



*Державний навчальний заклад
«МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ ВИЩЕ ПРОФЕСІЙНЕ УЧИЛИЩЕ
З ПОЛІГРАФІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ»*

Адреса:

Україна, м. Дніпро
49006, пр. Пушкіна, 36; тел. (0562) 31-29-15
49038, вул. Князя Ярослава Мудрого, 56; тел. (056) 778-21-40
E-mail: mvpupit_direkcija@ua.fm
<http://center-polygraph.org.ua>

Номінація: *«Розвиток професійної компетентності педагогічних працівників у системі неперервної освіти»*

Мета конкурсної роботи: *«Презентувати інноваційний досвід методичної служби ДНЗ «МВПУПІТ» у напрямку розвитку професійної компетентності педагогічних працівників засобами розвитку дистанційної освіти, неформального навчання та формування складових структури професійно-педагогічної компетентності»*

Автори досвіду:



Методист ДНЗ «МВПУПІТ» –
Лебідь Л.О



Методист ДНЗ «МВПУПІТ» –
Куницька І.В.

Зміст досвіду:

Проблема підвищення якості професійної компетентності педагогічних працівників професійної (професійно-технічної) освіти зумовлена зростанням вимог до рівня їх професійної майстерності. Особливу роль у здійсненні реформ в освіті відіграє вдосконалення науково-методичної роботи шляхом формування інноваційного освітнього середовища, реалізації особистісно-орієнтованого, індивідуального та диференційованого підходу до підвищення їхньої професійної компетентності.

Пошук шляхів розвитку професійної компетентності педагогічних працівників у форматі безперервного навчання, розвиток педагогічної майстерності, формування навичок науково-дослідницької роботи – пріоритетні завдання методичних служб закладів П(ПТ)О.

Методичний кабінет ДНЗ «МВПУПТ», що функціонує на базі лабораторії інформаційних технологій здійснює в системі науково-методичний супровід забезпечення вільного доступу до якісної освіти, розвитку професійної компетентності кожного педагога, формування в нього вмінь не лише сприймати інновації, а й творчо їх реалізовувати в практичній діяльності.

Методична служба ДНЗ «МВПУПТ» (координує її діяльність О.П.Юденкова, кандидат педагогічних наук) забезпечує наступність в розвитку професіоналізму педагогічних та керівних кадрів шляхом підвищення кваліфікації в системі науково-методичної роботи в міжкурсовий період. Це є практичним втіленням безперервності освіти. В системі науково-методичної роботи, що проводиться методистами закладу освіти, послідовно здійснюється апробація різних нововведень, узагальнення досвіду і вироблення практичних рекомендацій щодо їх подальшого впровадження. Методичний кабінет став дієвою зв'язуючою ланкою у системі Дніпровська академія неперервної освіти – Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти (та іншими освітніми та методичними установами), що сприяє більш повному задоволенню практичних запитів керівних і педагогічних кадрів, а також дозволяє врахувати особливості розвитку інноваційної професійної освіти в ДНЗ «МВПУПТ». Робота методиста за конкретним напрямом дозволяє щоденно надавати адресну консультативну та практичну допомогу педагогічним працівникам, що зменшує накопичення труднощів у їх роботі.

Метою діяльності методкабінету є науково-методичне забезпечення системи загальної середньої, професійної (професійно-технічної) та фахової (передвищої) освіти, організація науково-методичної роботи, підвищення кваліфікації, професійного рівня педагогічних працівників ДНЗ «МВПУПТ» і розвиток їхньої творчої ініціативи у міжкурсовий період.

Основними завданнями науково-методичної роботи в училищі на сьогодні є науково-методичне забезпечення підготовки педагогічних працівників до роботи за новими Державними стандартами, ДСПТО на модульно-компетентнісній основі, стандартизація та науково-методичне забезпечення процесу розвитку єдиного освітнього інформаційного простору в закладі освіти.

Методична діяльність будується і проводиться за принципом систематичної аналітико-діагностичної діяльності, де враховуються інтереси і запити різних категорій викладачів та майстрів виробничого навчання, через анкетування, експрес-опитування, надання пропозицій тощо.

Науково-методична робота спрямована на підвищення професійного рівня педагогічних працівників, переорієнтацію їх на нову філософію освіти, удосконалення інформаційно-аналітичного забезпечення освітнього процесу.

Структура науково-методичної роботи в повній мірі задовольняє потреби педагогічних працівників у постійному підвищенні їхнього фахового рівня згідно з кон'юнктурою ринку педагогічної праці та ринку праці (розвиток виробництва)

Діяльність методичної служби спрямована на науково-методичне забезпечення реалізації принципів відкритої освіти, гуманізації післядипломної педагогічної освіти, упровадження андрагогічної моделі навчання, а саме: надання педагогічним працівникам самостійно обирати форми, зміст, методи підвищення кваліфікації за особистими потребами

та інтересами, визначення індивідуальної траєкторії підвищення педагогічної культури, впровадження дистанційної форми проведення семінарів, використання ІКТ у міжкурсовий період, здійснення опори на професійний та особистісний досвід, максимальна індивідуалізація та гнучкість підвищення фахової майстерності (вибір часу, видів діяльності, самостійність).

