

Національна академія педагогічних наук України
Відділення професійної освіти і освіти дорослих
Інститут професійно-технічної освіти
Львівський науково-практичний центр

**УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В РЕГІОНІ**

Матеріали
педагогічних читань
до 100-ліття від дня народження Г. К. Батракова

21 січня 2015 р.
м. Львів

Рекомендовано до друку вченою радою Львівського науково-практичного центру Інституту професійно-технічної освіти НАПН України
18 грудня 2014 року, протокол №10.

Управління розвитком професійно-технічної освіти в регіоні :
Матеріали педагогічних читань до 100-ліття від дня народження
Г. К. Батракова, 21 січня 2014 р., м. Львів. – Львів, 2015. – 176 с.

Редакційна колегія: *Васянович Григорій Петрович* – директор Львівського науково-практичного центру Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, професор (*голова*); *Вдович Світлана Михайлівна* – вчений секретар Львівського науково-практичного центру Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник (*упорядник, відповідальний секретар*); *Камінецький Ярослав Григорович* – провідний науковий співробітник відділу економіки професійно-технічної освіти Львівського науково-практичного центру Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, член-кореспондент НАПН України; *Литвин Андрій Вікторович* – завідувач відділу професійно-практичної підготовки Львівського науково-практичного центру Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, професор; *Сікорський Петро Іванович* – провідний науковий співробітник відділу природничо-математичних дисциплін Львівського науково-практичного центру Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, доктор педагогічних наук, професор.

У збірнику матеріалів педагогічних читань представлено спогади людей, які знали та співпрацювали з видатним керівником і організатором професійно-технічної освіти в Західному регіоні України Григорієм Кузьмичем Батраковим; аналізуються проблеми організації й управління розвитком професійно-технічної освіти в регіоні, професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів, формування професійних якостей майбутніх фахівців.

Рекомендовано для науковців і педагогів-практиків професійно-технічних і вищих навчальних закладів, докторантів, аспірантів.

Рецензенти:

Діденко Олександр Васильович – доктор педагогічних наук, професор;
Литвин Андрій Вікторович – доктор педагогічних наук, професор.

<i>Ярослав Собко</i> Зміст діяльності з управління професійно-технічним навчальним закладом	42
<i>Володимир Балакін</i> Застосування гнучких управлінських стратегій у Міжрегіональному центрі професійної перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців м. Кривий Ріг Дніпропетровської області ...	47
<i>Богдан Камінський</i> Управління впровадженням інноваційних технологій на рівні професійно-технічного навчального закладу	52
<i>Тетяна Якимович</i> Освітній менеджмент як напрям педагогічної діяльності майстра виробничого навчання	55
<i>Любомира Криницька</i> Організація навчально-виробничої діяльності професійно-технічного навчального закладу в умовах децентралізації	58
<i>Роман Городнюк</i> Організація профільного навчання учнів у професійно-освітньому окрузі	61

Розділ III.

Розвиток професійно-технічної освіти в Україні: ретроспективний аналіз, сучасний стан і перспективи

<i>Петро Сікорський</i> Професійна освіта у контексті проекту концепції розвитку освіти України на період 2015-2025 рр.	65
<i>Андрій Литвин, Лариса Руденко, Володимир Бобко</i> Сучасні проблеми підготовки виробничого персоналу	69
<i>Олег Стечкевич</i> Ретроспективний аналіз підготовки фахівців народних художніх промислів	73
<i>Леся Зельман</i> Розвиток системи професійно-технічної освіти в Незалежній Україні	75
<i>Олег Саврук</i> Міжрегіональне вище професійне училище автомобільного транспорту та будівництва: історія становлення та перспективи розвитку	78

базі опорної середньої школи відкривати інтегрований навчальний заклад – «професійно-академічний ліцей», який диференціюватиме навчання за двома напрямками: професійний і академічний. Причому в умовах трирічної старшої школи потрібно готувати робітників I рівня кваліфікації, а не здійснювати технологічну профілізацію.

