв.

ВИСНОВОК: саме професійна діяльність, функціональні уміння і навчально-виробничі завдання з врахуванням ІВТ є основними базисами для реалізації суб'єктно діяльнісного підходу в системі подання оновленого змісту спеціальних дисциплін та професійно-практичної підготовки кваліфікованих робітників певного профілю для реалізації вимог Державних освітніх стандартів з професій.

Нововведення в сфері використання ІВТ в професійній підготовці проходять ті самі стадії, котрими характеризується творчий процес у всіх галузях науки й техніки: аналіз наявної практики та властивих їй суперечностей, вивчення досягнень науки та передового педагогічного і виробничого досвіду, генерація ідей, підготовка та проведення експерименту, аналіз результатів, доопрацювання, впровадження в практику, подальший розвиток

Створення комплексу навчально-методичного забезпечення професійно спрямованої підготовки кваліфікованих робітників певного профілю має зосереджуватись на відтворенні суті ІВТ у змісті навчального матеріалу та базуватися на методиці вивчення та відбору високопродуктивних технологій галузі, які ґрунтуються на найновіших досягненнях електроніки, комп'ютерної техніки, хімії, фізики тощо

Соціальне партнерство є основним способом реалізації мети професійної підготовки: формування готовності до використання ІВТ учнями ЗП(ПТ)О певного профілю у професійній діяльності.

Використання ІВТ у підготовці кваліфікованих робітників певного профілю в ЗП(ПТ)О вимагає створення особливої моделі підготовки, яка б враховувала потреби педагогічних працівників, учнів та роботодавців, специфіку галузі та створювала можливості реалізації виокремлених педагогічних умов.

Сучасна функціональна структура діяльності кваліфікованого робітника певного профілю містить такі основні компоненти: функції праці (підготовчо-організаційна, технологічна, коригуюча, контрольна); процедури праці; предмети праці; засоби праці; умови праці; продукти праці.

3. Змістовне наповнення навчальних програм. Оновлення змісту професійно спрямованих предметів на основі використання ІВТ. Створення комплексу навчально-методичного забезпечення професії. Специфіка викладання курсу за вибором «Інноваційні виробничі технології на сучасному підприємстві» (в сфері обслуговування/екологічна компонента інше).

Оновлення змісту професійної підготовки з урахуванням техніко-технологічних змін виробництва у регіоні є третьою провідною умовою досягнення ефективності використання майбутніми кваліфікованими робітниками інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності.

Вчені розглядають зміст освіти як педагогічно адаптований соціальний досвід людства, що складається із чотирьох структурних елементів: досвід пізнавальної діяльності, зафіксованої в формі її результатів – знань; досвід здійснення відомих способів діяльності – в формі умінь діяти за зразком; досвід творчої діяльності – в формі приймати нестандартні рішення в проблемних ситуаціях; – досвід здійснення емоційно-ціннісних відносин – в формі особистих орієнтацій.

На кожному етапі розвитку суспільства виникають нові соціально-економічні та науково-технічні проблеми. Їх розв'язання потребує нових підходів, що мають враховувати динаміку змін у життєдіяльності різних соціальних систем

Н. Ничкало вважає, що зміст освіти повинен мати випереджувальний характер і постійно оновлюватись з урахуванням динамічних змін у різних галузях економіки, техніки, технологіях, узгодження та взаємозв'язок з метою забезпечення наступності навчання і виховання на всіх рівнях неперервної професійної освіти. Винятково важливим є регламентування змісту освіти державними стандартами та їх формування з урахуванням галузевої та регіональної специфіки на кожному ступені навчання.

Проблема оновлення змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників із урахуванням ІВТ залишається невирішеною. Відповідно до статті 35 Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» зміст професійної (професійно-технічної) освіти має систематично оновлюватись відповідно до змін у науці, техніці, технологіях виробництва чи сфері послуг, організації праці тощо шляхом періодичної розробки нових типових навчальних планів і типових навчальних програм, а також внесення відповідних змін до робочих навчальних планів і робочих навчальних програм.

ВАЖЛИВО ЗНАТИ:

Закон України «Про освіту», а саме статті Розділу IV «Стандарти освіти, освітні програми, кваліфікації та документи про освіту» акцентують увагу на вимогах до розроблення закладами освіти освітніх програм (**стаття 33**):

1. Основою для розроблення освітньої програми є стандарт освіти відповідного рівня (за наявності).

2. Освітня програма містить:

вимоги до осіб, які можуть розпочати навчання за програмою;

перелік освітніх компонентів та їх логічну послідовність;

загальний обсяг навчального навантаження та очікувані результати навчання здобувачів освіти.

3. Освітні програми розробляються закладами освіти, науковими установами, іншими суб'єктами освітньої діяльності та затверджуються відповідно до цього Закону та спеціальних законів.

Освітні програми повинні передбачати освітні компоненти для вільного вибору здобувачів освіти.

Заклади освіти можуть використовувати типові або інші освітні програми, які розробляються та затверджуються відповідно до цього Закону та спеціальних законів.

Заклади спеціалізованої освіти, освітні об'єднання та заклади освіти, що здійснюють освітню діяльність на різних рівнях освіти, можуть використовувати наскрізні освітні програми, які охоплюють різні рівні освіти та розробляються, затверджуються (акредитуються) відповідно до цього Закону та спеціальних законів.

Стаття 34. Кваліфікації

1. Кваліфікації за обсягом класифікуються на повні та часткові, за змістом - на освітні та професійні.

2. Кваліфікація вважається повною у разі здобуття особою повного переліку компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом.

3. Кваліфікація вважається частковою у разі здобуття особою частини компетентностей відповідного рівня Національної рамки кваліфікацій, що визначені відповідним стандартом.

4. У цьому Законі, якщо не зазначено інше, під терміном "кваліфікація" розуміється повна кваліфікація.

5. Освітня кваліфікація - це визнана закладом освіти чи іншим уповноваженим суб'єктом освітньої діяльності та засвідчена відповідним документом про освіту сукупність встановлених стандартом освіти та здобутих особою результатів навчання (компетентностей).

6. Професійна кваліфікація (повна професійна кваліфікація) - це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати всі трудові функції, визначені відповідним професійним стандартом.

7. Часткова професійна кваліфікація - це визнана або присвоєна/підтверджена суб'єктом, уповноваженим на це законодавством, та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей та/або результатів навчання, що дає змогу здійснювати частину трудових функцій, визначених відповідним професійним стандартом.

8. Результати навчання та компетентності, необхідні для присудження освітніх та/або присвоєння професійних та часткових професійних кваліфікацій, можуть досягатися шляхом здобуття формальної, неформальної чи інформальної освіти.

9. Освітні кваліфікації присуджуються, визнаються і підтверджуються закладами освіти чи іншими суб'єктами освітньої діяльності.

Професійні та часткові професійні кваліфікації присвоюються/підтверджуються і визнаються суб'єктами, уповноваженими на це законодавством, зокрема суб'єктами освітньої діяльності.

10. Кваліфікаційні центри - це суб'єкти, уповноважені на оцінювання і визнання результатів навчання осіб (зокрема, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти), присвоєння/підтвердження відповідних професійних та часткових професійних кваліфікацій, визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах.

Порядок акредитації кваліфікаційних центрів затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій.

11. Процедури присудження, присвоєння/підтвердження кваліфікацій, а також порядок утворення та діяльності і правовий статус суб'єктів, що здійснюють діяльність з оцінювання і визнання освітніх та/або професійних кваліфікацій (повних та часткових), визначаються законодавством.

{Стаття 34 в редакції Закону № 2179-ІХ від 01.04.2022}

Стаття 35. Національна рамка кваліфікацій

1. Національна рамка кваліфікацій призначена для впорядкування освітніх і професійних кваліфікацій.

Кількість кваліфікаційних рівнів Національної рамки кваліфікацій відповідає кількості рівнів Європейської рамки кваліфікацій.

Національна рамка кваліфікацій, а також зміни до неї затверджуються Кабінетом Міністрів України за поданням центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки.

2. Національна рамка кваліфікацій призначена для використання органами державної влади та органами місцевого самоврядування, установами та організаціями, закладами освіти,

роботодавцями, іншими юридичними та фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій.

3. Національна рамка кваліфікацій ґрунтується на європейських і національних стандартах та принципах забезпечення якості освіти, враховує вимоги ринку праці до компетентностей працівників та запроваджується з метою гармонізації норм законодавства у сферах освіти і соціально-трудоких відносин, сприяння національному та міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні, налагодження ефективної взаємодії сфери освіти і ринку праці.

НАЦІОНАЛЬНА РАМКА КВАЛІФІКАЦІЙ, що затверджена постановою КМУ від 23 листопада 2011 р. № 1341 визначає наступні Кваліфікації професійної (професійно-технічної) освіти, що відповідають:

перший (початковий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти - 2 рівню Національної рамки кваліфікацій;

другий (базовий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти - 3 рівню Національної рамки кваліфікацій;

третій (вищий) рівень професійної (професійно-технічної) освіти - 4 або 5 рівню Національної рамки кваліфікацій.

5. Кваліфікація фахової передвищої освіти - фаховий молодший бакалавр відповідає 5 рівню Національної рамки кваліфікацій.

6. Кваліфікації вищої освіти відповідають:

молодший бакалавр - 5 рівню Національної рамки кваліфікацій та короткому циклу вищої освіти Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти;

бакалавр - 6 рівню Національної рамки кваліфікацій та першому циклу вищої освіти Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти;

магістр - 7 рівню Національної рамки кваліфікацій та другому циклу вищої освіти Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти;

доктор філософії, доктор мистецтва - 8 рівню Національної рамки кваліфікацій та третьому циклу вищої освіти Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти;

доктор наук - 8 рівню Національної рамки кваліфікацій.

Відбір і структурування змісту підготовки, його оновлення у сучасних ринкових умовах має ґрунтуватись на враховуванні прогностичного характеру змісту навчання, який повинен відображати в навчанні сучасні тенденції в розвитку галузі: сучасної техніки та технології, сучасні форми та методи господарювання підприємств галузі. Суть прогнозування змісту ПТО передбачає прогноз розвитку всіх компонентів виробничої діяльності; сировинних та енергетичних ресурсів, технологій, галузевого обладнання, готової продукції, способів організації її виробництва, способів реалізації продукції

Структурними складовими професійної підготовки у ЗП(ПТ)О є професійно-теоретична і професійно-практична підготовка. Професійно-теоретична підготовка забезпечується шляхом вивчення спеціальних технологій, які є джерелом навчальної інформації з певної професії. Учні мають отримувати відомості про дану галузь виробництва і перспективи її розвитку; принципи дії і найбільш ефективні способи сучасної техніки; про механізацію й автоматизацію виробництва; сучасні технологічні процеси і найбільш ефективні методи і прийоми виконання виробничих операцій на рівні новітніх технологій; про основи культури праці тощо. У навчальному плані передбачається вивчення предмета, що має назву “Спецтехнологія.” На протязі усього терміну навчання, починаючи з першого року, у ЗП(ПТ)О здійснюється і професійно-

практична підготовка, яка передбачає виробниче навчання, виробничу та переддипломну практики на виробництві чи у сфері послуг. Виробниче навчання здійснюється у навчальних майстернях ЗП(ПТ)О і безпосередньо на виробництві чи у сфері послуг.

Оновлення змісту підготовки з урахуванням техніко-технологічних змін виробництва у регіоні вимагає від викладачів та майстрів виробничого навчання ґрунтовного аналізу сучасного характеру й змісту праці кваліфікованих робітників галузі. Відбір змісту підготовки необхідно здійснювати з урахуванням галузевих напрямів. Це потребує постійного системного аналізу виробництва, перспектив його розвитку, відбору, вивчення, узагальнення та наукової й виробничо-технологічної інформації про нові матеріали, технології.

Саме на цій підставі відбувається зміна цільової орієнтації навчально-виробничого процесу, що призводить до необхідності розробки та впровадження в робочий навчальний план підготовки кваліфікованих робітників предмета за вільним вибором – «Інноваційні виробничі технології на сучасному підприємстві».

«Інноваційні виробничі технології на сучасному підприємстві» – логічне продовження усіх професійно спрямованих предметів з фахової підготовки кваліфікованих робітників. Зміст предмета спрямовано на засвоєння: знань з основних об'єктів виробничих інновацій у певній галузі; навичок у галузі інформаційного обміну; умінь мислити; фундаментальних знань у галузі економіки (знання властивостей сучасних матеріалів і розуміння їхнього вмілого застосування в технологічних процесах; знання і розуміння основних інноваційних процесів); знань з організаційних систем; навичок міжособистісних відносин. Таким чином, основним змістом навчального предмета з позицій функціонального та структурного аналізу трудової діяльності кваліфікованого робітника на сучасному виробництві є формування знань і вмінь: застосовувати сучасні матеріали та машини, обладнання; інноваційні технології управління виробничим процесом; типові дефекти та неполадки і способи їх усунення; технологію обробки сировини; сучасні пристрої для контролю якості; організацію роботи на робочому місці.

Принципи побудови модульних програм, які доцільно застосовувати при розробці експериментальної програми: безпосереднє призначення інформаційного матеріалу; поєднання комплексних, інтегруючих і окремих цілей; ємність навчального матеріалу в модулі; відносна самостійність елементів модуля; зворотного зв'язку; оптимальна передача інформаційного матеріалу.

Поряд із оновленням варіативної частини робочого навчального плану має відбуватись системне оновлення програм усіх професійно спрямованих предметів інваріантної частини. При проектуванні оновленого змісту програм предметів необхідно забезпечити формування і розвиток у них універсальних професійних знань, умінь та навичок на основі використання ІВТ з врахуванням можливості систематичного розвитку і удосконалення якостей особистості робітника, які забезпечать йому конкурентноздатність. На основі детального аналізу використання ІВТ на сучасних поліграфічних підприємствах розглянемо приклад виокремлення інновації, які мають бути використані у професійній підготовці. Виокремлені ІВТ розподілено за змістом професійно спрямованих предметів (мал. 1). Новий матеріал запроваджено в навчальні програми предметів за рахунок усунення тем, які дублювалися у професійно спрямованих предметах та виробничому навчанні.

