

Забезпечення компетентнісного підходу у підвищенні кваліфікації керівників ПТНЗ

В статті розглядаються сучасні підходи до підвищення кваліфікації керівників ПТНЗ. Автором подано вимоги до організації курсів підвищення кваліфікації, структуру навчального та навчально-тематичного планів та досвід організації виїзних занять.

Ключові слова: підвищення кваліфікації, компетенція, компетентнісний підхід, виїзні заняття.

В статье рассматриваются современные подходы к повышению квалификации руководителей ПТУ. Автором представлены требования к организации курсов повышения квалификации, структуру учебного и учебно-тематического планов и опыт организации выездных занятий.

Ключевые слова: повышение квалификации, компетенция, компетентностный подход, выездные занятия.

Modern approaches towards improving of qualification of leaders of vocational educational establishments are overviewed in the article. The author gives requests to organization of courses of improving of qualification, structure of curriculum and educational-thematical plans and experience of organization of outdoor lessons.

Keywords: training, competence, competency based approach, on-site classes

У сучасних умовах модернізації системи ПТО державою і суспільством висуваються нові вимоги до управлінських кадрів. Керівник ПТНЗ повинен стратегічно мислити, бути гнучким у мінливих соціально-економічних і політичних умовах, бути готовим приймати ці зміни. Крім того, не менш важливо бути на вістрі інноваційних змін в освіті та впроваджувати їх у навчальному закладі. Сьогоднішній директор ПТНЗ це – лідер, як у колективі, так і в регіоні.

У своїй діяльності директор ПТНЗ уже оперує такими поняттями як: стратегія; місія; державні стандарти; концепція; доктрина; проектування; моделювання, діагностика; освітній, шкільний, фінансовий менеджмент; інформаційно-комунікативні технології; комп'ютерна підтримка змісту освіти; компетентісно зорієнтований підхід, які потребують розвитку професійної компетентності. Тому в нинішніх умовах реформування системи освіти для забезпечення конкурентоспроможності на ринку надання освітніх послуг постає питання вмілого керівництва навчальним закладом [6, с.4]

Все це вимагає і нового підходу до підготовки керівників в закладах системи післядипломної педагогічної освіти. Метою післядипломної освіти є задоволення індивідуальних потреб громадян в особистісному та професійному зростанні. Також післядипломна освіта має сприяти забезпеченню потреб держави, зокрема, у кваліфікованих кадрах високого рівня професіоналізму та культури, які здатні компетентно та відповідально виконувати посадові функції, впроваджувати новітні технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку суспільства.

Як зазначає В.В. Олійник - на етапі післядипломної освіти передусім поглиблюється професійний досвід людини [8, с.26].

У виступі Міністра освіти і науки України Івана Вакарчука на Всеукраїнській нараді-семінарі "Завдання післядипломної педагогічної освіти у контексті удосконалення системи освіти України", яка відбулася 23 жовтня 2008 року в Івано-Франківській області, окреслено основні завдання післядипломної освіти.

На думку міністра, серед завдань системи післядипломної освіти, які сьогодні потребують вирішення, головними є:

- приведення обсягів і змісту перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців відповідно до поточних та перспективних потреб держави;
- формування змісту навчання, виходячи з його цільового спрямування, посадових обов'язків фахівців, попередньо здобутої ними освіти, досвіду діяльності, індивідуальних інтересів і потреб громадян;
- застосування сучасних навчальних технологій, що передбачають диференціацію, індивідуалізацію, запровадження дистанційної, очно-заочної та екстернатної форм навчання;
- розроблення та постійне вдосконалення змісту післядипломної освіти;
- забезпечення органічної єдності з системою підготовки фахівців шляхом урахування постійно мінливих потреб ринку праці [4].

Такі завдання вимагають нового підходу до формування змісту підвищення кваліфікації керівників ПТНЗ, який би базувався на компетентнісному підході.

Ефективність підвищення професійної компетентності залежить від якості освітніх навчальних програм, за якими відбувається підвищення кваліфікації керівних кадрів. Тематика пропонованих курсів повинна відповідати професійним потребам слухачів, мати практичну зорієнтованість, а сам процес навчання має відбуватися в активних формах.

Саме тому слід пам'ятати, що те, як ми навчаємо, має не менше значення, ніж те, чого ми навчаємо [5, с. 116].