Робота з якісного забезпечення методичного супроводу педагогічних працівників ведеться у трьох напрямках: науково-методична підготовка педпрацівника, яка включає діяльність предметних методичних комісій, постійно діючі семінари, семінари-практикуми, проблемні семінари; впровадження передового педагогічного досвіду та надбань педагогічної науки, експериментально-дослідницьку роботу регіонального та Всеукраїнського рівня, творчі лабораторії, майстер-класи, науково-творчу роботу та роботу з обдарованою учнівською молоддю; основні методичні заходи (науково-практичні конференції, семінари, вебінари, круглі столи, педагогічні читання, конкурси педагогічної майстерності. Чільне місце у структурі методичної роботи ДНЗ «МВПУПТ» посідає робота з молодими, малодосвідченими педпрацівниками, яка відбувається через діяльність Школи професійної адаптації молодого педпрацівника, школу кадрового резерву.

Вимогою сучасності та невід'ємною частиною методичного супроводу навчально-виховного процесу є інноваційна діяльність: впровадження програми «Кіберосвіта у закладі освіти», «Хмарні технології в освітньому процесі».

Позитивний зворотній зв'язок дають анкетування та діагностичні бесіди. Технології взаємодії мають і діагностичну спрямованість, бо дають чітке уявлення методисту про наявні проблемні питання у методичній комісії та спонукають до вироблення шляхів їх вирішення.

Організація методичного супроводу педагогічної діяльності, формування конкурентоспроможного педагога – це логічна послідовність взаємозалежних етапів діагностування, планування, корекції, оцінювання, реалізації процесу навчання, створення умов для ефективної роботи та позитивного результату. Важливою умовою успішного становлення медпрацівника ЗП(ПТ)О, його конкурентоспроможності є створення комфортного освітнього простору: забезпечення фізичних, психологічних та навчально-методичних умов реалізації процесу навчання. Стратегія діяльності методичної служби ДНЗ «МВПУПТ» з проблем підвищення фахового рівня викладачів та майстрів базується на реальних потребах і запитах педагогічного персоналу.

Однією з дієвих форм розвитку професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О є діяльність навчально-практичних центрів.

Згідно з порядком підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладах (наказ МОН від 30.04.2014 № 535) в ПТНЗ України передбачені такі його традиційні види: довгострокове підвищення кваліфікації; короткострокове підвищення кваліфікації (семінари, майстер-класи, семінари-практикуми, семінари-тренінги, авторські школи, тренінги, вебінари, «круглі столи» тощо); стажування.

У цьому контексті першочерговим завданням для заступників директорів ЗП(ПТ)О з навчально-виховної, виробничої та методичної роботи є педагогічна діагностика для вивчення результативності системи неперервної освіти педкадрів, що дозволить визначити зміст, форми та методи навчання. Потребує перегляду і допрацювання система доведення інформації до педагога про зміст, форми та терміни підвищення кваліфікації, що дасть право вибору і вплине на формування потреби в підвищенні професійної компетентності.

Шляхи розв'язання цих проблем в ДНЗ «МВПУПТ» вирішуються засобом організації різнорівневих курсів підвищення кваліфікації на базі офіційно створених двох навчально-практичних центрів: «Поліграфічні матеріали» та «Банк освіта». Навчально-практичні центри вирішують завдання щодо вдосконалення практичної підготовки викладачів професійно-технічних навчальних закладів, студентів вищих навчальних закладів, підвищення кваліфікації фахівців підприємств, організацій, установ (далі - слухачі), впровадження у навчальний процес новітніх виробничих технологій із застосуванням сучасного обладнання, інструментів і матеріалів, здійснення шляхом співробітництва і взаємодії постійного зв'язку між підприємствами та іншими професійно-технічними

навчальними закладами з метою поширення інноваційних педагогічних та виробничих технологій, інформації щодо новітніх матеріалів, інструментів, обладнання за професіями.

Вагомим напрямком у розбудові інноваційної професійної освіти є педагогічна творчість, діяльність, яка породжує якісно нові, оригінальні і неповторні форми співпраці, а завдання методичної служби - спонукати, стимулювати педагогів на творчу роботу.

Як показує досвід, розвитку творчої активності педагогічних кадрів сприяють: цілеспрямоване ґрунтовне засвоєння досягнень психолого-педагогічної науки та перспективного педагогічного досвіду, високий рівень фахової компетенції педагогічних працівників, розширення простору педагогічного спілкування, стимулювання взаємообміну досвідом, поглиблена робота над обраною науково-методичною проблемою, активна участь у експериментально-дослідницькій, інноваційній діяльності та формування в педагогів позитивної «Я-концепції», створення ситуації успіху, пропагування філософії «Повір у себе-і неодмінно досягнеш успіху».

Отже, виходячи з нових реалій і потреб суспільства, ми розуміємо та відчуваємо на практиці, що особливістю сучасності стає те, що педагогічні працівники мають набути вміння самостійно робити вибір, активно діяти та природно сприймати зміни, вміти структурувати свій життєвий простір і вчитися протягом усього життя. З практики роботи стає зрозумілим, що інтерактивні методи в роботі з педагогічними кадрами допоможуть нам подолати розрив між освітою та вимогами життя, дозволять істотно активізувати пізнавальну діяльність та прагнення викладача до самовдосконалення. Учити самого себе – девіз кожної особистості, яка прагне до підвищення педагогічної майстерності, а в результаті – до саморозвитку особистості самого педагога та його вплив на розвиток особистості учня.

Формування готовності педагогічних працівників ПТНЗ до використання ІВТ у педагогічній діяльності

Основні напрями:

- усвідомлення цілей професійної підготовки відповідно до вимог часу і ринку;
- удосконалення системи підвищення кваліфікації;
- системне вивчення свого предмета з урахуванням ІВТ галузі;
- удосконалення педагогічної майстерності



Розвиток готовності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до інноваційної діяльності: на прикладі розвитку професійної компетентності майстра виробничого навчання

Актуальність проблеми оновлення напрямків професійної діяльності майстра виробничого навчання закладу професійної (професійно-технічної) освіти (далі - 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 запити учня на його автономію та самостійне навчання, застосування холістичного 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.