1. Вишневський О. І. Як реформуватимемо середню освіту України? Альтернативний варіант Концепції // «Освіта». 2014. – 10–17 грудня. – №50. – С. 7-9.
2. Проект концепції розвитку освіти України на період 2015-2025 років. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : (<http://mon.gov.ua/ua/prviddil/1312/1390288033/1414672797/>)

Андрій Литвин, Лариса Руденко, Володимир Бобко

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ

В Україні впродовж тривалого часу спостерігається недооцінка ролі трудових ресурсів, неусвідомлення важливості підготовки та підвищення кваліфікації виробничого персоналу, формування виробничої культури, розвитку професійної майстерності особистості. Незважаючи на затверджені державні документи, що регламентують розвиток професійної освіти та дедалі більшу потребу у кваліфікованих робітничих кадрах, здатних швидко реагувати на зміни виробничих технологій і вимоги роботодавців, вітчизняні політики та урядовці не приділяють належної уваги цій надзвичайно важливій галузі, а система ПТО й надалі не готова, на жаль, до забезпечення в повному обсязі промисловості та сфери обслуговування компетентними робітниками. За останні роки науково обґрунтовано шляхи децентралізації професійної освіти, визначено методологічні засади проектування та впровадження інноваційних моделей професійного навчання кваліфікованих робітників, створено низку новітніх технологій і методик професійного навчання тощо. Але в умовах економічної кризи, демографічного спаду, значних обсягів міграції фахівців, неефективність профтехосвіти, яка не відповідає світовим стандартам, негативно впливає на ситуацію в економіці. Це спонукає ще раз звернутися до історичного досвіду, який переконує у важливій ролі профтехосвіти у відродженні та розбудові країни.

Як відомо, у важкі повоєнні роки у СРСР відбувся цілеспрямований розвиток системи підготовки трудових резервів, були організовані численні училища трудових резервів на підприємствах, які згодом перет-

ворилися у професійно-технічні училища. Навчання робітничих кадрів у ПТУ велося з орієнтацією на базові підприємства, а на виробництві відбувалося безпосередньо на робочих місцях під керівництвом досвідчених робітників-наставників. Згодом створюються середні професійно-технічні училища (СПТУ) і проводиться державна політика в галузі підготовки робітничих кадрів, яка передбачала уніфікацію змісту і строків підготовки й упровадження програм загальної освіти в навчальний процес СПТУ [1]. Разом із тим удосконалюється підготовка робітничих кадрів на підприємствах, метою якої є підвищення культурно-технічного рівня робітників, зумовлене автоматизацією і механізацією виробництва. Розробляються і впроваджуються школи з вивчення передових прийомів і методів праці, виробничо-технічні курси, курси бригадирів, навчально-курсіві комбінати, створюються відділи технічного навчання у структурі кадрових служб підприємств [3].

Науковці вважають, що реорганізація ПТО в 1960-70-і рр., наслідком якої стала абсолютна централізація системи підготовки робітничих кадрів, мала в цілому позитивні наслідки для планової економіки. На державному рівні розроблялися навчальні плани і програми, запроваджено обов'язкову загальну середню освіту [1]; СПТУ забезпечувалися необхідним матеріально-технічним оснащенням, навчально-методичним забезпеченням, упроваджувалися нові методики навчання. Однак радикальні соціально-економічні зміни поч. 90-х рр. ХХ ст. призвели до послаблення впливу держави на функціонування і розвиток системи ПТО і втраті зв'язків закладів з базовими підприємствами, що призвело до її дестабілізації, відриву освітнього процесу від потреб реального виробництва і загальної стагнації. Внаслідок цього більшість закладів системи профтехосвіти, які не в змозі самостійно відтворити реальні виробничі процеси, не встигали за появою новітніх технологій і не могли, таким чином, забезпечити якісну підготовку робітників з високими професійно-кваліфікаційними характеристиками [6, с. 751]. Підготовка робітничих кадрів значно скоротилася та велася в основному без орієнтації на потреби конкретних підприємств, багато з яких припинили функціонування. ПТНЗ безсистемно перекваліфіковувались, слідуючи за економічною кон'юнктурою, а їх навчальні плани переважно не відображали специфіку діяльності в ринкових умовах. У результаті до початку ХХІ ст. система ПТО відставала, за оцінками експертів, від вимог виробництва щодо якості робітничих кадрів приблизно на 10-12 р. [2].

На початку ХХІ ст. відбулося піднесення промисловості, яке супроводжувалось відчутним дефіцитом кваліфікованих робітничих ка-

дрів, що закономірно пояснювалося невідповідністю рівня підготовки та профілю більшості закладів системи ПТО. У цій ситуації багато підприємств вирішили створити власні навчальні центри і вести підготовку фахівців у них з орієнтацією на власні потреби. Таким чином, відбувається поступове становлення системи внутрішньофірмового навчання, яке передбачає навчання робітників в умовах підприємства і в контексті його специфіки, традицій і корпоративної культури.