Метою проведення курсів підвищення кваліфікації є вдосконалення інтелектуально-пізнавальної, мотиваційно-ціннісної та практично-діяльнісної сфер особистості слухачів, зростання їхньої професійної компетентності та культури через реалізацію наступних завдань:

- удосконалення та оновлення знань і умінь з теоретико-методологічних, правових, економічних, управлінських, соціогуманітарних та інших проблем професійної діяльності слухачів, що забезпечується блоком соціально-гуманітарних модулів у структурі змісту підвищення кваліфікації;

- отримання додаткових знань і умінь відповідно до вимог кваліфікаційної характеристики посади заступника директора ПТНЗ з навчально-виробничої роботи, що забезпечується блоком професійно орієнтованих і фахових модулів;

- активізації самостійної діяльності слухачів;
- формування, корекції, посилення професійних настанов слухачів, що реалізується через сукупність змісту та організації навчального процесу за очно-дистанційною формою навчання .

В Центральному інституті післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» провідною кафедрою в підвищенні кваліфікації керівників ПТНЗ є «Кафедра професійної освіти». На кафедрі розроблені навчально методичні комплекси підвищення кваліфікації директорів ПТНЗ, заступників директорів з навчально-виробничої роботи, заступників директорів з навчальної (методичної) роботи, новопризначених заступників директорів з навчально-виробничої роботи, резерву керівних кадрів ПТНЗ. Щороку комплекси оновлюються відповідно до нових змін в державі, суспільстві та запитів самих слухачів.

Зміст підвищення кваліфікації на нормативному рівні міститься в навчальному (Додаток 1) й навчально-тематичних планах (Додаток 2, 3, 4) і у професійній програмі кожної категорії слухачів, а також на рівні методичного забезпечення їхньої самостійної роботи: в орієнтовній тематиці атестаційних робіт, орієнтовному переліку комплексних завдань для навчального практикуму, орієнтовному переліку тематичних блоків питань для підготовки виступів на конференції з обміну досвідом роботи, методичного забезпечення контролю: в орієнтовному переліку тематичних блоків питань для проведення комплексного заліку та збірника дидактичних

тестів для діагностування ступеня засвоєння змісту підвищення кваліфікації, що забезпечує реалізацію навчальної функції контролю.

Навчальний план є нормативним документом Інституту, який розробляється на весь курс навчання, і визначає структуру, перелік та обсяг навчальних процедур підвищення кваліфікації заступників директорів ПТНЗ з навчально-виробничої роботи за очно-дистанційною формою навчання. Навчальний план затверджується проректором з навчальної роботи Інституту.

Тривалість навчання за очно-дистанційною формою підвищення кваліфікації – 6 місяців, обсяг навчального навантаження – 216 годин.

План передбачає дві форми навчання: очну та дистанційну. Структура плану є блочно-модульна.

Блок соціально-гуманітарних модулів включає навчальні модулі, зміст яких спрямований на удосконалення та оновлення знань і умінь з правових, економічних, політологічних, управлінських, соціогуманітарних та інших тем професійної діяльності слухачів.

Блок професійно-орієнтованих і фахових модулів включає навчальні модулі, зміст яких спрямований на отримання додаткових знань і умінь відповідно до вимог професійно-кваліфікаційної характеристики заступників директорів ПТНЗ з навчально-виробничої роботи; отримання додаткових знань і умінь щодо новітніх досягнень у галузі освіти та виховання.

Блок заходів з організації, контролю та атестації включає перелік заходів інструктивно-методичного характеру, різних видів контролю та форм атестації.

Підвищення кваліфікації слухачів за очно-дистанційною формою навчання проводиться у три етапи.

На кожний етап розробляється навчально-тематичний план (Додаток 2, 3, 4) і розклад занять. З урахуванням особливостей очно-дистанційного підвищення кваліфікації структура навчально-тематичного плану модульна. Тематика модулів визначається метою навчання.

Оскільки зміст модулів розподілений по різних етапах навчання і в навчально-тематичних планах цих етапів і професійній програмі відображений у різних позиціях, у комплексі подана зведена структура змісту модулів і їх розподіл за етапами навчання, в якій до номерів, що відбивають структурно-логічне місце модулів і тем у змісті підвищення кваліфікації, поставлені відповідно номери позицій у навчально-тематичних планах різних етапів.

Професійна програма в даному навчально-методичному комплексі структурована відповідно до навчально-тематичних планів за етапами навчання для зручності користування нею слухачами.