У зв'язку з цим, майстер виробничого навчання ЗП(ПТ)О є ключовою фігурою навчально-виробничого процесу і одним із провідних завдань адміністрації ДНЗ «МВПУПТ» є обґрунтування нових пріоритетів в професійній діяльності майстра, що відповідає за адаптацію випускника до функціонування в глобальному середовищі та знаходження методів формування якостей особистості відповідно до викликів ринку праці.

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). 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 вміти: 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:

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.

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.

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.

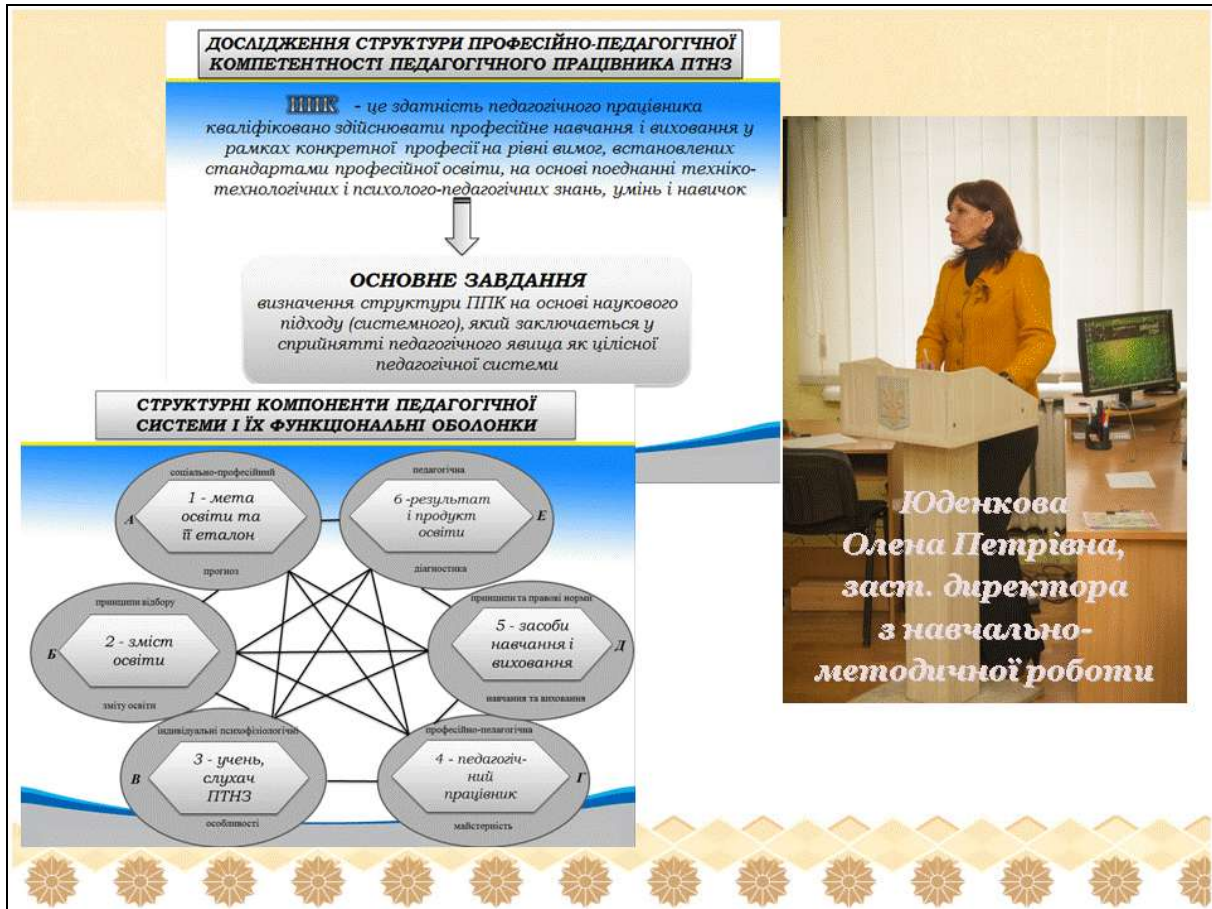
Висновок. Вивчення нормативно правових актів, що регламентують професійно-педагогічну діяльність майстрів, а також робіт щодо організації та методиці виробничого навчання, удосконаленню системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників демонструє багатоаспектність 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 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.

Таким чином, враховуючи загальнодержавне значення означеної проблеми, пропонуємо ініціювати створення мережевого партнерства на основі освітніх, промислових, державних та приватних організацій, готових добровільно об'єднувати свої ресурси задля створення команди пошуку унікальних рішень, спрямованих на покращення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації майстрів ЗП(ПТ)О, перегляді їх трудових функцій, що дозволить їм сприймати себе не тільки як суб'єкта педагогічного процесу, а й бути повноцінним учасником соціально-професійних комунікацій з представниками виробничих підприємств, виробниками та постачальниками високотехнологічного обладнання.

Дослідження структури педагогічно-професійної компетентності педагогічного працівника ПТНЗ

Система професійно-технічної освіти за своєю природою має прогнозувати і враховувати зміни в економіці, відтворювати зміни виробничих технологій у змісті освіти, впроваджувати нові форми управлінської діяльності, забезпечувати безперервне і системне підвищення кваліфікації усіх категорій працівників навчального закладу. Із переходом до ринкової економіки з'явилися і чітко виокремились три групи інтересів по відношенню до професійної освіти – інтереси особистості (учня, слухача ПТНЗ), роботодавця (замовника кадрів) і держави. Вони часто не співпадають, а інколи і вступають у суперечність, вимагаючи від такої соціальної інституції як професійна освіта, швидкої адаптації до усіх змін, оновлення змісту освіти, підготовки соціально-інтерактивних і мобільних кваліфікованих робітників. Вирішенням усіх наведених проблем займаються педагогічні працівники ПТНЗ: викладачі спецтехнології, викладачі загальноосвітньої підготовки, майстри виробничого навчання, методисти, старші майстри, заступники директорів, директори.



Отже, саме рівень кваліфікації педагогічного працівника ЗП(ПТ)О, його особисті якості, особливості процесів його мислення, готовності до інноваційної діяльності є визначальними чинниками у процесі формування в учнів системи теоретичних знань, практичних та інтелектуальних умінь, професійних навичок, які мають забезпечити рівень кваліфікації з визначеної професії відповідно до вимог соціального замовлення (роботодавців, держави, соціуму). Маємо зазначити, серед проблем сучасної педагогіки одним із пріоритетних є питання формування професійно та педагогічно компетентного педагогічного працівника ПТНЗ, готового до сприйняття і розв'язання нових завдань, до формування в учнів активної життєдіяльності у змінних соціальних умовах.

Метою інноваційного досвіду є дослідження структури професійно-педагогічної компетентності педагогічного працівника ПТНЗ на основі системного підходу; визначення взаємозв'язків її структурних компонентів у педагогічній системі. Розгляд цього питання вимагає вирішення двох основних завдань: визначити зміст поняття «професійно-педагогічна компетентність педагогічного працівника ПТНЗ»; вибрати науковий підхід, який дозволяє визначити структуру вищевказаної компетентності.

Формування професійно-педагогічної компетентності педагогічного працівника ЗП(ПТ)О покладено на систему професійно-педагогічної освіти та є складовою педагогічної інноватики. Система професійно педагогічної освіти спрямовується на підготовку педагога з високим рівнем професійної компетентності, що ґрунтується на новітніх досягненнях психолого-педагогічних наук, сучасних спеціальних знаннях певної галузі виробництва; з високим рівнем педагогічної компетентності, критичного мислення, здатності застосовувати наукові надбання на практиці; здатності запроваджувати цінності демократичної, правової держави. Формування професійно-педагогічно компетентного педагогічного працівника є на нашу думку, віддзеркаленням основних змін у тенденціях та закономірностях сучасної освіти в Україні.

На основі глибокого аналізу дефініцій поняття «професійно-педагогічна компетентність педагогічного працівника ЗП(ПТ)О», а також керуючись власним досвідом здійснення основних функцій діяльності педагога, маємо змогу дати цьому поняттю наступне визначення – професійно-педагогічна компетентність (ППК) – це здатність педагогічного працівника ЗП(ПТ)О кваліфіковано здійснювати професійно-спрямоване навчання і виховання в рамках конкретної професії на рівні вимог, які встановлені державними стандартами професійної освіти, на основі поєднання техніко-технологічних та психолого-педагогічних знань, умінь та навичок.

Професійно-педагогічна компетентність педагогічного працівника ЗП(ПТ)О складається з двох інтегрованих одна в іншу складових: компетентності техніко-технологічної (інженерної) і компетентності психолого-педагогічної. При цьому, техніко-технологічна компетентність є предметною або змістовною сферою діяльності, тобто тією сукупністю знань, умінь і навичок і якостей особистості, яку необхідно передати учню в процесі здобування професійної освіти. Психолого-педагогічна компетентність, в свою чергу, є засобом, який забезпечує цю передачу.

Таким чином, професійно-педагогічна компетентність є єдиним інтегрованим утворенням, яке формує одну із підсистем особистості педагогічного працівника ЗП(ПТ)О. Зазначимо, що будь-які зміни, навіть в одному елементі системи, призводять до зміни загальної якості системи. Саме тому, удосконалюючи один з компонентів ППК, можна покращити її якість в цілому, тобто підвищити рівень професійно-педагогічної компетентності педагогічного працівника ЗП(ПТ)О. Здійснювати це маємо тільки за умови визначення структури ППК.

Вирішувати це завдання маємо за допомогою системного підходу, який, з однієї сторони, полягає у сприйнятті педагогічного явища як цілісної педагогічної системи, а з іншої, в отриманні якомога більшої інформації про зміст і стан кожного її компонента, а також взаємодію його з іншими компонентами.

Виходячи з уявлення про педагогічну систему (ПС) як цілісну та на основі досліджень науковців, її структуру можемо подати як шестикомпонентну:

1. Мета освіти і її інформаційний еталон.
2. Зміст освіти.
3. Учень (слухач ЗП(ПТ)О).
4. Педагогічний працівник ЗП(ПТ)О.
5. Засоби (засоби, методи і форми) навчання і виховання.
6. Результат і продукт професійної освіти.

Визначена структура ПС – це її статистична характеристика. Вважаємо, що процес взаємодії структурних компонентів ПС – це і є сам педагогічний процес з усіма його характеристиками, які можна вважати динамічними характеристиками ПС. Маємо зазначити, що взаємодія структурних компонентів між собою можлива тільки за чітко визначених умов.

Поняття «умова» у довідниковій та науковій літературі трактується як «філософська категорія, в якій відображаються універсальні речі до тих факторів, завдяки яким вона виникає та існує. Завдяки наявності відповідних умов властивості речей переходять з можливості в дійсність».

У науково-педагогічній літературі умови розуміють як сукупність заходів (об'єктивних можливостей) навчально-виховного процесу, які забезпечують досягнення учнями вищого рівня діяльності. Узагальнивши думки різних авторів, визначаємо, що будь-яка умова – це певне обмеження, яке покладається на дійсність, тобто на функціональність предмета. Таким чином, можемо зазначити, що кожен компонент педагогічної системи містить у собі додаткове змістовне навантаження. Науковці називають його функціональною оболонкою (ФО) компонента педагогічної системи. Дослідники пропонують використовувати функціональні оболонки до кожного компонента педагогічної системи, які співіснують у тісній інтеграції (пропонуємо розглянути за схемою «ПС – її функціональна оболонка»): мета освіти і її інформаційний еталон (1) – соціально-професійний прогноз (А); зміст освіти (2) – принципи відбору змісту освіти (Б); учень (слухач ПТНЗ) (3) –

індивідуальні психофізіологічні особливості (В); педагогічний працівник ПТНЗ (4)– професійно-педагогічна компетентність (Г); засоби (засоби, методи і форми) навчання і виховання (5)– принципи та правові норми навчання і виховання (Д); результат і продукт професійної освіти (6) – педагогічна діагностика (Е).

На підставі виокремлених одиниць можемо сформувати взаємозалежність елементів професійно-педагогічної компетентності з компонентами педагогічної системи та функціональними оболонками (табл. 1). Окремо зазначимо, що необхідно виділити додатково управлінську компетентність, як компетентність у галузі управління процесами навчання і виховання. При цьому, педагогічний працівник, управляючи процесами навчання і виховання, фактично управляє розвитком особистості учня.

Таблиця 1

Зв'язок структурних компонентів педагогічної системи і їх функціональних оболонок з елементами професійно-педагогічної компетентності

Визначення компонента, ПС/ФО	Назва компоненту ПС, або ФО	Елемент професійно-педагогічної компетентності (ППК) педагога професійної майстерності
1 – ПС	Мета освіти та її інформаційний еталон	<i>1. Цільова компетентність у галузі ідеальної моделі майбутнього кваліфікованого робітника, цілей навчання і виховання</i>
A – ФО	Соціально-професійний прогноз	<i>2. Прогностична компетентність у галузі перспектив розвитку суспільства і професії, за якою здійснюється підготовка, а також здатність передбачати наслідки педагогічних впливів</i>
2 – ПС	Зміст освіти	<i>3. Спеціально-предметна компетентність у галузі змісту навчального предмету і професії, за якою відбувається навчання</i>
B – ФО	Принципи відбору змісту освіти	<i>4. Соціально-професійна компетентність у галузі вимог до відбору змісту освіти майбутнього фахівця та громадянина</i>
3 – ПС	Учень, слухач (ПТНЗ)	<i>5. Біографічна компетентність у галузі походження, а також умов і факторів становлення особистості учня</i>
B – ФО	Індивідуальні психофізіологічні особливості	<i>6. Психофізіологічна компетентність у галузі індивідуальних якостей і властивостей особистості учня</i>
4 – ПС Г	Педагогічний працівник ПТНЗ	<i>7. Аутопсихологічна компетентність у галузі недоліків та переваг власної особистості і діяльності</i>
5 – ПС	Засоби навчання і виховання	<i>8. Методична компетентність у галузі засобів, методів, форм, а також технологій навчання і виховання</i>
Д – ФО	Принципи і правові норми навчання і виховання	<i>9. Регламентно-нормативна компетентність у галузі наукових вимог і нормативно-правової бази організації процесу навчання</i>
6 – ПС	Результат і продукт освіти	<i>10. Акмеологічна компетентність у галузі доведення результатів власної діяльності до рівня педагогічної майстерності і формування основ профмайстерності в учнів</i>
Е – ФО	Педагогічна діагностика	<i>11. Діагностична компетентність у галузі контролю за результатами навчання і виховання учнів</i>

Таким чином, на основі системного підходу та аналізу наукових праць маємо можливість визначити структуру професійно-педагогічної компетентності педагогічного працівника ЗП(ПТ)О. Перш за все ми маємо з'єднати в єдине ціле такі структурні елементи ППК як цільова та прогностична компетентність, які в подальшому пропонуємо розглядати як *прогностично-цільову компетентність*. Поряд з цим виокремлюємо ще одну додаткову компетентність – *комунікативну*, як здатність здійснювати професійно-педагогічне спілкування (з учнями, батьками, колегами, роботодавцями тощо). Після усіх уточнень структура ППК педагогічного працівника ЗП(ПТ)О буде включати *дванадцять елементів*. По друге, ми маємо враховувати, що в основі компетентності, як здатності здійснювати діяльність, лежать відповідні знання, а також уміння і навички їх використання.

Дослідивши структуру професійно-педагогічної компетентності педагогічного працівника ЗП(ПТ)О на основі системного підходу, маємо зазначити, що сьогодні, в умовах інформатизації освіти, швидких умовах техніко-технологічних змін виробництва кожен педагогічний працівник ПТНЗ має сам моделювати методикою підвищення своєї професійно-педагогічної компетентності різними формами, методами і засобами на основі системного підходу.

На підставі вивчення сучасних вимог до діяльності педагогічного працівника пропонуємо виокремити кожен із елементів професійно-педагогічної компетентності:

1. Прогностично-цільова компетентність передбачає володіння методикою прогнозування в галузі розвитку професій всіх освітньо-кваліфікаційних рівнів; знання професіограм та кваліфікаційних характеристик робітничих професій; способи визначення цілей професійного навчання та виховання тощо.