Як показує аналіз зарубіжного досвіду внутрішньофірмового навчання, воно вимагає нових організаційних підходів, структурування змісту, проектування продуктивних технологій, індивідуальної диференціації залежно від рівня підготовленості учня, гнучкості та безперервності навчання з метою якнайшвидшої переорієнтації виробництва на випуск конкурентоспроможної продукції [4]. Контингент учнів (слухачів) формують служби розвитку персоналу на основі заявок від підрозділів підприємства. Педагоги для проведення теоретичного навчання відбираються з числа інженерно-технічних працівників підприємства, а виробничого навчання – з кваліфікованих робітників і фахівців, які мають досвід наставництва. Під час організації підготовки враховуються перспективи розвитку підприємства, що дозволяє створювати резерв робітничих кадрів необхідної кваліфікації. На жаль, мусимо констатувати, що часто не беруться до уваги важливі психолого-педагогічні засади професійної підготовки.

У світі спостерігається постійне збільшення частки внутрішньофірмового навчання для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, навчальні центри великих холдингів, компаній, підприємств перетворюються в корпоративні навчальні заклади, встановлюють зв'язки з навчальними закладами системи професійного освіти, формують пакети програм підготовки та перепідготовки робітничих кадрів, ліцензують власні освітні програми. Фактично, відбувається перехід до вищого рівня організації внутрішньофірмового навчання – корпоративного навчання: отримання нових компетенцій усіма співробітниками з метою підвищення ефективності роботи кожного окремого працівника і всієї фірми в цілому. Зростає також і зацікавленість урядів європейських держав у корпоративному навчанні.

Розвиток технологій веде до радикальних змін у структурі професій, з'являються необхідні виробництву нові професії, зростає освітній ценз робітничих професій – багато з них вимагають знань, що виходять за межі професійно-технічної освіти. Це потребує підвищення рівня теоретичної підготовки і, відповідно, оновлення стандартів професійно-технічної освіти, а також урахування думок та участі роботодавців у

оновленні системи відтворення трудових ресурсів. Науковці говорять про перехід до якісно нового рівня підготовки робітничих кадрів – взаємодії підприємств, навчальних закладів і державних органів, яке може бути реалізовано за допомогою центрів робітничих компетенцій. Для цього у взаємодії з Міністерством соціальної політики і Державною службою зайнятості необхідне формування банку національних компетенцій робітників, підготовка експертів у цій галузі, розроблення нормативних документів, затвердження освітніх програм і проведення атестації персоналу підприємств відповідно до комплексу національних компетенцій з виданням документів державного зразка [6, с. 752-753].

Нині конче необхідна всебічна підтримка на загальнодержавному рівні трансформаційних процесів у професійно-технічній освіті, які мають привести її у відповідність до вимог новітнього виробництва, потреб випереджального формування професійної культури майбутніх фахівців [7, с. 4-5]. З метою якнайшвидшого подолання економічної кризи необхідне формування нової системи відносин між державними та місцевими органами влади, підприємствами і службами зайнятості – усіма, хто розуміє важливість професійної освіти [5]. Сучасні тенденції у підготовці робітничих кадрів лежать у площині налагодження дієвого соціального партнерства роботодавців, корпоративних і державних навчальних закладів, впровадження європейського досвіду дуальної професійної освіти за участю високотехнологічних підприємств і кращих навчальних закладів на основі принципів громадянського суспільства та сталого розвитку.

1. Батышев С. Я. Очерки истории профессионально-технического образования в СССР / Батышев С. Я. — М.: Педагогика, 1981. — 351 с.
2. Гревцев Г. С. Профессиональная школа России в переходный период / Гревцев Г. С. // Профессиональное образование. — 1999. — № 8. — С. 20—21.
3. Гречаник Г. А. Справочное пособие по профессиональному обучению рабочих на производстве / Гречаник Г. А. — М. : Высшая школа, 1984. — 375 с.
4. Кирсанов А. А. Развитие промышленности и кадровое обеспечение // Новые знания. — 2002. — № 2. — С. 19—20.
5. Литвин А. Особливості діяльності ПТНЗ в умовах економічної кризи [Електронний ресурс] / Андрій Литвин // Теорія і методика професійної освіти : електронне наукове видання. — 2012. — № 3. — Режим доступу : <http://www.tnpe.gb7.ru/docs/3/12lytcec.pdf>.
6. Мирошин Д. Г. Исторические аспекты становления и развития системы подготовки рабочих кадров в России / Мирошин Д. Г. // Фундаментальные исследования. — 2013. — № 6-3. — С. 749—753.
7. Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти України : монографія / Нелля Григорівна Ничкало. — К. : Педагогічна думка, 2008. — 200 с.