Підвищення кваліфікації слухачів за очно-дистанційною формою навчання проводиться у три етапи:

Перший етап – організаційно-настановна сесія (один тиждень, 36 аудиторних годин). Форма навчання – очна.

Основними завданнями організаційно-настановної сесії є: ознайомлення слухачів з організацією, порядком і змістом підвищення кваліфікації; проведення занять переважно настановного характеру для інформаційного та методичного забезпечення самостійної роботи слухачів; інформування слухачів про основні напрями державної політики в галузі освіти, ознайомлення з передовим досвідом професійної діяльності.

Основний зміст етапу:

- прийом слухачів та їх оформлення;
- вхідний контроль;
- інструктивно-методичні заняття;
- зустрічі з керівниками освіти;
- заняття, спецкурси за вибором, факультативи та ін.;
- виїзні заняття внавчальний заклад;
- консультації;
- конференція з обміну досвідом.

Другий етап – дистанційний (розрахований на 144 годин).

Дистанційний етап передбачає самостійну роботу слухачів без відриву від основної роботи.

Основним завданням цього етапу є якісне забезпечення та супровід самостійної роботи слухачів з використанням технологій дистанційного навчання.

Основним змістом дистанційного етапу є:

- керована самостійна робота слухачів;
- усі види консультування;
- поточний контроль;
- навчальний практикум;
- виконання атестаційної роботи.

Третій етап – залікова сесія (один тиждень, 36 аудиторних годин).

Форма навчання – очна.

Основними завданнями цього етапу є: систематизація знань і умінь слухачів; оцінювання індивідуальної успішності навчання слухачів; виявлення ступеня задоволення слухачів результатами підвищення кваліфікації.

Основним змістом залікової сесії є:

- вихідний контроль;
- оглядові заняття;
- консультування;
- виїзне заняття на виробничі об'єкти, спеціалізовані виставки;
- атестація;
- підсумкове анкетування.

Конкретний зміст етапів підвищення кваліфікації для певної категорії слухачів визначається професійною програмою.

Управління самостійною роботою слухачів здійснюється координатором (тьютором) навчальної групи шляхом надання методичної та консультативної допомоги; особистого спілкування в режимі “one line” та ін. При цьому застосовуються комп'ютерні та інформаційні технології дистанційного

навчання та телекомунікаційні мережі .

Контроль є необхідним компонентом навчального процесу, що забезпечує зворотний зв'язок, визначення рівня досягнення слухачем завдань підвищення кваліфікації та корекцію навчального процесу.

Основними видами педагогічного контролю є: вхідний, поточний, вихідний, самоконтроль.

Вхідний контроль призначено для визначення стартового рівня знань і умінь слухачів, **вихідний** – для констатації успішності навчання. Обидва види контролю проводяться методом комп'ютерного тестування. Оптимальна кількість завдань у тесті – 30.

Поточний контроль проводиться з метою визначення успішності самостійної роботи слухачів і стимулювання їх до регулярної роботи упродовж дистанційного етапу. Здійснюється тестуванням для певної категорії слухачів. Частоту тестування, зміст завдань визначає кафедра. Як правило, кожний тест відповідає змісту певної кількості модулів (частині програми підвищення кваліфікації). Передбачається проведення двох сеансів тестування через Internet і одного Internet-семінару (чат).

Самоконтроль здійснюється з метою самооцінки слухачами ефективності особистої навчальної роботи щодо засвоєння змісту модулів (тем) програми.

Атестація має на меті визначити відповідність рівня фактичної підготовки слухача щодо вимог програм підвищення кваліфікації. За результатами атестації видається документ встановленого зразка.

Атестація проводиться комісією за результатами захисту слухачами атестаційних робіт.

До захисту атестаційної роботи допускаються слухачі, які виконали навчальний план, склали комплексний залік, виконали атестаційну роботу та одержали на неї рецензію наукового керівника або рецензента [9, с.15-16].

Підвищення ефективності системи післядипломної освіти, організація її діяльності на основі реалізації принципу неперервності навчання

викликали необхідність оновлення методологічних, організаційних та методичних засад функціонування системи підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів, зокрема у системі професійної освіти. Міжнародна практика організації діяльності з підвищення кваліфікації працівників в сфері освіти свідчить про необхідність перегляду й оновлення методологічних підходів, переорієнтацію змістової підготовки на практико-орієнтовані курси, спрямовані на розвиток професійних компетенцій.