Оновлення змісту професійно спрямованих предметів на основі використання ІВТ

№ теми з/п	Назва теми навчальної програми з професійно спрямованих предметів відповідно до ДСПТО 8251.2.DD.22.00–2008	Зміст впровадженої підтеми з використанням ІВТ галузі та регіону (кількість годин)
<i>Предмет «Загальна поліграфія» (кваліфікація: 3-й розряд)</i>		
Т. 7. Оздоблювальні процеси (2 год.) Види лаків і вимоги до них (1 год.)		Т. 7. Оздоблювальні процеси (3 год.) Лакування у друкарсько-обробному процесі (2 год.): спеціальні ефекти при лакуванні продукції: перламутровий; золота; срібла; інтерферентний (додавання частинок оксидів металів, які виконують роль пігмента з різними відбивальними властивостями); ефект «запашної продукції» на основі ароматизованих лаків; твіст-ефект, що імітує рельєфне зображення (у виді піску, гуми, паперу) при допомозі фактурних лаків.
Т. 10. Спеціальні способи друку (3 год.) Застосування трафаретного способу друку. Призначення і переваги флексографії (1 год.) (Технологія цифрового друку відсутня)		Т. 10. Спеціальні способи друку (5 год.) Особливості та переваги цифрового друку (2 год.): основи роботи машин цифрового друку (МЦД); схеми цифрового друку (за першою схемою – інформація змінюється відповідно до потреби кожного друкарського циклу (за форматом і змістом), за другою схемою – закріплення традиційної (незмінної) форми на формному циліндрі) для друкування усього тиражу. Класифікація МЦД і тенденції розвитку цифрового друку.

$$\frac{1}{S} \sqrt{A + B^2} = X$$

Предмет «Виробниче навчання» (кваліфікація: 3-й розряд)

Т. 3. Друкування тиражу на двофарбових офсетних машинах (48 год.) Стандартом не передбачалось.	Т. 3. Друкування тиражу на двофарбових офсетних машинах (53 год.) Друкування тиражу на машинах цифрового друку в умовах організації виробничого навчання на виробництві (3 год.) Автоматизована система регулювання подачі фарби в процесі друкування на багатофарбових машинах (2 год.)
У ході дослідження розроблено переліки видів робіт для уроків виробничого навчання та детальну програму виробничої практики з врахуванням пропозицій роботодавців, які ввійшли до комплексу навчально-методичного забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників з врахуванням ІВТ	

Важливу роль у процесі використання ІВТ у професійній підготовці майбутніх кваліфікованих робітників відіграє педагогічна умова – створення і використання комплексу навчально-методичного забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням інноваційних виробничих технологій.

Створення власного комплексу навчально-методичного забезпечення, яке б враховувало регіональні (галузеві) потреби сучасних підприємств, залишається для більшості ПТНЗ однією з найсерйозніших проблем.

Під комплексом навчально-методичного забезпечення (КНМЗ) навчального процесу слід розуміти планування, розробку і створення оптимальної системи, навчально-методичної документації та дидактичних засобів навчання, які необхідні для повного та якісного процесу навчання учнів. КНМЗ включає дві складові частини: навчально-методичну документацію та навчально-методичні засоби навчання.

Навчально-методична документація – сукупність документів, які змістовно, процесуально та технологічно регламентують навчальний процес. Основою навчально-методичної документації є навчальний план, навчальна програма для певного навчального предмета або з виробничого навчання.

Навчально-методичні засоби навчання – це матеріальні об'єкти, які повинні забезпечити оптимальне проведення як уроків виробничого навчання, так і лабораторно-практичних робіт зі спецтехнології. Складовими системи навчально-методичних засобів навчання в ЗП(ПТ)О є: електронні посібники, підручники, навчальні посібники, довідники, дидактичні і роздаткові матеріали, ілюстративний матеріал, навчальні завдання та інше.

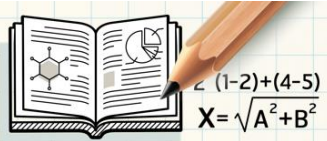
Створення і комплексу навчально-методичного забезпечення професійно спрямованої підготовки кваліфікованих робітників має зосереджуватись на відтворенні суті ІВТ у змісті навчального матеріалу та базуватися на методиці вивчення та відбору високопродуктивних технологій у певній галузі, які ґрунтуються на найновіших досягненнях електроніки, комп'ютерної техніки, хімії.

Комплекс навчально-методичного забезпечення має проходити експериментальну перевірку та розглядатися на засіданні педагогічної ради.

Виокремлення сукупності типових завдань, які має розв'язувати майбутній кваліфікований робітник у професійній діяльності, дозволяє конкретизувати мету і завдання професійної підготовки. Конкретизація мети і завдань професійної підготовки допомагає націлити учнів ЗП(ПТ)О на: розуміння суті інноваційних виробничих технологій; розуміння змісту професії, необхідності розвитку професійних потреб та інтересів; формування операційно-діяльнісних та рефлексивних функцій діяльності щодо застосування інноваційних виробничих технологій.

Суб'єктний компонент передбачає розробку специфічного стилю взаємодії основних суб'єктів – учасників навчально-виробничого процесу (педагогічних працівників, учнівЗП(ПТ)О, роботодавців).



ВЗАЄМОДІЯ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТЬОГО ПРОЦЕСУ



Під взаємодією пропонуємо розуміти багатоаспектне явище – соціальне, психологічне, педагогічне;

процес взаємовпливу як об'єктів (педагогічних ресурсів і засобів) на учасників навчально-виробничого процесу, так і його суб'єктів (педагогічних працівників, учнівЗП(ПТ)О, роботодавців) одного на іншого.

Основним результатом ціннісних аспектів взаємодії між суб'єктами педагогічного процесу (учнями ЗП(ПТ)О, педагогічними працівниками та роботодавцями) буде саме підвищення продуктивності навчального процесу.



Розробка креативної та демократичної моделі педагогічного процесу передбачає розчленування традиційно сформованої взаємодії педагогічного працівника і учня і, таким чином, має забезпечити тому, хто навчається, більш автономну функцію – з правом на власне рішення та вибір. Учень має набути статусу суб'єкта навчальної дії й спрямувати його зусилля на предмет. Лише так він відчуває себе вільною діяльною особистістю.

Серцевину педагогічного процесу повинна становити самостійна діяльність кожного учня. Адже саме його власні зусилля залишають найглибший слід у структурі його особистості. Таким чином, виникає необхідність чітко розрізняти функції учня і педагогічного працівника, роз'єднати ці функції й репрезентувати в двох площинах:

- а) учень – діяльність – предмет
- б) учитель – діяльність – організація.

Тільки йдучи цим шляхом, ми забезпечуємо статус суб'єкта обидвом учасникам навчального процесу.

Поряд з цим, на процес підготовки кваліфікованих робітників в системі П(ПТ)О значний вплив здійснює навколишнє середовище, а саме ринок праці, тому вважаємо за доцільне віднести до суб'єктів навчального процесу і роботодавців. Значення роботодавців в організації суб'єкт-суб'єктних відносини доведено. Будучи повноцінним суб'єктом навчально-виробничого процесу роботодавці зможуть задовольняти свої потреби у робітниках потрібної кваліфікації, учні задовольняють свою потребу у знаннях ІВТ, а педагогічні працівники ЗП(ПТ)О матимуть можливість системно підвищувати свою кваліфікацію.

Основним результатом ціннісних аспектів взаємодії між суб'єктами педагогічного процесу (учнями ЗП(ПТ)О, педагогічними працівниками та роботодавцями) буде саме підвищення продуктивності освітнього процесу.

Змістовий компонент визначається цільовим, бо саме через конкретний пізнавальний зміст забезпечується процес досягнення мети. У змісті освіти представлено педагогічно адаптований досвід людства, досвід інноваційної виробничої діяльності, систему інтегрованих завдань діяльності. Отже, змістовий компонент підготовки для професій різних галузей включає професійно-спрямований матеріал, що містить соціокультурні засади інформаційного суспільства, основи психології, маркетингу, організаційно-управлінської діяльності, властивостей матеріалів, систем новітніх машин, сучасних механізмів і приладів, розкриття принципів, на яких ґрунтуються відповідні інноваційні виробничі процеси, а також систему пізнавальних і практичних ситуацій щодо роботи пристроїв і обладнання, організації праці, формування в учнів ЗП(ПТ)О готовності до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності.

Проте, необхідно приділити значну увагу саме взаємодії між учнями ЗП(ПТ)О, педагогічними працівниками та роботодавцями.

Методологія розробки змістового компоненту має враховувати динамічний розвиток галузей економіки та передбачати такі етапи: вивчення стану науки, техніки, сучасного виробництва та потреб особистості; визначення вимог роботодавців до професійних та особистих якостей і видів діяльності працівників галузі; відбір змісту навчання, який забезпечено вимогами роботодавців до конкретних якостей і видів діяльності випускника ЗП(ПТ)О; підготовка учнів ЗП(ПТ)О до застосування ІВТ у професійній діяльності; розвиток в учнів мотивації як спонуки до діяльності, яка пов'язана із задоволенням потреб особистості; професійно спрямовану

підготовку орієнтовану на формування в учнів готовності використовувати інноваційні виробничі технології у професійній діяльності.

Процесуальний компонент передбачає синтез методик, що регламентують форми організації, методи, засоби формування у майбутніх кваліфікованих робітників поліграфічної галузі готовності до застосування ІВТ у професійній діяльності. Його реалізація вимагає застосування різних методів формування готовності учнів ЗП(ПТ)О певного профілю до використання інноваційних виробничих технологій, серед яких найбільш ефективними вважаємо пояснювально-ілюстративний, проблемного викладу, евристичний, дослідницький, самостійної роботи, інтерактивні та проектні методи, рефлексивне викладання, робота в малих групах тощо.

При організації навчально-пізнавальної діяльності учнів пропонується застосовувати такі методи: вправи у розв'язанні завдань на орієнтованій основі дій різного типу; метод аналізу виробничих ситуацій; моделювання виробничих ситуацій; метод ситуаційних вправ; метод ігрового проектування; дослідницькі завдання; залучення учнів до міні-маркетингових досліджень щодо аналізу внутрішнього середовища підприємств; використання діалогічного спілкування в системі «Учень ЗП(ПТ)О – Роботодавець».

Найбільш ефективними груповими формами є конференції, практичні заняття в умовах сучасного виробництва, майстер-класи, парна робота тощо.

Ефективність методів навчання інноваційним виробничим технологіям в процесі підготовки кваліфікованих робітників значною мірою обумовлено наявністю відповідних матеріально-технічних засобів. Під засобами навчання розуміють допоміжні матеріально-технічні засоби з їх специфічними дидактичними функціями. Технічні засоби навчання – обладнання й апаратура, що застосовуються в навчальному процесі з метою підвищення його ефективності. Технічні засоби навчання розрізняють: за особливостями використовуваного матеріалу; за видом сприйняття; за способом передачі матеріалу; за організаційними формами роботи з ними

Засоби навчання об'єднують в такі групи: вербальні (усне слово викладача, друкований текст, дидактичні матеріали); наочні (таблиці, діаграми, малюнки, графіки, реальні об'єкти, моделі); спеціальні (пристрої, прилади, обладнання); технічні (екранні, звукові, комбіновані, машини).

Найбільш ефективному використанню засобів навчання сприяє створення в ЗП(ПТ)О навчально-практичних центрів та сучасних лабораторій.

ВИСНОВОК: Ефективність процесуального компоненту досягається практичною спрямованістю процесу підготовки, здійсненню інтеграції та вирішення конкретних завдань, які мають бути спрямовані не на реалізацію підцілей компоненту, а на загальну ціль – формування готовності в учнів ЗП(ПТ)О до використання ІВТ у професійній діяльності, шляхом активних і проблемно-пошукових методів навчання, різних форм навчання, застосуванням засобів ІВТ у навчальному процесі

ТЕМА 4.

МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ СФОРМОВАНOSTІ ГОТОВНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ЗП(ПТ)О ДО ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ВИРОБНИЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Ніхто не може продемонструвати світу, який я є, якравіше, ніж це зміг зробити я сам. Ніхто не може заховати себе від собі подібних, оскільки кожний вчинок людини, кожний акт творчості говорить про його автора

Ернест Хемінгуей

ЗМІСТ ТЕМИ СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ

1. Освітній моніторинг. Педагогічне прогнозування. Оцінка організації навчально-виробничого процесу на основі самооцінювання.
2. Результати навчання. Внутрішня система забезпечення якості освіти. Визначення рівнів сформованості готовності до застосування інноваційних виробничих технологій учнів ЗП(ПТ)О.
3. Основний набір навичок, які найбільше цінуються в Україні. Можливі додаткові інструменти політики для покращення розвитку та застосування сучасних навичок.



Мета семінарського заняття:

Навчитись визначати структуру освітнього моніторингу, основні підходи до його побудови, рівні моніторингу.

Отримати навички щодо порядку оцінювання навчально-виробничого процесу ЗП(ПТ)О.

Узагальнити особливості та підходи щодо педагогічного прогнозування, визначення рівнів сформованості готовності до застосування інноваційних виробничих технологій учнів ЗП(ПТ)О.

Ключові слова: освітній моніторинг, діагностика навчальних досягнень, контроль, сформованість компонентів професійної готовності

ПЛАН СЕМІНАРСЬКОГО ЗАНЯТТЯ

Рекомендовані теми для обговорення:

1. Понятійний апарат освітнього моніторингу. Структура, принципи побудови освітнього моніторингу.
2. Рівні моніторингу. Педагогічне прогнозування.
4. Показники організації навчально-виробничого процесу ЗП(ПТ)О.
5. Педагогічне прогнозування.
6. Результати навчання. Структурні компонентами готовності майбутніх кваліфікованих робітників до використання ІВТ у професійній діяльності: мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний і рефлексивний.



ОПОРНИЙ КОНСПЕКТ

БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
ТА СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

**МЕТОДИКА ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ
ВИРОБНИЧИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПІДГОТОВКУ
КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

Семінарське заняття

РОЗРОБНИК:
Доцент кафедри,
кандидат педагогічних наук
Олена ЮДЕНКОВА

1. Освітній моніторинг. Педагогічне прогнозування. Оцінка організації навчально-виробничого процесу на основі самооцінювання.