2. Спеціально-предметна компетентність передбачає якісним володінням змістом навчального предмету (виробничого процесу), знання його місця та ролі в структурі професійної підготовки випускника ПТНЗ; знання змісту професійної діяльності кваліфікованих робітників галузі; сучасну техніку, технологічне обладнання й інструмент, що використовуються в професійній діяльності та її наукові основи; передовий виробничий досвід тощо.

3. Соціально-професійна компетентність передбачає знання та володіння принципами формування та відбору змісту професійної освіти; правові норми відбору змісту професійної освіти тощо.

4. Біографічна компетентність передбачає комплексне володіння відомостями із біографій учнів, які необхідні для організації особистісно-зорієнтованого процесу навчання і виховання; знання способів збору всієї необхідної інформації; методикою обробки та фіксації біографічної інформації про учнів тощо.

5. Психологічна компетентність: психологія навчання (теоретичного і практичного); психологія виховання; підліткова психологія; психологія праці; фізіологічні основи теоретичного та практичного навчання.

6. Аутопсихологічна компетентність – знання способів самопізнання (методів, засобів, форм); способів оцінювання адекватно самооцінки; методики саморегуляції й самовідновлення тощо.

7. Методична компетентність – знання методів, засобів й форм професійного навчання; громадянського й сімейного виховання; технології професійно-теоретичного й практичного навчання; перелік та уміння розробляти навчально-плануючу, методичну й виховну документацію.

8. Регламентно-нормативна – принципи організації процесу професійної освіти та загальної середньої освіти; правові норми організації процесу професійно-технічної освіти та повної загальної середньої освіти.

9. Акмеологічна компетентність – знання способів самопізнання своєї особистості та самооцінки своєї діяльності.

10. Діагностична компетентність – знання критеріїв та показників навченості; критерії та показники вихованості; методи та засоби дидактичної діагностики; технології моніторингу навченості і вихованості.

11. Управлінська компетентність – знання теоретичних основ управління; функції управління і способи їх практичної реалізації в процесі навчання і виховання; володіння педагогічним менеджментом.

12. Комунікативна компетентність – знання структури й закономірностей спілкування; видів і стилів педагогічного спілкування; особливості спілкування системами «учень-викладач»; «учень-учень»; «викладач-батьки»; «викладач-викладач»; «викладач-адміністратор»; знання недоліків та переваг володіння власною мовою та мімикою.

Розробка та впровадження комплексної системи заходів підвищення зацікавленості викладачів ЗП(ПТ)О у створенні та активному використанні електронних освітніх ресурсів

Електронні освітні ресурси (ЕОР) відіграють провідну роль у побудові сучасного навчально-виховного процесу ПТНЗ. Метою створення ЕОР є модернізація професійної освіти, змістове наповнення освітнього простору, забезпечення рівного доступу учасників навчально-виховного процесу незалежно від місця їх проживання та форми навчання до якісних навчальних та методичних матеріалів, створених на основі інформаційно-комунікаційних технологій.

Необхідність створення ЕОР постійно зростає у зв'язку із зменшенням аудиторних годин навчання та збільшення обсягу самостійної роботи. Крім того, розвиток сучасних технологій вимагає від навчальних закладів ПТНЗ застосування сучасних методів освіти для навчання, відпрацювання умінь та формування навичок. У глобальному значенні використання ЕОР дозволяє створити простір для навчання людини протягом всього життя, зробити її мобільною та конкурентоспроможною.

Не зважаючи на очевидні переваги використання ЕОР в освіті, цей процес зустрічається з певними перешкодами. Досить часто викладачі та майстри виробничого навчання не готові створювати та використовувати ЕОР. Тому постає проблема мотивації педагогічного колективу щодо їх створення.

Поняття мотивації охоплює процес стимулювання працівника до діяльності, що буде спрямована на досягнення особистих цілей педагога та цілей організації. Мотиваційний процес глибоко пов'язаний із розумінням та усвідомленням необхідності виконання тих чи інших завдань. Спонування особистості досягається лише через усвідомлення зв'язку кожної виконуваної операції з відповідною потребою особистості, що буде задоволена у результаті. Робота викладача ПТНЗ має свої особливості, тому в ході проведення мотиваційної роботи варто уникати ситуацій постановки завдань без вирішення об'єктивних проблем, що можуть стояти перед його виконанням.

Розглянемо дві принципово різні групи мотиваційних заходів:

I група – покликана подолати негативне ставлення персоналу, прояви опору змінам, необхідності долучатися до нових форм та методів роботи.

1.1. *Заробітна плата.* Із зростанням вимог до сучасного педагога, володіння ним інформаційними технологіями на достатньому рівні для створення ЕОР оплата праці має бути відповідна. У протилежному випадку, відтік кадрів з освіти в інші галузі є неминучим, де працівники, виконуючи подібну роботу (збір, аналіз, обробка та представлення інформації) отримують дохід в 2-3 рази вищий, вже не говорячи про ІТ-сферу.

1.2. *Умови праці.* Для створення та використання ЕОР необхідною умовою є забезпечення робочих місць технікою та програмним забезпеченням, які відповідають поставленим цілям.

