

що, у свою чергу, дозволить істотно розширити можливості дистанційної технології навчання.

Висновки. Переваги впровадження розроблювального комплексу програмного забезпечення надають можливість створення єдиного продукту сфери дистанційного навчання, заснованого на унікальних технологіях і досвіді організації навчального процесу, накопиченого по реалізації подібних програмних засобів. Це дозволить просувати технологію дистанційного навчання у вигляді єдиного інформаційно-освітнього середовища при участі інших навчальних закладах України.

Библиографический список:

1. Аляев Ю. А., Беляков А. Ю., Гейхман Л. К. Формирование управленческих компетенций с использованием экспертных систем обучения // Открытое образование. — 2006. — № 3. — С.19-28.
2. Гуменюк В. Організація інформаційної системи управління навчально-виховним процесом // Освіта і управління. — 1999. — № 2. — С.48-57.
3. Костікова І. Роль комп'ютерних технологій у навчанні студентів // Новий колегіум. — 2006. — № 2. — С.55-64.

УДК 378.147

ІСАЄНКОВ О. О., ЛЯШОК Я. О., БАЧУРІН Л. Л.
(КП ДонНТУ)

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ І ПЕРЕПІДГОТОВКИ КАДРІВ

Викладено мету підвищення кваліфікації фахівців вугільної промисловості та засоби її реалізації

Навчання – це педагогічний процес, в результаті якого студенти опановують знаннями, уміннями і навичками, загальними або спеціальними. За допомогою навчання досягається освіта людини. Процес навчання повинен базуватися на основі загальних принципів і закономірностей із застосуванням спеціальних прийомів, які відповідають особливостям матеріалу, що викладається, специфіці навчального закладу та віку студентів. Загальна освіта розглядається як сукупність знань, умінь і навичок, які необхідні для розуміння явищ природи і суспільства, участі в суспільному житті, опануванні різними професіями.

Професія – відокремлений у рамках [суспільного поділу праці](#) комплекс дій та відповідних [знань](#), що вимагає відповідної [освіти](#) чи [кваліфікації](#), які особа може виконувати відносно постійно, та які становлять засоби утримання для неї.

Кваліфікація – це: наявність підготовки, професійних знань, [навичок](#) та досвіду, які дають можливість особі належним чином проводити певні дії; рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за визначеною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи іншими атестаційними категоріями.

У дипломах, що видаються зараз спеціальними та вищими навчальними закладами, використовуються два терміни: закінчений «повний курс за спеціальністю» і «привласнена кваліфікація». Остання відзначається досить широким професійним діапазоном майбутньої трудової діяльності (гірничий інженер, економіст і т. д.), тоді як перша обмежує цей діапазон до певнішого її виду (розробка родовищ корисних копалин та ін.). Володар отриманого диплому називається по праву спеціалістом, при цьому не мають значення ні його особисті характеристики та схильності, не наявний життєвий і виробничий досвід: поступив он навчатися після школи, або після служби в армії, або ще і після роботи на підприємстві, особливо за вибраною спеціальністю. Основною задачею дипломованого спеціаліста становиться адаптація до отриманої посади. Мета його навчання в центрах підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів (ЦПК і ПК) – допомогти адаптуватися до сфери трудової діяльності отриманої посади.

Означена мета навчання необхідна ЦПК і ПК, так як мета визначить зміст навчальної програми, важними аспектами якої послужать «новітні знання» і «передовий досвід». Перше виводить ЦПК і ПК на зв'язок з наукою, обумовлює необхідність самим бути не тільки «в курсі», але й у складі учасників наукових досліджень, що проводяться.

Необхідність високої кваліфікації відмічав ще А. Ейнштейн, а М.І. Пирогов писав: «Покажите образованному... метод и механизм, каким современная наука доходит до ее результатов – а остальное он добудет все сам» [1].

У вугільній промисловості є кваліфікаційні характеристики посад інженерів і техніків, що здійснюють функції, специфічні для вугільної промисловості та шахтного будівництва. Головне, що відрізняє вказані характеристики спеціалістів від вимог до керівників, полягає в умінні останніх організувати роботу підлеглих.

Вступ до посади — це система послідовних взаємозв'язаних етапів діяльності керівника, що мають певні цільові призначення і часові межі; рекомендуються наступні етапи роботи:

- вивчення керівником нормативного матеріалу, який регулює діяльність очолюваного підрозділу (підприємства) та визначає обов'язки, права і відповідальність керівника;
- ознайомлення з кадровим складом;
- первинний аналіз діяльності підрозділу (підприємства);
- організація існуючої системи управління;
- вивчення зовнішніх зв'язків;
- проведення настановних нарад.

Таким чином, ранг керівника, масштаб і характер управлінської діяльності повинні вплинути на цілі навчання в ЦПК і ПК. Це відноситься до навчальних програм працівників керівної посадової категорії і резерву на ці посади. Слід враховувати і склад групи резервістів: одна справа, якщо в цій групі готується слухач, що є за посадою заступником керівника, і інше — якщо він про вказану посаду має уявлення на рівні підлеглого виконавця. Індивідуалізація навчання в таких програмах підвищення кваліфікації повинна бути різною. Спорість (термін А. К. Гастева) у вирішенні управлінських питань заощадить не тільки час керівника, вона позитивно вплине на інтенсифікацію і економічні показники роботи очолюваного підрозділу.

Якщо кваліфікація — рівень підготовленості до якої-небудь справи, то це означає не що інше, як уміння фахівця виконувати доручену йому роботу (відповідно до посади і обов'язків) більш продуктивно і якісно. Наприклад, механік повинен уміти визначати несправності в устаткуванні не методом «тика», а на основі знань алгоритмів пошуку несправностей; бухгалтер при розбіжності балансу повинен уміло застосовувати навик послідовного вичленення найбільш вірогідних позицій діючої системи обліку і т. д.

Для керівника уміння виконувати доручену йому роботу означає уміння організувати роботу очолюваного колективу з найвищою ефективністю рішення кінцевої мети його діяльності і всього підприємства (організації). Розвиток демократичних початків і самоврядування в трудових колективах вносить серйозні корективи до змісту кваліфікації керівника. Належить вирішити дуже непросту задачу: як в умовах необхідності безумовного збереження принципів технологічної і виробничої дисципліни в сучасному індустріальному виробництві (тим більше — з високими вимогами до безпеки робіт і екологічної чистоти виробництва) поєднувати принцип єдиноначальності (без якого немислима персональна відповідальність) з принципом участі в управлінні всіх членів трудового колективу.

Для трудового колективу, зв'язаного спільністю засобів виробництва і інших матеріальних цінностей, прямою залежністю особистого заробітку від загальних економічних результатів діяльності, єдині мета, дії, дисципліна стають необхідним елементом трудових взаємин. Як вища форма соціальної групи, трудовий колектив не є щось абстрактне, застигле; це — живий організм, що розвивається.

Демократично висловлена думка трудового колективу (як сума думок всіх його членів), що раніше склався, визначатиметься такими чинниками, як рівень суспільної свідомості кожного працівника, соціальна структура колективу, активність неформальних лідерів, авторитет громадських організацій, що діють, відношення членів колективу до адміністрації, економічний стан (матеріальне положення порівняно з іншими підприємствами) і ін. Сподіватися на безконфліктне рішення виробничих і соціально-економічних ситуацій в даний час у керівника немає підстав, (основна причина може лежати поза сферою внутрішньовиробничих відносин, зокрема в невирішених соціальних проблемах басейну, регіону або недосконалих нормативних документах і інструкці-

ях), і це головна особливість, яку повинні враховувати в ЦПК і ПК при визначенні мети підвищення кваліфікації керівника і розробці змістовної частини програми його навчання.

Отже, підвищити кваліфікацію фахівця означає поглибити його уміння виконувати доручену роботу більш продуктивно, і це вже створює певні передумови для вимірювання результативності навчального процесу. Підвищити кваліфікацію керівника — означає навчити його перебудувати роботу очолюваного колективу так, щоб інтереси працівників підприємства поєднувалися з інтересами держави. Це завдання складніше і можливість вимірювання результативності учебного процесу менша. Проте вирішувати її необхідно, оскільки важливі професійно підготовлені, компетентні, ініціативні керівники різних рівнів управління: цеху, ділянки, служби, підприємства.

Об'єм знань безмежний, тому мета підвищення кваліфікації і учбова програма повинні передбачати розумне їх обмеження. Основним орієнтиром при такому підході служать посадові обов'язки фахівця, керівника.

Можливі варіанти — навчання за цільовими програмами. Навчальні курси [2] забезпечують слухачам вивчення історичних, економічних і правових початків госпрозрахункової діяльності і створюють необхідні передумови для подальшої самоосвіти.

Унікальність організації навчального процесу і проведення занять полягає в тому, що «навчання» слухачів носить обопільний характер і представляє взаємний інтерес для обох сторін: і викладачів, і слухачів (яким належить не тільки звично для них «упроваджувати» вказані матеріали, але і забезпечувати на їх основі реальні, а не умовні, економічні результати, що підсилювало б увагу до даних документів і підвищувало вимогливість до точності формулювань і положень).

Система підвищення кваліфікації не проста копія вищої школи, вона повинна стати всебічною, гнучкою і ефективною формою післядипломного навчання. Через викладача і лише завдяки ньому реалізуються надані державою можливості керівникам і фахівцям придбати вищу кваліфікацію, підвищити професійний рівень, розширити кругозір і поглибити потенційні можливості інженера, організатора виробництва. Викладач — акумулятор новітніх досягнень науки, техніки і передового досвіду господарювання за профілем. Будуючи план особистих занять, викладач повинен базуватися на таких вимогах, які на сучасному етапі пред'являються до фахівця і господарського керівника.

Організаційно-виховні основи роботи викладача ЦПК і ПК полягають в викладанні професійної культури, стилю роботи і поведінки фахівця. Професійно культурний фахівець сприйнятливіший до досягнень загальної культури (кіно, театр, література, музика, живопис і т. п.) і до урівноваженого стилю поведінки.

Інша сторона організаційно-виховної діяльності викладача ЦПК і ПК полягає в роботі з нештатними викладачами. Чинним законодавством дозволено привертати для проведення учбових занять ведучих учених і фахівців, господарських керівників і ін.

У ЦПК і ПК сформульовані головні анкетно-кадрові вимоги до викладача: це повинна бути людина з виробничим (як робота на виробництві зараховується робота, наприклад, і в проектний-конструкторському інституті, і в інформаційно-обчислювальному центрі, якщо відповідає вибраному профілю тематики навчальних курсів) стажем, вченим ступенем або званням і що володіє умінням дохідливо для слухачів висловлювати навчальний матеріал.

Навчальна робота включає проведення занять із слухачами, керівництво різного вигляду самостійними роботами слухачів, участь в контролі наявних і придбаних в ході навчання знань, навиків, умінь. Це — корисні для обох сторін форми взаємного обміну знань і досвіду, а отже, необхідні елементи навчального процесу при підвищенні кваліфікації.

Головне завдання викладача — визначення тих посадових категорій слухачів і таких форм проведення занять з ними, які забезпечать найбільшу завоюваність матеріалу. При організації навчального процесу необхідно враховувати викладені «технічні» можливості викладача.

Головний об'єкт навчального процесу — слухачі. Специфіка управлінської праці полягає в тому, що зайняті ним працівники не проводять ні матеріальних, ні духовних цінностей і послуг, а забезпечують управління діями людей, що виконують різні функції у виробництві цих цінностей і наданні послуг. У сфері матеріального виробництва управлінська праця невід'ємна від праці інженерної.

Напрямок на підвищення кваліфікації проводиться підприємствами і організаціями галузі, з урахуванням потреб, що склалися, і можливостей. Комплектування груп відбувається стихійно, без участі ЦПК і ПК. Отже, в навчальну групу конкретної посадової категорії включаються люди різного віку, з різним досвідом і стажем роботи, масштабами і організацією виробництва, звиклі до різного стилю управління і взаємин, по-різному відносяться до посади, роботі, вибраній спеціальності. Це — фактори, що ускладнюють забезпечення належної ефективності навчального процесу. Тому основною задачею ЦПК і ПК є організація навчального процесу.

Під організацією навчального процесу розуміється заздалегідь спланована система підготовчих заходів щодо прийому, навчання і випуску слухачів, що включає розробку навчальної програми, підбір викладачів, методичне і технічне (матеріальне) забезпечення занять, підготовку розкладу і координацію занять з навчальним процесом в інших, групах, що одночасно займаються.

Перше з основних вимог до організації навчального процесу — диференційований підхід до програм і занять залежно від посадової категорії слухачів.

Друге з основних вимог (при періодичному підвищенні кваліфікації) — різносторонність навчання. Програма підвищення кваліфікації будь-якої посадової категорії включає дві частини: зростання професійної майстерності і виховання цивільної відповідальності, політичної культури фахівця і керівника.

Третє з основних вимог до організації навчального процесу — виявлення рівня відповідності прибулого фахівця вимогам, що пред'являються до його посадової категорії (професійно-кваліфікаційній моделі).

Четверте — обов'язковість самостійної роботи слухачів.

Одна з основних вимог також полягає в тому, щоб групи слухачів, що займаються одночасно, мали по можливості однаково сприятливий навчальний режим.

Структурно модель організації навчального процесу представляє три головні фактори (викладач, слухач і навчально-матеріальна база), зв'язані в єдиний процес четвертим фактором (організацією) для повного засвоєння слухачами необхідних ним знань при можливо раціональнішому витрачанні засобів і ресурсів ЦПК і ПК.

Библиографический список:

1. Слово о науке. – М.: Знание, 1981.
2. Повышение квалификации горных инженеров. - <http://www.miningexpo.ru/articles/rubric/47>

УДК ТЗ (4Укр55)

ЯЦЮК М. М.
(КП ДонНТУ)

ГОСПОДАРСЬКА ТА ДЕРАЖАВНА ТЕМАТИКА В НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКІЙ РОБОТІ ВИКЛАДАЧІВ ТА СТУДЕНТІВ КФ ДПІ (60—70 РР. ХХСТ.)

В 60-70 роках ХХ ст. в Красноармійському філіалі Донецького політехнічного інституту склався творчий колектив викладачів та співробітників на чолі з талановитим та енергійним керівником доцентом В. Д. Морозом. Саме в цей час ведучі кафедри філіалу, зокрема кафедра технології гірничого виробництва, колективи кафедр гірничої електромеханіки та теоретичної і прикладної механіки починають працювати над розробкою наукових тем, розв'язаних з реальними умовами діяльності вугільних підприємств регіону.

Так, викладачі кафедри технології гірничого виробництва на чолі з доцентом І. М. Бондаренком разом із спеціалістами комбінату «Красноармійськвугілля» проводили дослідження експлуатаційної надійності пластових вентиляційних штреків при стовповій системі розробки. Від впровадження цієї новинки на шахтах комбінату щорічний економічний ефект досяг би 500 тисяч карбованців. Навіть часткове впровадження цього нововведення дало річний економічний ефект в 19,5 тисяч карбованців. [1]

В 1972 році науковцями філіалу була закінчена робота по налагодженню нової системи водовідливу в шахтах, якою керували доцент В. В. Вознесенський і старший викладач Є. А. Тріллер. У процесі роботи була змонтована експериментальна установка для проведення лабораторних робіт.