З огляду на сучасні світові тенденції, особистість керівника в сфері освіти розглядається як високо компетентний професіонал-менеджер, що здійснює свою професійну діяльність відповідно до теорії тотального управління якістю як стратегічною метою розвитку навчального закладу. Професійну компетентність керівника навчального закладу доцільно розглядати як його здатність відповідати суспільним вимогам щодо організації навчально-виховного процесу та забезпечувати достатню результативність (на рівні певного стандарту) шляхом ефективного і належного виконання завдань управлінської діяльності, мобілізуючи для цього знання, вміння, емоції, ґрунтуючись на власній внутрішній мотивації, моральних і етичних цінностях та досвіді, усвідомлюючи обмеження у своїх знаннях та акумулюючи інші ресурси для їх компенсації.

Концепція, що відповідає наведеному визначенню, ґрунтується на функціональному підході, за якого керівник є компетентною не сам по собі, а відносно реалізації зовнішніх функцій, тобто успішно функціонує у відповідь на індивідуальні або соціальні вимоги, здійснює управління або виконує завдання.

Передбачається, що основними педагогічними умовами ефективності діяльності керівників навчальних закладів після підвищення їх кваліфікації є системно-цільове планування та проектування навчально-виховного процесу, його сучасне науково-методичне забезпечення, трансформація відносин учнів, студентів, педагогів і керівництва в різних формах діяльності на основі компетентнісного підходу.

Професійна підготовка керівника закладу освіти на основі компетентісного підходу має бути спрямована на розвиток його професійної компетентності, що, у свою чергу, забезпечує можливість здійснення ним його професійної діяльності.

Професійна компетентність – це здібність та готовність спеціаліста до реалізації свої знань, умінь, навиків, досвіду до реальної професійної діяльності.

Російський дослідник А.Н.Кузибецький вважає, що кінцевим результатом, основною метою запровадження компетентісного підходу у професійну підготовку керівника навчального закладу є формування й розвиток в нього цілісної професійно-особистісної компетентності, яка визначає його здатність проектувати та реально забезпечувати високу якість освіти [7]. Проблема визначення структури професійної компетентності керівника і педагога навчального закладу є досить актуальною. Вивченню цієї проблеми приділено багато наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених.

Поняття “компетентність” різними дослідниками тлумачиться по-різному. Наприклад, Дж. Равен визначає компетентність як специфічну здатність ефективного виконання конкретних дій в певній предметній галузі, що містить вузько предметні знання, спеціальні предметні навички, способи мислення, розуміння відповідальності за свої вчинки [2]. В.М.Введенський наголошує на тому, що компетентність фахівця проявляється не тільки при розв’язанні вузькопрофесійних завдань, а й у тому, як людина сприймає, оцінює, розуміє світ поза межами своєї сфери діяльності, своєї професії [10; 2].

Російський вчений Ю.Татур дійшов висновку, що «компетентність – це якість людини, котра закінчила освіту певної ступені, і що виявляється в готовності на її основі до успішної діяльності з урахуванням її соціальної значущості та соціальних ризиків, які можуть бути пов’язані з нею». На його думку, компетентність потенційна і виявляється у діяльності людини.

Ю.Татур вважає, що компетентність деякою мірою поняття відносне, тому що її оцінювання здійснюється іншими суб'єктами, чия компетентність може бути сумнівною [12].

У загальному плані професійна компетентність визначається енциклопедичними словниками як деяке підтвержене право приналежності до певної професійної групи працівників, що визнається з боку соціальної системи у цілому і представниками як даної професійної групи, так і інших соціальних та професійних груп. Під професійно-управлінською компетентністю найчастіше розуміють коло питань, у яких суб'єкт має знання, досвід та які віддзеркалюють соціально-професійний статус і управлінську кваліфікацію, а також деякі особистісні, індивідуальні здібності для реалізації певної професійної діяльності [11].

Сучасні вимоги до якості професійної освіти потребують переважно інноваційних підходів до підготовки майбутніх фахівців, високого професіоналізму як педагогічних й інженерно-педагогічних працівників, так і керівників відповідних професійних та професійно-технічних навчальних закладів. Керівникам навчальних закладів, орієнтуючись на сучасний ринок праці, потрібно бути готовими змінюватись, оперувати й управляти інформацією, активно й гнучко діяти, швидко приймати рішення, навчатися та вдосконалювати власний управлінський потенціал упродовж життя.

У той же час, керівники навчального закладу мають не тільки володіти управлінськими й педагогічними інноваціями, а й знати реальні вимоги роботодавців до випускників та бути обізнаними з перспективами розвитку тих сфер матеріального й нематеріального виробництва, для яких здійснюється підготовка фахівців. При цьому якість професійної освіти має відповідати не тільки вимогам сучасності, а й перспективному розвитку галузей вітчизняного виробництва. Тому одним із напрямів розвитку післядипломної педагогічної освіти у системі підвищення кваліфікації керівних педагогічних кадрів є оновлення змісту професійно-практичної підготовки та удосконалення методики і практики проведення виїзних занять, які

передбачені навчально-тематичними планами підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів професійної освіти.

Новими можливостями для організації виїзних занять з вивчення сучасного інноваційного досвіду та педагогічних технологій виробничого навчання у ПТНЗ є відвідування слухачами спеціалізованих виставок педагогічних ідей та інноваційних технологій професійного навчання, а також високотехнологічних підприємств.

Одним із шляхів розв'язання цієї проблеми є докорінна зміна методології мети, дидактичних цілей, змісту, методів виїзних занять та забезпечення професійної підготовки слухачів курсів підвищення кваліфікації на основі набуття ними ключових (життєвих) професійних компетентностей, створення ефективних механізмів їх використання у трудовій діяльності [3, с. 5-6].

У визначенні дидактичної цілі виїзних занять доцільно ґрунтуватися на результатах дослідження з проблем розробки вимог до дидактичної цілі як системоутворюючого чинника дидактичної системи: ясність, ієрархічність, діагностичність (за Е.К. Беловою та Г.В. Ізюмською) [1, с. 21–22].

Навчально-тематичними планами курсів підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів професійної освіти передбачено проведення двох виїзних занять, які пропонується проводити в таких напрямках:

- під час організаційно-настановного етапу – в одному з провідних ПТНЗ для ознайомлення з управлінськими та педагогічними інноваціями чи виставок інновацій в освіті;
- під час залікового етапу – на підприємстві для ознайомлення з високотехнологічними процесами галузі або ж відвідування тематичних виробничо-галузових виставок.

Об'єктами виїзних занять є навчальні заклади професійної освіти м. Києва, які відзначаються високою ефективністю діяльності, передові високотехнологічні підприємства виробничої або невиробничої сфери, тематичні галузеві виставки чи виставки інновацій в освіті.

Орієнтовні теми проведення виїзних занять в залежності від місця їх проведення:

- „Інноваційні підходи до управління навчально-виховним процесом”;
- „Сучасні прогресивні виробничі технології”;
- „Передові галузеві технології та їх використання у виробництві чи обслуговуванні”;
- „Інновації в технологіях навчання” тощо.

Викладач-тьютор під час планування виїзних занять, має конкретизувати рівень, на якому будуть здійснюватися цільові установки в процесі виїзних занять: загальне ознайомлення з темою та теоретичними аспектами завдань, удосконалення професійних компетенцій тощо. Доведення до відома слухачів завдань виїзних занять збільшує можливість активізації їх пізнавальної діяльності, свідомої та послідовної участі в занятті.

На нашу думку, саме такий підхід до організації курсів підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів є оптимальним в сучасних ринкових умовах та забезпечує формування й розвиток необхідних професійних компетенцій керівників ПТНЗ.

Використана література

1. Белова Е.К., Изюмская Г.В. Дидактическая цель как системообразующий фактор дидактической системы / Е.К.Белова, Г.В.Изюмская // Професійна освіта: теорія і практика. – 1999. - № 2 (10). – С. 21-27.
2. Введенський В.Н. Компетентность педагога как важное условие успешности его профессиональной деятельности // Инновации в образовании. – М., 2003. - № 4.- С. 21-31.
3. Виїзні заняття у системі підвищення кваліфікації: методика і практика проведення: Методичні рекомендації./кол. авт.: Сергеева Л.М., Пашенко О.В., Гриценко І.А. та ін. /За ред. Л.М.Сергеевої - К.: ТОВ «Етіс плюс», 2009 .- 32 с.
4. Виступ Міністра освіти і науки України Івана Вакарчука на Всеукраїнській нараді-семінарі "Завдання післядипломної педагогічної

освіти у контексті удосконалення системи освіти України" 23 жовтня 2008 року, Івано-Франківська область.

5. Ковальчук В.І. Особистісно орієнтоване навчання дорослих. Спецкурс.// Спецкурси з підвищення кваліфікації, керівних та педагогічних кадрів системи освіти.. - Київ, 2007. – С. 116-140.
6. Ковальчук В.І. Управління розвитком професійного навчального закладу: Конспект лекцій з курсу підвищення кваліфікації керівних та педагогічних кадрів освіти. - Київ, 2007.- 39 с.
7. Кузибецкий А.Н. Компетентностный подход в проектировании профессиональной подготовки руководителей на основе личностной парадигмы образования. - Интернет-ресурс - //http://borytko.nm.ru/papers/subject5_1/kuzibetsky1.htm.
8. Олійник В.В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: Монографія. – К.: Міленіум, 2003. -594 с.
9. Підвищення кваліфікації заступників директорів ВНЗ I-II рівнів акредитації з навчальної роботи за очно-дистанційною формою навчання: Навчально-методичний комплекс. - К.: У-нт менедж. освіти АПН України, каф. проф. освіти. / Сергеева Л.М., Пустова Т.В. 2008. 84 с.
- 10.Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – М., 2002.
- 11.Табакова Е.П. Анализ профессиональной компетентности руководителя ОУ. - Интернет-ресурс - // http://www.bank.orenipk.ru/ Text/t36_293.htm.
- 12.Татур Ю.Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста /Ю.Г. Татур // Высшее образование. – 2004. - №3.

Додаток 1

Типовий навчальний план підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів

Назва кафедри	Організаційно-настановний етап											Дистанційний етап							Заліковий етап											
	Загальна кільк. годин	Лекції	Практ. заняття	Спекурс (вироби. пр	Конф з обміну досв.	Инстр.-мктод. заняття	Тем. диск., "кр.ст., тематична зустріч"	Тематична зустріч	Навчальні тренінги	Консультації кафедри	Вхідний контроль	Загальна кільк. год.	Самостійна робота слухачів			Інтернет-заняття	Спекурси	Консультації	Поточний контроль	Загальна кільк год.	Практичні заняття	Візні заняття	Тем. диск., тем. зустрічі, "кр.ст."	Захист атестаційних робіт, звітів тощо	Залік	Навч алья. тренінги	Спекурс	Консультації кафедри	Вхідний контроль	Усього
													За модулями	Написання АР	Навч. практи.															
<i>1</i>	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Випускаюча кафедра	10	2		6'	4	2	2	2'				92	9	36	18	3	6	10	10	14		6		2	2	4	6'	2'		116
Теорії та методики освіти дорослих	6		2				4					10	1							4	2		2							20
Права та БЖД	4						4					6	6							4			4							14
Систем відкритої освіти	4		2				2					6	6							4	2		2							14
Менеджменту освіти, економіки та маркетингу	2						2					6	6							2			2							10
Професійної освіти												6	6							2	2									8
Психології	6						2		4			6	6							2			2							14
ІКТ	4		4									12	6				6			4						4				20
Відділ моніторингу якості знань											2'																	2'		

Разом:	36	2	8		4	2	16		4		144	5	5	36	18	3	12	10	10	36	6	6	12	2	2	8			21
																													6

Поза сіткою годин: '4 години консультацій, з них: 2 год – I сесія; 2 год – III сесія (для координатора);
'4 години – контроль знань, з них 2 год – вхідний контроль та 2 год - вихідний контроль;
'2 години – тематична зустріч з адміністрацією
'12 годин – спецкурси (6 год - I сесія - для випускаючої кафедри; 6 год – III сесія – за вибором слухачів)

Навчально-тематичний план підвищення кваліфікації заступників директорів ПТНЗ з навчально-виробничої роботи на організаційно-настановну сесію

Форма навчання: очна

№ п/п	Зміст	Види занять і кількість годин									П.І.Б. викладачів
		загальна кількість годин	лекцій	практич., інст.-мет.	конференція з обміну досвідом	тем. диск., тем. зустр., „кр. стол.”	тренінги	візити заняття	консультації	вхідний контроль	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Блок соціально-гуманітарних модулів											
1.	Модуль 1. Соціалізація та нормативно-правове забезпечення освіти у сучасному демократичному суспільстві	10									
	1.1 Ділова іноземна мова в управлінні ПТНЗ			2							
	1.2 Ділова українська мова: основи професійної мовної підготовки					2					
	1.3 Андрагогічні резерви удосконалення професійного зростання фахівців					2					
	1.4 Забезпечення безпечної життєдіяльності учасників навчально-виховного процесу ПТНЗ					2					
	1.5 Нормативно - правове забезпечення діяльності ПТНЗ					2					
2.	Модуль 2. Відкрита освіта в Україні	4									