1.3. *Час праці.* В системі ПТНЗ оплата години роботи викладача суттєво нижча, ніж у вищій освіті. Тому, щоб мати гідну для життя заробітну плату, викладач ПТНЗ має працювати чи не в двічі більше, проводячи аудиторні заняття та здійснюючи виховну роботу, що є більш змістовною. Так 720 годин аудиторних занять доповнюються часом на виховну та організаційну роботу. У таких умовах знайти час на створення якісних ЕОР

досить складно. Створені нашвидкуруч ЕОР не знаходять свого застосування, оскільки мало чим відрізнялись від традиційних. Відтак втрачається мета їх створення, очікувані результати не отримуються і запал працівників до цієї роботи згасає.

1.4. *Психологічна адаптація.* Часто запроваджуючи нові форми і методи роботи, очікують швидкі результати. Педпрацівники у переважній більшості є консерваторами, не схильними до змін, тому для них важливо мати поетапне входження в процес інновацій. До того ж, не володіючи достатніми вміннями щодо створення та використання ЕОР, дана категорія працівників психологічно не готова визнати цей недолік. На першому етапі важливо мати «супровід» – спеціаліста, що надаватиме консультації в даному напрямку роботи.

1.5. *Ступінь безпосереднього контролю за працею з боку керівника.* Сутність контролю по суті зводиться до зіставлення отриманих результатів із запланованими. Тому, контроль працівників щодо створення ЕОР має покладатись на конкретні плани, де будуть вказані очікувані результати та описуватись засоби та ресурси, за допомогою яких робота має бути виконана у практично обґрунтований час на створення ЕОР.

1.6. *Мінливість праці.* Одна з головних вимог до ЕОР – відповідність програмі з навчального предмета. Часті зміни навчальних програм з предметів негативно впливатимуть на створення освітніх ресурсів, які в наступному році не можливо буде використовувати. Певна річ, це не стосується включення в програму сучасних технологій виробництва.

II група – має викликати позитивне ставлення персоналу до праці з ЕОР. Важливо зазначити, що ефективність другої групи заходів різко падатиме при нехтуванні першою групою.

2.1. *Визнання результатів праці.* Передбачає ряд можливих заохочень за виконану роботу. При створенні авторських електронних ресурсів, що будуть доступні на носіях чи викладені у мережі, важливо, щоб за дану працю була відповідна винагорода. Питання про присвоєння авторської винагороди може вирішуватись відповідно створеною комісією. Також важливим є відзначення створення та використання ЕОР при атестації персоналу, нагородження грамотами і подяками за вагомий внесок у розвитку даного напрямку роботи.

2.2. *Змістовність праці.* Не має гіршого, як виконувати непотрібну роботу. Тому, викладачам важливо знати, що ЕОР, які будуть створюватись віднайдуть своє практичне застосування в спеціально оснащених аудиторіях з відповідною технікою та покриттям Wi-Fi.

Також потрібно донести до персоналу переваги використання раніше створених ЕОР, де вони можуть отримати доступ до напрацьованої бази навчальних засобів

2.3. *Можливість розвитку особистості.* Успішними заходами мотивації можуть бути надані педпрацівникам можливості відвідувати курси майстерності, підвищення кваліфікації, обміну досвідом (в т.ч. міжнародним) з оволодіння практичними навичками роботи з ЕОР.

2.4. *Приналежність.* Робота педагога часто індивідуальна у відношенні до інших колег, тому створення в тому ж електронному середовищі спільноти (наприклад викладачів фізики) дозволить педпрацівникам сприймати себе як частину великого цілого. Представляти результати своєї праці, обмінюватись досвідом можливо, наприклад, у спільній базі електронних освітніх ресурсів.

Таку базу доцільно робити за багаторівневою системою. Наприклад:

1-й рівень доступу: працівнику доступні матеріали у зручній формі, що можна знайти у вільному пошуку;

2-й рівень доступу: працівник вніс у базу авторські розробки і йому доступні аналогічні розробки колег;

3-й рівень доступу: працівник вніс у базу розробки, що мають наукове значення і йому доступні відповідні матеріали.

У такому разі осередком збору, аналізу та експертної оцінки матеріалів можуть стати регіональні навчальні методичні центри ПТНЗ.

2.5. *Залучення до прийняття рішень* (підвищення ступеню відповідальності). Педагоги, що активно впроваджують та створюють ЕОР мають по можливості долучатися до участі в прийнятті управлінських рішень, щодо визначення концепцій розвитку діяльності навчального закладу.

2.6. *Державна підтримка* – один із ключових факторів впливу на педпрацівників. Педагоги мають відчувати заохочення від держави у відповідному напрямку роботи у вигляді захисту авторських прав в Інтернет – середовищі засобами українського законодавства. Важливо донести позицію того, що ЕОР не стануть заміною викладачів, а лише новими формами і засобами роботи.

Процес залучення викладачів до використання та створення ЕОР є обов'язковим та неминучим. Ось чому робота з мотивації персоналу має бути ґрунтовною та змістовною, вирішувати проблеми організаційного та психологічного плану. Багатоаспектне вирішення проблем у даному напрямку роботи, дозволить доволі швидко налаштувати колектив на необхідність та доцільність працювати засобами ЕОР та готувати висококваліфіковані кадри.

Дистанційна освіта як засіб професійного розвитку педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

У ДНЗ «МВПУПІТ» ефективно застосовується система безперервного формування та підтримки високої професійної компетентності та педагогічної майстерності педагогів через середовище дистанційного навчання в середовищі Офісі 365.

Дистанційне середовище нівелює інформаційні кордони, посилюється якість навчального процесу, який переходить із площини теоретичного осмислення в суто практичне інтерактивне навчання при якому зростає значення самостійної роботи тих хто навчається. З цією метою працівники ДНЗ «МВПУПІТ» на зміну застарілій моделі розробили нову модель курсів підвищення кваліфікації, засновану на відповідному положенні (додається).

Курси підвищення кваліфікації проходять за комбінованою дистанційною, у поєднанні з очною (денною) формами навчання, які скорочують терміни аудиторного навчання в навчальній аудиторії МОППО майже в двічі та відповідно збільшують терміни навчання на дистанційному етапі, надають більшу свободу, гнучкість, більше часу на обмірковування та формулювання власних ідей, скорочують час відсутності працівника на робочому місці до двох тижнів при 6-ти місячному підвищенні кваліфікації. Поряд із цим, слухачі курсів мають спрощений доступ до навчальних матеріалів, практичних завдань, джерел інформації, Інтернет-ресурсів, електронних конспектів, розміщених на компакт-дисках і на платформі підтримки дистанційного навчання Офіс 365.

Під дистанційним навчанням розуміється індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій” – (Положення про дистанційне навчання, затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 25.04.2013 р.)

У процесі дистанційного навчання використовується електронна пошта; освітні системи управління (англ. learning management system, LMS), такі як moodle та eFront; засоби аудіо - та відеозв'язку.

Для забезпечення високого рівня якості освітніх послуг до навчального процесу залучаються провідні педагогічні працівники ДНЗ «МВПУПІТ» та практики (керівники підприємств та установ). Заклад освіти має розроблене та впроваджене в навчальний процес за дистанційною формою навчання методичне забезпечення, яке включає в себе такі матеріали:

- програму дисципліни;
- конспект лекцій;
- методичні вказівки щодо виконання контрольних робіт;
- методичні вказівки щодо виконання курсових проектів (робіт);
- завдання для контрольних робіт;
- екзаменаційні (залікові) тести перелік екзаменаційних (залікових) питань;
- перелік літератури для самопідготовки.

Протягом всього навчального процесу слухачам надаються консультації з викладачами за допомогою електронної пошти та on-line зв'язку.

У ДНЗ «МВПУПІТ» створено потужну систему оцінювання навчальної діяльності слухачів курсів (в основному майстри виробничого навчання ЗП(ПТ)О), а також дистанційних курсів і програм. Це дає можливість забезпечити якісне навчання слухачів курсів на рівні очно-дистанційної форми. Модульні тести застосовуються в кінці кожного модуля дистанційного курсу, анкети для опитування слухачів курсів – на початку роботи з ДК, оцінювання роботи слухача курсів, викладача і самого курсу – в кінці роботи з дистанційним курсом, а також на науково-практичних конференціях, захистах випускних творчих робіт і проектів. Застосування інформаційно-комп'ютерних технологій є лише одним із засобів створення навчального середовища на основі інтегративної технології навчання, тобто є інтегруючим інструментом або інтегруючою ланкою, яка застосовується: як засіб моделювання ситуації та аналізу отриманих результатів; як засіб безпосереднього дистанційного спілкування з викладачем; як засіб створення дистанційного навчального середовища.

Метою дистанційного навчання – є надання освітніх послуг шляхом застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій за певними освітньо-професійними програмами відповідно до державних стандартів професійно-технічної освіти. Завданням дистанційного навчання є забезпечення педагогічних працівників свого та інших закладів ПТО можливості реалізації конституційного права на здобуття професійної кваліфікації, підвищення відповідно до їх здібностей.

Переваги дистанційного навчання:

- суттєвою перевагою дистанційного навчання є можливість реалізувати доступ до підвищення рівня кваліфікації майстра виробничого навчання за найвищим рівнем кваліфікації;

- дистанційне навчання звільняє від необхідності відвідувати навчальний заклад у визначений розкладом час. Слухачі самі регламентують час занять і навчаються, коли їм зручно;

- дистанційне навчання дає можливість отримати освіту всім тим, хто велику частину дня зайнятий на роботі. Підвищувати кваліфікацію можна паралельно з роботою на посаді педагогічного працівника не відволікаючись від освітнього процесу на власній роботі.

- дистанційне навчання – це можливість отримати освіту для тих, хто живе у віддалених регіонах області. Дистанційна освіта дає унікальну можливість отримувати знання, не виїжджаючи за межі свого навчального закладу;

- дистанційне навчання дає можливість слухачам заощадити значні кошти порівняно з іншими формами навчання, отримавши при цьому якісні знання та свідоцтво про підвищення кваліфікації державного зразка;

- сучасні інформаційно-комунікативні технології, що використовуються в дистанційній освіті, дають можливість отримати освіту особам, які мають медичні обмеження для отримання освіти за традиційними формами, особам з особливими потребами.

Також перевагами дистанційної освіти є те, що така форма навчання дає можливість підвищити якість освітніх послуг шляхом залучення до підготовки та проведення дистанційного навчання, створення навчальних Web-ресурсів висококваліфікованих викладачів, фахівців-практиків з різних галузей. Слухачі дистанційної форми навчання отримують повні електронні конспекти лекцій за програмою денної форми навчання. Дистанційне Інтернет-навчання сприятливо позначається і на особистісному розвитку, підвищуючи рівень самоорганізації і відповідальності, удосконалюючи рівень комп'ютерної грамотності.

Таким чином, в ДНЗ «МВПУПІТ» системно створюються належні педагогічні умови для якісного підвищення рівня кваліфікації майстрів виробничого навчання ЗП(ПТ)О, а дистанційна освіта відповідає логіці розвитку системи освіти і суспільства в цілому, де в першу чергу мають значення потреби кожної окремої людини.