Якісна освіта розглядається сьогодні міжнародною спільнотою як одна з необхідних умов успішного розвитку країни. Зокрема, ЮНЕСКО акцентує питання якісної освіти на набуття молоддю життєвих компетенцій для успішного входження у сучасне суспільство задля досягнення соціальної злагоди. Європейський Союз розглядає якісну освіту передусім як інструмент економічного зростання на шляху до розбудови більш компетентно спроможної та динамічної спільноти.

Україна також приділяє велику увагу проблемі якості освіти, проголошуючи її національним пріоритетом і передумовою національної безпеки держави, додержання міжнародних норм і вимог законодавства України щодо реалізації права громадян на освіту.

Так, стаття 6. Закону України «Про освіту» декларує засади державної політики у сфері освіти та принципи освітньої діяльності, а саме забезпечення якості освіти та якості освітньої діяльності.

Якісний рівень освіти забезпечується у світі за допомогою відповідних механізмів, що дістали назву моніторингу, який розуміється як система збору, опрацювання та поширення інформації про діяльність освітньої системи, що забезпечує неперервне відстеження за її станом і прогнозування розвитку.

Тому питання створення власної системи моніторингу якості освіти – це необхідна умова існування сучасного ЗП(ПТ)О.

Якість освіти – інтегральна характеристика системи освіти, що відображує ступінь відповідності реальних освітніх процесів нормативним вимогам, соціальним і особистісним очікуванням. Здійснення оцінювання якості освіти у ЗП(ПТ)О вимагає встановлення ступеню (рівня) відповідності навчальних результатів учнів, освітнім програмам, умовам здійснення освітнього процесу загальноприйнятим еталонам і вимогам, що зафіксовано у нормативних документах.

Закон України «Про освіту» акцентує нашу увагу на термінах та їх визначеннях:

освітній процес - система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей;

освітня діяльність - діяльність суб'єкта освітньої діяльності, спрямована на організацію, забезпечення та реалізацію освітнього процесу у формальній та/або неформальній освіті;

результати навчання - знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів;

якість освіти - відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг;

якість освітньої діяльності - рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг.

УВАГА! НЕОБХІДНО ЗНАТИ!

Моніторинг якості освіти – це система послідовних і систематичних заходів, що здійснюються з метою виявлення та відстеження тенденцій у розвитку якості освіти в країні, на окремих територіях, у закладах освіти (інших суб'єктах освітньої діяльності), встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності її заявленим цілям, а також оцінювання ступеня, напряму і причин відхилень від цілей.

Моніторинг якості освіти є складовою системи зовнішнього забезпечення якості освіти.

Види моніторингу якості освіти

Моніторинг якості освіти може бути:

ВНУТРІШНІЙ	ініціює та проводить сам заклад освіти
ЗОВНІШНІЙ	проводять юрособи, що здійснюють незалежне оцінювання якості освіти та якості освітньої діяльності

Також моніторинг розрізняють за рівнем охоплення:

- локальний;
- регіональний;
- загальнодержавний;
- міжнародний.

Зовнішній моніторинг на міжнародному рівні відбувається шляхом участі України в міжнародних порівняльних дослідженнях, як-от:

- TIMMS (Міжнародне порівняльне дослідження якості природничо-математичної освіти);
- PISA (Міжнародне дослідження якості освіти);
- PIRLS (Міжнародне дослідження читацької грамотності).

Хто може ініціювати моніторинг: МОН України; Державна служба якості освіти; Український центр оцінювання якості освіти; наукові організації, наукові та науково-методичні установи, інші установи, що управляються МОН; заклади освіти та їхні засновники; місцеві держадміністрації; органи місцевого самоврядування; громадські об'єднання; інші юридичні, фізособи.

Здійснення моніторингу якості освіти

Проводити моніторинг уповноважені: МОН України; Державна служба якості освіти; Український центр оцінювання якості освіти; наукові організації, наукові та науково-методичні установи, інші установи, що управляються МОН; заклади освіти та їхні Засновники; інші юрособи, що провадять незалежне оцінювання якості освіти та якості освітньої діяльності.

Етапи моніторингу

планування та підготовка: формулювання проблеми дослідження; визначення мети і завдань; розрахунок і формування вибірки; визначення критеріїв та показників оцінювання результатів; розроблення програми; проведення дослідження; збір інформації та оброблення результатів; аналіз та інтерпретація результатів (узагальнення, пояснення, визначення закономірностей, формулювання висновків тощо); оприлюднення результатів.

Методи моніторингу: опитування (анкетування, інтерв'ювання); тестування; спостереження за освітнім процесом; фокус-група; аналіз документації; аналіз статистичних даних тощо.

Форми моніторингу: безпосереднє одержання інформації від учасників дослідження (спостереження, інтерв'ювання); опосередковане одержання інформації від учасників дослідження (у письмовій/електронній формі, через експертів); одержання інформації без залучення учасників дослідження (вивчення документації, статистичної чи оперативної інформації).

Під час моніторингу в закладі освіти спостерігають: знеособлену інформацію про учасників освітнього процесу; освітні й управлінські процеси; навчальну, викладацьку, організаційну, управлінську та ін. діяльності учасників освітнього процесу; матеріально-технічні, санітарно-гігієнічні, нормативно-правові, кадрові, фінансові, навчально-методичні умови здійснення освітньої та управлінської діяльності; результативність освітніх змін,

новацій; стан організації освітнього процесу; навчальні результати та розвиток учнів, сформованість їхніх компетентностей.

ЗАУВАЖТЕ!

Мета, завдання, вид моніторингу, суб'єкти, об'єкти, форми, методи, індикатори, умови, процедури проведення, порядок визначення результатів, строки й форми їх узагальнення та оприлюднення мають бути визначені в програмі моніторингу.

Особливості проведення зовнішнього моніторингу

Участь у зовнішньому моніторингу добровільна (крім моніторингу на загальнодержавному та міжнародному рівнях). Учасники дослідження мають надати згоду на участь у моніторингу. Перелік учасників дослідження оприлюднюють не пізніше як за 10 днів до початку моніторингу. Заклади освіти – учасники дослідження створюють належні умови для проведення зовнішнього моніторингу, зокрема:

- надають необхідні приміщення, матеріально-технічні ресурси;
- забезпечують розумне пристосування для осіб з особливими освітніми потребами (у разі потреби);
- вносять необхідні зміни до графіку освітнього процесу.

Учасники дослідження повинні:

- дотримуватися вимог проведення моніторингу, про які вони були поінформовані;
- виконувати інструкції осіб, які проводять моніторинг, щодо процедури моніторингу;
- виконувати завдання, оформляти виконану роботу згідно із правилами, визначеними в інструкції до неї;
- після завершення часу, відведеного для виконання письмової роботи (завдання), повернути матеріали моніторингу особам, які проводять моніторинг;
- дотримуватися правил етичної поведінки та принципів академічної доброчесності;
- виконувати роботу (завдання) на робочому місці, визначеному суб'єктом моніторингу.

Результати моніторингу

Результати моніторингу фіксують у звіті, обов'язково вказуючи:

- індикатори та шкалу, використані для визначення результатів моніторингу;
- методика, застосовану для обчислень.

У звіті можуть бути таблиці, діаграми, графіки, інші форми узагальнення інформації. Звіти за результатами зовнішнього моніторингу на рівні закладу освіти, місцевому та регіональному рівнях надається ініціатору моніторингу, який оприлюднює його у визначений ним спосіб. Звіт за результатами моніторингу на загальнодержавному рівні оприлюднюється на вебсайтах МОН України та суб'єкта моніторингу.

Зміст, порядок підготовки та оприлюднення звіту за результатами моніторингу на міжнародному рівні визначається міжнародною організацією, яка проводить відповідний моніторинг. Заклади освіти зобов'язані оприлюднювати на своїх вебсайтах результати моніторингу якості освіти.

Педагогічне прогнозування.

В умовах інтеграції України до європейського освітнього простору важливим є пошук ефективних засобів підвищення якості освіти та її інноваційного розвитку, який відображено у низці законодавчих документів (Закони України: «Про інноваційну діяльність», «Про наукову і науково-технічну експертизу», «Про наукову та науково-технічну діяльність», «Про пріоритетні

напрямки інноваційної діяльності», Концепція державної інноваційної політики України, Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр.). В означених документах зміщено акцент на значенні педагогічних інновацій у системі професійної освіти, які, в свою чергу, зумовлюють необхідність застосування педагогічного прогнозування в діяльності ЗП(ПТ)О.

Термін «прогнозування» (грец. prognosis - передбачення) тлумачиться як розроблення прогнозів, ймовірних суджень щодо стану функціонування об'єкта у найближчому і віддаленому майбутньому. Прогноз – це вислів, який фіксує спостережувальне явище в термінах будь-якої мовної системи та передбачає такі умови:

- на момент висловлювання неможливо однозначно визначити його істинність або хибність;
- має містити вказівку на інтервал і місце здійснення прогнозування;
- визначений інтервал має бути закритим і вичерпним;
- на момент висловлювання має бути визначений спосіб верифікації (можна вказати на такий спосіб) методу прогнозу;
- має бути визначений спосіб апріорної оцінки ймовірності виникнення прогнозного явища;
- має бути визначений спосіб перевірки здійснення прогнозного явища

Прогнозування застосовується в багатьох сферах життя. Не менш важливим воно є й для педагогічної науки. За визначенням Б. Гершунського, педагогічне прогнозування – це спеціально організований комплекс наукових досліджень, спрямованих на отримання достовірної інформації про розвиток відповідних педагогічних об'єктів з метою оптимізації змісту, методів, засобів та організаційних форм навчально-виховної діяльності. Педагогічне прогнозування покликане передбачити нові вимоги суспільства, що стрімко розвивається; необхідні змістові та організаційно-структурні зміни в освіті; нові вимоги щодо змісту, методів, засобів та організаційних форм навчання й виховання

Педагогічне прогнозування має передувати розробленню освітньої стратегії ЗП(ПТ)О, створенню навчальної документації та врахуванню інноваційних тенденцій при складанні певних прогнозів.

Головною метою прогностичної діяльності є пізнання майбутнього. Специфіка прогностичної діяльності обумовлена її конкретним змістом і відповідними знаннями, що необхідні для побудови прогнозу. Здатність до прогнозування педагогічних явищ безпосередньо залежить від розвитку мовленнєво-мисленнєвих процесів, що складають структуру здатності до прогнозування, професійних знань, необхідних для прогнозу. Найбільш високим рівнем педагогічної компетентності є оволодіння педагогічним прогнозуванням, яке передбачає наявність у педагогічного працівника ЗП(ПТ)О відповідних особистісних якостей і прогностичних умінь. До прогностичних умінь педагогічного працівника належать: уміння прогнозувати розвиток особистості учня, вміння прогнозування розвиток учнівського колективу та прогнозування педагогічного процесу (та впровадження в нього інноваційні виробничі технології). Сутність прогностичних умінь полягає в оволодінні комплексом розумових і практичних дій, спрямованих на вирішення прогностичних задач. Ефективність процесу вдосконалення прогностичної діяльності педагогічного працівника ЗП(ПТ)О забезпечується сукупністю дидактичних умов: формуванням ціннісного ставлення до прогностичної діяльності та її результатів; залученням до творчої дослідницької діяльності; розвитком загальних та спеціальних прогностичних вмінь. Педагогічний працівник ЗП(ПТ)О як суб'єкт педагогічного прогнозування може впливати на ефективність навчально-виробничого процесу та інноваційний

розвиток профтеху. Такий вплив можливий за умови переходу від інтуїтивного передбачення до прогнозування, що базується на наукових засадах; вивчення проблеми прогнозування, осмислення його функцій; набуття прогностичної компетентності; готовності до інноваційної діяльності; оволодіння ресурсами для складання педагогічних прогнозів.

В умовах інноваційного розвитку ЗП(ПТ)О педагогічне прогнозування - складний процес. Він тісно пов'язаний із програмуванням, плануванням, моделюванням та проектуванням. Керівники ЗП(ПТ)О та педагогічні працівники мають розуміти сутність і значення цих процесів, адже завдяки їм можливо досягнути бажаних результатів.

Оцінка організації навчально-виробничого процесу на основі самооцінювання

З метою аналізу стану сформованості та функціонування внутрішньої системи рекомендується проводити в закладі П(ПТ)О самооцінювання освітніх і управлінських процесів.

Самооцінювання може здійснюватись відповідно до таких моделей:

- щорічне комплексне самооцінювання (за напрямками, що визначені в Критеріях);
- щорічне самооцінювання за певними напрямками освітньої діяльності, а також періодичне комплексне самооцінювання перед щорічним звітуванням керівника закладу П(ПТ)О;
- інша модель, визначена закладом П(ПТ)О.

За результатами самооцінювання можуть визначатися рівні якості освітніх та управлінських процесів.

Наприклад:

перший (високий), другий (достатній), третій (вимагає покращення), четвертий (низький) рівні, або заклад П(ПТ)О може застосовувати власний підхід, що враховує особливості його діяльності. Рівень якості освітньої і управлінської діяльності доцільно визначати за вимогами/правилами та напрямками.

Для оцінювання виконання (вимірювання) вимог/правил слугують:

- критерії (підстави для оцінювання);
- індикатори (показники, що відображають стан об'єктів спостереження, їх якісні або кількісні характеристики);
- методи збору відповідної інформації, яка підлягає аналізу та оцінюванню.

При обранні будь-якої моделі самооцінювання МОН України (Методичні рекомендації щодо формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, що затверджені наказом МОН України від 06.05.2021 № 509) рекомендує проводити його впродовж навчального року. Відповідальним за проведення самооцінювання освітніх і управлінських процесів є керівник закладу П(ПТ)О (або відповідальна особа, призначена керівником закладу П(ПТ)О). Доцільно створити робочу групу, яка буде забезпечувати вивчення та оцінювання системи за кожним із напрямів, до складу якої залучити батьків (інших законних представників) та представників органів самоврядування.

УВАГА! НЕОБХІДНО ЗНАТИ!

Підготовка кваліфікованих робітників в ЗП(ПТ)О здійснюється за стандартами професійної (професійно-технічної) освіти на основі компетентнісного підходу та нормативними документами у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.

Обов'язковою умовою реалізації стандартів є складання освітніх програм та виконання робочих навчальних планів, погоджених та затверджених в установленому порядку.