	2.1 Розвиток та функціонування систем відкритої освіти в контексті інтеграції України в європейське освітнє співтовариство					2					
	2.2 Використання серверів та ресурсів Інтернет у дистанційному навчанні			2							
	Усього:	14		4		10					
Блок професійно-орієнтованих та фахових модулів											
3.	Модуль 3. Інноваційні підходи до управління ПТНЗ	6									
	3.1 Впровадження адаптивного менеджменту в практику управління					2					
	3.2 Конференція з обміну досвідом на тему „ управління розвитком ”				4						
	3.3 Виїзне заняття в навчальний заклад системи ПТНЗ з метою ознайомлення з передовим інноваційним досвідом в роботі навчального закладу								6'		
4.	Модуль 4. Проектування навчального процесу на основі компетентнісного підходу	4									
	4.1 Професійна компетентність керівника ПТНЗ щодо управління якістю освіти у навчальному закладі		2								
	4.2 Проектування навчальних програм професійно-технічної освіти на основі потреб галузі й громади					2					
5.	Модуль 5. Психологічні аспекти управління ПТНЗ	6									
	5.1 Соціально-психологічні засади забезпечення					2					

	гендерної рівності в програмах професійної підготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів										
	5.2 Психологічні резерви вдосконалення управління ПТНЗ						4				
6.	Модуль 6. Інформаційно - комунікаційні технології в управлінні та організації навчального процесу	4									
	6.1 Формування єдиного інформаційного середовища ПТНЗ: стан, напрями, технології, засоби			1							
	6.2 Комунікативні процеси у професійній діяльності керівників ПТНЗ. Використання ресурсу і сервісу мереж в управлінні та педагогічній діяльності			3							
	Усього:	20	2	4	4	6	4				
Блок заходів з організації, контролю та атестації											
1.	Інструктивно-методичне заняття	2		2							
2.	Тематична зустріч з адміністрацією	2'		2'							
3.	Вхідний контроль	2'								2'	
	Усього:	2		2							
	Разом:	36	2	10	4	16	4				

Поза сіткою годин: 2 години - консультацій;
2 години - вхідний контроль;
2 години – тематична зустріч з адміністрацією;
6 годин - виїзне заняття у навчальний заклад.

Додаток 3

Навчально-тематичний план підвищення кваліфікації заступників директорів ПТНЗ з навчально-виробничої роботи на дистанційному етапі навчання

№ з/п	Зміст	Види робіт і кількість годин				П.І.Б. викладачів-консультантів, наук. керівників
		загальна кількість годин	самостійна робота слухачів, написання АР	інтернет - семінар, навчальний практикум	поточний контроль, консультації	
Блок соціально-гуманітарних модулів						
1.	Модуль 1. Соціалізація та нормативно-правове забезпечення освіти у сучасному демократичному суспільстві					
	1.1 Англійська мова в управлінні ПТНЗ: можливості використання	10	10			
	1.2 Правовий статус працівника ПТНЗ в сучасних умовах.	3	3			
	1.3 Особливості забезпечення енергозбереження, БЖД та екології в діяльності ПТНЗ	3	3			
	Всього:	16	16			
2.	Модуль 2. Відкрита освіта в Україні					
	2.1 Інформаційно-освітнє середовище дистанційного навчання навчального закладу	6	6			
	Всього:	6	6			
	Разом:	22	22			

