технологічної освіти та етнодизайнерська діяльність, як засіб творчого художнього розвитку майбутніх учителів розширить межі їхньої професійної художньо-естетичної, проектної й дослідницької компетентності.

1. Бородаев Д. Особенности формирования этнической стилевой модели вебдизайна в условиях глобализации / Д. Бородаев // Вісн. Харьківської держ. акад. дизайну і мистецтв. – Х.; 2005. – № 9. – С. 19 – 30.

2. Зязюн І.А. Інтегративна функція культурної парадигми / І.А. Зязюн // Професійно-художня освіта України: зб. наук. праць / [редкол.: І.А. Зязюн (голова) та ін.]. – К.: Черкаси, 2008. – Вип. V. – С. 3 – 13.

3. Кремень В.Г. Гідну відповідь викликам XXI століття / Василь Кремень // Проф.-техн. освіта. – 2006. – № 4. – С. 2 – 4.

4. Професійна освіта: словник / [уклад. С.У. Гончаренко, І.А. Зязюн та ін.; за ред. Н.Г. Ничкало] – К.: Вища школа, 2000. – 381 с.

5. Савельева И.Н. Имидж современного дизайна и пути его формирования на основе развития традиций этнодизайна / И.Н. Савельева // "Имиджелогия – 2005". – М.; 2005. – С. 348 – 350.2.

6. Сидоренко В.Ф. Дизайнерские методы познания: стаття із збірника "Дизайн в общеобразовательной системе" / В.Ф. Сидоренко: [електронний ресурс]. – Режим доступу: http: /www.rosdesign.com/ design_materials 2/diz_ metod. htm.

7. Словник іншомовних слів / за ред. О.С. Мельничука. – К.: Голов. ред. укр. рад. енциклопедії АН УРСР, 1974. – 775 с.

8. Тягур В.М. Викладання дизайну в педагогічних навчальних закладах / В.М. Тягур // Вісн. Житом. держ. ун-ту ім. І. Франка. – 2007. – № 3 – С. 89 – 92.

9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:/ /uk.wikipedia. org/ wiki

Стаття надійшла до редакції 07.12.2010

УДК 37.012

Михайло Копельчак, *кандидат педагогічних наук,доцент, завідувач відділу управління в системі профтехосвіти Львівського науково-практичного центру ПТО НАПН України*

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИКІВ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

У статті висвітлюються основні напрями підготовки робітників у професійно-технічних навчальних закладах в контексті європейської інтеграції.

Ключові слова: *висококваліфікований робітник, професійна підготовка, професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ).*

Літ. 3.

Михаил Копельчак

ОСОБЕННОСТИ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ В КОНТЕКСТЕ ЕВРОПЕЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ

В статье освещают основные направления подготовки рабочих в профессионально-технических учебных заведениях в контексте европейской интеграции.

Ключевые слова: *высококвалифицированный рабочий, профессиональная подготовка, профессионально-технические учебные заведения (ПТУЗ).*

Michael Kopelchak

FEATURES TRAINING WORKERS IN VOCATIONAL AND TECHNICAL EDUCATION SCHOOLS IN THE CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION

The article covers the main areas of training of workers in vocational education in the context of European integration.

Key words: *highly skilled workers, training, vocational education (VET).*

Актуальність дослідження. Світовий досвід свідчить, що стабільність та ефективність економіки країни прямо залежить від кількості задіяних у ній висококваліфікованих і високоосвічених робітників. Виходячи з цього, у країнах зі соціально-орієнтованою економікою постійно збільшується термін навчання дорослого населення. Зокрема, за останні двадцять п'ять років в Італії він виріс з 5,5 до 13,5 років; в Японії – з 9,2 до 16,1; у Франції – з 9,8 до 17,2 року.

© М. Копельчак, 2011

Учені також стверджують, що приріст ВНП на 1 відсоток вимагає збільшення кількості робітників на 3,2% [3, 1]. Відповідно до цього, професійна підготовка робітників повинна бути випереджувальною.