Обов'язковою умовою освітнього процесу є проведення інструктажів та дотримання правил з охорони праці, виробничої санітарії та особистої гігієни.

Педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О необхідно системно упроваджувати інноваційні виробничі технології та використовувати обладнання, яким оснащене виробництво замовників кадрів шляхом (за необхідності) проведення навчання на виробництві або організації навчання за дуальною формою

З метою оволодіння учнями додатковими професійними компетентностями з професій мають використовуватися регіональні навчальні програми з модулями (вибірковими дисциплінами), зміст яких спрямований на опанування інноваційними виробничими технологіями та розвиток здатностей застосовувати їх у практичній діяльності. Для забезпечення якісного професійного навчання за дистанційною формою рекомендується:

– організувати запис онлайн-уроків викладача або майстра виробничого навчання (з урахуванням сучасних тенденцій та інтересів підлітків);

– після перегляду відеоматеріалу учень має пройти обов'язкове тестування, результати якого автоматично відправлятимуться на електронну пошту викладача, а в разі виявлення помилок, викладач корегує та допомагає учням розібратися в темі (створивши відеоконференцію);

– долучити учнів до проведення онлайн-уроків у рамках практичної роботи з викладачами або майстрами виробничого навчання;

– розробити найпростіші мобільні додатки, тести для учнів з усіх предметів відповідно до професійного спрямування.

1. Результати навчання. Внутрішня система забезпечення якості освіти.

Визначення рівнів сформованості готовності до застосування інноваційних виробничих технологій учнів ЗП(ПТ)О.

Результат навчання – письмове формулювання того, що, як очікується, повинен бути здатним виконувати успішний учень/здобувач освіти по закінченні модуля/дисципліни/програми:

- результати навчання сфокусовані на очікуваних досягненнях учня;
- результати навчання сфокусовані на тому, що повинен би продемонструвати (знає, розуміє, здатен зробити) учень/здобувач освіти після завершення навчання.

Закон України «Про освіту»:

результати навчання - знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів;

Національна рамка кваліфікацій:

Результати навчання – компетентності (знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості), які набуває та/або здатна продемонструвати особа після завершення навчання

Національна рамка кваліфікацій:

Компетентність – здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості.

Закон України «Про освіту»:

кваліфікація - визнана уповноваженим суб'єктом та засвідчена відповідним документом стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання);

компетентність - динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність;

Компетентності являють собою динамічне поєднання знань, розуміння, навичок, умінь та здатностей; розвиток компетентностей є метою освітніх програм; компетентності формуються в різних навчальних дисциплінах і оцінюються на різних етапах. • Компетентності виникають в особі.

- Компетентності далеко не завжди можна чітко виміряти.
- Компетентності формуються протягом освітньої програми в цілому, а інколи навіть можуть переходити на вищий цикл освіти.

Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя (European Qualifications Framework for Life Long Learning, EQF-LLL)

1. Знання (теоретичні та/або фактологічні).
2. Уміння/навички (когнітивні та практичні).
3. Компетентності (в першу чергу – автономність та відповідальність).

Результати навчання повинні бути:

- Конкретними (забезпечувати достатню деталізацію, написані зрозумілою мовою).
- Об'єктивними (сформульованими нейтрально, уникаючи суб'єктивності і неоднозначності).
- Досяжними (реалістичними з точки зору часу та ресурсів, необхідних для їх досягнення).
- Корисними (повинні сприйматися як такі, що відповідають рівню професійної освіти та вимогам/очікуванням громадянського суспільства).
- Відповідними (відповідати кваліфікаційним вимогам).
- Мати характер стандартів (визначати стандартні вимоги, які повинен досягнути студент).

Однією із найважливіших характеристик РН є їх вимірюваність, оскільки саме за результатами оцінювання досягнення учнем РН приймається рішення щодо зарахування даної навчальної дисципліни, а також ставиться відповідна оцінка.

Внутрішня система забезпечення якості освіти

Складовими системи забезпечення якості освіти є: система забезпечення якості в закладах освіти (внутрішня система забезпечення якості освіти); система зовнішнього забезпечення якості освіти; система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти.

Внутрішня система забезпечення якості освіти може містити компоненти, перелік яких визначено в ч.3 ст.41 Закону України «Про освіту», а саме:

- стратегію (політику) та процедури забезпечення якості освіти;
- систему та механізми забезпечення академічної доброчесності;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної (науково-педагогічної) діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти;

- забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, в тому числі для самостійної роботи здобувачів освіти;
- забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління закладом освіти;
- створення в закладі освіти інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування;
- інші процедури та заходи, що визначаються спеціальними законами або документами закладу освіти.

У кожному ЗП(ПТ)О має бути розроблене Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти, яке може визначати:

- цілі внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- її компоненти (окремої уваги потребує визначення стратегії і процедур забезпечення якості освіти);
- періодичність і механізм самооцінювання, а саме:
- опис правил і критеріїв самооцінювання внутрішніх компонентів;
- вимірювальні показники результатів, на які впливатимуть освітні та управлінські процеси;
- методи збору інформації.

Компоненти внутрішньої системи забезпечення якості освіти рекомендовано згрупувати за чотирма напрямками освітньої діяльності ЗП(ПТ)О, як це визначено в Методичних рекомендаціях з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, що затверджені наказом МОН України від 06.05.2021 № 509:

- стан освітнього середовища;
- підходи до оцінювання учнів;
- діяльність педагогів закладу;
- управлінські процеси.

Для формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти профтехи мають скласти окрему **Стратегію** та фіксувати ключові напрями роботи у відповідному Положенні. Зокрема, йдеться про завдання та цілі на найближчі кілька років, а також період, в який буде проходити самооцінювання. Окрім педагогічної ради, погоджувати ці документи керівник закладу зможе із роботодавцями, учнями та їхніми батьками.

Для формування стратегічних цілей закладу важливо пройти комплексне самооцінювання. Воно допоможе з'ясувати реальний стан справ, а також відслідковувати успішність заходів, спрямованих на забезпечення якості освіти в закладі профосвіти. Під час самооцінювання адміністрація може провести опитування чи дослідити в будь-який інший спосіб думку викладачів, учнів та їхніх батьків. Серед інших варіантів комплексної оцінки – вивчення документації профтехи, спостереження за навчальними заняттями, станом освітнього середовища тощо. Збір інформації може відбуватися з використанням цифрових технологій.

ЗП(ПТ)О мають приділити увагу різним методам збору інформації, різниці між ними та варіантами, які будуть найбільш ефективними в різних ситуаціях. Наприклад, якщо під час дослідження треба з'ясувати ставлення учасників до освітнього процесу, дати можливість їм висловити ідеї або зауваження, краще проводити анкетування з відкритими запитаннями. Найбільш оптимальним варіантом є комбінований тип анкет із закритими та відкритими запитаннями. Вони дозволяють поєднати кількісний та якісний аналіз в одному опитувальнику.

Розробляючи Стратегію, заклад освіти визначає і впроваджує її орієнтири, зважаючи на потреби учасників освітнього процесу й особливості діяльності закладу. Такими орієнтирами, для забезпечення яких розробляють Стратегію, можуть бути:

- відповідність результатів навчання учнів державним стандартам освіти;
- партнерство в навчанні та професійна взаємодія;
- готовність учнів до використання інноваційних виробничих технологій в професійній діяльності;
- недискримінація;
- запобігання та протидія булінгу (цькуванню);
- академічна доброчесність під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності;
- прозора та інформаційно відкрита діяльність закладу освіти;
- умови для безперервного професійного зростання педагогічних працівників;
- справедливе й об'єктивне оцінювання результатів навчання учнів, а також професійної діяльності педагогічних працівників;
- академічна свобода педагогічних працівників.

Самооцінювання – це процес вивчення й оцінювання ефективності функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти ЗП(ПТ)О з метою вдосконалення освітніх та управлінських процесів.

Його можуть здійснювати відповідно до таких моделей:

- щорічне комплексне самооцінювання (за напрямками, що визначені в Критеріях);
- щорічне самооцінювання за певними напрямками освітньої діяльності, а також періодичне комплексне самооцінювання перед щорічним звітуванням керівника закладу П(ПТ)О;
- інша модель, визначена закладом П(ПТ)О.

Комплексне самооцінювання якості освітніх та управлінських процесів рекомендують проводити після визначення всіх компонентів внутрішньої системи оцінювання якості освіти та закріплення їх у Положенні. Це допоможе з'ясувати обсяг роботи, яку необхідно провести для підвищення якості освітніх послуг.

Його рекомендують також проводити за один рік до проведення планового інституційного аудиту. Інформація, отримана під час самооцінювання, може бути використана з метою:

- прийняття відповідних управлінських рішень для вдосконалення внутрішньої системи оцінювання якості освіти;
- визначення пріоритетних напрямів удосконалення освітніх та управлінських процесів закладу освіти;
- аналізу тенденцій в освітній діяльності закладу освіти і коригування його річного плану роботи та / або стратегії розвитку закладу;
- аналізу динаміки оцінювання освітньої діяльності закладу освіти педагогічними працівниками, учнями, батьками.

Циклограмою моніторингової діяльності є: діагностика – створення умов – процес – результат.

Створення умов: визначення напрямів, форм, методів, прийомів роботи; планування діяльності; методичне супроводження; створення матеріально технічної бази; мотивація; підведення підсумків моніторингових досліджень.

Процес: визначення ключових питань дослідження; планування дослідження; методичний супровід дослідження; обробка результатів дослідження; розробка програми корекції результатів моніторингових досліджень.

Результат: розробка аналітичних документів; прийняття управлінського рішення на підставі аналізу результатів; організація методичного супроводу за підсумками моніторингових досліджень; оцінка ефективності методичного супроводу з прийняттям відповідного управлінського рішення.

Аналіз результатів діагностики за напрямками: визначення рівня сформованості ключових (базових, загальних) та професійних компетенцій учнів ЗП(ПТ)О з урахуванням вимог освітнього стандарту з професії; визначення основних критеріїв (показників), за якими буде відстежуватися рівень сформованості ключових та професійних компетентностей; визначення провідних напрямків діяльності педагогічних працівників, щодо усунення типових помилок в освітній діяльності учня (пріоритетність у формуванні професійних компетентностей); визначення необхідних елементів щодо формування готовності використання ІВТ в майбутній професійній діяльності тощо.

ВАЖЛИВО!

Розглядаючи якість освіти на рівні ЗП(ПТ)О рекомендовано визначити такі індикатори аналізу: підготовка випускників до працевлаштування в галузі; сформованість у них готовності до використання інноваційних виробничих технологій в професійній діяльності, якість змісту освіти; склад і характеристика кадрового потенціалу випускаючих методичних комісій; матеріально – технічна база; показники здоров'я тощо.

Основними завданнями освітнього моніторингу можемо визначити: вивчення зв'язку між успішністю учнів ЗП(ПТ)О конкретної професії і соціальними умовами їхнього життя та місць проходження виробничого навчання та практики; оцінювання кадрового, навчально – методичного, матеріально – технічного, лабораторного оснащення ЗП(ПТ)О; оцінювання впливу на навчальний процес державних освітніх стандартів з професій, освітніх програм та наявність в них вибіркових дисциплін, методичного і технічного обладнання.

Досвід показує, що функціональними завданнями моніторингу є не лише визначення якості освітнього процесу, а саме якості знань, умінь і навичок учнів, оволодіння творчими навичками вихованості учнів, розвитку особистості, а й корекція навчально – виробничої роботи, яка базується на визначенні шляхів удосконалення діяльності ЗП(ПТ)О, групи, окремого учня чи навчально – виробничого процесу в цілому, шляхів співпраці з роботодавцями.

Критерії, показники і рівні сформованості готовності майбутніх кваліфікованих робітників поліграфічного профілю до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності

Проблема готовності особистості до певного виду діяльності, зміст поняття «готовність до діяльності» нами вже детально розглядалась у лекційному занятті, а також під час семінарських. У психолого-педагогічній науці сьогодні виокремились декілька підходів до розуміння поняття «готовність». Так, як учені розглядають готовність як певний психічний стан особистості (у психології – функціональний підхід) та як новоутворення чи якість особистості (у психології – особистісний підхід). Повноцінний розгляд суті поняття «готовність до діяльності» передбачає розгляд її компонентної структури.

Оцінити сформованість компонентів професійної готовності неможливо без визначення рівнів сформованості компонентів професійної готовності, розробки критеріїв і показників рівнів. Складність оцінювання сформованості готовності до професійної діяльності полягає як у критеріальному визначенні, так і в доборі інструментарію, який має описувати одночасно розуміння і дії суб'єктів професійної підготовки. Отже, важливими елементами оцінювання є критерії та показники сформованості готовності до професійної діяльності

За визначенням відомих українських науковців, критерій є ознакою, за якою класифікуються, контролюються (та одержують оцінки) психічні явища, дії або діяльність, зокрема при їх формалізації. Під терміном «критерій» (гр. *kriterion* – ознака для думки) в новому тлумачному словнику української мови розуміється ознака, за якою відбувається оцінка, визначення чи класифікація чого-небудь; узагальнений набір кількісних і якісних характеристик, які використовують для винесення судження щодо якості виконання завдання. Критерій – це мірило, на основі якого здійснюється оцінка. Критерії включають у себе сукупність показників. Показник є складовою критерію: ступінь вияву, якісна сформованість, визначеність критерію виражаються конкретними показниками

Структурними компонентами готовності майбутніх кваліфікованих робітників до використання ІВТ у професійній діяльності є мотиваційний, когнітивний, операційно-діяльнісний і рефлексивний.

Критерій сформованості мотиваційного компонента професійної готовності майбутніх кваліфікованих робітників до використання ІВТ визначає мету, потреби у вивченні та мотиви у використанні ІВТ у професійній діяльності, самоосвіті, для вдосконалення набутих професійних знань, умінь та навичок у подальшій професійній діяльності (табл. 1).