Блок професійно-орієнтованих та фахових модулів						
3.	Модуль 3. Інноваційні підходи до управління ПТНЗ					
	3.1 Адаптивний менеджмент у освіті	6	6			
	3.2 Навчальний практикум	18		18		
	3.3 Інтернет - семінар: „Сучасні інноваційні підходи до управління навчально-виховним процесом у ПТНЗ”	3		3		
	3.4 Спецкурс: ”Інноваційні підходи до організації навчального процесу”	6	6			
	Всього:	33	12	21		
4.	Модуль 4. Проектування навчального процесу на основі компетентнісного підходу					
	4.1 Інновації в розробці навчальних програм підготовки кваліфікованих робітників	6	6			
	4.2 Сучасні підходи до партнерства ПТНЗ і роботодавців	6	6			
	4.3 Формування педагогічної майстерності педагога	3	3			
	Всього:	15	15			
5.	Модуль 5. Психологічні аспекти управління ПТНЗ					
	5.1 Психологічні засади управління ПТНЗ	6	6			
	Всього:	6	6			
	Модуль 6. Інформаційно - комунікаційні технології в управлінні та організації навчального процесу					

6.	6.1 Заклади освіти в умовах інформаційного суспільства та модернізації освіти в Україні	6	6			
	6.2 Спецкурс “ Спецкурс “Інформаційно-технологічне забезпечення діяльності керівника навчального закладу”	6	6			
	Всього:	12	12			
	Блок заходів з організації, контролю та атестації					
1.	Поточний контроль	10			10	
2.	Консультації координатора	10			10	
3.	Написання атестаційних робіт	36	36			
	Всього:	56	36		20	
	Разом	144	103	21	20	

Навчально-тематичний план підвищення кваліфікації заступників директорів ПТНЗ з навчально-виробничої роботи на залікову сесію

Форма навчання: очна

№ п/п	Зміст	Види занять і кількість годин									П.І.Б. викладачів
		загальна кількість годин	лекції	практич., інст.-мет.	конференція з обміну досвідом	тем. диск., тем. зустр., „кр. стол.”	тренінги	візити заняття	спеціальні курси	консультації, вихідні контрольні, залік, захист АР	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Блок соціально-гуманітарних модулів											
1.	Модуль 1. Соціалізація та нормативно-правове забезпечення освіти у сучасному демократичному суспільстві	6									
	1.1 Ділова іноземна мова в управлінні ПТНЗ			2							
	1.2 Забезпечення безпечної життєдіяльності учасників навчально-виховного процесу ПТНЗ					2					
	1.3 Нормативно - правове забезпечення діяльності ПТНЗ					2					
2.	Модуль 2. Відкрита освіта в Україні	4									
	5.1 Розвиток та функціонування систем відкритої освіти в					2					

	контексті інтеграції України в європейське освітнє співтовариство										
	5.2 Інформаційно-освітнє середовище дистанційного навчання ПТНЗ			2							
	Усього:	10		4		6					
Блок професійно-орієнтованих та фахових модулів											
3.	Модуль 3. Інноваційні підходи до управління ПТНЗ	10									
	3.1 Інноваційні підходи до управління ПТНЗ в сучасних умовах					2					
	3.2 Соціальне партнерство в діяльності ПТНЗ			2							
	3.3 Виїзне заняття в навчальний заклад системи ПТНЗ з метою ознайомлення з передовим інноваційним виробництвом на одному із підприємств м. Києва або відвідування виставки інновацій у виробництві, обслуговувані чи в освіті							6			
4.	Модуль 4. Проектування навчального процесу на основі компетентнісного підходу	6									
	4.1 Система формування управлінських навичок керівників освітніх закладів						2				
	4.2 Основи інституційного розвитку навчального закладу професійної освіти						2				
	4.3 Методика організації зв'язків навчального закладу з громадськістю					2					
	4.4 Спецкурс: „Формування педагогічної майстерності педагога”								6		
5.	Модуль 5. Психологічні аспекти управління	2									

	ПТНЗ										
	5.1 Психологічні умови попередження і розв'язання конфліктів у ПТНЗ					2					
6.	Модуль 6. Інформаційно - комунікаційні технології в управлінні та організації навчального процесу	4									
	6.1 Освітньо-інформаційне середовище діяльності керівника ПТНЗ						1				
	6.2 Оптимізація управлінських функцій шляхом застосування засобів і технологій автоматизації діяльності керівних кадрів ПТНЗ						3				
	Усього:	22		2		6	8	6	6'		
	Блок заходів з організації, контролю та атестації										
1.	Вихідний контроль	2'								2'	
2.	Комплексний залік	2								2	
3.	Захист атестаційних робіт, звітів з практикуму	2								2	
	Усього:	4								4	
	Разом:	36		6		12	8	6		4	

Поза сіткою годин: 2 години - консультацій;

2 години - вихідний контроль;

6 годин - спецкурс за вибором слухачів.