Враховуючи вимоги часу, ще в листопаді 2002 року в Копенгагені була прийнята "Декларація Європейської комісії і міністрів освіти європейських країн з розвитку співробітництва у сфері професійної освіти і навчання в Європі", яка відкрила нову сторінку у співпраці в галузі професійної освіти. В її основу закладено три основні цілі:

- підвищення якості та ефективності професійної освіти і навчання в Європейському Союзі;

- зробити доступнішим для громадян процес здобуття фаху в професійних навчальних закладах;

- навчальні заклади мають стати відкритими для всіх громадян Європейського Союзу [3].

Для реалізації цих цілей, Європейською радою прийнята робоча програма, якою передбачено створити в Європі до 2010 року систему професійної освіти і навчання, яка б стала загальновизнаним стандартом якості у світі.

У Декларації сформульовано такі завдання:

- створення єдиного європейського простору у сфері професійної освіти і навчання;

- розв'язання проблеми визнання компетентності та кваліфікації;

- створення для всіх європейських країн єдиної системи перенесення кредитних одиниць;

- розробка кваліфікацій і компетенцій на секторному і галузевому рівнях і т.і. [2, 3].

У якому контексті повинна розвиватися система професійно-технічної освіти України?

Визначаючи напрями розвитку ПТО слід взяти до уваги те, що спостерігається катастрофічне старіння кадрів. Сьогодні середній вік робітників у сфері матеріального виробництва становить 55 – 60 років. Лише 10 відсотків з них є робітниками високої кваліфікації, тоді ж як, наприклад, у США – 43%, у Німеччині – 56% [2, 2].

Результати проведених нами досліджень свідчать про те, що два з трьох роботодавців не задоволені роботою своїх працівників. Якщо до цього додати ще й те, що професійно-технічні навчальні заклади в основному випускають робітників 3 – 4-го розрядів, а виробництво вимагає 5 – 6-го, а також відсутність у молоді бажання освоювати робітничу професію, то ситуація, на нашу думку, є критичною.

Як розв'язуються ці проблеми в Україні?

1. Переведення ПТНЗ на місцевий рівень (подвійне підпорядкування).

2. Скорочення термінів навчання.

3. Введення нових стандартів у профтехосвіті.

4. Організація на базі ПТНЗ навчально-практичних центрів тощо.

Проведений нами аналіз результатів впровадження вказаних напрямів модернізації системи профтехосвіти свідчить про те, що очікуваних кардинальних зрушень у підготовці висококваліфікованих робітників не відбулося. Однією з причин такого стану в профтехосвіті, на наш погляд, є відсутність налагодженої системи неперервного професійного навчання робітників.

Неперервність професійної підготовки або навчання протягом життя, на нашу думку, можливе при умові, якщо людина має потреби і бажання до постійного фахового самовдосконалення. У випадку відсутності мотивації педагогам слід працювати над розв'язанням цієї проблеми.

Вітчизняна та світова практика знає безліч способів впливу на мотивацію конкретної людини, до того ж кількість їх постійно збільшується. Візьмемо, для прикладу, відому теорію мотивації "X", "Y", "Z" [1, 4].

Теорія "X" ґрунтується на таких передумовах:

- в мотивах людини домінують біологічні потреби;

- пересічна людина має успадковану нелюбов до роботи і намагається її уникнути, тому працю необхідно нормувати;

- з причини небажання працювати більшість можна тільки діяти;

- звичайна людина надає перевагу тому, щоб нею управляли, намагається не брати на себе відповідальності, має відносно низькі амбіції і намагається бути в безпеці;

- якість роботи низька, тому потрібний систематичний строгий контроль з боку керівників.