Рівні сформованості мотиваційного компонента готовності майбутнього кваліфікованого робітника до використання інноваційних виробничих технологій

Рівень сформованості мотиваційного компонента	Загальні показники оцінки сформованості мотиваційного компонента
I Низький	Учень не усвідомлює значущість і вплив інноваційних виробничих технологій на підвищення рівня якості професійно спрямованої підготовки; у нього відсутня потреба у вивченні та оволодінні інноваційних виробничих технологій. Не розуміє важливості використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності. Не визначено мотиви професійного саморозвитку. Не розуміє власного подальшого розвитку у галузі. Не має потреб у самовдосконаленні.
II Середній	Учень розуміє роль інноваційних виробничих технологій у вивченні професійно спрямованих дисциплін. Особиста потреба оволодіння навичками використання інноваційних виробничих технологій виникає лише ситуативно. Має позитивне ставлення до виконання роботи у галузі, проте не вміє пояснити використання інноваційних виробничих технологій на практиці. Має стійкий пізнавальний інтерес до окремих видів інноваційних виробничих технологій. Уміє пояснити професійний вибір. Розуміє необхідність поглиблення власних уявлень про виробничі процеси. Має розуміння необхідності працевлаштування.
III Високий	Учень має сформовані мотиви практичного використання інноваційних виробничих технологій у професійній підготовці, значущості використання інноваційних виробничих технологій для здійснення успішної професійної

Рівень сформованості мотиваційного компонента	Загальні показники оцінки сформованості мотиваційного компонента
	діяльності. Йому властива потреба брати участь у видавничому процесі в Україні, вивченні інноваційних виробничих технологій. Має бажання бути корисним, стійкий пізнавальний інтерес до використання інноваційних виробничих технологій у професійній діяльності, самоусвідомлення значущості правильного вибору професії «друкаря офсетного плоского друкування». Має бажання поглиблювати власні уявлення про видавничо-поліграфічний процес, стати конкурентоспроможним на ринку праці робітником.

Рівні сформованості когнітивного компонента професійної готовності майбутнього кваліфікованого робітника до використання інноваційних виробничих технологій

Рівень сформованості когнітивного компонента	Загальні показники оцінки сформованості когнітивного компонента
I Низький	Учень має недостатню кількість знань з технології матеріалів. У нього відсутні поняття зі стандартизації виробничих процесів. Він не може пояснити технологічні процеси. Характерне репродуктивне неусвідомлене відтворення основних положень та понять про технологію основних виробничих процесів. Має поверхові знання про контроль якості продукції.
II Середній	Знання учня є досить повними. Знає технологію матеріалів. Самостійно вміє оцінити виробничий процес. Має неповні знання з технологічних процесів. Здатний з помилками й неточностями дати визначення теоретичних положень і понять про технологію основних процесів. Має несистемні знання щодо контролю якості продукції.
III Високий	Учень має ґрунтовні та систематизовані теоретичні знання з технології матеріалів; дотримання виробничих стандартів у виробничому процесі. Знає, як грамотно виконувати технологічні операції. Знає теоретичні положення та поняття технології. Обґрунтовує роль контролю якості продукції.

Рівні сформованості операційно-діяльнісного компонента готовності майбутнього кваліфікованого робітника до використання інноваційних виробничих технологій

Рівень сформованості операційно-діяльнісного компонента	Загальні показники оцінки сформованості операційно-діяльнісного компонента
I Низький	В учнів не сформовано вміння та навички використання ІВТ у професійній діяльності. Учень не вміє самостійного використовувати

	матеріали. Не може правильно здійснювати операції. Припускається помилок. Не вміє самостійно організувати контроль.
II Середній	Учень досить добре володіє вивченим матеріалом. Часткова сформованість професійних умінь та навичок у використанні матеріалів. Уміє за зразком виконувати операції. Правильно виконує роботи, але через недосконалість умінь припускається помилок. Має недостатньо сформовані професійні уміння і навички з окремих операцій. Уміє здійснювати контроль якості.
III Високий	Учень має глибокі й міцні знання, які здатний використовувати у професійній діяльності. Знає особливості матеріалів. Уміє правильно виконувати роботи. Має сформовані професійні уміння і навички з базових виробничих операцій. Уміє здійснювати контроль якості продукції.

Рівні сформованості рефлексивного компонента професійної готовності майбутнього кваліфікованого робітника до використання інноваційних виробничих технологій

Рівень сформованості рефлексивного компонента	Загальні показники оцінки сформованості рефлексивного компонента
I Низький	Учень не вміє співвіднести професійно важливі й особистісні якості характеру з майбутньою професійною діяльністю. У нього відсутня соціально-професійна перспектива. Учень не здатний оцінити себе адекватно. Учень не може аналізувати власні дії.
II Середній	Учень не вміє співвіднести професійно важливі якості та власні можливості. Володіє недостатньою самостійністю у визначенні й досягненні особистісно-професійного саморозвитку. Має не достатньо аргументовану самооцінку. Самоаналіз власних дій і самоконтроль здійснює епізодично.
III Високий	Учень має ярко виражену орієнтацію на творче самовираження і потяг до засвоєння нових способів діяльності. Уміє показувати стійкість перед виробничими проблемами та взаємовідносинами в колективі. Уміє здійснювати самоаналіз власних дій і визначати шляхи подальшого особистісно-професійного саморозвитку. Уміє використовувати комп'ютерну техніку та інформаційні технології для підвищення власного рівня кваліфікації.

ВИСНОВОК:

Уточнено систему критеріїв і показників визначення рівнів сформованості готовності майбутніх кваліфікованих робітників до використання ІВТ у професійній діяльності. Критеріями цієї готовності були ознаки, на підставі яких оцінювався ступінь сформованості її компонентів:

мотиваційного, когнітивного, операційно-діяльнісного, рефлексивного. Визначено рівні їх сформованості – низький, середній, високий та загальні показники оцінки.

3. Основний набір навичок, які найбільше цінуються в Україні. Можливі додаткові інструменти політики для покращення розвитку та застосування сучасних навичок.

Темп науково-технічного прогресу та створена ним динаміка суспільного життя задає систему професійних вимог до людини, які невинно зростають. В умовах стрімкого розвитку економіки, нестабільності ринку праці та об'єктивних вимог роботодавців щодо сформованості «soft skills» у працівників перед закладами професійної освіти постає завдання не лише сформулювати конкретні професійні компетенції (дати набір професійних знань, умінь і навичок), але й розвинути навички, які допоможуть у пошуку роботи та успішному працевлаштуванні, закріпленні на першому робочому місці, і т.д. – тобто сформулювати у здобувача/здобувачки освіти кар'єрну компетентність.

Педагогічним працівника рекомендується зареєструватись на навчальний онлайн-курс «Skills Lab: успішна кар'єра», оскільки відеоматеріали та інші ресурси, які використані в заняттях, доступні лише після реєстрації.

Посилання на курс: <https://impactorium.org/uk/courses/skills-lab-successful-career/>

Вміння та сильні сторони.

Нетворкінг (анг. «networking») — соціальна і професійна діяльність, спрямована на те, щоб за допомогою кола друзів і знайомих максимально швидко і ефективно вирішувати складні життєві завдання і бізнес-питання.

Що таке Hard і soft skills? Оскільки саме універсальні компетенції є найголовнішим козирем сучасного фахівця, компанії не можуть дійти згоди та визначити найважливіші з них .

Soft Skills (“м'які” навички) – це збірний термін, який посилається на безліч варіантів поведінки, що допомагають людям в роботі, зокрема командній, а також успішно взаємодіяти з іншими людьми. Soft Skills дозволяють бути успішним незалежно від специфіки діяльності та напрямку, в якому працює людина. Традиційно в психології їх відносять до числа соціальних навичок: вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, ведення переговорних процесів, робота в команді, орієнтація на особистісний розвиток, ерудованість, креативність тощо. Soft Skills важливі як в роботі, так і в житті. Велика частина навичок, які використовуються для досягнення цілей, – це вони. При цьому чим вище ви піднімаєтеся по кар'єрних сходах, тим більшу роль відіграють соціальні навички, в той час як професійні відходять на другий план. Компанії вірять, що співробітники, які володіють такими навичками,

Навички для успішної кар'єри можуть не тільки давати кращі результати, але ще і допомагають створювати комфортну робочу атмосферу. Саме тому 85% тренінгових програм і курсів онлайн та офлайн сьогодні орієнтовані на освоєння саме Soft Skills.

Hard Skills – «хард скілз» часто перекладають, як “тверді навички” – це професійні навички, які пов'язані з технікою виконання. Людина, яка навчається будь-якому умінню, здатна доводити дію до автоматизму, оскільки використовує завчасно знайомий шаблон. До таких навичок відносяться: володіння методом «сліпого» друку, іноземною мовою, робота з якимось інструментом, шиття одягу за зразками, керування автомобілем, тощо. Такі навички стійкі, добре

доступні для огляду, вимірні і входять до переліку вимог, викладених в посадових інструкціях, легко піддаються розкладанню на ряд простих і кінцевих дій.

Кар'єра в широкому розумінні означає успішне просування в службовій, науковій чи виробничій діяльності, в досягненні слави, більш високого статусу, влади, матеріальних цінностей.

Кар'єра — це суб'єктивне усвідомлення позиції і поведінки в сфері трудової діяльності, пов'язаних з посадовим чи професійним підвищенням протягом трудового життя людини. Це є самовираження, зміна навиків, знань, здібностей, просування вперед обраним шляхом діяльності, як у межах організації, так і поза нею. Кар'єра - це не тільки просування на роботі. Життя людини поза робочим місцем має значний вплив на кар'єру, є її частиною.

Поняття кар'єри не означає обов'язкове і постійне переміщення вгору в межах організаційної ієрархії. Людина свою кар'єру порівнює не тільки зі службовим просуванням, але й з життєвими цілями.

Професійна кар'єра розглядається в контексті посадового переміщення (переважно вгору) і професійного зростання людини, тобто горизонтально та вертикально. Професійний зріст вбачається у зростанні й розширенні обсягу професійних знань, умінь і навичок людини, визнання професійним співтовариством результатів її праці, авторитету в конкретному виді професійної діяльності. Посадове зростання – зміна посадового статусу людини, її соціальної ролі, ступеня й простору посадового авторитету, поява нових обов'язків та відповідальності.

Таким чином, професійна кар'єра – це процес руху працівника шляхом оволодіння визначеними цінностями, благами, визнаними в суспільстві, або в організації.

Кар'єру – траєкторію свого руху – людина створює сама, враховуючи особливості внутрішнього і зовнішнього середовища, реальність, власні цілі, бажання й здібності.

Успіх у кар'єрі можна розглядати як просування від однієї посади до іншої, більш високої, і як оволодіння суміжною професією, новими знаннями, досвідом і навичками.

ВАЖЛИВО РОЗУМІТИ!

Успішна кар'єра – це коли ви затребуваний професіонал/професіоналка своєї справи!

ІНФОРМАЦІЯ ДЛЯ УЧНІВ ЗП(ПТ)О:

Успіх, насамперед, це: здатність чути та прислухатися до своєї інтуїції; повне розуміння себе та грамотна побудова відносин з іншими людьми; досвід і якість виконання роботи; - це вміння діяти і працювати, а не лише мріяти.

Успіх та фінансова незалежність починаються з правил, що визначають лінію поведінки людини. Правила успішної людини – це такі установки, які спонукають діяти і йти до перемоги. Успіх кожного з нас залежить від зусиль, які ми докладасмо для досягнення цілей. Якщо ви хочете добитися високих результатів у якійсь сфері діяльності, почніть з цих звичок вже сьогодні – сім звичок більшості успішних людей:

1. Брати відповідальність на себе. Якщо щось не виходить, більшість людей знаходять цьому виправдання, відмовки або звинувачують інших. Якщо ви не навчитеся брати відповідальність на себе і виправляти помилки, навіть якщо їх зробив хтось інший, ви не досягнете успіху.

2. Бути більш зосередженим/ною. Якщо ви хочете досягти певної мети, вам потрібно перестати відволікатися на все зайве. Різні відволікаючі фактори забирають ваш час і не дають

вам сконцентруватися на важливих речах. Перестаньте звертати увагу на те, що не має нічого спільного з вашими цілями.

3. Боротися за те, що вам необхідно. Успішними не народжуються, а стають. Неможливо прийти до своєї мети просто тому, що так вам судилося. За все, що ви хочете отримати від життя, потрібно боротися. Будьте визначеним у своїх бажаннях і наполегливим у їх втіленні.

4. Спілкуватися з людьми, якими ви захоплюєтеся. Спілкування з людьми, яких ви поважаєте і які служать для вас прикладом, мотивує більше працювати і дозволяє краще розбиратися в професійному середовищі. Якщо ви хочете рухатися вперед, дізнавайтеся, як це зробили люди, які досягли своїх цілей.

5. Бути дисциплінованим/ною. Дисципліна, чіткий розпорядок дня і планування справ координують нас, допомагають витратити час і сили тільки на досягнення цілей, а не на моменти скороминущої радості або на банальні лінощі.

6. Щастя як пріоритет. Речі, яким ви приділяєте увагу в процесі досягнення мети, повинні бути для вас важливими і приносити відчуття щастя. Не витрачайте час на те, що виснажує вашу енергію, змушує бути вічно втомленим/ною і злим/злою. Станьте людиною, яка прагне щастя.

7. Бути вдячним/ною. Почуття подяки піднімає настрій і робить щасливим/вою. Навчіться бути вдячним/ною життю і людям, яких зустрічаєте, за все хороше і погане, що з вами сталося. Не забувайте, завдяки чому або кому, ви стали тим, ким є.

Наразі говорять про те що кандидати/ки та працівники/ці мають розвивати не тільки свої професійні знання і вміння, а і компетенції «м'якої» групи.

ПОРАДИ ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ «ЯК МИ ДОСЯГАЄМО МЕТИ»:

Доктор філософії та психолог Гайді Грант-Галворсон у виданні «Успішні. Як ми досягаємо мети» ділиться конкретними порадами, як досягати поставлених цілей. В українському перекладі від видавництва «Наш Формат», що нещодавно побачив світ, йдеться про всі підводні камені людської психології, які заважають нам досягати мети.

«То як же нам ставити цілі так, аби вони не залишалися лише мріями? Оптимальна стратегія в постановці цілей – позитивно думати про те, як усе складеться, коли ви їх уже досягнете, однак реалістично ставитися до того, як саме ви до цих цілей ітимете».

- **Формуйте ціль якомога конкретніше.** «Скинути 3 кг» набагато краще, ніж «трохи схуднути», оскільки це дає вам уявлення про те, як буде виглядати ваш успіх. Точно знаючи, чого ви хочете, ви збережете мотивацію доти, доки не досягнете свого. Уникайте цілей на кшталт «докласти максимум зусиль» – вони занадто примарні й тому зовсім не мотивують.

- **Обирайте складні, але реалістичні цілі.** Ставте високу планку, бо труднощі (якщо їх, звісно, можливо подолати) – це дуже ефективна мотивація. Але не забувайте: якщо поставите зависоку планку, ви, може, і досягнете своєї мети, однак далі не підете. Немає людини, яка б запланувала скинути 2 кг, а зрештою схудла на 10.

- **Думайте «навіщо» або «що».** Про цілі можна думати двома способами: абстрактно («навіщо я це роблю») та конкретно («що саме я роблю»). Наприклад, якщо вам потрібно навести лад у шафі, цю задачу можна сформулювати як «організувати простір» (тобто навіщо), а можна – «викинути одяг, який не ношу» (тобто що).

- **Думайте про цілі в контексті «навіщо»,** коли вам потрібно зберегти мотивацію або уникнути спокусу. Думайте про цілі в контексті «що», коли ваша задача особливо складна, незнайома або потребує тривалого опанування нових навичок.

- **Мисліть позитивно, однак реалістично оцінюйте можливі труднощі.** Віра у власні сили допомагає створити та підтримати мотивацію. Та незалежно від мети, не варто недооцінювати труднощі на шляху до її досягнення. Більшість дійсно чогось вартих цілей потребує часу, планування, зусиль та наполегливості. Вважаючи, ніби все саме має приплисти вам до рук, ви виявитеся не готовими до труднощів, і це може стати причиною невдачі.

- **Використовуйте методику мисленнєвого контрастування.** Думаючи про встановлення нової мети, обов'язково уявляйте не лише прекрасні наслідки її досягнення, а й перешкоди, що стоять на вашому шляху. Такий процес мисленнєвого контрастування не лише допомагає зрозуміти, чи справді та чи інша ціль варта ваших зусиль, а й здатна активувати мотиваційні системи і максимально посилити вашу відданість визначеній меті.

- **Спробуйте дізнатися, якої ви думки про власні здібності.** Цілі, що ми ставимо собі, сформовані здебільшого нашими переконаннями про самих себе. Якщо є привабливі для вас цілі, яких ви чомусь досі уникали, настав час спитати себе чому. Наскільки ви впевнені, що ваші переконання правильні? Чи можна поглянути на ситуацію з іншого боку?

- **Усвідомте, що ви можете змінитися.** Вірити в те, що ви досягнете мети, – важливо. Однак настільки ж важливо й вірити в те, що ви здатні навчитися того, чого не вмієте. Багато хто вірить, що рівень інтелекту, особистість і статура незмінні – хай що ми робимо, а поліпшити ці характеристики неможливо. Переконавши себе у цьому, ми прагнемо лише тих цілей, які дозволяють нам швидше самоствердитися, а не розвиватися та вдосконалюватися. На щастя, результати десятків років досліджень свідчать, що це переконання абсолютно хибне: насправді людина здатна змінитися, і наукові дані це доводять.

- **Попіклуйтеся про своє середовище.** Слова, що ми читаємо, об'єкти, котрі бачимо, люди, з якими взаємодіємо, – практично все, із чим ми маємо справу в навколишньому середовищі, може активувати підсвідому мету. Цілі інших людей також можуть «заражати» нас, наче епідемія.

- **Використовуйте тригери, щоб активувати свою підсвідомість.** Аби не втрачати мотивації, заповніть своє середовище нагадуваннями та тригерами, котрі не дадуть вашій підсвідомості зійти зі шляху. Простішими словами, розвісьте стікери із написами «успіх» та «ти все зможеш». При постановці цілей враховуйте три базові людські потреби. Не всі цілі принесуть вам тривале відчуття щастя і благополуччя, навіть якщо ви успішно досягнете їх. По-справжньому щасливими вас роблять цілі, що задовольняють базові людські потреби – у приналежності, компетентності та автономії.

- **Пам'ятайте, що не все те золото, що блищить.** Цілі, орієнтовані на зовнішнє підтвердження власної цінності, – наприклад, популярність, слава, багатство, — не лише не зроблять вас щасливими, а й активно послаблять відчуття благополуччя, адже заважають мати цілі, що дійсно принесуть вам користь. Якщо у вас є подібні цілі, зараз саме слухний час почати їх позбуватися.

- **Довіртеся внутрішній мотивації,** адже вона запалює найяскравіший вогонь у вашій душі. Цілі, які ви обрали самостійно, створюють внутрішню мотивацію. Завдяки цьому ви отримуєте більше насолоди від процесу досягнення мети, працюєте наполегливіше, підходите творчо і показуєте ліпші результати. Однак цю мотивацію може зруйнувати все, що здається нам контролем, – зокрема винагороди, покарання, дедлайни та постійний зовнішній тиск. Якщо ви намагаєтеся мотивувати інших, будьте дуже обережні із заохоченнями.

- **Будьте самостійними й автономними,** тому що це живить мотивацію. Коли ми відчуваємо, що наші бажання враховують і нам дають право вибору (навіть ілюзорне), потреба в

автономії задовольняється, мотивація посилюється, а благополуччя підвищується. Якщо ви не в змозі себе мотивувати нарешті взятися до справи, спробуйте побачити загальну картину. Згадайте, чому мета для вас важлива. Ставте собі цілі запобігання: зосереджуйтеся на тому, що можете втратити в разі поразки.

- **Дайте публічне зобов'язання.** Якщо ви публічно зобов'яжетеся досягти мети – це підвищить мотивацію. Нікому не хочеться порушити обіцянку, дану привселюдно. Однак не забувайте, що ця методика ефективна, допоки угода в силі. Щойно вона завершується, мотивація послаблюється.

- **Уся справа у виконанні.** Частіше за все ми точно знаємо, що робити, аби досягти цілі, однак чомусь ніяк не можемо цього зробити. Зосередитися на виконанні – це ключ до успіху.

- **Ловіть момент.** Враховуючи наш завантажений графік і кількість цілей, не дивно, що ми регулярно втрачаємо можливості, оскільки банально не помічаємо їх. Щоб досягти мети, потрібно вхопитися за ці можливості, перш ніж вони вислизнуть, як пісок крізь пальці.

- **Захищайте свою мету.** Цілі треба захищати від спокусу, відволікань та інших конкурентних цілей, які змагаються за вашу увагу та енергію і знижують мотивацію.

- **Відслідковуйте виконання.** Досягнення мети також вимагає ретельного самомоніторингу. Не розуміючи, як далеко ви просунулися до цілі, ви не зможете відповідним чином скоригувати власну поведінку та стратегії. Регулярно аналізуйте свій прогрес.

- **Складіть план.** Багато проблем, які виникають на нашому шляху до мети, можна вирішити, склавши простий план «якщо... то». Якщо ви намагаєтеся зловити момент, подолати спокусу, побороти тривожність і сумніви у власних силах або ж проявити наполегливість в особливо скрутні часи, у цьому вам можуть допомогти подібні плани.

5. ЗАВДАННЯ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

ТЕМА 1.

РЕФЛЕКСІЙНА АНКЕТА ДО ТЕМИ 1

ІННОВАЦІЙНО-ВИРОБНИЧІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Шановний слухачу курсу! Пропоную за наслідками опанування ЕНК пройти тест та дати відповіді на питання. Ваша думка дуже важлива для підвищення змістового наповнення ЕМК, його структури та складників. Щиро дякую за партнерство та взаємодію!

1. Ситуація для моделювання. Уявіть себе керівником промислового підприємства чи організації сфери послуг. Як у цілому, кваліфікація прийнятого з ЗП(ПТ)О випускника, який працює на Вашому підприємстві співвідноситься з вимогами роботи, яку він виконує?

а - повністю відповідає

б- швидше відповідає

в- швидше не відповідає

г - взагалі не відповідає

2. Оцініть загальний рівень професійної підготовки випускників вашого ЗП(ПТ)О за останній рік:

а - високий

б - середній

в - достатній

г – низький

чи вплинув на рівень підготовки особливий правовий режим – військовий стан/карантин:

3. Чи вбачаєте Ви, при виконанні випускником ЗП(ПТ)О виробничих функцій на підприємстві замовника-кадрів, певні недоліки, що знижують якість його роботи?

а- так

б – ні

4. Які саме недоліки професійно-спрямованої підготовки ЗП(ПТ)О знижують якість роботи випускника на Вашу думку?

За якою професією Ви здійснювали підготовку випускника _____

а- відсутність готовності до постійного навчання, уміння засвоювати нове в професії

б - відсутність мобільності, ініціативності, творчого підходу

в - відсутність навичок роботи з основним обладнанням, матеріалами. Відсутність практичної підготовки (вказати, з яких причин)

г - низький рівень володіння інноваційними виробничими технологіями

5. Чи зрозуміло Вам вагомість проблеми впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку майбутніх кваліфікованих робітників?

а – так

б – ні

6. Чи виникло у Вас бажання досконало опанувати методикою впровадження інноваційних виробничих технологій у підготовку кваліфікованих робітників

а – так

б – ні

в – ще не визначився(-чилась)

7. Які об'єкти (окремі виробничі процеси) Ви можете виділити на підприємствах Ваших замовників кадрів, що інтенсивно впроваджують інноваційні виробничі технології (галузь економіки/ виробництво/ об'єкт/технології, процеси, програми) _____

8. Чи можете Ви надати свої побажання та пропозиції організаторам підвищення кваліфікації, розробникам, викладачам щодо змістовних, процесуальних складників ЕНК: _____

ТЕМА 2.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНРОЛЮ:

1. Назвіть свої робочі звички та професійні навички, які підвищують якість освітнього процесу, ефективність праці та рівень задоволення від неї.
2. Що таке ставлення і якими є фактори його формування? Чи готові ви до впровадження інновацій в свою професійну педагогічну діяльність?
3. Назвіть основні нормативно-правові документи, що вимагають оновлювати зміст професійної (професійно-технічної) освіти. Які кейси з цього напрямку діяльності є у вашому ЗП(ПТ)О?
4. Чи можете ви назвати три досягнення у своєму професійному педагогічному житті, якими ви пишаєтеся якнайбільше?
5. Які вам має створити організаційно-педагогічні умови (надати) керівництво ЗП(ПТ)О для того, щоб отримати від вас не тільки повну віддачу в роботі, а й готовність до здійснення інноваційної педагогічної діяльності.
6. Чи траплялося так, що ваші новації в організації щодо оновлення змісту підготовки кваліфікованих робітників активно приймало та підтримувало керівництво ЗП(ПТ)О?
7. Які ви можете виокремити інноваційні процеси у галузі для якої здійснюється підготовка кваліфікованих робітників у вашому ЗП(ПТ)О (за змістом та характером робіт, операцій, замкнутих циклів створення нової та вдосконалення наявної продукції тощо).



ВИКОНАТИ ВПРАВУ:

1. Під час відвідування підприємства (вашого замовника-кадрів, роботодавців) поспостерігайте за стосунками, які існують між його працівниками.
 - Що ви можете сказати про цінності цієї організації, її ціль, місію, візію (чи є вона взагалі)?
 - Якому технічному укладу відповідає виробництво на підприємстві чи сфері послуг?
 - З ким із працівників підприємства ви будете спілкуватися з метою здійснення міні-маркетингового дослідження з вивчення та відбору інноваційних виробничих технологій.
2. Складіть власний алгоритм як педагогічного працівника щодо формування вашої готовності до використання інноваційних виробничих технологій у педагогічній діяльності.
3. Визначте необхідні та достатні педагогічні умови для ефективного використання інноваційних виробничих технологій у підготовці кваліфікованих робітників.
4. Схарактеризуйте модель навчання у вашому ЗП(ПТ)О як цілісної множини сукупності її основних складових. Які інноваційні складові ви вже сьогодні можете додати до цієї моделі?

ТЕМА 3.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНРОЛЮ:

1. Визначте мету, принципи, методи, форми і засоби формування змісту освіти майбутніх кваліфікованих робітників.
2. Визначте структуру особистості сучасного кваліфікованого робітника.
3. Проаналізуйте стандарти, за якими ви здійснюєте підготовку кваліфікованих робітників. У чому полягають складнощі при розробці освітніх програм?
4. Чи знайомі Ви із спеціалізованими періодичними виданнями галузі, для якої здійснюється підготовка фахівців?
5. Чи обізнані Ви з екологічною ситуацією на планеті, в Україні, в Вашому регіоні, на підприємстві – замовнику кадрів? Що таке Зелений офіс?

ВИКОНАТИ ВПРАВУ:

1. На основі систематизації теоретичних знань про систему, структуру, системний аналіз, формалізацію, модель, моделювання описати методологічні підходи до формування уявлень про можливості застосування системного, інформаційного, функціонального підходів до дослідження процесів, явищ, об'єктів.
2. Схарактеризуйте основні принципи, на основі яких розробляються освітні програми, програми навчальних дисциплін.

ТЕМА 4

Питання для самоконтролю:

1. БЛОК ПЕРШИЙ: (Організаційна поведінка, яка стимулює до інноваційної діяльності):
 - Що таке мотивація? Чим пояснюється зв'язок мотивів і потреб людини?
 - Яка різниця між факторами: що утримує людину на роботі та що мотивує її до роботи? Чи існує «формула успіху»?
 - З чого складається внутрішня мотивація людини в процесі діяльності? Що сприяє зростанню її ролі?
2. БЛОК ДРУГИЙ: (Методика професійного навчання):
 - Сутність технологічного підходу
 - Класифікація методів навчання. Метод створення проблемної ситуації, метод проєктів.
3. БЛОК ПРАКТИЧНИЙ:

Підготувати сценарій уроку з використанням інноваційних виробничих технологій.

6. МОДУЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ

Модульний контроль результатів опанування ЕНК здійснюється на підставі виконання семінарських завдань та виконання блоку методичних завдань.

Метод оцінювання – продукт.

Методичні завдання є особливим видом професійно-педагогічних завдань за своїми функціями, метою, структурою змісту, характеристиками і результатами розв'язання.

РЕЗУЛЬТАТ: за наслідками виконання всього комплексу практичних завдань, рефлексійних анкет, вправ та методичних завдань у слухача курсів підвищення кваліфікації формується професійно-педагогічна компетентність з напрямку «готовність впроваджувати інноваційні виробничі технології в підготовку кваліфікованих робітників».

1. Модульне методичне завдання:

1. Визначити суть і роль інноваційних виробничих технологій галузі, для якої здійснюється підготовка в конкретному ЗП(ПТ)О.
2. Визначити загальні педагогічні умови, які мають бути створені в конкретному ЗП(ПТ)О для впровадження інноваційних виробничих технологій.
3. Створити модель впровадження інноваційних виробничих технологій в підготовку майбутніх кваліфікованих робітників певної галузі.

2. Конструювання модулю з інноваційними виробничими технологіями в змісті навчальної дисципліни.

Рівні сформованості готовності педагогічних працівників впроваджувати інноваційні виробничі технології в підготовку кваліфікованих робітників класифікують за рівнями:

ОО – ознайомчо-орієнтовний. Знання даного рівня забезпечують орієнтувальне уявлення про поняття, що викладаються в ЕНК – 60 – 73 бали;

ПА – понятійно-аналітичний. Педагогічні працівники мають чітке уявлення і поняття про об'єкт, що вивчався, здатні здійснювати смислове виділення, пояснення, провести аналіз, перенесення засвоєних знань у навчально-виробничий процес закладу професійної освіти – 74 – 89 бали;

ПС – продуктивно-синтетичний. Педагогічні працівники мають глибоке поняття про об'єкт, що вивчався, здатні здійснювати синтез, генерувати нові уявлення про освітній процес; переносити засвоєні знання в процес підготовки кваліфікованих робітників.

Критерії оцінювання.

Оцінювання здійснюється за системою ECTS та 100 – бальною шкалою.

1. Кожне виконане практичне завдання із блоку семінарських занять оцінюється максимально в 20 балів (3 блоки x 20 = 60 балів);
 2. Модульне методичне завдання оцінюється в 30 балів.
 3. Спроектований модуль з ІВТ – 10 балів
- Всього – 100 балів.

Рівні сформованості

Результати досягнень:

«Сформовано готовність у педагогічного працівника закладу професійної освіти впроваджувати інноваційні виробничі технології в підготовку кваліфікованих робітників» на рівнях: «ознайомчо-орієнтовному», «понятійно-аналітичному», «продуктивно-синтетичному».

7. ГЛОСАРІЙ КЛЮЧОВИХ СЛІВ

Алгоритм - точний припис, що розуміється однозначно, про виконання в зазначеній послідовності операцій (дій), які приводять до рішення кожного із завдань і належать до деякого класу (Російська педагогічна енциклопедія, 1993). Алгоритм строго визначений і не припускає ніякої суб'єктивної інтерпретації, але це не означає, що він забезпечує оптимальне рішення, тому

іноді більш економічним є застосування ненадійних евристичних правил, ніж стабільних правил алгоритмів (Оконь В., 1990).

Діагностична постановка цілей навчання та виховання - така постановка, що припускає об'єктивний та однозначний контроль ступеня досягнення мети. Ціль у педагогічній системі повинна бути поставлена діагностично, тобто настільки точно та виразно, щоб можна було однозначно зробити висновок про ступінь її реалізації та побудувати цілісний певний дидактичний процес, який гарантує її досягнення в заданий термін (Беспалько В., 1989). Педагогічна технологія характеризується принципом діагностичної доцільності.

Знання - результат процесу навчання. Результати засвоєння описуються на різних рівнях якості знань: 1) предметно-змістовному, 2) змістовно-діяльнісному, 3) змістовно-особистісному. Кожна група якостей у певній мірі характеризує: навченість (I рівень), розвиненість (II рівень), вихованість (III рівень) (Менчинська Н., 1973; Коган Т., 1987).

Інформаційна технологія - технологія обробки, передачі, поширення та перетворення інформації. Один із компонентів інформаційної технології - комп'ютер, тому терміни «інформаційна технологія» та «комп'ютерна технологія» часто використовуються як синоніми.

Концепція - системний опис певного предмета або явища, що сприяє його розумінню, трактуванню, виявленню провідних ідей його побудови або функціонування (Беспалько В., 1989).

Методика - спосіб досягнення певної мети, сукупність прийомів або операцій практичного або теоретичного освоєння дійсності.

Модель освіти - теоретична конструкція, що втілює розуміння її автором феномена освіти.

Навичка - автоматизоване вміння виконувати інтелектуальні або практичні дії (Беспалько В., 1989).

Освітня модель - це варіант практичної діяльності в освіті, практичне втілення якої-небудь моделі освіти.

Зворотний зв'язок - інформація від учня до вчителя про результати виконання основних операцій й якості засвоєння навчального матеріалу.

Орієнтовна основа діяльності (дії) - термін, уведений П. Гальперінім, - система уявлень людини про мету, план і засоби здійснення майбутньої або виконуваної діяльності (Короткий психологічний словник, 1985).

Педагогічна технологія - систематичне та послідовне втілення на практиці заздалегідь спроектованого навчально-виховного процесу (Беспалько В., 1989). Це - системний метод створення, застосування та визначення всього процесу викладання і засвоєння знань із обліком технічних і людських ресурсів, їхньої взаємодії, що ставить своїм завданням оптимізацію форм освіти (визначення ЮНЕСКО).

Програмоване навчання - така організація процесу навчання, при якій учні за допомогою особливим чином підготовлених дидактичних засобів (програми) можуть самостійно здобувати нові знання й уміння.

Продуктивна діяльність - діяльність, у процесі якої учень завжди створює нову орієнтовну основу діяльності порівняно із засвоєною раніше в навчальному процесі (Беспалько В., 1989).

Прямий зв'язок - повідомлення інформації від учителя до учня, за допомогою якої передаються інструкції про необхідні навчальні дії.

Репродуктивна діяльність - діяльність, при якій засвоєна орієнтовна основа діяльності, її алгоритм і правила тільки відтворюються в різних сполученнях - від буквальної копії та переказу до деякого вільного відтворення та застосування в типових ситуаціях, однозначно заданих навчанням, причому до вихідних відомостей, засвоєних з навчального предмета, учень у ході діяльності не додає ніякої нової інформації (Беспалько В., 1989).

Таксономія цілей навчання - систематизація цілей навчання; визначення цілей навчання через послідовність рівнів засвоєння навчального матеріалу. Найважливіші характеристики

таксономій цілей навчання: 1) багатобічний підхід до процесу навчання; 2) облік якісної модифікації досягнень учнів (обсягу знань, процесів мислення й поведінки); 3) вимір досягнень учнів (час рішення завдань, обсяг досягнень і помилок, що допускаються, відповідність прийнятним зразкам і відходження від них); 4) формування оперативних цілей, які стосуються самого процесу навчання, а не тільки його кінцевого продукту (Оконь В., 1990).

Типове завдання - завдання, яке можна вирішити шляхом буквального, неперетвореного використання засвоєних алгоритмів діяльності (Беспалько В., 1989).

Уміння - успішне виконання дії або діяльності з вибором і застосуванням правильних прийомів роботи та з урахуванням певних умов (Лесітов Н., 1963).

Цілі навчання - задані й описані наперед умови та способи діяльності в майбутньому; здатності людини до можливих видів діяльності, що надає навчання в результаті (Беспалько В., 1970).

Цілі навчання виступають у двох функціях: 1) загального орієнтування навчально-виховного процесу та 2) критерії його результативності. Це означає, що цілі навчання: 1) повинні бути описані в якостях формування особистості, яка навчається, у характеристиках змісту навчання, які повинні стати надбанням особистості; 2) повинні відображати плановані результати навчання в системі якісних і кількісних характеристик навченості школярів (Красновський Е., 1987).

8. КОНСУЛЬТАЦІЙНИЙ ПУНКТ

За консультаціями чи уточненнями окремих питань щодо опанування електронного навчального курсу можна звертатися до викладачки **Юденкової Олени Петрівни** за електронною поштою udenkova2017@gmail.com або у вайбер за номером **+38-097 27 97 182**
Профіль у Facebook <https://www.facebook.com/profile.php?id=100009213327584>

З повагою до ВАС – Олена ЮДЕНКОВА

9.ЦИФРОВА БІБЛІОТЕКА

I. ЗАГАЛЬНІ ДЛЯ ВСІХ СКЛАДНИКІВ ОСВІТИ	
1.	Конституція України від 28.06.1996 №254/96-ВР https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80
2.	Кодекс Законів України "Про працю" від 10.12.1971 №322-VIII https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08
3.	Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII "Про освіту" https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19
4.	Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР "Про професійну (професійно-технічну) освіту" https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80
5.	Закон України від 16.01.2020 №463-IX „Про повну загальну середню освіту" https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20
6.	Закон України від 06.06.2019 № 2745-VIII "Про фахову передвищу освіту" https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19
7.	Закон України від 14.10.1992 №2694-XII "Про охорону праці" http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12

8.	КОДЕКС ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ від 2 жовтня 2012 року № 5403-VI (із змінами та доповненнями) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text
9.	Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР «Про звернення громадян» https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80
10.	Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII «Про запобігання корупції» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18
11.	Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV (із змінами та доповненнями) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text
12.	Закон України «Про доступ до публічної інформації» від 13 січня 2011 року № 2939-VI https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17
13.	Закон України від 02.10.1992 № 2657-XII «Про інформацію» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12
14.	Закон України від 05.07.1994 № 80/94-ВР «Про захист інформації в інформаційно-телекомунікаційних системах» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80/94-%D0%B2%D1%80
15.	Закон України від 09.04.2015 № 319-VIII «Про внесення змін до деяких законів України щодо доступу до публічної інформації у формі відкритих даних» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/319-19
16.	Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 10 лютого 1998 року № 103/98-ВР https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80
17.	Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI «Про захист персональних даних» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17
18.	Закон України від 22 вересня 2011 року № 3773-VI «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17
19.	Земельний кодекс України від 25.10.2001 № 2768-III https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2768-14
20.	Указ Президента України 25.06.2013 № 344/2013 «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013

21.	Указ Президента України від 08.11.2019 №837/2019 «Про невідкладні заходи з проведення реформ та зміцнення держави» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/837/2019
22.	Указу Президента України від 30 вересня 2010 р. № 926 "Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні" (поточна редакція) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/926/2010
23.	Постанова КМУ від 21.10.2015 № 835 «Про затвердження Положення про набори даних, які підлягають оприлюдненню у формі відкритих даних» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/835-2015-%D0%BF
24.	Постанова КМУ від 4 грудня 2019 р. № 1002 Про затвердження Типового положення про регіональну раду професійної (професійно-технічної) освіти https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1002-2019-%D0%BF
25.	Постанова КМУ від 12 червня 2020 р. № 471 Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/471-2020-%D0%BF#Text
26.	Розпорядження КМУ від 10.06.2020 № 656-р Про внесення змін до методичних рекомендацій щодо формування та розміщення регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vnesennya-zmin-do-metodichnih-a656r
27.	Лист МОН No 1/9-433 від 28.08.21 року Про окремі питання діяльності закладів загальної середньої освіти у новому 2021/2022 навчальному році http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/83895/
28.	Наказ МОН No 1182 від 05.11.2021 року Про затвердження Методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodologiyi-ta-kriteriyiv-provedennya-gendernogo-audituzakladiv-osviti
29.	Лист МОН No 1/9-433 від 28.08.21 року Про окремі питання діяльності закладів загальної середньої освіти у новому 2021/2022 навчальному році http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/83895/
30.	Наказ МОН No 1182 від 05.11.2021 року Про затвердження Методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodologiyi-ta-kriteriyiv-provedennya-gendernogo-audituzakladiv-osviti

31.	Наказ Державної служби якості освіти України від 11.04.2022 № 01-10/39 «Про затвердження Орієнтовного переліку документів, що є предметом аналізу діяльності місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, їх структурних підрозділів з питань освіти» https://sqe.gov.ua/law/nakaz-derzhavnoi-sluzhbi-yakosti-osviti-69/
32.	Закон України від 19 червня 2022 року № 2312-ІХ Про внесення змін до Закону України "Про професійну (професійно-технічну) освіту" щодо окремих аспектів підготовки кваліфікованих робітників в умовах воєнного стану та відновлення економіки https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2312-20#Text
33.	Закон України від 14 квітня 2022 року № 2196-ІХ Про внесення змін до статті 23 Закону України "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію" щодо відстрочки від призову на військову службу під час мобілізації деяких категорій громадян https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2196-20#Text
34.	Постанова КМУ від 21 червня 2022 р. № 704 Про внесення змін до критеріїв, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності у сфері освітньої діяльності, що підлягає ліцензуванню, та визначається періодичність здійснення планових заходів державного нагляду (контролю) Міністерством освіти і науки, обласними, Київською міською державними адміністраціями https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/704-2022-%D0%BF#Text
35.	Закон України № 2157-ІХ від 24.03.2022 "Про внесення змін до деяких законів України у сфері освіти" https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2157-20#Text
36.	Наказ МОН № 278 від 30.03.2022 року Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України від 04.01.2022 № 3 «Про деякі питання проведення сертифікації в 2022 році» https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/624/6bf/722/6246bf722b174941745311.pdf
II. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ	
1.	Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР "Про професійну (професійно-технічну) освіту" (із змінами та доповненнями) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80
2.	Закон України від 12.01.2012 № 4312- VI «Про професійний розвиток працівників» (із змінами та доповненнями)

	https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17
3.	Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI(із змінами та доповненнями) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17
4.	Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI (зі змінами та доповненнями) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17
5.	Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» 15 вересня 1999 року № 1045-XIV (зі змінами та доповненнями) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text
6.	Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII "Про колективні договори і угоди" http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3356-12
7.	Закон України від 03.03.1998 N137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80
8.	Закон України “Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів” від 20 листопада 2012 року № 5499-VI https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5499-17#Text
9.	Закон України від 02.09.2008 № 345-VI «Про підвищення престижності шахтарської праці» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/345-17
10.	«Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти“Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта” на період до 2027 року» (схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80
11.	«План заходів на 2020-2027 роки щодо впровадження Концепції реалізації державної політики усфері професійної (професійно-технічного) освіти" Сучасна професійна (професійно-технічну) освіту "на період до 2027 року», затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2020 № 508-р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/508-2020-%D1%80

12.	«Концепція підготовки фахівців з дуальної формі отримання освіти», затверджена розпорядженням КМУ від 19 вересня 2018 № 660-р https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80
13.	«План заходів щодо реалізації Концепції підготовки фахівців з дуальної формі отримання освіти», затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 квітня 2019 № 214-р; https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2019-%D1%80
14.	Постанова КМУ від 15.04.2013 № 306 «Про затвердження Порядку формування державного замовлення на перепідготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищенню кваліфікації та перепідготовку кадрів» (редакція https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2013-%D0%BF)
15.	Спільний наказ МОН та Мінпраці та соціальної політики України від 26.03.2001 № 127/151(поточна редакція) «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0315-01
16.	Спільний наказ МОН та Мінпраці та соціальної політики України від 27.12.2006 № 500/861 «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу навиробництві» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0032-07
17.	Спільний наказ Мінсоцполітики України та МОН України від 15.09.2017 №1482/1277 «Про затвердження змін до Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних», зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 09.10.2017 №1238/31106 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1238-17#Text
18.	Наказ МОН України від 16.05.2006 №373 «Про формування обсягів державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах Міністерства освіти і науки України». https://ips.ligazakon.net/document/MUS4313
19.	Порядок визнання в Україні професійних кваліфікацій, здобутих в інших країнах, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 2 червня 2021 р. № 576 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-2021-%D0%BF#Text
20.	Положення про реєстр кваліфікацій, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 16.06.2021 № 620 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/620-2021-%D0%BF#Text
21.	Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Типового положення про кваліфікаційний центр» від 22.04.2021 № 452, який зареєстровано в Міністерстві юстиції України 17 червня 2021 р. за № 804/36426;

	http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE36426.html https://ips.ligazakon.net/document/RE36426?an=1
22.	Наказ МОН України від 12.04.2021 № 411 Про модернізацію програмного забезпечення Єдиної державної електронної бази з питань освіти https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-modernizaciyu-programnogo-zabezpechennya-yedinoyi-derzhavnoyi-elektronno
23.	Лист МОН України від 14.06.2021 № 1/9-311 Щодо інформаційних матеріалів про документи вступників http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/82827/
24.	Наказ МОН України від 28.04.2021 № 481 Про організацію та проведення Всеукраїнського конкурсу професійної майстерності «WorldSkills Ukraine» у 2021 - 2022 роках https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-organizaciyu-ta-provedennya-vseukrayinskogo-konkursu-profesijnoyi-majsternosti-worldskills-ukraine-u-2021-2022-rokah
25.	Наказ МОН України від 16.02.2021 № 204 Про затвердження положень про реєстри Єдиної державної електронної бази з питань освіти https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-polozhen-pro-reyestri-yedinoyi-derzhavnoyi-elektronnoyi-bazi-z-pitan-osviti
26.	Указ Президента України № 94/2021 від 12.03.21 року Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року http://osvita.ua/legislation/other/81510/
27.	Указ Президента України №211/2021 від 27 травня 2021 року Про персональний склад Ради з питань розвитку професійної (професійно-технічної) освіти https://president.gov.ua/documents/2112021-38993
28.	Постанова КМУ № 1391 від 28.12.2021 року Деякі питання встановлення підвищень посадових окладів (ставок заробітної плати) та доплат за окремі види педагогічної діяльності у державних і комунальних закладах та установах освіти http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/85333/
29.	Наказ МОН № 9 від 05.01.2022 року Про підготовку до проведення у 2022 році вступних випробувань, що проводяться з використанням організаційно-технологічних процесів здійснення зовнішнього незалежного оцінювання https://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/85313/
30.	Постанова КМУ від 07 липня 2022 р. № 769 Про державне замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів у 2022 році https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/769-2022-%D0%BF#Text

31.	Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2022 р. № 329-р Про внесення змін до методичних рекомендацій щодо формування та розміщення регіонального замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/329-2022-%D1%80#Text
32.	Наказ МОН №273 від 26.03.2022 "Про затвердження Положення про внутрішню академічну мобільність здобувачів професійної(професійно-технічної) освіти, які навчаються у закладах професійної (професійно-технічної) освіти України" https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0437-22#Text
33.	Наказ МОН №587 від 23.06.2022 "Про організацію роботи консультативних телефонів Міністерства освіти і науки "Вступна компанія 2022 року" https://mon.gov.ua/storage/app/uploads/public/62b/595/303/62b5953038e03766950653.pdf
34.	Постанова КМУ від 23 листопада 2011 р. № 1341 Про затвердження Національної рамки кваліфікацій https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF
35.	Спільний наказ Міністерства освіти і науки, молоді і спорту України та Міністерства соціальної політики від 20.04.2012 № 488/225 «Про затвердження Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій» Про затвердження Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій LIGA:ZAKON
36.	Положення про порядок затвердження та погодження статутів вищих та професійно-технічних навчальних закладів у Міністерства освіти України, затвержене наказом МОН України від 27.10.1999 №370. (поточна редакція) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0800-99
37.	Наказ Мінсоцполітики України від 23.12.2013 № 886 «Про затвердження Переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0005-14#n13
38.	Наказ Міністерства освіти і науки України від 14.05.2013 № 499 «Про затвердження Типових правил прийому до закладів професійної (професійно-технічної) освіти України» (із змінами та доповненнями) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0823-13#n15
39.	Наказ МОН України від 06.12.2010 № 1204 «Про затвердження Типових штатних нормативів професійно-технічних навчальних закладів» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-11
40.	Наказ МОН від 23.03.2005 № 178 «Про затвердження Примирного положення про порядок звітування керівників

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

ТЕМА 1

1. Ключко В.М. Стратегічні напрями освіти в новому технологічному укладі. Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2019. Вип. 25. Ч. 1. – С. 112-115.
2. Розвиток наноосвіти – один із чинників забезпечення переходу на шостий технологічний уклад. / О.Д. Стадник, І.О. Мороз, Ю.О. Шкурдода, О.В. Яременко. Наукові записки Бердянського державного педагогічного університету : збірник наукових праць. Серія : Педагогічні науки. 2015. Вип. 3. С. 324–330.
3. Теоретико-методологічні основи модернізації природничої й інженерної вищої освіти в умовах інноваційно-технологічного розвитку суспільства: монографія (рукопис) / Корсак К. та ін.. Серія «Модернізація вищої освіти: світоглядно-педагогічні проблеми». – Київ. 2014. 202 с.
4. Del Carpio, Ximena, Olga Kupets, Noël Muller, and Anna Olefir. 2017. Skills for a Modern Ukraine. Overview booklet. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO (Навички для сучасної України Хімена Дель Карпіо, Ольга Купець, Ноель Мюллер і Анна Олефір).

ТЕМА 2

1. Анісімов М. В. Теоретико-методологічні основи прогнозування моделей у професійно-технічних навчальних закладах:[монографія] /М. В. Анісімов. - Київ-Кіровоград: ПОЛУМ, 2011. - 464 с
2. Антонюк Л.Л. Інновації: теорія, механізм розробки та комерціалізації : [монографія] / Л.Л. Антонюк, А.М. Поручник, В.С. Савчук. – К. : КНЕУ, 2003. – 394 с.
3. Биков В.Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : [монографія] / Валерій Юхимович Биков. – К. : Аліка, 2008. – 684 с.
4. Мартинець Л. А. Сучасні моделі освіти: навч.-метод. посібник. – 2-е вид., доповн. та переробл. / Лілія Асхатівна Мартинець. – Донецьк, 2015. – 102 с
5. Моделювання професійної підготовки фахівців в умовах євроінтеграційних процесів. Монографія /За ред. С. С. Вітвицької, доктора педагогічних наук, професора. – Житомир: Вид. О.О. Євенок, 2019. – 304 с
6. Ничкало Н. Г. Неперервна професійна освіта як філософська та педагогічна категорія // Нелля Ничкало / Неперервна професійна освіта: теорія і практика. – 2001. – № 1. – С. 9–22
7. Педагогічні технології в неперервній освіті : [монографія] /[С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, П. М. Воловик та ін.]; за ред. С. О. Сисоєвої –К. : Віпол, 2001. – 502 с.
8. Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності (наказ МОН України від 07.11.2000 р. № 522) - у редакції наказу Міністерства освіти і науки України 11.07.2017 № 994
9. Положення „Про експериментальний загальноосвітній навчальний заклад”. Наказ МОН України № 1054 від 23.11.2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :http://osvita.ua/legislation/ser_osv/6177.

ТЕМА 3.

1. Артющина, М., Котикова, О. та Романова Г. Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій школі. 2007. - Київ: КНЕУ.
2. Бахтіярова Х.Ш. Сутність дидактичного проектування: принципи, структура, рівні, етапи та дії /Х.Ш. Бахтіярова // Економіка та управління на транспорті. - К.: НТУ, 2015. - Вип. 2.
3. Бурак О.С. Концепція холистичної освіти у процесі формування цілісної особистості постмодерну / Проблема особистості та особистісного знання у філософії освіти. Електронний ресурс: file:///C:/Users/User/Downloads/NPO_2015_3_13.pdf
4. Василенко О.В. Сучасні тенденції розвитку неформальної освіти дорослих в Україні. Теорія і методика професійної освіти: РІПО, Мінськ, 2017. –С.294.
5. Вознюк А. В. Педагогическая синергетика: монографія. – Житомир: Изд-во ЖГУ им. И. Франко, 2012. – 812 с. 2. Лосев А.
6. Галамбош Г. Педагогічне проектування змісту навчальної дисципліни «Технологічний практикум». Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. 2015. - Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи, 51, с.57-64
7. Економічний енциклопедичний словник. У 2 т. Т. 1 / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій ; за ред. С.В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – 616 с.; Т. 2 / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій ; за ред. С.В. Мочерного. – Львів : Світ, 2006. – 568 с.
8. Закон України «Про освіту». Електронний ресурс: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
9. Коваленко О.Е. Методика професійного навчання: Підруч. для студ. вищ. навч. закл. – Х.: Вид-во НУА, 2005.-360 с.
10. Корольова Н.В. Дидактичне проектування в системі методичної підготовки майбутніх інженерів-педагогів. Електронний ресурс: http://www.rusnauka.com/12_ENXXI_2010/Pedagogica/65168.doc.htm
11. Ничкало Н.Г. Стандартизація професійної освіти і навчання у контексті інтеграційних процесів / Н. Ничкало // Сучасні стандарти професійно-технічної освіти : зб. матеріалів конф., 30 листоп., 2006 р. / заг. ред. В.О. Радкевич ; Ін-т проф.-техн. освіти АПН України. – К., 2008. – С. 3–7.
12. Ничкало Н.Г. Трансформація професійно-технічної освіти України : [монографія] / Н.Г. Ничкало. – К. : Пед. думка, 2008. – 200 с.
13. Проектування змісту навчання.. Електронний ресурс: <https://posibniki.com.ua/post-proektuvannya-zmistu-navchannya>
14. Щубелка, Н. Зміст та методи освіти в контексті проблем сучасної освітньо-педагогічної діяльності. 2002. - Проблеми освіти, 27, с. 4-9.
15. New Vision for Education: Fostering Social and Emotional Learning through Technology. World Economic Forum, 2016.

ТЕМА 4.

ЦИФРОВІ РЕСУРСИ:

1. Відео та презентаційні матеріали онлайн-курсів, зокрема, «Skills Lab: успішна кар'єра» impactorium.org/uk/courses/skills-lab-successful-career
2. Курс «З учнями про освіту та кар'єру» на платформі студії онлайн-освіти EdEra,
3. Портал Career Hub – careerhub.in.ua, портал kariera.in.ua
4. Ресурси служби зайнятості dcz.gov.ua, Міністерство юстиції України minjust.gov.ua, Мінсоцполітики України msp.gov.ua, сайти з пошуку роботи.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Гершунский Б.С. Педагогическая прогностика : методология, теория, практика / Б. С. Гершунский. – Киев: «Вища школа», 1986. – 200 с.
2. Гуменюк В. Нетрадиційні ресурси управління якістю освіти // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2006. - №1.
3. Закон України «Про освіту». Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
4. Навички для успішної кар'єри [курс для здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти] – К.: 2020. – 300: https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/2021/02/24/Metodychni%20materialy%20kursu%20Navychy%20dlya%20uspishnoyi%20karyery_02_24.pdf
5. Миньківська М.В. Педагогічне прогнозування в умовах інноваційного розвитку загальноосвітнього навчального закладу
6. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2015 №1 (26)..с. 118 -124 Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ Президента України від 17.04.2002 р. № 347/2002. – [http : // www.mon .gov.ua](http://www.mon.gov.ua)

8. КОРИСНІ ПОСИЛАННЯ КАФЕДРИ МПО ТА СГД БІНПО

КОРИСНІ ПОСИЛАННЯ КАФЕДРИ МПО ТА СГД БІНПО

9.1 Електронна бібліотека Національної академії педагогічних наук України: *ресурс кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін*



<https://lib.iitta.gov.ua/view/divisions/dvemh>

/

9.2 Youtube-канал Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти



<http://surl.li/cimgr>

9.3 Електронний ресурс наукових публікацій НПП кафедри МПО та СГД на сайті Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти



<http://surl.li/cimha>

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ТА СОЦІАЛЬНО-
ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН



**КАФЕДРА МЕТОДИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
ТА СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН**



Срмаленко А.Б.,
к.політ.н., доц.,
завідувач кафедри



Мандрагала В.А.,
д.філ.н., проф.,
професор кафедри



Кучерак І.В.,
к.пед.н.,
доцентка кафедри



Юденкова О.П.,
к.пед.н.,
доцентка кафедри



Маслич С.В.,
к.пед.н., доц.,
доцентка кафедри



Шевчук С.С.,
ст.викладачка
кафедри



Герашенко А.М.,
ст.викладач
кафедри



Мозгова С.В.,
ст.викладачка
кафедри



Петрушак О.М.,
ст.викладачка
кафедри



Баркар В.І.,
ст. викладачка
кафедри



Князева М.О.
ст. викладачка
кафедри



Тимова Л.О.
ст. лаборант
кафедри

Комп'ютерне забезпечення, макетування та дизайн

Срмоленко А.Б., завідувач кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти», кандидат політичних наук, доцент

Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти
м. Біла Церква, вул. Леваневського 52/4