В теорії "Y" закладені такі передумови:

- в мотивах людей домінують соціальні проблеми і бажання добре працювати;

- фізичні та емоційні зусилля на роботі такі ж природні, як і в час відпочинку;

- небажання працювати не є успадкованою рисою, властивою людині. Людина сприймає роботу як джерело задоволення або покарання залежно від умов праці;

- контроль і погрози покаранням не є головними стимулами людини до праці і досягнення цілей організації, установи чи підприємства;

- відповідальність та обов'язковість щодо організації (підприємства, установи) залежить від винагород, які одержує людина за працю. Найважливішою є винагорода, що пов'язана із задоволенням потреб у самовираженні;

- звичайна вихована людина готова брати на себе відповідальність;

- багатьом людям властива готовність використовувати свої знання й досвід, проте індустріальне суспільство недостатньо використовує інтелектуальний потенціал людини.

Модель теорії "Y" відображає передову, творчо активну частину суспільства.

Основні передумови теорії "Z":

- в мотивах людей поєднуються суспільні і біологічні потреби;

- люди надають перевагу працювати в групі і приймати рішення групою;

- повинна існувати індивідуальна відповідальність за результати праці;

- надається перевага неформальному контролю результатів праці на основі чітких методів і критеріїв оцінки;

- на підприємстві (організації, установі) повинна здійснюватися постійна ротація кадрів з безперервною самоосвітою;

- бажана поступова службова кар'єра працівників з досягненням певного віку;

- адміністрація проявляє постійну турботу про працівників і забезпечує їм довготерміновий або пожиттєвий найм;

- людина – основа будь-якого колективу, і тільки вона і забезпечує успіх підприємства (організації, установи).

Теорія "Z" описує доброго працівника, який хоче працювати в групі, має стабільні цілі діяльності на довгу перспективу.

Висновки. Результати наших досліджень отриманих на педагогічному майданчику всеукраїнського рівня на базі ВПУ №20 м. Львова, а також виявлені нами особливості мотивації людей у сучасних умовах, призвели нас до висновків, що реалізація принципу неперервності професійного навчання буде ефективною при:

1. Створенні умов для навчання протягом життя. Зокрема, модернізації системи профорієнтації, первинної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на базі навчальних центрів, ПТНЗ, підприємств, особливо з недержавною формою власності.

2. Розробці програми регіонального розвитку промисловості та сфери послуг на найближчі п'ять і десять років.

3. Створення науково-прогностичних центрів змісту професійної освіти. Основним завданням яких є отримання випереджувальної інформації про перспективу розвитку тих чи інших галузей знань, які необхідні для побудови оптимальних кваліфікаційних характеристик, навчальних планів і програм, їх коригування. Без прогнозування змісту професійної освіти неможливо повною мірою врахувати зміни на виробництві, підготувати відповідну матеріально-технічну базу навчальних закладів, підручники і навчально-методичні посібники, провести підготовку та перепідготовку педагогів тощо.

Прогностичні дослідження повинні проводитися на всіх ступенях системи неперервної освіти – від дошкільних виховних закладів до підвищення кваліфікації та перепідготовки дорослого населення. Такі дослідження мають бути систематичними і включати економічні, науково-технічні, соціальні, психологічні та педагогічні аспекти [2, 69].

4. Розробці якісно нової довгострокової програми розвитку профтехосвіти на основі даних про напрями розвитку суспільного господарства певного регіону.

5. Організації науково-навчальних-виробничих комплексів з метою реалізації принципу наступності в освоєнні професії.

6. Обґрунтуванні, розробці та впровадженні програм підвищення кваліфікації керівних та педагогічних працівників, спрямованих на реалізацію неперервної професійної освіти.

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.

2. Перспективы развития системы непрерывного образования / Под ред. Б.С. Гершунского. – М.: Педагогика, 1990. – 224 с.

3. http: // www. mpravda. com

Стаття надійшла до редакції 16.11.2010

"Нове розуміння економічних процесів, нове економічне мислення необхідне всім людям, бо вони стають суб'єктами сучасних ринкових відносин" .

Іван Прокопенко

академік, ректор Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди