

**ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»**

Л.М. СЕРГЕСЬВА, Т.І. СТОЙЧИК

**КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ ЯК УМОВА
ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦІВ**

МОНОГРАФІЯ

**ДНІПРО
ЖУРФОНД
2020**

УДК 377.3:331.545-043.83
ББК 74.56+65.240

*Рекомендовано до друку вченою радою Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти»
(протокол №7 від «25» червня 2020 р.)*

*Рекомендовано до друку вченою радою Центрального інституту післядипломної освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти»
(протокол №4 від «9» червня 2020 р.)*

Розглянуто та схвалено кафедрою професійної та вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (протокол № 6 від 26 травня 2020 р.)

Рецензенти:

Лаврентьєва О.О., доктор педагогічних наук, професор
Романова Г.М., доктор педагогічних наук, професор
Хомич Л.О., доктор педагогічних наук, професор

Сергеєва Л.М., Стойчик Т.І.

С 32 Конкурентоздатність як умова професійного становлення фахівців: монографія. /Л.М. Сергеєва, Т.І. Стойчик. Дніпро: Журфонд, 2020. 181 с.

ISBN 978-966-934-250-8

Монографія розкриває необхідність відповідних змін методів управління розвитком закладу професійної (професійно-технічної) освіти, пошуку адекватних економічних і фінансових інструментів, створення інноваційної системи управління, заснованої на праксеологічних засадах, що забезпечить результативні дії в збільшенні й ефективному використанні ресурсів закладу освіти в умовах зростання конкуренції. Йдеться про сутність конкурентоздатності як соціально-економічного явища. Здійснено аналіз наукових розвідок з управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у вітчизняних та зарубіжних закладах професійної освіти.

Видання адресоване магістрантам, аспірантам, докторантам, слухачам курсів підвищення кваліфікації установ та закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти, науковим і науково-педагогічним працівникам наукових установ та закладів вищої освіти.

ISBN 978-966-934-250-8

© Сергеєва Л.М., 2020

© Стойчик Т.І., 2020

© ДЗВО «УМО»

ЗМІСТ

| | |
|---|-----|
| Умовні скорочення..... | 5 |
| Передмова..... | 7 |
| Вступ..... | 11 |
| 1. Конкуренція як науково-педагогічна проблема | |
| 1.1 Сутність конкурентоздатності як соціально-економічного явища..... | 16 |
| 1.2 Наукові розвідки з управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців..... | 28 |
| 1.3 Конкурентоздатність як маркер успішності фахівців..... | 37 |
| 1.4 Конкурентоздатний випускник як нова філософія закладу професійної (професійно-технічної) освіти..... | 41 |
| 2. Практика підготовки конкурентоздатних фахівців у зарубіжних країнах | |
| 2.1 Оцінювання якості професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу..... | 47 |
| 2.2 Конкурентоспроможність зарубіжних систем професійної освіти і навчання..... | 63 |
| 2.3 Особливості національних систем професійної підготовки конкурентоздатних фахівців..... | 74 |
| 2.4 Міжнародні освітні проекти як засіб професійної підготовки конкурентоздатних фахівців..... | 87 |
| 3. Праксеологічні засади забезпечення конкурентоспроможності закладів професійної (професійно-технічної) освіти | |
| 3.1 Праксеологічний підхід до підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти/зкладах фахової передвищої освіти..... | 105 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 3.2 | Інституційний аналіз у системі управління конкурентоспроможністю закладу професійної (професійно-технічної) освіти..... | 115 |
| 3.3 | Факторний аналіз конкурентоспроможності та технологія оцінювання ефективності діяльності закладу професійної (професійно-технічної) освіти..... | 128 |
| 3.4 | Моніторингові інструменти адаптації на виробництві випускників закладу професійної (професійно-технічної) освіти..... | 141 |
| 3.5 | Правова архітектура професійного навчання осіб з особливими освітніми потребами у закладі професійної (професійно-технічної) освіти інклюзивного спрямування..... | 153 |
| | Висновки..... | 159 |
| | Література..... | 164 |

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ

| | |
|----------|--|
| ВВП | валовий внутрішній продукт |
| ДНЗ | державний навчальний заклад |
| ДСП(ПТ)О | Державний стандарт професійної (професійно-технічної) освіти |
| ЄС | Європейський Союз |
| ЗВО | заклад вищої освіти |
| ЗЗСО | заклад загальної середньої освіти |
| ЗО | заклад освіти |
| ЗПО | заклад професійної освіти |
| ЗП(ПТ)О | заклад професійної (професійно-технічної) освіти |
| ЗФПО | заклад фахової передвищої освіти |
| ІС | інформаційна система |
| ІСППР | інформаційна система підтримки прийняття рішень |
| МОК | Міністерство освіти і культури |
| МОН | Міністерство освіти і науки |
| МОНМС | Міністерство освіти і науки, молоді та спорту |
| МПЕ | Міністерство праці та економіки |
| МПСП | Міністерства праці та соціальної політики |
| МСКО 3 | Міжнародна стандартна класифікація освіти рівень 3 |
| НАН | Національна академія наук |
| НАПН | Національна академія педагогічних наук |
| НДР | Німецька Демократична Республіка |
| НЗ | навчальний заклад |
| НРК | національна рамка кваліфікацій |
| НСК | національна система кваліфікацій |
| ООН | Організація Об'єднаних Націй |
| ОП | освітня програма |
| ОС | освітнє середовище |

| | |
|--------|--|
| ПО | професійна освіта |
| ПТО | професійно-технічна освіта |
| П(ПТ)О | професійна (професійно-технічна) освіта |
| ПОН | професійна освіта і навчання |
| ФРН | Федеративна Республіка Німеччина |
| ЮНЕСКО | Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури |
| EUREKA | European Research Coordination Agency/ Європейське агентство з координації досліджень |

ПЕРЕДМОВА

Упродовж останніх десятиліть престижність ПО в українському суспільстві поступово знижувалася через відсутність інвестицій у модернізацію системи П(ПТ)О; невідповідність між попитом і пропозицією, якістю підготовки кадрів і потребами ринку праці у професійних кваліфікаціях; недосконалість системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування молоді й дорослих.

Кризові явища у системі П(ПТ)О посилюються глобальними проблемами та викликами сучасності: демографічний спад як в Україні, так і закордоном, сплеск робочої міграції, високі соціальні запити молоді щодо привабливості робочого місця, доступність отримання освіти закордоном, зростання впливу соціальних мереж на вибір роду занять та стилю життя.

Діана Лорільяр підкреслює: «Ми декілька років живемо у новому тисячолітті, але заледве наблизилися до мети — створення вчительської спільноти, здатної до впорядкування досвіду та неймовірно швидкого зростання. Куди б ми не поглянули, ми бачимо, що освіту потрібно вдосконалювати. Проблема якості є таким самим випробуванням, як і проблема масштабності. Невід'ємною складовою системи відкритої освіти неодмінно має стати відкрите викладання. Спільнота викладачів потребуватиме інструментарію та середовища побудови навчального процесу, які б дали змогу розвивати нові методи, доступні в рамках цифрових технологій; вона повинна буде використовувати доступні освітні ресурси та поширювати

якісну освіту»¹.

У концептуальних засадах реформування П(ПТ)О України «Сучасна професійна освіта» (2017)² робиться наголос на якості випускників, що відповідають запитам ринку праці; модернізованому освітньому середовищі, багатоканальному фінансуванню та управлінню на місцях — такими є основні цілі реформування П(ПТ)О в Україні.

Так у попередньо названому документі, у розділі III «Якість професійної освіти», розкриваються основні концепти реформування, а саме:

3.1. Формування змісту професійної освіти на компетентнісній основі відповідно до потреб економіки, професійних стандартів, вимог Національної рамки кваліфікацій; упровадження внутрішньої та зовнішньої системи забезпечення якості освіти.

3.2. Модернізація освітнього середовища, що забезпечує інноваційність, доступність, прозорість, гнучкість і відкритість освітнього процесу для здобуття професійних кваліфікацій різними категоріями населення з урахуванням гендерної рівності.

3.3. Створення різнорівневої якісної системи підготовки педагогів професійної освіти, залучення до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва чи сфери послуг, запровадження мотиваційних механізмів стимулювання професійного розвитку педагогічного персоналу.

Показники конкурентоспроможності освітніх послуг (доля участі на регіональному ринку освітніх послуг, кадрова забезпеченість, показники розвитку навчально-

¹ Opening up education: the collective advancement of education through open technology, open Content, and open knowledge / edited by Tori Liyoshi and M.S. Vijay Kumar. MIT Press. 2008. p. 256.

² Сучасна професійна освіта. Концептуальні засади реформування професійної освіти України. 2018. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/suchasna-profesijna-osvita-yaka-stane-investiciyeyu-v-osobistist-u-mon-predstavili-viziyu-reformi-ptu> (дата звернення 23.04.2020).

виробничої бази, розвиток матеріально-технічної бази, підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, участь у науково-дослідницькій діяльності, міжнародна діяльність) передбачають врахування показників ринкової вартості ЗП(ПТ)О (показники рентабельності, ділової активності, ліквідності, економічної ефективності, які й обумовлюють рівень конкурентоспроможності закладу освіти)³.

Отже, здійснення освітніх послуг є результатом соціально-педагогічних та організаційно-виробничих відносин між різними економічними суб'єктами — власниками факторів виробництва освітніх послуг (педагогічними колективами) і дозволяє розглядати ЗО як об'єкти корпоративного управління

Створення цивілізованого ринку освітніх послуг в Україні та забезпечення конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О потребує врахування впливу наступних чинників: глобалізації; технологій; конкуренції.

На якість, а відтак і конкурентоспроможність ЗО негативно впливає збереження багатьох рис радянської освітньої системи, які все ще притаманні вітчизняній системі освіти: зацікавленість переважної більшості керівників ЗО у збереженні існуючого стану; технологічна та інформаційно-просвітницька незабезпеченість переходу до європейських стандартів освіти; звичка і готовність населення використовувати усталені схеми відносин між споживачами та виробниками освітніх послуг; неприйняття значною частиною викладацького складу ЗО інноваційних методів і технологій в освіті; небажання системно підвищувати професійну й педагогічну кваліфікацію тощо.

Таким чином, виникає необхідність відповідної зміни методів управління розвитком ЗП(ПТ)О, пошуку

³ Сучасна професійна освіта. Концептуальні засади реформування професійної освіти України. 2018. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/suchasna-profesijna-osvita-yaka-stane-investiciyeyu-v-osobistist-u-mon-predstavili-viziyu-reformi-pto> (дата звернення 23.04.2020).

адекватних економічних і фінансових інструментів, створення такої системи управління, що забезпечить ефективні дії у збільшенні й ефективному використанні ресурсів ЗО в умовах зростання конкуренції.

Дослідження виконувалося відповідно до плану наукових досліджень Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» з теми науково-дослідної роботи «Підготовка конкурентоспроможних фахівців в умовах освітніх змін» (державний реєстраційний номер 0117U002378), науковий напрям 9. Якість освіти. Управління розвитком освіти.

Автори висловлюють глибоку вдячність докторці педагогічних наук, професорці *Лаврентьєвій Олені Олександрівні*, докторці педагогічних наук, професорці *Романовій Ганні Миколаївні*, докторці педагогічних наук, професорці *Хомич Лідії Олексіївні* за виявлений інтерес та рецензування монографії.

ВСТУП

Конкурентоздатність робочої сили та забезпечення відповідних умов для її постійного зростання є складовою створення конкурентоспроможної продукції та зростання рівня конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Стимулювання постійного поліпшення конкурентного рівня працівників, що забезпечує конкурентні переваги, включає, зокрема, такі напрями: запровадження на підприємствах вітчизняної моделі мотиваційного менеджменту; скорочення розриву зв'язків між освітянами і роботодавцями, між сферою П(ПТ)О та ринком праці; зростання якості освітянських послуг і підвищення якості організації виробничої практики здобувачів освіти ЗП(ПТ)О, зокрема, покращення матеріально-технічної бази ЗО.

Здатність випускника ЗП(ПТ)О адаптуватись до навколишніх умов та ефективно функціонувати в умовах ризику і невизначеності називають конкурентоздатністю.

Конкурентоспроможність фахівця має інтегративну характеристику, що забезпечує більш високий професійний статус, більш високу рейтингову позицію на відповідному галузевому ринку праці, стійко високий попит на професійні послуги (затребуваність); вона визначається особливостями особистості фахівця та якістю його професійної діяльності.

Рівень конкурентоспроможності залежить від ступеня відповідності особистісних якостей та професійних знань, умінь і навичок конкретного фахівця об'єктивним вимогам професійної діяльності й соціально-економічних умов.

Конкурентоздатність фахівця — це головний критерій на ринку праці. Найбільш важливим елементом конкурентоздатності є П(ПТ)О, що орієнтована головним

чином на накопичення різних професійно орієнтованих знань. Надалі знання переходять у нову якість — професіоналізм. Професіоналізм виступає одним із доданків іміджу фахівця.

Сьогодні конкурентоздатність визначається як важлива характеристика успішної соціалізації, завдяки якій вмикається механізм пробудження у людини потенційних можливостей, має місце актуалізація закладених у ній різноманітних ліній та програм поведінки, які приводять їх у робочий стан.

Конкурентоздатні фахівці мають перевагу на ринку праці. Це пояснюється тим, що впевненість у своїх силах є однією з головних умов успішної діяльності в будь-якій галузі, професійній та особистісній сферах.

При цьому важливою складовою є створюване конкурентне освітньо-професійне середовище, яке має бути комфортною сферою життєдіяльності здобувачів освіти та сприяти розвитку їхньої індивідуальності, що вчить їх змагатися в різних видах діяльності.

Отже, конкурентоздатність випускника ЗП(ПТ)О — це його здатність відповідати вимогам роботодавців на даний період, яка розглядається як конкурентна перевага фахівця відносно інших працівників у конкретній сфері, тобто наявність ознак професіоналізму, які у свою чергу демонструють відповідність або невідповідність його трудового потенціалу вимогам, що висуваються роботодавцями, а також ступінь власної відповідності.

Професіонал — це фахівець, який опанував високими рівнями професійної діяльності, свідомо змінює і розвиває себе в ході здійснення праці, який вносить свій індивідуальний внесок у професію, який знайшов своє індивідуальне призначення, який стимулює в суспільстві інтерес до результатів своєї професійної діяльності і підвищує престиж своєї професії в суспільстві.

Зазначимо при цьому, що професіоналізм є професійною базою конкурентоздатності, адже багато фахівців є дійсно професіоналами, але все ж недостатньо затребувані для того, щоб підвищити свій професійний або соціальний статус.

Дослідники зазначають, що причинами можуть бути певні психологічні характеристики фахівця (авторитарність, пасивність), нездатність змінювати своє положення в професійному співтоваристві (низька мобільність особистості), невміння продемонструвати свій професійний потенціал (відсутність навичок самопрезентації), відсутність потреби брати участь у конкурентній боротьбі тощо.

Слід зауважити, що отримання освіти та досвіду не є паралельними, а послідовними процесами. При цьому слід визнати, що освіта включає можливість отримання професійного досвіду.

Провідним є завдання готувати випускників так, щоб вони були конкурентоспроможні в будь-який час у майбутньому та завжди були потрібні роботодавцям і змогли самореалізовуватися впродовж життя.

Мова йде про конкурентоздатних випускників, підготовка яких характеризується вищим рівнем якості діяльності ЗП(ПТ)О. Конкурентоздатний фахівець — це конкурентоздатний фахівець впродовж життя. Виконання такого завдання можливо здійснити шляхом залучення приватного бізнесу до підготовки кваліфікованих кадрів для економіки, що буде вигідно як самим компаніям, так і інтересам країни в цілому; відродити систему «прикріплення» навчальних закладів до виробничих підприємств для забезпечення більш якісної практичної підготовки фахівців; направити практичну підготовку здобувачів освіти на вироблення практичних навичок, які стануть основою всієї їх подальшої професійної діяльності.

Отже, професійне вдосконалення випускника ЗП(ПТ)О сприятиме його конкурентоздатності, а саме: здатності відповідати вимогам роботодавців на даний період, що розглядається як його конкурентна перевага відносно інших працівників у конкретній сфері.

Термін «конкурентне середовище», запозичений з економіки, вживається досить часто, як правило, поряд з такими поняттями, як «конкуренція», «конкурентоздатність». *Конкурентне середовище варто розуміти як певну сукупність певних умов господарювання ринкових суб'єктів, що сприяють виникненню та що впливають на розвиток конкуренції між ними.* Тобто конкурентне середовище являє собою умови, які, *по-перше*, забезпечують розвиток конкурентної активності між господарюючими суб'єктами; *по-друге*, сприяють реалізації їх економічних інтересів і призводять до того чи іншого результату.

Важливою особливістю при реалізації даної педагогічної умови є те, що створюване конкурентне ОС має бути комфортною сферою життєдіяльності суб'єктів для проявів їх індивідуальності.

Ефективність діяльності сучасного фахівця в ринкових умовах значною мірою залежить від сформованості його особистісних характеристик, що визначають потенційні можливості в досягненні успіху, адекватну поведінку в мінливих умовах сьогодення, забезпечують упевненість у собі, гармонію з собою і навколишнім світом, іншими словами, його конкурентоздатність.

Важливого значення набуває ця проблема для педагогічних кадрів, які за своїм призначенням мають підготувати прийдешні покоління до професійної діяльності в ринкових умовах.

Професійний розвиток — це безперервний

комплексний процес, який включає професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань організації.

Найкращим результатом діяльності фахівця в умовах конкуренції є його конкурентоздатність. Людина, яка прагне гідного соціального статусу та позиції у суспільстві і бажає бути конкурентоспроможною на ринку праці, мусить безперервно навчатися новому, засвоювати як нові знання, так і набувати нових умінь і навичок. Дослідження стверджують, що однією з професійно важливих якостей сучасного фахівця є конкурентоздатність як свідчення його високого рівня підготовленості до професійної діяльності та здатності до постійного й безперервного навчання й самонавчання.

РОЗДІЛ 1 КОНКУРЕНЦІЯ ЯК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1 Сутність конкурендоздатності як соціально-економічного явища

Перші дослідження конкуренції належать шотландському економісту А. Сміту, який ще у XVIII ст. зробив крок до розуміння конкуренції як ефективного засобу цінового регулювання: на основі теорії конкурентної ціни сформулював поняття конкуренції як суперництва, що підвищує і зменшує ціни; визначив основні умови ефективної конкуренції, що включають наявність великої кількості продавців, вичерпну інформацію про них, мобільність використовуваних ресурсів; вперше показав, як конкуренція, зрівнюючи норми прибутку, призводить до оптимального розподілу праці й капіталу між галузями; розробив елементи моделі досконалої конкуренції і теоретично довів, що в її умовах можливе максимальне задоволення потреб⁴.

Конкуренція у найширшому розумінні цього слова означає суперництво у будь-якій сфері між окремими юридичними або фізичними особами — конкурентами, які зацікавлені у досягненні однакової мети — переваги над своїми суперниками. Конкуренція — процес управління суб'єктом власними конкурентними перевагами для досягнення своїх цілей у боротьбі з конкурентами за задоволення об'єктивних або суб'єктивних потреб у межах законодавства або в природних умовах⁵.

⁴ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. М.: Соцэргиз, 1962. 432 с.

⁵ Перцовский Н. И., Спиридонов И. А., Барсукова С. В. Международный маркетинг: учеб. пособ. / под ред. Н. И. Перцовского. М. : Высшая школа, 2001. 239 с.

Конкуренція — одна зі складових поняття конкурентоздатність; обов'язкова умова, в якій виявляється та ситуація, в якій формується і розвивається конкурентоздатність будь-якого суб'єкта. Конкуренція — психологічна взаємодія суб'єктів (особистість, група, організація тощо) за обмежений ресурс (досягнення однаково/одночасно значущої для них мети/задоволення власних потреб тощо) з використанням різних психологічних стратегій.

Конкурентоспроможність — можливість підприємства в досягненні переваги над іншими підприємствами. Конкурентоспроможність товару — це сукупність якісних і вартісних характеристик товару, що забезпечує задоволення конкурентної потреби споживача. Успіх фірми в конкуренції визначається рівнем її конкурентоспроможності.

Поняття «конкурентоспроможність» має різні інтерпретації залежно від об'єкта, до якого воно застосовується.

Конкурентоспроможність є синтезом багатьох економічних категорій. У широкому розумінні конкурентоспроможність — це зумовлена економічними, соціальними, політичними чинниками позиція країни або товаровиробника на внутрішньому та зовнішньому ринках. За умов відкритої економіки вона може визначатися і як здатність країни (підприємства) протистояти міжнародній конкуренції на власному ринку та ринках інших країн. Проблема підвищення конкурентоспроможності стосується практично всіх сторін суспільного життя.

Серед засновників теорії конкурентоспроможності відомі вчені-економісти Й. Шумпетер, М. Портер, К. Прахалад, Дж. Робінсон, Р. Фатхутдинов, Ф. Хаск, Г. Хамел, Дж. Хікс, Е. Чемберлін та ін., чії наукові роботи присвячені виявленню джерел конкурентних переваг фірми, а також розробці методів їх утримання.

На думку Й. Шумпетера, відомого австрійського, пізніше американського економіста, історика економічної думки і соціолога, досконала конкуренція для суспільства — це стимул для мінімізації витрат і максимального наближення оплати праці до її граничної продуктивності. Ефективна конкуренція — це конкуренція нового типу, побудована на новаторстві. Конкуренція, на його думку, стимулюється тяжінням підприємця-новатора до отримання надприбутків за рахунок переваг, отриманих не зменшенням витрат, а внаслідок повного усунення конкурента з ринку.

Відомий американський економіст М. Портер наголошує, що конкурентоспроможність підприємства — це порівняльна перевага по відношенню до інших фірм, здатність суб'єкта ринкових відносин бути на ринку на одному рівні з наявними там аналогічними конкуруючими суб'єктами.

Визнаний у світі консультант і найвпливовіший (на думку журналу Business Week) сучасний аналітик щодо бізнес-стратегії К. Прахалад ввів у діловий обіг ряд термінів, наприклад, «core competency» (ключові компетенції) і «co-creation» (спільне виробництво благ). Останнє полягає в створенні систем, продуктів або послуг спільними зусиллями розробників і зацікавлених сторін.

Британська економіст і громадська діячка Дж. Робінсон акцентувала увагу на негативних і згубних для суспільства ефектах монополізації (недосконалої конкуренції) — зростанні безробіття, обмеженні виробництва, підвищенні цін, гальмуванні науково-технічного прогресу. Вчений-економіст Р. Фатхутдінов розглядає конкурентоспроможність як властивість об'єкта, що характеризується ступенем реального або потенційного задоволення ним конкретної потреби порівняно з аналогічними об'єктами, представленими на даному

ринку⁶.

Австрійський економіст і філософ, представник нової австрійської школи, прихильник ліберальної економіки і вільного ринку, лауреат Нобелівської премії з економіки Ф. Хаяк вважає, що конкуренція — це своєрідний інформаційний механізм, який забезпечує отримання систематичних і повноцінних знань про економіку, без яких неможлива ефективна господарська діяльність⁷. Ринковий процес як процес розповсюдження і консолідації «розпорошеного» знання невіддільний від процесу конкуренції. Остання трактується не як ринковий стан досконалої конкуренції, а як процес руху, процедура «відкриття» нових потреб та способів їх задоволення, нових ресурсів і можливостей виробництва.

Відомий фахівець у галузі ділового адміністрування та міжнародного бізнесу Г. Хамел вважає, що в конкурентній боротьбі переможуть ті компанії, які приймуть нову концепцію цінності, тобто навчатися створювати цінність разом із споживачами⁸.

Сер Дж. Хікс, англійський економіст, лауреат Нобелівської премії в галузі економічної науки за внесок у розробку теорії загальної рівноваги й економіки добробуту, досліджував функціонування ринку праці та механізму встановлення заробітної плати в умовах недосконалої конкуренції⁹.

Американський економіст, професор, засновник теорії монополістичної конкуренції Е. Чемберлін ввів термін індивідуалізації продукції (реальні або ілюзорні відмінності між конкуруючими товарами) та нові поняття: «монополістична конкуренція» і «монополістичний

⁶ Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник. М.: Эксмо, 2005. 544 с.

⁷ Хайек Ф. А. Конкуренция как процедура открытия. *Мировая экономика и международные отношения*. 1989. № 12. С. 6–14.

⁸ Hamel G., Prahalad C. K. Strategic intent. *Harvard Business Review*, Vol. 67, No. 3, P. 63–76.

⁹ Хикс Дж. Р. Стоимость и капитал / под. ред. Р. М. Энтова. М.: Прогресс, 1988. 488 с.

конкурент»¹⁰.

Теоретичним дослідженням природи конкурентоздатності присвятили наукові розвідки вітчизняні вчені Л. Антонюк, Д. Богиня, О. Гош, Л. Калініченко, М. Кизим, М. Лапа, А. Піддубна, П. Пуцентейло, С. Цимбалюк, К. Чуніхіна, О. Шнипко та ін., досліджуючи поняття «конкурентоспроможність робочої сили», механізми формування конкурентоспроможності фахівця, фактори впливу на рівень конкурентоспроможності.

Закон України «Про захист економічної конкуренції» містить таке трактування конкуренції: «Економічна конкуренція (конкурентність) — змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття завдяки власним досягненням переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибрати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначати умови обороту товарів на ринку»¹¹.

Забезпечення конкурентоспроможності — це філософія управління всією системою в умовах ринку, що орієнтується на вирішення певних завдань.

Сьогодні поняття конкурентоспроможності вживається досить широко, в науковій літературі не існує його загальноприйнятого визначення й не сформовано загальний підхід щодо дослідження конкурентоспроможності різних об'єктів. Наявні різні підходи до розуміння конкурентоспроможності. У найбільш загальному розумінні конкурентоспроможність

¹⁰ Чемберлін Э. Г. Теория монополистической конкуренции. Реориентация теории стоимости / пер. с англ. Э. Г. Лейкина, Л. Я. Розовского ; под ред. О. Я. Ольсевича. Москва : Изд-во иностр. лит., 1959. 415 с.

¹¹ Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11 січня 2001 року № 2210-III. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2001. С. 64.

можна визначити як здатність протистояти конкурентам та перемагати їх. Вчені-економісти розрізняють конкурентоспроможність та конкурентоздатність підприємств у сфері господарювання. Обидва поняття характеризують ефективність функціонування економічних суб'єктів, але якщо розглядати їх з точки зору лінгвістики, то можна виявити суттєві відмінності. В спільну основу цих слів покладена похідна від слова «конкуренція», що означає «змагання, суперництво, боротьба».

Конкуренцію розглядають (від лат. *concurrentia* — стикатися, змагатися) як суперництво між товаровиробниками за найбільш сприятливі, економічно вигідні умови виробництва та реалізації продукції¹², або трактують як наявність на ринку більшої кількості незалежних покупців і продавців та можливість для них вільно входити на ринок і залишати його¹³.

За визначення Ю. Юданова, конкурентоздатність характеризується з точки зору системного підходу та враховує ключові ознаки цього терміна: наявність стратегії, тривалий період, переважні (конкурентні) позиції¹⁴.

Значна увага приділяється розвитку психологічного напрямку досліджень проблеми конкуренції. Соціально-психологічні відносини і відносини соціальних груп були предметом аналізу в роботах В. Андреева (положення науки «конкурентології»), О. Журавльова, В. Познякова, О. Тітової (психологічне ставлення до конкуренції та партнерства), І. Корошко (психологічна готовність до конкуренції), Л. Карамушки (психологічна основа, стратегії конкуренції), О. Романовської (види та типи

¹² Шершньова З. С. Стратегічне управління: підруч. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ: КНЕУ, 2004. 699 с.

¹³ Макконнел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: в 2 т. / пер. с англ. М.: Республика, 1992. 799 с.

¹⁴ Юданов А. Ю. Конкуренция: теория и практика: учебно-практ. пособ. М.: ГНОМ и Д, 2001. 304 с.

поведінки в конкуренції) та ін.

За словами В. Андрєєва: «...на ринку праці особистість повинна досягати високого професіоналізму і на цій основі — конкурентоспроможності, але за умови її одночасно високої духовно-моральної культури»¹⁵.

У сучасних наукових розвідках проблема конкурентоздатності найчастіше розглядається у педагогічному аспекті, пов'язаному з формуванням та управлінням процесом становлення особистості в процесі професійного навчання (О. Романовський, Л. Сергєєва, В. Суворов, С. Чегрінцева та ін.), виявленням сутності конкурентоспроможності майбутніх фахівців (С. Рачина, Є. Холодцева, Д. Чернилевський, С. Широкобов, Р. Фатхутдинов), структури та характеристик конкурентоспроможних якостей особистості (В. Андрєєв, Є. Климов, А. Марков, Л. Мітіна), особливостей розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців різних спеціальностей у процесі професійної підготовки у ЗВО (А. Ангеловський, С. Борисенко, Т. Ващило, І. Саратовцева та ін.).

З'ясуванню сутності та структури конкурентоспроможного фахівця присвятив праці академік В. Бондар, зазначаючи, що конкурентоспроможність фахівця, яка забезпечується формуванням професійної компетентності, створює передумову для розвитку конкурентоздатності як особистісного утворення¹⁶.

На сьогодні існує безліч трактувань сутності поняття «конкурентоздатність», однак, як правило, з поняттям «конкурентоздатність» вживається тотожний термін «конкурентоспроможність».

Певним чином означене доводить академік В. Бондар,

¹⁵ Андрєєв В. И. Саморазвитие творческой конкурентоспособной личности менеджера. Казань: СКАМ, 1992. 45 с.

¹⁶ Бондар В. І. Конкурентоздатність педагога як складова його професійної компетентності. *Початкова школа*. 2008. № 7. С. 22 – 23.

який говорить, що поняття «конкурентоспроможний» і «конкурентоздатний» взаємопов'язані, і коли мова йде про «кваліфікаційну готовність за необхідності вступати в конкурентну боротьбу на ринку праці», то він радить використовувати поняття «конкурентоспроможний», разом з тим вчений визначає «конкурентоздатність» як «стійку особистісну властивість свідомо і творчо реалізувати професійну компетентність за достатнього рівня володіння необхідними суспільно-комунікативними знаннями, вміннями та особистісними характеристиками»¹⁷.

Однак проведений аналіз довідкової літератури щодо визначення понять «конкурентоспроможність» та «конкурентоздатність» засвідчив, що терміни тільки етимологічно мають один корінь, похідний від слова «конкуренція», що означає суперництво, змагання, зіткнення¹⁸. Проте друга частина терміна має певні розбіжності: «спроможність» походить від слова «спроможний», тобто який має здатність виконувати, здійснювати що-небудь або який може, має можливості здійснити що-небудь¹⁹; «здатність» від слова «здатний», тобто який може, уміє здійснювати, виконувати, робити що-небудь, поводити себе певним чином²⁰. Розбіжність виникає в тому, що «спроможність» — це «можливість реалізувати вміння», а здатність, притаманна об'єктові, це «уміння здійснити задумане».

Доцільно в нашому дослідженні розглянути і лінгвістичний аналіз науковця О. Дейнеги, який з економічної точки зору визначає поняття «конкурентоспроможність» та «конкурентоздатність», зокрема :

¹⁷ Там само. С. 23.

¹⁸ Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / гол. ред. В. Т. Бусел. Київ : Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

¹⁹ Там само. С. 452.

²⁰ Там само. С. 453.

– конкурентоспроможність — це комплекс характеристик об'єкта (товару, підприємства, регіону, країни), який визначає його потенційний результат на ринку;

– конкурентоздатність — це здатність певного об'єкта (товару, підприємства, регіону, країни) витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на ринку²¹.

У дослідженнях Л. Сергєєвої поняття конкурентоздатності формулюється, виходячи з переліку особистісних компетенцій, і визначається як узагальнений показник, що характеризує рівень професійної, соціальної та особистісної компетенції випускника, який дає йому впевненість у своїх силах і здатність витримувати конкуренцію на ринку праці порівняно з випускниками аналогічних навчальних закладів²².

Відповідно до визначень науковців у різних площинах, ми можемо трактувати поняття конкурентоспроможність фахівця як наявність у фахівця можливостей конкурувати на ринку праці, а конкурентоздатність фахівця — як здатність фахівця конкурувати, тобто наявність у нього відповідних компетентностей та особистісних переваг, які дозволяють виграти конкурентну боротьбу. Конкурентоспроможність — це складна економічна категорія, що характеризує можливість досягати власних цілей, зокрема отримання доходу, через задоволення потреб споживача в умовах конкурентного ринку в певний проміжок часу²³.

Конкурентоздатність особистості (економічного

²¹ Дейнега О. В. Методологічні аспекти оцінювання конкурентоздатності підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Львів: Логістика, 2008. №623. С. 61–68.

²² Сергєєва Л. М. Конкурентоздатність фахівця як соціально-педагогічна категорія. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи* : зб. наук. пр. / редкол. Л.Б. Лук'янова та ін. Київ: Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України, 2015. Вип. 1 (10). С. 72–80.

²³ Горинь Я. О. Управління конкурентоспроможністю освітніх послуг у сфері вищої освіти: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03 / Львівський нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2016. 221 с.

суб'єкта) розглядається як здатність до успішної конкурентної взаємодії, яка визначається психологічними характеристиками особистості, характеризується відносністю, динамічністю, індивідуальністю і активним саморозвитком²⁴. Найкращим результатом діяльності фахівця в умовах конкуренції є його конкурентоздатність²⁵.

Проведений О. Алексеевою аналіз дав можливість дійти висновку, що однією з професійно важливих якостей сучасного фахівця є конкурентоздатність як свідчення його високого рівня підготовленості до професійної діяльності та здатності до постійного й неперервного навчання та самонавчання²⁶.

Конкурентоздатність фахівця визначається його здібностями до соціалізації. Розвиток конкурентоздатності особистості має бути метою системи професійної підготовки фахівця. Конкурентоздатний фахівець — це професіонал, здатний знайти оптимальний спосіб досягнення професійної мети і метод виконання професійного завдання в умовах, що змінюються.

Конкурентоздатність людини в професійній діяльності залежить не тільки від наявності глибоких професійних знань, умінь, компетенцій, а також від наявності мотивів і ціннісного ставлення до обраної майбутньої професійної діяльності.

Конкурентоспроможність — це складне індивідуальне утворення. Критерієм конкурентоздатності

²⁴ Галаган Л. В. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності безробітних – майбутніх підприємців: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2013. 22 с.

²⁵ Філь О. А., Галаган Л. В. Психологічні особливості конкурентоздатності безробітних – майбутніх підприємців. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Т. 1: Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія.* / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ. 2011. Вип. 32. С. 340–353.

²⁶ Алексеева О. І. Психологічне забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2016. 327 с.

виступає вміння визначити та швидко й ефективно використати в конкурентній боротьбі свої переваги, особисті та професійні якості.

Р. Фатхутдинов визначає три види конкурентоспроможності працівника, що залежать від рівня якості робочої сили: ексклюзивну, альтернативну (диверсифікаційну), селективну²⁷.

Розглянемо кожну окремо. *Ексклюзивна* конкурентоздатність працівника, на думку вченого, передбачає пріоритетний розвиток його особистісного потенціалу, що найбільшою мірою відповідає вищому рівню якості праці й тим самим забезпечує найбільшу вигоду. Погоджуючись на високу ціну робочої сили, власник капіталу зацікавлений у тому, щоб підвищувати ефективність управління та продуктивність шляхом застосування наукоємних технологій з метою компенсації високих витрат на робочу силу. Зростаюча якість робочої сили тим самим забезпечує найбільшу вигоду як працівнику, персоналу, так і організації, суспільству в цілому.

Альтернативна (диверсифікаційна) конкурентоздатність працівника — це якість робочої сили, що широко доступна і пропонується за низькими цінами. В основі цієї конкурентоздатності лежить багатопрофільна підготовка працівника з орієнтацією на полівалентну кваліфікацію, тобто комплекс знань, умінь, навичок виконання робіт, що відносяться до різних професій. Основними характеристиками даної конкурентоздатності є досить висока адаптованість працівника до умов невизначеності економічної кон'юнктури, але і нестабільність зайнятості в часі, низька ціна робочої сили.

Селективна конкурентоспроможність працівника

²⁷ Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник. М.: Эксмо, 2005. 544 с.

займає проміжне положення між двома названими попередньо видами конкурентоздатності. Даний вид найчастіше орієнтований на такого роботодавця, який пропонує роботу, що вимагає нижчої кваліфікації, ніж та, якою володіє власник робочої сили. В умовах ринкової економіки система керування зайнятістю встановлює співвідношення між людськими ресурсами і наявними робочими місцями під впливом таких факторів, як ціна робочої сили, людський капітал, конкурентоздатність робочої сили, комунікації.

Конкурентоздатність випускника ЗП(ПТ)О — це здатність фахівця відповідати вимогам роботодавця в даний період, через конкурентні (професійні та особистісні) переваги по відношенню до інших фахівців у певній галузі. Основним чинником забезпечення конкурентоздатності є якість освіти, яка визначається як суспільний ідеал освіченості людини; як результат її навчальної діяльності; як процес організації навчання і виховання; як ефективний критерій функціонування освітньої системи²⁸.

Отже, розвиток конкурентоздатності носить системний характер та потребує створення певних організаційно-педагогічних умов, освітньо-інформаційного середовища, в яких відбувається освітній процес, навчально-виробнича діяльність, що створює умови для особистісно-професійного становлення особистості. Розвиток конкурентоздатності майбутнього фахівця — це складний, поетапний, багатоаспектний процес, який має враховувати набуття особистістю досвіду творчої професійної діяльності та досвіду конструктивного професійного спілкування, тобто моделюється

²⁸ Sergeeva L., Stoychik T., Managing the development of training of competitive professionals in vocational educational institution. *The International Conference on History, Theory and Methodology of Learning*. State Pedagogical University Kryvyi Rih, 2020. URL: <https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2020/03/contents/contents.html> (дата звернення: 15.05.2020).

конкурентоформуюче ОС, що є гарантом якості П(ПТ)О. Конкурентоспроможність — це інтегральна якість особистості, що являє сукупність ключових компетенцій та ціннісних орієнтацій, які дозволяють даній особистості успішно функціонувати в соціумі й цивілізовано вирішувати проблеми професійного зростання.

1.2 Наукові розвідки з управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців

Формування конкурентоздатного фахівця пов'язане зі сферою наукових пошуків і узагальнення кращого експериментального досвіду. Визначальним принципом сучасної педагогічної науки має стати антропоцентризм психолого-педагогічних знань, втілення якого в освітній процес має відкрити людині, яка навчається і стоїть перед вибором, потенційний зміст унікальності людського буття.

Зараз все помітніші зміни у масовій соціально-економічній свідомості. Зона найбільшої невизначеності ринкової інформації стає ареною прориву в майбутнє, де розгортається конкуренція, яка розуміється як пошук нових можливостей, знань, досягнення успіху в роботі. У даному контексті рушійною силою пошуку інноваційних можливостей є конкурентоздатний фахівець, який прагне досягти найбільш ефективного симбіозу своїх унікальних знань з ринковою ситуацією і тим самим забезпечити першість у конкуренції на ринку праці.

Якість підготовки конкурентоздатних фахівців для різних галузей промислового, сільськогосподарського виробництва та сфери послуг у різні часи формувалася на різних організаційно-методичних засадах, котрі не могли бути незмінними. Слід об'єктивно визнати, що на попередніх етапах у реалізації визначених підходів було багато позитивного.

Наукові дослідження з проблем теорії і методики П(ПТ)О, теорії виховання, дидактики матимуть випереджувальний характер і спрямовуватимуться на прогнозування розвитку системи П(ПТО), професійного навчання персоналу на виробництві, безробітних громадян, обґрунтування та проектування нових організаційно-педагогічних форм підготовки робітників, змісту П(ПТ)О, інноваційних технологій навчання і професійного виховання.

Розширення експериментальної роботи з цих проблем забезпечує експериментальну перевірку та експертизу інновацій у професійному навчанні, створення умов для впровадження результатів досліджень у практику роботи ЗП(ПТ)О та інших ЗО. Здійснення наукових досліджень має ґрунтуватися на об'єднанні зусиль НАН, НАПН України, інших галузевих академій наук, науково-дослідних установ міністерств, відомств і підприємств, а також ЗВО²⁹.

В останні роки ХХ ст. почали виникати наукові дослідження в галузі управління освітою в цілому та окремих напрямів управління (організація, планування, фінансування тощо).

У наукових дослідженнях в Україні домінує економічний підхід при розгляді конкурентоспроможного підприємства та підготовки конкурентоздатного фахівця у процесі П(ПТ)О.

Серед наукових праць відзначимо докторські дисертації Н. Верхоглядової «Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу» (2005)³⁰ та О. Шніпко «Конкурентоспроможність України в умовах

²⁹ Сергеева Л. М. Теорія управління розвитком ПТНЗ на основі потреб регіонального ринку праці : монографія / за ред. В.В. Олійника. Херсон : Айлант, 2012. 244 с.

³⁰ Верхоглядова Н. І. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу: дис. ... д-ра екон. наук: 08.02.03 / Дніпропетровський нац. ун-т. Дніпропетровськ, 2005. 503 с.

глобалізації» (2008). Дослідники розглянули сутність, чинники, тенденції та суперечності постіндустріальної глобалізації; показали значення державної підтримки вітчизняного виробника як засобу забезпечення його конкурентоспроможності; розробили концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності освіти як складової процесу забезпечення національних інтересів. Оцінено трансформацію процесу підготовки людського капіталу в розрізі регіонів у контексті результативності у сфері вищої освіти та розроблені методологічні підходи до оцінки ефективності вищої освіти³¹.

Наукові розвідки з економічних наук стосуються здебільшого досліджень з проблем підвищення конкурентоспроможності підприємств, а саме: дисертації О. Мезенцевої «Напрями підвищення конкурентоспроможності металургійних підприємств України» (2014)³²; Т. Федорової «Підвищення конкурентоспроможності підприємств хлібопекарної галузі» (2015)³³; І. Алтухової «Конкурентоспроможність продукції металургійного підприємства» (2010)³⁴; О. Павлової «Конкурентоспроможність продукції підприємств сільськогосподарського машинобудування» (2008)³⁵; Н. Вандяк «Конкурентоспроможність продукції цукробурякового

³¹ Шніпко О. С. Національна конкурентоспроможність: сутність, проблеми, механізми реалізації. Київ: Наук. думка, 2003. 324 с.

³² Мезенцева О. О. Напрями підвищення конкурентоспроможності металургійних підприємств України: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / КНТУ «КП». Київ, 2014. 211 с.

³³ Федорова Т. В. Підвищення конкурентоспроможності підприємств хлібопекарної галузі: дис. ... канд. економ. наук: 08.00.04 / Житомир. нац. агрокол. ун-т. Житомир, 2015. 247 с.

³⁴ Алтухова І. М. Конкурентоспроможність продукції металургійного підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Приазов. держ. техн. ун-т. Маріуполь, 2010. 20 с.

³⁵ Павлова О. В. Конкурентоспроможність продукції підприємств сільськогосподарського машинобудування: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Класичний приватний університет. Запоріжжя, 2008. 199 с.

виробництва і стратегія її підвищення» (2014)³⁶.

Серед дисертаційних досліджень з економічних дисциплін привертають увагу розвідки науковців: О. Горинь «Управління конкурентоспроможністю освітніх послуг у сфері вищої освіти» (2016)³⁷, І. Леган «Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення» (2015)³⁸; Д. Ратнікова «Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу найманих працівників в умовах глобалізації» (2010)³⁹, І. Геращенко «Конкурентоспроможність людських ресурсів на ринку праці» (2010)⁴⁰.

Аналіз результатів дисертаційних досліджень останніх років дає можливість стверджувати, що недостатньо уваги приділяється вивченню соціопсихологічних аспектів. Відсутність такого аналізу з використанням результатів цих розвідок впливає на досягнення оптимальної взаємодії: особа → роботодавець → заклад освіти у виборі стратегії і тактики підготовки конкурентоспроможних фахівців, їх використанні й відтворенні. Автором Л. Дудко вперше в дисертаційному дослідженні «Конкурентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки» (2004) обґрунтовано значення конкурентоспроможності спеціаліста як інтегральної

³⁶ Вандяк Н. П. Конкурентоспроможність продукції цукробурякового виробництва і стратегія її підвищення: автореф. ... канд. екон. наук: 08.07.02 / Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Харків, 2004. 20 с.

³⁷ Горинь Я. О. Управління конкурентоспроможністю освітніх послуг у сфері вищої освіти: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03 / Львівський нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2016. 221 с.

³⁸ Леган І. М. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення: дис. ... канд. екон. наук: 08.07.07 / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України Київ, 2015. 232 с.

³⁹ Ратніков Д. Г. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу найманих працівників в умовах глобалізації: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Київ, 2010. 20 с.

⁴⁰ Геращенко І. М. Конкурентоспроможність людських ресурсів на ринку праці: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07/ Призовський держ. техн. ун-т. Маріуполь, 2010. 20 с.

характеристики професійно-кваліфікаційних, особистісних і трудових властивостей індивіда та виявлено потребу і необхідність використання інноваційних педагогічних технологій у процесі відбору абітурієнтів, виявлення мотиваційних чинників, що стимулюють формування конкурентоспроможного спеціаліста, навчання студентів⁴¹.

Для нашого дослідження представляють науковий інтерес погляди психологічної науки на питання взаємодії людини і середовища, їх взаємовпливу і детермінації. Зокрема, кандидатські дисертації: О. Алексєєвої «Психологічне забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» (2016)⁴², де дослідниця аналізує психологічні особливості розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності. Наведено психологічні проблеми щодо розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності, психологічні типи конкурентоздатності управлінського персоналу. Висвітлено результати ефективності впровадження системи тренінгів у дослідженні Л. Галаган «Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності безробітних — майбутніх підприємців» (2015)⁴³; В. Хапілової «Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів» (2006), у якій дослідниця здійснила аналіз соціально-психологічних умов формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів⁴⁴;

⁴¹ Дудко Л. А. Конкурентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Ін-т соціології НАН України. Київ, 2004. 196 с.

⁴² Алексєєва О. І. Психологічне забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2016. 327 с.

⁴³ Галаган Л. В. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності безробітних — майбутніх підприємців: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2013. 22 с.

⁴⁴ Хапілова В. П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Ін-т психології

О. Філь «Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді» (2006), де здійснено аналіз особливостей формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді, розроблено систему тренінгових програм для формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді, наведено результати її експериментального впровадження⁴⁵.

Важливою проблемою також є підготовка конкурентоспроможного спеціаліста як інноваційна потреба в умовах докорінних соціально-економічних суспільних змін: цілей трудової діяльності, умов їх досягнення, інтересів і потреб суб'єктів даного процесу, механізмів їх регулювання тощо.

Наукові розвідки, безумовно, базувались на досягненнях загальної теорії управління, напрацюваннях освітнього менеджменту. У класифікаторі наукових спеціальностей спеціальність 13.00.06 — теорія і методика управління освітою як галузь педагогічної науки, що досліджує методологічне, теоретичне і прикладне забезпечення функціонування та розвитку всіх рівнів управління освітньою галуззю, з'явилась у 2006 році (Постанова Президії вищої атестаційної комісії №6-06/8 від 14.09.2006 р. «Про затвердження переліку паспортів у галузі педагогічних наук»).

Не залишилася непоміченою дисертація В. Бикової «Управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти», спеціальність —

НАПН України ім. Г. Костюка. Київ, 2006. 173 с.

⁴⁵ Філь О. А. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2006. 24 с.

13.00.06 (2013 р.), в якій дослідниця здійснила наукове обґрунтування системи управління процесом формування конкурентоздатного фахівця у ЗВО, розробила організаційно-педагогічне забезпечення функціонування та розвитку системи управління його формуванням. Авторка наукової розвідки визначила конкурентоздатність фахівця як складну, багаторівневу інтегральну властивість, яка дозволяє особистості відповідно до її індивідуальних властивостей, потреб, прагнень брати участь і отримувати переваги в конкурентних відносинах в обраній сфері професійної діяльності; визначила структурні компоненти конкурентоздатності фахівця (аксіологічний, когнітивний, особистісний, професійний), детермінувала рівні сформованості досліджуваного феномену (низький, середній та високий) та розкрила їх зміст⁴⁶.

Останніми роками теорія і методика П(ПТ)О (13.00.04) отримала результати наукового дослідження С. Безбородих «Формування конкурентоспроможних майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки» (2016 р.). У рукописі на основі аналізу наукової літератури визначено стан розробленості проблеми формування конкурентоспроможності майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки, теоретико-методологічні засади її формування, розкрито сутність та структуру досліджуваного феномену; обґрунтовано педагогічні умови формування конкурентоспроможності майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки⁴⁷.

Слід наголосити, що нині в Україні продовжуються наукові дослідження з напряму управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців. Так, за період

⁴⁶ Бикова В. О. Управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.06 / Дніпропетр. ун-т ім. Альфреда Нобеля. Дніпропетровськ, 2013. 215 с.

⁴⁷ Безбородих С. М. Формування конкурентоспроможних майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / ДЗ «Луганський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка». Старобільськ, 2016. 272 с.

2015-2019 рр. у Міжвідомчій раді з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології Національної академії педагогічних наук України заординовано теми:

– «Педагогічні умови формування конкурентоспроможності майбутніх економістів у процесі професійної підготовки» (13.00.04) — І. Бобирська;

– «Педагогічні умови підготовки конкурентоздатних кваліфікованих робітників сфери морського туризму в професійному навчанні» (13.00.04) — О. Кантур;

– «Формування конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих робітників у професійних навчальних закладах сфери послуг» (13.00.04) — О. Лісовська;

– «Формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців з інформаційних технологій у технічних коледжах» (13.00.04) — О. Скорнякова;

– «Управління розвитком конкурентоспроможності загальноосвітнього навчального закладу» (13.00.06) — А. Літкевич;

– «Психологічні особливості розвитку конкурентоспроможності фахівців туристичного бізнесу (19.00.10) — І. Жовнер;

– «Формування конкурентоспроможності майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності авіаційної галузі у професійній підготовці» (13.00.04) — І. Козир;

– «Формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці» (13.00.04) — С. Мамиченко.

В останні роки збільшилася кількість праць^{48, 49, 50, 51}, у

⁴⁸ Бикова В. О. Управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.06 / Дніпропетр. ун-т ім. Альфреда Нобеля. Дніпропетровськ, 2013. 215 с.

⁴⁹ Верхоглядова Н. І. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу: дис. ... д-ра екон. наук: 08.02.03 / Дніпропетровський нац. ун-т. Дніпропетровськ, 2005. 503 с.

⁵⁰ Бондар В. І. Конкурентоздатність педагога як складова його професійної компетентності. *Початкова школа*. 2008. № 7. С. 22 – 23.

яких мова вже йде про підготовку конкурентоздатних фахівців і, відповідно, необхідність готувати конкурентоздатних випускників у ЗП(ПТ)О.

В окремих наукових галузях відбулися дослідження щодо пошуків шляхів формування конкурентоспроможності випускника ЗВО (Ю. Атаманчук, М. Россоха); фахівця-освітянина (Т. Андріяко, В. Бондар, Т. Дем'янюк, Ю. Завалевський, С. Мудра, О. Пономарьов, С. Резнік, О. Романовський, О. Романовська, Л. Руденко, Л. Сергеева); якості освітніх послуг та конкурентоспроможності фахівців (В. Зайченко, Т. Гавриленко). Проте залишаються недостатньо розробленими багато питань щодо пошуку оптимальної моделі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців.

Таким чином, здійснений нами аналіз свідчить про перспективність напрямів та тенденцій наукових досліджень з управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців. Збагачується предметне поле досліджень за рахунок фундаментальних проблем наук, пов'язаних з глобалізацією, трансформацією соціальних відносин, новим етапом науково-інформаційних змін, зростанням ролі ринкових відносин тощо. На жаль, недостатньо висвітлюється спадкоємність досліджень та критичне переосмислення інтелектуальних досягнень попередників.

1.3 Конкурентоздатність як маркер успішності фахівців

Найбільш докладно проблему конкурентоздатності розробляють у парадигмі сучасного менеджменту, де вона виступає одним з ключових понять під час розгляду

⁵¹ Дудко Л. А. Конкурентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Ін-т соціології НАН України. Київ, 2004. 196 с.

проблем організаційних змін.

Конкурентоздатна особистість — це особистість, для якої характерне прагнення і здатність до високої якості й ефективності своєї діяльності, а також до лідерства в умовах змагальності, суперництва і напруженої боротьби зі своїми конкурентами⁵². Дослідження Т. Андріяко визначають конкурентоспроможність як багаторівневе інтегральне особистісне утворення, що проектується на всі сфери життєдіяльності людини і є чинником активізації діяльності особистості, перш за все професійної, а так само важливим орієнтиром освітньої діяльності⁵³. Педагогічна сутність конкурентоспроможності полягає в тому, щоб розглядати її як складну, багаторівневу інтегральну властивість, яка дозволяє особистості брати участь і отримувати переваги в конкурентних відносинах в обраній для себе сфері професійної діяльності⁵⁴.

Підготовка конкурентоздатного фахівця у ЗП(ПТ)О, ЗФПО потребує впровадження нової системи оцінювання результатів професійного навчання. Ефективну професійну підготовку кваліфікованого працівника для сучасного ринку праці може забезпечити інноваційна педагогічна система, що передбачає вирішення в освітньому процесі реальних виробничих завдань.

Як відомо, молодь націлена на швидке кар'єрне зростання і розглядає роботу як «соціальний ліфт». Ринку праці жорстокий і зовсім недобррозичливий щодо молоді. Отже, збільшення придатності до працевлаштування молодих людей, яким потрібно отримати кваліфікації, актуальне для цього ринку праці.

⁵² Андреев В. И. Конкурентология. Казань: Центр инновационных технологий, 2004. 468 с.

⁵³ Андріяко Т. Ю. Педагогічна сутність і структура конкурентоспроможності фахівця. *Портал сучасних педагогічних ресурсів*. 2010. Вип. №3. URL: <http://www.intellect-invest.org.ua>. (дата звернення: 26.03.2020).

⁵⁴ Бондар В. І. Конкурентоздатність педагога як складова його професійної компетентності. *Початкова школа*. 2008. № 7. С. 22–23.

Щоб підвищити шанси на працевлаштування та забезпечити відповідність ЗП(ПТ)О вимогам ринку праці, сфера праці та сфера освіти мають тісно співпрацювати. У процесі ПОН у людини розвиваються не тільки професійно важливі якості, формуються необхідні компетентності, але, що більш важливо, у неї «поступово складається образ майбутньої професії». Створити такий образ складно без надання широких можливостей для залучення здобувачів освіти до професійної діяльності. Опора на реальність, стверджує Г. Емерсон, передбачає позбавлення від ілюзій, що, внаслідок наших зусиль, ми, можливо і не так, як хотілося б, але все ж таки просуваємося вперед. Відсутність чітких термінів, зрозумілих нормативів, підміна планів сумнівним передбаченням створює самооману⁵⁵.

Успішна у всіх вимірах людина — це людина активна, допитлива, вимоглива, спроможна цивілізовано наполягати на своїй самобутності, не діяти за шаблоном, діяти гідно, чинити супротив авторитетам та тиску. Саме становленню такої людини має сприяти вітчизняна система освіти зі сподіваннями на розквіт нашої держави. Висловлені міркування слугують відправною ідейною точкою та орієнтиром управління підготовкою конкурентоздатних фахівців, яким притаманні: аналітичні вміння (відрізнати відомості від інформації, класифікувати, виокремлювати суттєву та несуттєву інформацію, аналізувати, представляти і добувати її, виявляти пропуски інформації і вміти відновлювати їх тощо); практичні навички використання теоретичних знань; творчі навички (генерація альтернативних рішень, до яких не можна дійти логічним шляхом); комунікативні вміння (вести дискусію, використовувати наочний матеріал та інші медіазасоби,

⁵⁵ Емерсон Г. Двенадцать принципов производительности. Управление – это наука и искусство. М.: Республика, 1992. 352 с.

кооперуватися в групи, захищати власну точку зору, переконувати опонентів, складати стислий і переконливий звіт); соціальні навички (оцінювати поведінку людей, уміти слухати, підтримувати в дискусії або аргументувати протилежну думку, контролювати себе тощо); самоаналіз. Освічені громадяни — це освічена робоча сила, освічене населення, здатне продукувати інтелектуальні та матеріальні продукти належної якості.

Однак освіта — це вигода не тільки для держави, але й для окремого індивіда. Конкурентоздатність фахівця впливає на якість життя людини, що визначається тими можливостями, які надає їй суспільство. Вони (можливості) актуалізуються економічним розвитком; рівнем безпеки, довіри; доступністю соціальних послуг і благ; залученістю до життя спільноти, суспільства; слугують джерелом не тільки ділової кар'єри та економічного успіху, але й особистого щастя, самоповаги, самовираження, самореалізації тощо. В умовах ринку праці на перший план виходить не готовий набір професійно важливих якостей, а діяльнісно-організаційна спроможність працівника кваліфікованої праці «зростати» у професії, вміння аналізувати свою діяльність, швидко конструювати професійні навички, освоювати нові знання та професійні зони.

Перед ЗО постає низка нових завдань, пов'язаних не просто з освоєнням підготовки за новими професіями, які завтра можуть втратити свою актуальність, а з розробленням моделі освіти, орієнтованої на формування фахівця нового типу, який вміє жити в умовах постійно мінливого соціуму, переглядати свої професійні орієнтири.

Подібну модель можна представити через систему таких понять: «відтворення → розвиток»; «навчання → освіта»; «діяльність»; «освітній простір». В основу методики нашого дослідження покладено такі групи

показників: кар'єра випусників (положення і просування на ринку праці, а також рівень зарплати); потреба у випусниках конкретного ЗП(ПТ)О/ЗФПО в роботодавців; оцінювання результатів підготовки випусників; зусилля ЗП(ПТ)О/ЗФПО щодо забезпечення якості підготовки; особисті освітні стратегії випусників. Також слід ураховувати результати моніторингу ефективності діяльності ЗО з позиції ринку праці: початок трудової діяльності випусників; зв'язок роботи з отриманою професією; використання отриманої П(ПТ)О; механізми добору фахівців; співпраця роботодавців із ЗП(ПТ)О/ЗФПО. Відносини між ЗО та роботодавцями схожі на стосунки між постачальником і споживачем. ЗО забезпечує роботодавців кваліфікованою робочою силою, тоді як роботодавець надає випусникам оплачуване місце роботи. Якщо випусники влаштовуються за фахом, ЗП(ПТ)О виконує своє завдання з підготовки робочої сили для заповнення існуючих робочих місць. З погляду здобувача освіти, ЗП(ПТ)О/ЗФПО надає послуги саме йому, адже допомагає розвинути конкретні навички, знання й настанови, необхідні для працевлаштування у певній професійній сфері. Як і у випадку з відносинами між клієнтом і постачальником, продукт поліпшується завдяки коментарям та зауваженням (зворотному зв'язку) від клієнта. Відстеження успішності випусників дозволяє ЗП(ПТ)О/ЗФПО отримати інформацію щодо задоволеності здобувачів освіти якістю професійного навчання та ефективністю підготовки випусників до роботи. Відсутність механізмів, які забезпечують взаємозв'язок ринків праці й освітніх послуг, перенасичення ринку праці окремими фахівцями, ліквідація системи «ЗП(ПТ)О — підприємство» загострюють проблеми подальшого працевлаштування.

Отже, ЗО для підготовки успішних фахівців слід

враховувати такі чинники:

– розвиток успішних кар’єр, а саме: активно реагувати на можливості створення нових спеціальностей; збільшувати можливості для забезпечення збільшеного набору здобувачів освіти;

– просування економічного та соціального добробуту, що передбачає підтримку інноваційного партнерства та стратегічних союзів; поширення послуг П(ПТ)О й навчання на регіональних ринках; виховання відчуття соціальної відповідальності;

– оптимізація інновацій в освіті, що охоплює підвищення якості програм, використання творчого підходу до поліпшення й поширення освітньо-виробничого досвіду та прикладних досліджень.

1.4. Конкуренездатний випускник — нова філософія закладу професійної (професійно-технічної) освіти

Сучасні інноваційні освітні технології створюють нові професії, що висувають принципово інші вимоги до рівня освіти працівника. Виникає якісно нова економіка, у якій головним виробничим ресурсом стають знання й інформація.

Формування нової філософії ЗП(ПТ)О/ЗФПО має враховувати зацікавленість різних суб’єктів — учасників корпоративних відносин (здобувачів освіти, педагогічного колективу, роботодавців, соціальних партнерів, громади) в оптимізації різних напрямів діяльності ЗО на базі неоднакових критеріїв, що обумовлює необхідність розробки інтегрального багатокритеріального показника, який відповідає мотиваційному, аксіологічному, когнітивному, креативному і рефлексивному критеріям.

Формування нового змісту освіти, заснованого на компетентностях, що відповідають вимогам НРК та НСК,

передбачає створення ОП/СП(ПТ)О, які ґрунтуються на особистісно орієнтованому підході до навчання, враховують особливості здобувачів освіти, передбачають набуття ними професійних компетентностей, необхідних для успішної самореалізації в професійній та громадській діяльності, побудові кар'єри, започаткуванні власної справи.

Якість освіти поступово набула статусу головного критерію ефективності системи П(ПТ)О. Євроінтеграційна спрямованість України має вирішувати виклики посилення ефективності управління якістю освіти. Поза вирішенням цієї проблеми про ефективність реформування, а тим більше про становлення конкурентоздатної національної системи освіти не може бути мови.

«Ефект» і «ефективність» — різні поняття. Але *ефект* сам по собі недостатньо характеризує діяльність людини. Для більш повної її характеристики важливо знати, з якими витратами отриманий цей ефект, тобто в що обійшовся результат. Однакові витрати праці можуть дати різний ефект і, навпаки, той самий ефект може бути досягнутий різними витратами праці. *Ефективний* ЗП(ПТ)О/ЗФПО — це відкрите ОС, яке постійно саморозвивається та має вимірювані цілі, програму розвитку, індикатори оцінки ефективності, що розвивається в режимі моніторингу, перш за все, координації з потребами ринку праці.

Інноваційна педагогічна система може забезпечити ефективну професійну підготовку кваліфікованого працівника для сучасного ринку праці, що передбачає розв'язання в освітньому процесі реальних виробничих завдань.

Це в свою чергу потребує створення сучасного ОС ЗП(ПТ)О/ЗФПО, що передбачає:

- нові підходи до кадрового забезпечення освітнього

процесу;

– впровадження об'єктивних механізмів визнання результатів навчання та забезпечення якості підготовки кваліфікованих кадрів.

Загальновідомо, що якість освіти — це відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг, що забезпечується якістю освітньої діяльності, а саме — рівнем організації та реалізації освітнього процесу. Процес оцінювання визначається як невід'ємна частина освітнього процесу, що значним чином впливає на його якість, оскільки оцінюванню підлягає не рівень засвоєння інформації, а компетенція, під якою розуміють здатність (спроможність) здобувача освіти вирішувати проблеми.

Результати навчання — це знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення ОП або окремих освітніх компонентів.

Компетентність — це сукупність загальної і професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на потреби конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, що мають тенденцію змінюватися.

Забезпечення якості освіти — це процес, цілісність якого обумовлена інтегративним характером взаємодії всіх елементів системи оцінювання.

Необхідними складовими для впровадження системи оцінювання результатів професійного навчання є:

– зміна філософії оцінювання, що включає: переосмислення системи оцінювання, формування нового педагогічного мислення;

– оцінювання методів викладання та перегляд змісту

навчальної програми, що передбачас:

- розгляд процесу оцінювання як частини свого викладання;
- розробку інструментів оцінювання;
- активне залучення здобувачів освіти до процесу оцінювання, самооцінювання, взаємного оцінювання.

Система оцінювання має бути відкритою, а кожна оцінка — обґрунтованою, доброзичливою з дотриманням академічної доброчесності.

Можна стверджувати, що одним із чинників успішності людини є її готовність до навчання впродовж усього життя. Люди, в яких вироблена звичка до самооцінювання навчання, краще розуміють власні мисленнєві процеси, більше готові навчатися на основі власного досвіду. Але ефективно самооцінювання не відбувається саме собою, тому педагоги також мають знати його особливості та шляхи надання підтримки здобувачам освіти у цьому процесі.

Завдання ефективних педагогів — створити такі умови для навчання, за яких здобувачі освіти мали б можливість спільно планувати пріоритети власного розвитку, шляхи досягнення навчальних цілей, а також способи оцінювання власного прогресу в процесі навчання.

Продовження даного педагогічного експерименту під науковим керівництвом професора Л. Сергєєвої здійснювалось на базі ДНЗ «Професійний ліцей м. Українки» Київської області у 2018–2019 рр.

Педагогічним колективом ліцею було досліджено систему формування професійної компетентності навчальних досягнень здобувачів освіти за результатами навчання з предметів професійно-теоретичної підготовки та виробничого навчання і розроблено систему оцінювання початкових досягнень здобувачів освіти для професій:

«Електрослюсар будівельний», «Електромонтажник вторинних ланцюгів», «Слюсар з ремонту автомобілів», «Електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах».

Отже, у ході дослідження нами визначено, що розвиток конкурентоздатності носить системний характер та потребує створення певних організаційно-педагогічних умов, в яких відбувається освітній процес і навчально-виробнича діяльність, тобто умов для особистісно-професійного становлення здобувача освіти. Розвиток конкурентоздатності майбутнього фахівця — це складний, поетапний, багатоаспектний процес, який має враховувати набуття особистістю досвіду творчої професійної діяльності та досвіду конструктивного професійного спілкування, тобто ЗО має моделювати конкурентоформуєuche ОС, що є гарантом якості П(ПТ)О.

Доведено, що якість є категорією, яка за своєю сутністю відображає різні аспекти освітнього процесу — філософські, соціальні, педагогічні, демографічні, економічні та інші. Серед основних сучасних викликів, що постали перед системою освіти та опосередковано впливають на якість підготовки, визначено: технологічні зміни, революцію в інформаційно-комунікаційних технологіях і викликаний цим швидкий темп соціальних змін, які супроводжуються зростанням мобільності праці та капіталу, створенням суспільства, заснованого на інтегрованих знаннях.

У ході синтезу сучасних напрямів реформування освіти серед основних виявлено проблему управління якістю освіти через розвиток внутрішніх інституційних структур.

Аналіз нормативних джерел та наукових досліджень з питання управління якістю підготовки дав можливість зробити висновок, що теорія і технологія управління як

цілісна система перебуває на початковій стадії розвитку. Обмежена кількість наукових досліджень у сфері управління професійною підготовкою, недостатнє обґрунтування нормативної та методичної бази потребують принципового реформування.

Теоретичний аналіз підтвердив, що парадигма управління якістю професійної підготовки як основного чинника забезпечення конкурентоздатності фахівця реалізується системою певних нормативних та методичних дій суб'єктів управління, що відповідають соціальному замовленню суспільства.

Визначено, що формування нової філософії ЗО має враховувати зацікавленість різних суб'єктів — учасників корпоративних відносин (здобувачів освіти, педагогічного колективу, роботодавців, соціальних партнерів, громади) в оптимізації напрямів діяльності навчальних закладів, відповідно до низки нових завдань, пов'язаних не просто з освоєнням підготовки за новими професіями, які завтра можуть втратити свою актуальність, а з розробленням моделі освіти, орієнтованої на формування фахівця нового типу, який вмє жити в умовах постійно мінливого соціуму та переглядати свої професійні орієнтири.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИКА ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

2.1. Оцінювання якості професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу

Оцінка якості послуг професійної освіти можлива на основі їх стандартизації, адже стандарти є джерелом інформації, в якій узагальнені результати розвитку науки, техніки та практичного досвіду, визнані за допомогою консенсусу представниками всіх зацікавлених сторін.

Звернення до стандарту є найбільш зручною формою інформації про якість товару чи послуги. Тому, починаючи з 1988 року, в Європі було створено ЄФУЯ (EFQM), спрямований на підвищення конкурентоспроможності європейського бізнесу, метою якого стала боротьба та прагнення до стійкої досконалості в усьому світі, до так званої моделі досконалості, під якою розуміють «один із найсучасніших інструментів для здійснення оцінки якості діяльності підприємств/організацій, що широко використовується при проведенні конкурсів якості як на європейському, так і на національних (в Україні з 2004 року), регіональних та місцевих рівнях»⁵⁶.

Модель досконалості заснована на використанні дев'яти критеріїв, п'ять із яких — критерії «Можливостей» (характеризують потенційні можливості організації), інші чотири — критерії «Результатів» (характеризують досягнуті результати) — (див. табл. 1).

Як видно з таблиці 1, модель досконалості ЄФУЯ (EFQM) є універсальною і може застосовуватись у різних напрямках: у менеджменті; для самооцінки шляхом

⁵⁶ Модель досконалості Європейського фонду управління якістю. website. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%> (дата звернення: 07.03.2019).

визначення свого місця на шляху до досконалості, який допомагає зрозуміти недоліки і потім спонукати до рішень; для розроблення та реалізації ініціатив з покращення діяльності; для визначення спільної мови і способу мислення, застосовуваного на всіх рівнях організації.

Таблиця 1

Критерії моделі досконалості ЄФУЯ (EFQM)

| | <i>критерії</i> | <i>зміст критерію</i> |
|-------------------------------|--|---|
| Критерій «Можливостей» | <i>Лідерство (Leadership)</i> | <i>як лідери використовують принципи загального управління якістю</i> |
| | <i>Політика і стратегія (Policy and Strategy)</i> | <i>як організація формулює стратегію та плани, базуючись на інформації, що є вагомю та вичерпною</i> |
| | <i>Персонал (People)</i> | <i>як організація розробляє та переглядає кадрові плани</i> |
| | <i>Партнерство та ресурси (Partnerships and Resources)</i> | <i>як організація управляє фінансовими та інформаційними ресурсами, постачанням, матеріалами та іншими ресурсами</i> |
| | <i>Процеси (Processes)</i> | <i>наскільки успішно організація фокусує увагу на процесах, які мають місце в організації</i> |
| Критерій «Результатів» | <i>Результати для клієнта (Customer Results)</i> | <i>як сприймається споживачами продукція, послуги та ставлення організації до споживачів, а також додаткові оцінки, пов'язані з задоволенням потреб споживачів продукцією організації</i> |
| | <i>Результати для персоналу (People Results)</i> | <i>як задовольняються потреби працівників організації</i> |
| | <i>Результати для суспільства (Society Results)</i> | <i>як впливає організація на суспільну формацію, в якій вона діє</i> |

| | | |
|--|--|---|
| | <i>Ключові результати діяльності (Key Performance Results)</i> | <i>як надаються результати, що стосуються фінансових та додаткових показників ефективності діяльності організації</i> |
|--|--|---|

Автори моделі досконалості ЄФУЯ (EFQM) виокремлюють мислення основною її цінністю, яка спрямована на мислячого керівника й організацію, в якій працюють кваліфіковані робітники і фахівці⁵⁷.

Саме з огляду на таку модель досконалості ЄФУЯ (EFQM) у кожній країні ЄС розробляються різні системи оцінки якості, зокрема, професійної підготовки.

В основу критеріїв якості професійної підготовки фахівців покладено методики визначення сталих та універсальних умінь, необхідних для кожної професії, в кожній економічній системі, та умінь більш конкретних, які відповідають певному етапу розвитку технологій, зорієнтованих на обрану професію, економічну (господарську) галузь⁵⁸.

Експерти Всесвітнього економічного форуму в Давосі, наприклад, надали перелік ключових навичок роботи з людьми, які сприятимуть успішній кар'єрі у 2020 році (див. табл. 2)⁵⁹.

Порівнюючи ТОП-навички особистості для успішної кар'єри у 2015 та 2020 роках, зазначаємо, що необхідно розвивати додатково ще одну — нову навичку — когнітивну гнучкість (*або «гнучкість розуму»*) — що означає вміння обмірковувати декілька речей одночасно;

⁵⁷ Модель ділової досконалості Європейського фонду управління якістю (EFQM). website URL: https://knowledge.allbest.ru/anagement/2c0b65635a2bc79b5d53b885212_16c37_0.html (дата звернення: 07.03.2019).

⁵⁸ Сисоева С. О. Європейські вимоги до критеріїв ефективності професійної підготовки фахівців. *Акмеологія наука XXI століття*: матеріали конф. 30 трав. 2014 р. Київ, 2014. С. 36–47. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S_Sisoyeva_05_14_konf_NDL.pdf (дата звернення: 01.02.2019).

⁵⁹ Ключові навички у 2015 та 2020 рр. website. URL: <http://studway.com.ua/10-navichok> (дата звернення: 07.03.2019).

5-ть із 10-ти навичок у рейтингу стосуються спілкування з людьми, вміння керувати, розуміти й домовлятися; чотири — пов’язані з особливостями мозку — здатністю приймати рішення, генерувати ідеї та бути креативними (див. табл. 3).

Таблиця 2

Ключові навички особистості у 2015 та 2020 рр.



Таблиця 3

Класифікація ТОП-навичок особистості

| | | |
|---|-------------------------------------|--|
| <i>Вміння спілкуватися з людьми, домовлятися і керувати ними, розуміти і служити їм</i> | <i>управління персоналом</i> | <i>бути лідером</i> |
| | <i>взаємодія з людьми</i> | <i>уміння налагоджувати контакт з іншими</i> |
| | <i>переговори</i> | <i>уміння ясно висловлюватися, бути переконливим</i> |
| | <i>клієнтоорієнтованість</i> | <i>культура сервісу</i> |
| | <i>емоційний інтелект</i> | <i>здатність розуміти емоції, наміри і мотивацію інших людей і свої власні; уміння управляти своїми емоціями та емоціями інших людей</i> |
| <i>Здібності мозку</i> | <i>комплексне вирішення проблем</i> | <i>умінням швидко міркувати</i> |
| | <i>креативність</i> | <i>уміння бачити суть</i> |
| | <i>когнітивна гнучкість розуму</i> | <i>уміння знаходити рішення проблем шляхом обмірковування декількох речей одночасно</i> |
| | <i>критичне мислення</i> | <i>уміння генерувати нові проєкти та ідеї</i> |

Як видно з таблиці 3, для підвищення якості послуг освіти, зокрема професійної, зміст навчання й організація освітнього процесу мають бути спрямовані саме на розвиток цих навичок, які затребувані ринком праці, а вимірювання рівня якості професійної освіти має включати ці зміни.

Українські вчені стверджують, що сучасний роботодавець зацікавлений в такому працівникові, який: уміє думати самостійно і вирішувати різноманітні проблеми; має критичне і творче мислення; володіє багатим словниковим запасом. Крім того, сучасний

фахівець повинен володіти певними якостями особистості, зокрема: гнучко адаптуватися в життєвих ситуаціях, самостійно здобувати знання, вміло застосовувати їх на практиці для вирішення різноманітних проблем; вміти побачити проблеми і шукати шляхи їх подолання; чітко усвідомлювати, де і яким чином отримані знання можуть бути застосовані в дійсності; бути здатним генерувати нові ідеї, творчо мислити, грамотно працювати з інформацією; самостійно працювати над розвитком власної моральності, інтелекту, культурного рівня, бути комунікабельним, контактним у різних соціальних групах, вміти працювати спільно в різних областях⁶⁰.

До основних завдань реформи освіти в ЄС науковець Л. Миськів віднесла наступні:

– розвиток трансверсальних та основних навичок на всіх рівнях здобуття освіти (акцент на інформаційно-комунікативних навичках, які могли бути здобуті в одному контексті або для вирішення одного завдання чи проблеми, а можуть бути застосовані в іншому контексті);

– запровадження нових стандартів у вивченні іноземної мови: до 2020 року 50% 15-річних повинні знати першу іноземну мову (порівняно з 42% в 2012 р.) і не менше 75% повинні вивчати другу іноземну мову (61% — 2012 р.);

– розширення інвестиційних можливостей розвитку вищої освіти (державне та приватне фінансування є необхідним для стимулювання розвитку інновацій та збільшення взаємного обміну між наукою й бізнесом);

⁶⁰ Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1401/1/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%97%20%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B8%20%D1%8F%D0%BA%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B8%20%D1%81%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%84%D0%B0%D1%85%D1%96%D0%B2%D1%86%D1%96%D0%B2.pdf/> (дата звернення 07.03.2019).

– удосконалення визнання кваліфікацій і навичок, зокрема тих, які були накопичені за межами формальної системи освіти і навчання;

– збільшення доступу до освіти за допомогою відкритих освітніх ресурсів;

– переосмислення підготовки, мотивації викладацького персоналу, застосування категорії «підприємницький викладацький персонал»;

– максимальне повернення інвестицій та діалог на національному і європейському рівнях у сфері фінансування професійної й вищої освіти⁶¹. Якість професійної підготовки більшість науковців пов'язують також із принципово *новими підходами до моделей освіти*, спрямованих на:

- розвиток особистості;
- оволодіння вміннями щодо навчання впродовж життя;
- формування цілісної професійної компетентності.

До таких моделей якості професійної підготовки в країнах ЄС віднесено дуальну систему навчання, активну участь соціальних партнерів та органів консультування, об'єднання всіх етапів здобуття освіти з професійним удосконаленням, підтримку професійного вдосконалення організаціями працевлаштування тощо (див. табл. 4).

Як видно з таблиці 4, більшість країн ЄС створили систему професійної освіти, яка ґрунтується *на соціальному та бізнес-партнерстві*, неперервному пристосуванні системи освіти *до вимог ринку праці*.

Ці критерії покладені в основу оцінки якості професійної підготовки в країнах ЄС і взяті за основу новими її членами. Хоча кожна система професійної

⁶¹ Миськів Л.І. Стан та перспективи реформування вищої освіти в Європейському Союзі. URL: http://jusintergentes.com.ua/archives/2013/1/Pages%20from89_134-039-042.pdf. (дата звернення: 07.03.2019).

підготовки істотно відрізняється одна від одної. Це пов'язано з різними історичними, культурними традиціями, економічними моделями розвитку кожної країни, однак між ними є й спільне, що ґрунтується на загальній моделі досконалості, МСКО, ДСП(ПТ)О.

Наприклад, у Республіці Польща критерії якості професійної підготовки класифіковані на операційні, економічні, інформаційні, технічні, експлуатаційні, які системно відображаються у кількісному та якісному вимірах⁶².

До операційних критеріїв віднесено закономірності протікання основних процесів діяльності та розвитку, результат досягнення поставлених цілей або реалізації окреслених потреб; до економічних — корисність системи щодо основної діяльності (зі створення, надання послуг тощо), які називають стимулянтами та дестимулянтами; до інформаційних — заходи, що впливають на поведінку системи; до технічних — заходи, що за допомогою технічних засобів впливають на поведінку системи; до експлуатаційних — засоби, які впливають на здатність системи до ефективної дії в окреслених межах часу.

Аналіз напрямів реалізації реформи професійної освіти в Польщі свідчить, що країна динамічно пристосовує свої професійні стандарти до вимог ЄС, розробляє власні моделі стандартів професійних кваліфікацій та водночас системно впроваджує концепцію професійної підготовки, яка ґрунтується на об'єктивних дослідженнях кваліфікаційних (компетентнісних) вимог. Важливою проблемою для Польщі є відновлення зруйнованих зв'язків між ЗВО (вищими школами) і працедавцями. Крім того, через великі розбіжності щодо систем кваліфікацій, які прийняті в країнах ЄС, в Польщі

⁶² Serkowska-Maka J. Edukacja zawodowa kluczem do jednoczaj sie Europy. Torun: Wyd. Adam Marszalek, 2004. p. 277

намагаються досягнути більшої ясності (зрозумілості, прозорості) щодо систем і стандартів професійних кваліфікацій.

Таблиця 4

Критерії якості професійної підготовки в країнах ЄС

| Критерії якості професійної підготовки в країнах ЄС | |
|---|--|
| Критерії якості професійної підготовки | Країни ЄС |
| Дуальна система: підготовка у ВНЗ — практика в установі | Австрійська Республіка, Фінляндська Республіка, Федеративна Республіка Німеччина |
| Об'єднання всіх етапів здобуття освіти з професійним удосконаленням | Австрійська Республіка, Королівство Бельгія, Королівство Іспанія |
| Децентралізація в управлінні професійною підготовкою (регіони, райони відповідають за цілісність здобуття доуніверситетської освіти) | Королівство Бельгія, Королівство Швеція |
| Активна участь соціальних партнерів (професійні зв'язки, організація працедавців, правління підприємців, осередки професійного вдосконалення) та органів консультування (Рада Суспільних Шкіл, Рада в справах професійної освіти, численні осередки з консультування у ВНЗ) | Королівство Бельгія, Королівство Данія, Фінляндська Республіка, Французька Республіка, Королівство Іспанія, Португальська Республіка, Королівство Швеція, Грецька Республіка |
| Осередки професійної підготовки на замовлення ринку праці | Королівство Данія |
| Професійна підготовка у формі диференційованих контактів | Французька Республіка |
| Підготовка у ВНЗ за державними планами зайнятості, які відповідають потребам ринку праці | Королівство Іспанія, Королівство Швеція |
| Різноманітність форм професійної підготовки та кваліфікаційних свідоцтв | Велике Герцогство Люксембург |
| Система індивідуальних контактів студентів (здобувачів) з працедавцями як практична підготовка | Федеративна Республіка Німеччина |
| Гнучкість професійної підготовки | Італійська Республіка |

Така праця польських дослідників стикається зі значними труднощами методологічного і практичного характеру⁶³.

Заслуговує на увагу розроблена в Нідерландах система оцінок якості вищої освіти, що охоплює шість показників діяльності ЗВО⁶⁴:

1. Індивідуальний рівень знань випускників.
2. Рівень знань потоку випускників у цілому.
3. Потенціал студентів, прийнятих на перший курс.
4. Професорсько-викладацький склад.
5. Організація навчального процесу.
6. Удосконалення освіти і навчального процесу.

Сучасні українські дослідження свідчать, що основними чинниками, які забезпечують якість освіти, є^{65,66,67,68,69}:

- репутація у суспільстві, дані вступного конкурсу, рівень підготовки абітурієнтів;
- фінансові ресурси закладу освіти;
- якість вимог (якість стандартів, норм та цілей);
- якість ресурсів та процесів (професійна підготовка викладацького складу);
- якість організації освітнього процесу;
- впровадження наукових досягнень у навчальний

⁶³ Сисоева С. О. Європейські вимоги до критеріїв ефективності професійної підготовки фахівців. *Акмеологія науки XXI століття*: матеріали конф. м. Київ, 30 трав. 2014 р. Київ, 2014. С. 36–47. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S_Sisoyeva_05_14_konf_NDL.pdf (дата звернення: 01.02.2019).

⁶⁴ Міжнародні стандарти якості освіти. URL: <http://uadocs.exdat.com/docs/index-70147.html> (дата звернення: 01.02.2019).

⁶⁵ Вікторов В. Г. Регулювання якості освіти як філософсько-освітня проблема: дис. ... д-ра. філософ. наук: 09.00.10 / Ін-т вищої освіти АПН України. Київ, 2006. 319 с.

⁶⁶ Кісіль М. В. Оцінка якості вищої освіти. *Вища освіта України*. 2005. № 4(14). С. 82–87.

⁶⁷ Котенко Т. М. Управління якістю підготовки фахівців як засіб контролю. *Наукові праці Кіровоград. нац. техн. ун-ту: Економічні науки*. 2009. Вип. 16, ч. 2. Кіровоград: КНТУ, 2009. С. 344–350.

⁶⁸ Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. для студентів магістратури вищ. навч. закладів невед. профілю. Херсон: Кондор, 2010. 608 с.

⁶⁹ Яблочников С. Л. Системно-кібернетичний підхід до управління в освіті: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.10 / Вінницький фінансово-економ. ун-т. Вінниця, 2011. 633 с.

процес;

– залучення студентів до науково-дослідницької діяльності;

– оснащеність навчальним обладнанням, підручниками, посібниками, обчислювальною та оргтехнікою;

– використання інформаційних технологій, застосування сучасних освітніх технологій — активних методів навчання, Internet-технологій тощо;

– наявність системи контролю й оцінювання викладання;

– якість системи моніторингу;

– задоволеність роботодавців якістю підготовки фахівців, задоволеність студентів якістю професійної підготовки та організацією навчального процесу, контакти з провідними іноземними фахівцями, зв'язок з роботодавцями і колишніми студентами;

– стимулювання самостійної роботи студентів, мотивація студентів до якісного навчання⁷⁰.

Якість освіти — це збалансована відповідність усіх її аспектів певним цілям, потребам, вимогам, нормам і стандартам⁷¹. Для її формування має бути забезпечена *якість вимог* (цілей, стандартів, норм), а для їх виконання — необхідні *якісні ресурси* (ОП, фінанси, матеріально-технічне забезпечення, абітурієнти, кадри), тобто, якість умов (інвестицій в освіту). Не менш важливою є *якість*

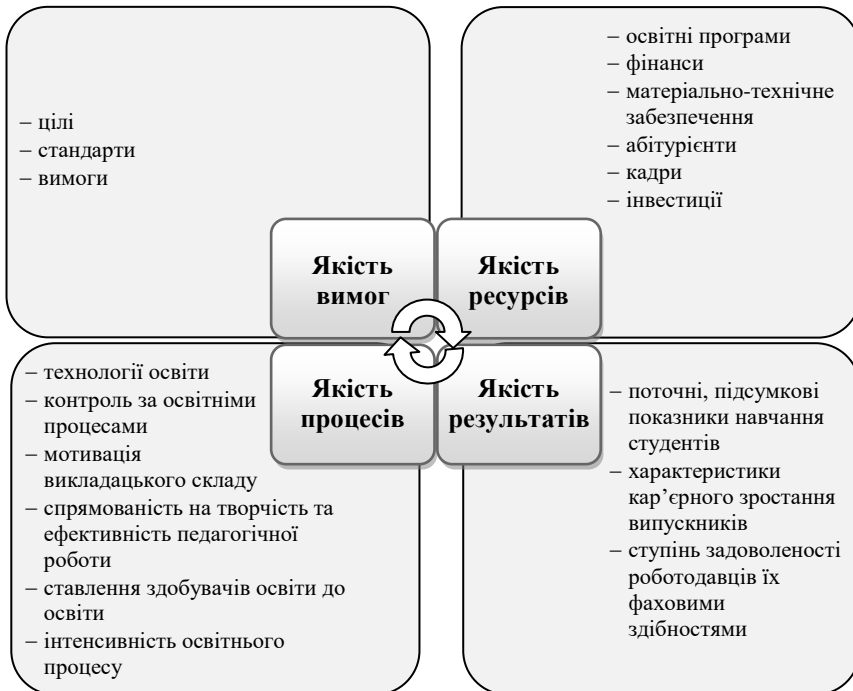
⁷⁰ Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1401/1/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%97%20%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B8%20%D1%8F%D0%BA%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B8%20%D1%81%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%84%D0%B0%D1%85%D1%96%D0%B2%D1%86%D1%96%D0%B2.pdf/> (дата звернення 07.03.2019).

⁷¹ Яблочников С. Л. Системно-кібернетичний підхід до управління в освіті: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.10 / Вінницький фінансово-економ. ун-т. Вінниця, 2011. 633 с.

реалізації освітніх процесів (наукової, навчально-виховної, управлінської діяльності тощо). Головним елементом є *якість результатів* діяльності кожного конкретного ЗО, яка включає: поточні, підсумкові показники навчання студентів, характеристики кар'єрного зростання випускників, ступінь задоволення роботодавців їх фаховими здібностями (див. табл. 5).

Таблиця 5

Структура якості освіти



Як видно з табл. 5, для оцінювання якості освіти важливими є всі її складові. Зокрема, *якість процесу* формування професіоналізму, яка включає якість

технології освіти, контролю за освітніми процесами, мотивації викладацького складу, спрямованість на творчість та ефективність педагогічної роботи, ставлення здобувачів освіти/студентів до освіти, інтенсивність освітнього процесу, управління освітою, методи презентації знань. *Якість результату* освіти включає розуміння професіоналізму, розпізнавання і реалізацію індивідуальних здібностей, особливостей, працевлаштування, кар'єру, зарплату, успішне оволодіння технологією самоосвіти, знання і практичні навички⁷². В умовах ринкових відносин, відповідно до принципів TQM⁷³, освіта є постачальником кваліфікованих кадрів на ринки освітніх товарів і послуг, конкурентоспроможність та попит на які залежать від їх якості. Сталий попит є індикатором оптимальності обраної освітньої політики і одним із джерел подальшого розвитку освіти взагалі чи певного навчального закладу зокрема. Протилежна тенденція визначає необхідність проведення реформ, докорінних змін.

Узагальнюючи, зазначимо, що в країнах ЄС, відповідно до TQM, вирішення управлінського завдання в освіті, зокрема, система оцінки якості професійної підготовки, ґрунтується на таких:

а) принципах:

- наявності системи управління якістю в постачальника освітніх товарів і послуг;
- оцінки якості освітніх послуг організацією, незалежною від постачальника і від споживача, якій могли б довіряти обидві сторони;
- єдиної оцінки якості освітніх послуг постачальниками;

⁷² Коротков Э. М. Управление качеством образования: учеб. пособ. для вузов. М.: Академический Проект, 2006. 320 с.

⁷³ Деминг У. Выход из кризиса. Тверь: Альба, 1999. 497 с.

б) підходах:

- репутаційному (на основі експертних оцінок);
- результативному (за об'єктивними показниками);
- загальному, що включає: традиційний (престижність закладу освіти), науковий (відповідність стандартам), менеджерський (задоволення клієнта), споживчий (сам споживач визначає якість), демократичний (користь закладу освіти для суспільства)⁷⁴; інтуїтивно-емпіричний (досвід та інтуїція людини); формально-звітний (рівень успішності здобувачів освіти (відсоток тих, хто вчиться на «добре» та «відмінно»); психологічний (рівень розвитку пізнавальних процесів та ступеню прояву психічних новоутворень особистості); педагогічний (рівень вихованості та освіченості); процесуальний (технологічний) — (оцінка стану освітніх процесів і технологій); результативний (оцінка відповідності кінцевих результатів діяльності освітнім стандартам); експертний (зовнішня незалежна експертиза усіх аспектів діяльності, матеріальна база, кадровий потенціал, програми, форми і методи педагогічної і виховної роботи); методологічний (співвідношення результату діяльності освітньої установи із завданнями та цілями); інтегрований (застосування спеціальних категорій, що мають інтегральний, узагальнюючий характер, таких як компетентність, грамотність, освіченість та їх оцінка і моніторинг); особистісно орієнтований (особистий розвиток здобувача освіти, динаміка його знань, рівня психофізичних параметрів у момент закінчення навчання); соціальний (ступінь задоволення індивідуального й суспільного споживача результатами діяльності освітньої установи); акмеологічний (ступінь розвитку внутрішнього потенціалу, підвищення професіоналізму та адаптаційних можливостей людини); кваліметричний (вимір показників відповідно до

⁷⁴ Кісіль М. В. Оцінка якості вищої освіти. *Вища освіта України*. 2005. № 4(14). С. 82–87.

певної системи кваліметричних параметрів); інноваційний (рівень запровадження в діяльності освітньої установи інноваційних технологій); витратний (співвідношення результатів діяльності відповідним витратам на їх досягнення); економічний (фінансовий) — (забезпечення рівня співвідношення ціна-якість, що впливають на конкурентоспроможність навчального закладу); кібернетичний (забезпечення необхідних якісних параметрів управління освітніми процесами); імовірнісний (імовірність задоволення потреб і вимог споживачів освітніх послуг)⁷⁵;

в) результатах:

- підвищення ефективності економіки;
- підвищення ефективності використання бюджетних коштів за рахунок створення нової системи забезпечення якості освітніх послуг, широкого включення до неї соціальних партнерів, суб'єктів господарювання;
- збільшення частки недержавного фінансування освітніх програм;
- підвищення рівня доходів працівників ПТО;
- впровадження моделей неперервної освіти і навчання;
- впровадження нових форм і механізмів оцінки і контролю ефективності діяльності ЗО;
- впровадження механізмів, що сприятимуть розвитку економічної самостійності ЗО;
- підвищення інвестиційної привабливості освіти, зокрема, ПТО⁷⁶.

Ці показники (індикатори) застосовуються і в

⁷⁵ Яблочников С. Л. Системно-кібернетичний підхід до управління в освіті: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.10 / Вінницький фінансово-економ. ун-т. Вінниця, 2011. 633 с.

⁷⁶ Моніторинг стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її модернізації: за матеріалами ГО «Центр освітнього моніторингу» в рамках проекту «Створення організаційної платформи громадського центру аналізу освітньої політики». website. URL: <http://centromonitor.com.ua> (дата звернення 07.03.2019).

українській практиці оцінки якості професійної підготовки.

В Україні, починаючи з 2005 року, створено для випускників закладів загальної середньої та П(ПТ)О — Український центр оцінювання якості освіти, метою якого є проведення зовнішнього незалежного оцінювання, яке з 2008 року є обов'язковим для здобуття вищої освіти. Також Український центр оцінювання якості освіти здійснює підготовку до проведення міжнародного дослідження якості освіти PISA-2018 в Україні⁷⁷, програма якого проводиться під егідою Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), проходить раз на три роки, спрямована на оцінювання систем освіти в різних країнах світу на підставі тестування 15-річних здобувачів освіти. Україна вперше, відповідно до вимог Стратегії сталого розвитку «Україна-2020»⁷⁸, долучилась до більше ніж 80-ти країн, що брали участь у PISA-2018.

Очікується, що результати такого оцінювання стануть каталізатором освітніх реформ в Україні, дадуть відповідь на запитання: чи можуть випускники закладів загальної середньої та П(ПТ)О застосувати свої знання в реальних життєвих ситуаціях і готові до повноцінної участі в житті суспільства. За результатами попереднього дослідження (PISA-2015: 72 країни; 540 тис. респондентів), найкращими визначено системи освіти у Сінгапурі, Японії, Естонії, Фінляндії та Канаді, для яких важливим стало те, що тепер кожен має вміти «думати, як науковець»: могли оцінити докази і робити висновки; розуміти, що наукова «правда» з часом може змінитись через нові відкриття⁷⁹.

⁷⁷ Український центр оцінювання якості освіти. website. URL: <http://testportal.gov.ua/about/> (дата звернення: 20.11.2019).

⁷⁸ Стратегія сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України 12.01.2015 р. № 5/2015. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#n10> (дата звернення: 01.02.2018).

⁷⁹ Рейтинг PISA. Шкільна освіта у Сінгапурі й Естонії краща, ніж у Фінляндії. *Українська правда*. 2016. URL: <https://life.prawda.com.ua/society/2016/12/16/221625/> (дата звернення: 01.02.2018).

2.2. Конкурентоспроможність зарубіжних систем професійної освіти і навчання

Система ПОН кожної сучасної розвиненої країни неповторна, оскільки є продуктом її історичного суспільно-економічного розвитку, сформованого сторіччями ставленням до праці й фахового вміння. Отже, використовуючи сучасні технології під час останніх реформ, неможливо застосовувати повне копіювання кращих зарубіжних зразків на національному ґрунті. До того ж, аналіз цієї проблеми свідчить, що ідеальної системи ПОН не існує.

Як показують дослідження з проблем порівняльної педагогіки Н. Абашкіної⁸⁰, Т. Десятова⁸¹, В. Кудіна⁸², Н. Ничкало⁸³, Л. Пуховської⁸⁴, М. Туленкова⁸⁵, О. Щербак⁸⁶, питання підготовки сучасного виробничого персоналу в державах ЄС вирішується на найвищому політичному рівні, оскільки вони є складовою загальноєвропейської стратегії зайнятості й економічного розвитку.

Роль системи ПОН в забезпеченні економічних успіхів об'єднаної Європи полягає у вирішенні питання, як досягти максимальних результатів за наявних і можливих

⁸⁰ Абашкіна Н. В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині: монографія. Київ: Вища школа, 1998. 208 с.

⁸¹ Десятов Т. М. Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах східної Європи (друга половина ХХ століття): монографія. Київ: АртЕк, 2005. 405 с.

⁸² Кудин В. О. Проблема модернізації в освіті. *Проблеми та перспективи формування нац. гуманіт.-техн. еліти*: зб. наук. пр. / Мін-во освіти і науки України, АПН України, Нац. техн. ун-т «ХПІ». Харків: НТУ ХПІ, 2008. Вип. 17(21). С. 19–25.

⁸³ Ничкало Н. Г. Європейський контекст у трансформації професійно-технічної освіти України. *Шлях освіти*. 1998. № 2. С. 14–18.

⁸⁴ Пуховська Л. П. Моделі базової професійної підготовки в країнах Західної Європи. *Дидактика професійної школи*: зб. наук. пр. / редкол.: Н. Г. Ничкало, В. О. Радкевич, І. С. Каньковський. 2005. Вип. 2. С. 139–144.

⁸⁵ Туленков М. В. Деякі аспекти регулювання зайнятості у США. *Бюлетень ін-ту підготовки кадрів ДСЗУ*. 2003. № 1. С. 66–67.

⁸⁶ Щербак О. І. Врахувати сучасні міжнародні тенденції. *Професійно-технічна освіта*. 2005. № 2. С. 5–7.

засобів та ресурсів. Саме так сформулювали завдання своїх держав та урядів керівники 15 країн-членів ЄС під час березневої наради 2000 року в Лісабоні — зусиллями науковців, освітян та фахівців всіх профілів забезпечити для Європи економічні успіхи на основі «найбільш конкурентоздатних знань у світі». Двома роками пізніше європейські збори у Барселоні визнали, що досягти цього можна лише за умови «перетворення європейської первинної освіти на світовий зразок» (нагадаємо: первинна освіта — сукупність всіх засобів і методів надання всій молоді високої фахової компетентності за час від народження до виходу на ринок праці).

Завдання підвищити якість освіти не випадково є першочерговим — ніхто не має бажання надаремне витратити 5-8% валового національного продукту і зусилля 3-6% всього активного населення (саме у цих межах є відсоток педагогів і викладачів серед всіх зайнятих у розвинених країнах)⁸⁷.

Всі суб'єкти освітніх відносин поділяють пріоритет підвищення якості освітніх послуг, однак ринкова реальність диктує освітній спільноті зовсім інші пріоритети. Конкуренція на ринку освітніх послуг переорієнтовує професійні школи на підготовку конкурентоспроможних фахівців відповідно до вимог ринку праці⁸⁸.

Оцінка якості вищої освіти тісно пов'язана сьогодні з так званим «трикутником знань»: освіта → наука →

⁸⁷ Антонюк Л. Л. Забезпечення якості вищої освіти – стратегія європейського освітнього простору. *Management of higher education quality: problems and prospects: collection of scientific papers* / edited Victor Oliynyk. London: IASHE, 2017. P. 81–85.

⁸⁸ Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців у зарубіжному досвіді. *Управління якістю вищої освіти: проблеми та перспективи*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції 29 вересня 2017 р. К.: Інститут післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2017, С. 256–262. URL: <http://umo.edu.ua/> (дата звернення: 05.05.2020).

інновації. Стратегія ЄС «Європа 2020» підкреслює, наприклад, пріоритетність інтелектуального зростання і необхідність покращувати умови та доступ до фінансування саме для науки та інновацій. Важливим пріоритетом зазначеної європейської інноваційної системи є формування з 2000 року Європейського дослідницького простору (European Research Area) — процесу, який має доповнити чотири свободи (переміщення товарів, послуг, капіталу і людей) п'ятою — переміщенням дослідників, знань і технологій.

Це визначає важливість наукової складової в досягненні якості освіти, тому вважаємо, що генеровані наукою знання, що впливають на успішність навчання, мають якнайшвидше впроваджуватися у зміст навчання, стимулюючи викладачів та студентів до творчої співпраці у засвоєнні знань та отриманні відповідної кваліфікації.

Слід відзначити, що в ЄС бізнес, підприємства активно фінансують дослідницькі та інноваційні програми університетів, в той час як в Україні така практика є нерозвинутою, відсутні ефективні інструменти встановлення партнерства між державним і приватним сектором.

Крім того, завданням керівництва ЄС на найближчий час є недопущення зменшення державних видатків на освіту, оскільки подібні скорочення матимуть негативні наслідки у тривалій перспективі. У Римській декларації 2017 р. лідери ЄС визначили, що на найближчі десять років одним із завдань є створення Союзу, де молоді люди отримують кращу освіту і підготовку та можуть вчитися і отримати роботу в масштабах всього континенту.

Таким чином, адаптація європейського досвіду забезпечення якості системи ПОН вбачається шляхом: використання напрацьованих європейськими університетами процедур та стандартів оцінювання;

розвитку внутрішніх систем оцінювання якості освіти; широкого залучення роботодавців та інституцій ринку праці до розроблення та запровадження освітніх програм; урізноманітнення моделей і форм навчання: забезпечення індивідуалізації навчання, удосконалення методів викладання та дослідження; безперервного професійного розвитку персоналу інституцій вищої освіти; підтримки інноваційних освітніх технологій.

В умовах глобалізації, поглиблення інтеграційних процесів не тільки в європейському, а й у світовому контекстах, функції порівняльної професійної педагогіки значно розширюються, оскільки постає гостра потреба у взаємозбагаченні педагогічних поглядів і технологій, що застосовуються в різних освітніх системах, консолідації теорій, концепцій, понять, категорій та методологічних підходів. Вивчення наукових і документальних джерел показує, що на кожному історичному етапі розширювалася тематика компаративістських досліджень — від проблем розвитку систем дошкільної і шкільної освіти в різних країнах до порівняльного вивчення системи ПОН — освіти упродовж життя. Дослідницьке поле педагогічної компаративістики — велике та перспективне, окреслює напрями досліджень з проблем професійної педагогіки, неперервної освіти, психології системи ПОН, організаційної психології та психології праці, теоретико-методичних засад освіти дорослих тощо.

Дослідження способів вирішення освітніх проблем у різних державах дозволяють зрозуміти умови, специфічні для кожної країни, в яких відбувається функціонування освітніх систем. Часто однакові за типом системи набувають важливих індивідуальних рис, за якими відбувається їх ідентифікація. Вивчення досвіду роботи освітніх систем в інших державах дозволяє аналітично підходити до проблем П(ПТ)О у власній країні. Аналіз

розвитку системи ПОН в Німеччині в ХХ ст. засвідчує повільне і, переважно, екстенсивне збільшення фінансового забезпечення, а також відкриття численних внутрішньозаводських професійних шкіл⁸⁹.

У 60-і рр. системи ПОН в НДР та ФРН відчували однотипний вплив модернізації економіки, що виявилось у збільшенні кількості професій. З одного боку, означилася тенденція розвитку спеціальних професійних шкіл, з іншого, — йшов процес інтенсифікації, концентрації і переструктурування навчання у виробничому секторі. Великі підприємства стали лідирувати і в професійній підготовці, дрібні й середні підприємства не могли створити рівноцінних умов для навчання, якість підготовки робочої сили знижувалася.

Між 70 і 80-ми рр. кількість випускників професійних шкіл збільшилася, але потім, внаслідок низької народжуваності, зменшилася. В обох німецьких державах наприкінці 80-х рр. значно зменшилася кількість учнів професійних шкіл (в НДР відбулося зменшення на 50%), на перший план вийшли питання якісного реформування професійної школи. Потреби промисловості, зокрема легкої, у значній кількості робочих рук, погіршення демографічної ситуації зумовило появу в ФРН великої кількості іноземних робітників. Приплив робітників з-за кордону збільшив кількість іноземців у професійних школах.

У системі професійної освіти загальною тенденцією стало те, що професійно-практичне навчання здійснювалося, в основному, на підприємствах, і школи ніколи не втрачали зв'язку з виробництвом, тим самим розвиваючи і закріплюючи принцип дуальності, який став

⁸⁹ Абашкіна Н. В. Розвиток професійної освіти в Німеччині (кінець ХІХ-ХХ ст.): дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 1998. 400 с.

основою освітньої системи. Відмінності полягали в тому, що в ФРН основним регулятором підготовки робочої сили був ринок праці, а в НДР ринкові відносини замінювалися державно-політичним регулюванням і управлінням. Безперервний розвиток економіки і науково-технічного прогресу перманентно впливав на обидві системи ПОН, вимагав безперервного підвищення кваліфікації працівників на виробництві та у сфері обслуговування. Форми підвищення кваліфікації в НДР були різноманітнішими, деякі створювали можливість підвищення кваліфікації без відриву від постійного місця роботи або навчання. У ФРН таких форм підвищення кваліфікації не існувало. Об'єднання двох освітніх систем, що ґрунтуються на єдиному принципі, зумовило той факт, що відмінності між системами перетворилися у внутрішньосистемні відмінності, які стали долатися ще швидше в рамках єдиної цілісності.

Переважає більшість молоді в ФРН (близько 70 % або 2/3 всіх випускників) після закінчення школи навчаються одній з 350 професій, що мають державну ліцензію, у рамках дуальної системи, коли спеціальні теоретичні знання даються у професійній школі, а практична підготовка здійснюється безпосередньо на робочому місці або в спеціальних навчальних майстернях на підприємстві чи фірмі. Таке поєднання теорії та практики забезпечує високу кваліфікацію німецьких фахівців, що отримали визнання в усьому світі. Навчальні плани та програми з робітничих професій у рамках дуальної системи підготовки розробляються в тісній співпраці між федерацією, землями та соціальними партнерами, і орієнтуються на вимоги ринку праці.

У педагогіці поняття «дуальна система» вперше було використано в ФРН в середині 1960-х рр. на позначення нової форми організації професійного навчання, яке в

подальшому отримало поширення і в ряді інших німецькомовних країн (Австрія, Швейцарія)⁹⁰. Зараз дуальна система займає важливе місце в загальній системі вищої освіти країни, головне завдання якої полягає в орієнтації на практику. У Німеччині дуальна система професійного навчання — це взаємодія двох самостійних в організаційному і правовому відношенні носіїв освіти в офіційно визнаних рамках, тобто здійснюється відповідно до законодавства про професійне навчання. Ця система включає два різні навчально-виробничі середовища — приватне підприємство та державну професійну школу, які діють разом для досягнення спільної мети — професійної підготовки учнів. Процес надання освітніх послуг підприємством у рамках дуальної системи регламентований законодавчо.

Відповідно до п. 25 і п. 28 Закону про професійну освіту, навчальне підприємство може готувати фахівця тільки за визнаними державою професіями, список яких щорічно публікується федеральним МОН (Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe). Всі професії розділені на групи. Крім Закону про професійну освіту, списку визнаних професій, правову основу для навчання на підприємствах складають «Положення про організацію професійної підготовки» (Ausbildungsordnungen)⁹¹. Вони видаються федеральним урядом для кожної професії. Відповідно до п. 1 Закону про професійну освіту, положення встановлюють, які конкретно знання, вміння і навички повинні передаватися учням у процесі оволодіння тією чи іншою професією. Положення містить також назву

⁹⁰ Загорулько Л. П. Дуальна система професійної підготовки у вищих навчальних закладах Німеччини та перспективи її застосування в Україні. *Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів*: матеріали тез доп. VI міжнар. наук.-методол. семінару 18 трав. 2017 р. / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України, Хмельницький нац. ун-т; за заг. ред. Н. М. Авшенюк, Н. М. Бідюк. Київ: Хмельницький, 2017. С. 207–210.

⁹¹ Професиональное образование в Германии. website. URL: http://www.web-globus.de/articles/professionalnoe_obrazovanie_v_germanii (дата звернення: 10.05.2020).

професії, термін навчання (2-3 роки), рамковий план навчання. Це є основою для складання навчальним підприємством свого докладного виробничого плану навчання.

Перед початком професійного навчання повинен бути укладений договір між підприємством, що навчає або направляє на навчання, а потім надає робочі місця, і здобувачем освіти⁹².

З початком виробничого навчання учень і навчальне підприємство наділяються певними правами та обов'язками, детально розписаними і закріпленими в Законі про професійну освіту. Професійне навчання в дуальній системі починається з випробувального терміну, тривалість якого складає 1–4 місяці. Цей час дається на визначення профпридатності учня. Протягом цього терміну навчальне підприємство може розірвати договір. Ініціатором розірвання договору може виступити і учень, якщо він дійде до висновку про неправильність зробленого ним вибору⁹³. Якщо випробувальний термін пройдено успішно, учень продовжує своє навчання.

Регулярний щоденний процес навчання детально розписаний у договорі. Існує два типи організації процесу навчання у дуальній системі: одночасне навчання на підприємстві і в профшколі або навчання блоками, наприклад, місяць у профшколі змінюється місяцем практики на виробництві. На виробниче навчання відводиться приблизно 3-4 дні на тиждень, у той час як на навчання в профшколі припадає 1-2 дні. Щорічно навчальне підприємство надає учням відпустку, тривалість

⁹² Загорулько Л. П. Дуальна система професійної підготовки у вищих навчальних закладах Німеччини та перспективи її застосування в Україні. *Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів*: матеріали тез доп. VI міжнар. наук.-методол. семінару 18 трав. 2017 р. / за заг. ред Н. М. Авшенюк, Н. М. Бідюк. Київ; Хмельницький, 2017. С. 207–210.

⁹³ Там само. С. 208.

якої визначається їх віком: до 18 років — 25 робочих днів, до 17 років — 27 робочих днів і до 16 років — 30 робочих днів. Під час відпустки учням заборонено вести будь-яку трудову діяльність.

Оскільки учні зайняті у виробничому процесі, навчальне підприємство виплачує їм щомісяця грошову винагороду, розмір якої залежить від тарифної сітки, прийнятої на підприємстві, віку учнів, обсягу виконуваних робіт, і вказується в договорі щодо професійного навчання. Якщо з винагороди відраховуються натуральні виплати, наприклад харчування, оренда житла тощо, то в будь-якому випадку має виплачуватися грошова винагорода не менше 25 % від встановленої суми⁹⁴. Після закінчення процесу навчання складаються випускні іспити для присвоєння професійної кваліфікації. Після складання випускного іспиту компетентним органом видається екзаменаційне свідоцтво. Крім того, після закінчення навчання навчальним підприємством видається свідоцтво, яке містить дані про вид, тривалість та мету професійного навчання, а також відомості про отримані професійні знання, уміння і навички. Після закінчення навчання здебільшого учні, які проходили навчання на великих підприємствах, на них же і залишаються працювати, але у ситуації, коли навчальне підприємство не стає постійним місцем роботи, учні, зазвичай, без значних труднощів працевлаштовуються за отриманою спеціальністю.

Механістична трансформація дуальної системи освіти ФРН у вітчизняну практику неможлива. Як і будь-яке запозичення зарубіжного досвіду, вона потребує апробації і врахування специфіки національної системи освіти. Однак її основні принципи та пріоритети, її надбання повинні бути враховані при вдосконаленні системи підготовки фахівців.

⁹⁴ Там само. С. 209.

Фінська освіта дорослих — це спеціально заплановане навчання для дорослих, що включає зовнішнє навчання (самоосвіту), навчання персоналу та програму навчання на ринку праці. МОК Фінляндії відповідальне саме за зовнішнє навчання, а МПЕ Фінляндії — за навчання у галузі ринку праці.

Фінляндія має потужну систему освіти дорослих. Окрім навчання персоналу або іншої форми навчання, що оплачується роботодавцями, освіта дорослих покриває витрати на здобуття загальної середньої освіти, здобуття наукового ступеня, підвищення кваліфікації, практичне навчання, додаткове навчання для здобуття професійних навичок, громадське навчання або навчання за інтересом.

Близько 800 ЗВО Фінляндії пропонують різні види додаткової освіти, які надають можливість вільно обирати цілі й тривалість навчання. Більша частина дорослих, фактично, навчаються на роботі повсякденно, використовуючи інтернет-джерела, мережеві бібліотеки та інші навчальні ресурси.

Фінляндія багато в чому сприяє розвитку та покращенню освіти дорослих. На сьогодні, згідно зі статистичними даними МОК Фінляндії, більше ніж 1,7 млн. фінських громадян отримують освіту дорослих з різних спеціальностей, і за рік кількість випускників становить близько 5,2 мільйона. Більша частина з них — це особи, які вже працюють, що вважається високим показником на міжнародному рівні.

Головний аспект освіти дорослих полягає у навчанні протягом життя, яке полягає у підвищенні та підтвердженні галузевої компетентності, а також отриманні власного задоволення. Таке навчання базується на переконанні, що освіта дорослих сприяє саморозвитку, сучасним потребам, пропонує отримувати знання за особистими інтересами, вподобаннями та розвиває

культуру громадянськості.

МОК Фінляндії відповідає в цілому за систему освіти, зокрема за систему ПОН та самоосвіту дорослих, а МПЕ відповідає за навчання на ринку праці. У фінському уряді існує державна програма для освіти дорослих, яка розвиває її поза межами структури відповідних міністерств. Крім того, уряд приймає закони про планування розвитку усієї системи освіти кожні чотири роки.

Упродовж 2007-2011 рр. уряд розробив реформу освіти дорослих із запровадженням програми розвитку для ліберальної освіти дорослих, покращенням рівня практичного навчання, підвищенням рівня кваліфікації персоналу і підтримкою центрів зайнятості та інтеграції іммігрантів. Реформа освіти дорослих охопила професійну освіту дорослих, навчання та практику.

Освіта дорослих у Фінляндії забезпечується такими установами: загальноосвітніми закладами освіти для дорослих; національними та професійними навчальними закладами; університетами прикладних наук, звичайними університетами та інститутами неформальної освіти; центрами освіти дорослих; народними «вищими школами» — літніми університетами; навчальними центрами; центрами фізичної культури.

Наприклад, МОК Фінляндії залишає за собою обов'язки контролювати забезпечення якісної освіти дорослих, а саме: законодавчу базу, фінансування та економічне планування для відділів освіти, визнання набутих кваліфікацій і компетентностей дорослими, забезпечення сертифікації, контроль у забезпеченні якісних умов освітніми інституціями для освіти дорослих та їх оцінювання.

У Чехії є два типи ЗПО: технічні школи другого ступеня (чотирирічний термін навчання, МСКО 3 (другий етап середньої освіти)) та професійні школи другого

ступеня (три роки, МСКО 3 (другий етап середньої освіти)). Відповідно існує також два типи підсумкових іспитів: на атестат зрілості (технічні школи) та підсумковий іспит (професійні школи). У зв'язку з цим відбувається реалізація відразу двох проєктів: «Державний екзамен на атестат зрілості» та «Уніфікований підсумковий іспит»⁹⁵.

2.3 Особливості національних систем професійної підготовки конкурентоздатних фахівців

Якість професійної підготовки в країнах ЄС трактується як значущий чинник, коли йдеться про динаміку розвитку професійної освіти в контексті зміни її управлінської парадигми, а саме — комплексного підходу до підготовки фахівців. Ці зміни характеризуються системністю, етапністю реформування всіх складових системи (змісту, сучасних розробок різноманітних інформаційних і комунікативних технологій навчання та їх засвоєння суб'єктами освіти), визначення нових можливостей управління навчальними закладами на основі взаємодії з соціальними партнерами усіх рівнів.

Управління підготовкою професійних кадрів акумулює фактори, що сприяють оптимізації розвитку економічного потенціалу суспільства. Цьому процесу властиві свій зміст і свої технології, що відповідає всім вимогам соціального процесу.

Ефективність управління ЗП(ПТ)О залежить від того, наскільки структура управління буде адекватна тим процесам, що відбуваються у суспільстві, наскільки система управління потенційно буде здатна організаційно і

⁹⁵ Сергеева Л. М. Упровадження програм Європейського Союзу для підтримки професійної освіти і навчання. *Педагогічний альманах*: зб. наук. пр. / редкол.: В. В. Кузьменко та ін. Херсон: РІППО, 2012. Вип. 13. С. 236–242.

технологічно забезпечувати завдання підготовки конкурентоздатних кадрів для сучасного ринку праці та вимог роботодавців⁹⁶.

Ринок праці — це складна система економічних відносин з приводу обміну індивідуальної здатності до праці для життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили та функціонування працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва та обігу⁹⁷.

Як підсистема економіки, ринок праці перебуває у стані безперервного розвитку, під час якого відбувається перетворення деяких його елементів на інші, з поступовим руйнуванням компонентів, які не забезпечують ефективного функціонування системи та формування нових інститутів, здатних підтримувати стійкість оновленої моделі ринку праці⁹⁸.

У світлі підготовки конкурентоздатних фахівців доцільно розглянути функції ринку праці як суспільно-економічного явища. На думку Н. Ярош, суспільний поділ праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє працівників за професіями й кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює ефективність використання трудових ресурсів для підвищення прибутковості виробництва, що стимулює працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень, тобто відповідати зростаючим вимогам до їх

⁹⁶ Стойчик Т.І. Туринський процес як напрям підвищення якості професійної підготовки в Україні. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 16. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики: збірник наукових праць.* / ред. Н. В. Гузій К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. Вип. 28 (38). 165 с.

⁹⁷ Ярош Н. П. Ринок праці. *Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 4: Галузеве управління* / М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ: НАДУ, 2011. С. 257–562.

⁹⁸ Sergeeva L., Stoychik T. The influence of the trends of the world labor market on the quality of vocational education and the competitiveness of Ukrainian specialists. *Association agreement: driving integrational changes.* / edited Iserman, R., Rudenko, O., Tsekhmister, Ya. & Lunov, V. (Ed.). Illinois, 2019. P. 529–546.

компетентностей. Резервний аспект ринку праці сприяє формуванню кадрового потенціалу трудових ресурсів для постійного забезпечення процесу суспільного відтворення. Ринок праці дозволяє звільнятися від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств і одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найвищими якісними показниками професійної компетентності, що має оздоровлюючий ефект для суспільного виробництва. Регулююча функція ринку праці впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи оптимальному розміщенню трудових ресурсів та їх ефективному використанню⁹⁹.

Отже, врахування висвітлених функцій ринку праці використовується зарубіжними ЗПО для здійснення цілеспрямованої підготовки конкурентоздатних фахівців на основі компетентнісного підходу.

Саме компетентісний підхід у сучасній вітчизняній системі П(ПТ)О займає провідне становище, тому що він сприяє переходу від орієнтації на відтворення знань до їх практичного застосування. Компетентісний підхід ставить на перше місце вміння фахівця вирішувати професійні завдання. Це поняття охоплює знання та навички, а також такі категорії як готовність до пізнання, здатність до соціальної та виробничої адаптації, сприяє розкриттю професійної реалізації фахівця через сукупність компетенцій.

Доцільно визначити, що поняття «професійний розвиток» розуміється як набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок для користування ними у подальшій професійній діяльності. Про важливість професійного розвитку свідчить той факт, що більшість зарубіжних підприємств виділяють для цього 10% фонду

⁹⁹ Там само. С.562

заробітної плати¹⁰⁰.

Компетенції фахівця можуть бути виведені як реальні вимоги до засвоєння ним сукупності знань, ставлення до обраної галузі виробництва та якостей особистості. Функції компетенцій у навчанні відображають соціальне замовлення на підготовку молоді, формують досвід професійної діяльності учня; є міжпредметними елементами змісту освіти, що дозволяють пов'язати теоретичні знання з їх практичним використанням; забезпечують інтегральні характеристики якості підготовки учнів і комплексного контролю за цим процесом¹⁰¹.

У контексті вимог ринку праці щодо розвитку зарубіжного досвіду підготовки конкурентоздатних фахівців важливо розглянути поняття «компетенції ЄС», що визначається як сукупність юридично встановлених повноважень, управлінських функцій, прав та обов'язків органів чи посадових осіб ЄС, необхідних для реалізації цілей та завдань ЄС. Ці повноваження базуються на принципі субсидіарності, застосування якого забезпечує постійне оцінювання обґрунтованості дій ЄС з погляду наявних можливостей, доцільності та ефективності на національному, регіональному та місцевому рівнях. Виключна компетенція Спільноти (Exclusive competence of the Community) стосується сфер, у яких ЄС користується найбільшими повноваженнями та самостійно приймає рішення. Встановлено, що ЄС матиме виключні повноваження у встановленні правил конкуренції, необхідних для функціонування внутрішнього ринку та спільної комерційної політики.

До сфер спільних компетенцій ЄС належать:

¹⁰⁰ Сергеева Л. М. Теоретико-методичні основи управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.06 / Нац. акад. пед. Наук України, Держ. вищ. навч. закл. «Ун-т менеджменту освіти». Київ, 2013. 40 с.

¹⁰¹ Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

внутрішній ринок, економічна, соціальна та територіальна єдність, транс'європейські мережі тощо. ЄС має повноваження вживати заходи з підтримки, координації та доповнення дій держав-членів. Сферами таких дій на європейському рівні є: промисловість, культура, туризм, освіта, професійне навчання, молодь та спорт тощо. Виключні компетенції держав-членів — сфери, в яких національні або регіональні уряди приймають самостійні рішення. Прикладами національних компетенцій є освіта та навчання, туризм. За 50 років система прийняття рішень в ЄС пройшла значний шлях еволюційного розвитку. Протягом цього періоду спостерігається поступове розширення компетенцій Спільноти, або «дрейф компетенцій»¹⁰².

Сукупність повноважень і компетенцій ЄС дозволяє вирішувати питання вимог ринку праці щодо підготовки кадрового потенціалу. Цей процес будується на загальній компетентнісній основі з можливістю регулювання національними або регіональними урядами.

Так, у підготовці будівельників для контролю за виробничими ризиками на підприємствах розробляють заходи, спрямовані більшою мірою на посилення надійності споруд та обладнання, а також впроваджують системи керування промисловою безпекою.

Але запровадження лише таких технологічних чинників дотримання безпеки, на думку представників французької наукової школи у галузі культури безпеки професійної діяльності (Ф. Данслу, М. Симар, І. Буасьєр), не може забезпечувати подальший прогрес у напрямі безпеки на виробництві. Вони запропонували підходити до розв'язання проблем досягнення безпечних умов праці з

¹⁰² Яскевич А. Й. Компетенції ЄС. *Енциклопедія державного управління*: у 8 т. Т. 7: Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції / І. А. Грицяк, Ю. П. Сурмін та ін. Київ НАДУ, 2011. С. 357–358.

позиції людських та організаційних чинників безпеки. Їх включення до заходів і норм промислової безпеки дасть змогу розширити можливості майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю у вирішенні питань безпеки та вийти за межі технологічного підходу¹⁰³.

Такий підхід до виробничої безпеки передбачає, що роботу в сфері дотримання безпеки варто розглядати як частину виробництва в цілому, підтримуючи тих, хто до неї заохочує, та працюючи з тими, хто нею нехтує. Він складається з виявлення й впровадження позитивного внеску працівників у безпеку на виробництві, така практика існує у багатьох світових компаніях.

Знання, пропоновані цим підходом, дозволяють краще розуміти існуючі умови професійної діяльності робітників, створювати робочі ситуації на будівельних майданчиках з дотриманням безпечних умов праці, поліпшувати показники результатів та охорони праці. Безпечна професійна діяльність будівельників залежить від їхнього професійного досвіду, характеру заходів, методів роботи ланок, бригад і організацій; особлива роль відводиться керівництву, яке уважно ставиться до ситуації, що склалася, й заохочує опанування робітниками знань, корисних для забезпечення безпеки.

У цьому зв'язку весь спектр наукових дисциплін (соціологія, антропологія, соціопсихологія, психологія праці та діяльності тощо) висвітлює індивідуальні та колективні характеристики поведінки працівників на будівництві. Запобігання нещасних випадків вимагає того, щоб знання цих та фахових предметів було доведено до відома майбутніх кваліфікованих робітників будівельного

¹⁰³ Daniellou F., Simard M., Boissières I. Human and organizational factors of safety: a state of the art / Foundation for an Industrial Safety Culture. Toulouse, France, 2011. 114 p. URL: <https://www.foncsi.org/fr/publications/collections/cahiers-securite-industrielle/human-and-organizational-factors-of-safety-state-of-the-art/human-and-organizational-factors-of-safety-state-of-the-art> (дата звернення: 07.03.2019).

профілю.

Серед найважливіших чинників, що, на думку зарубіжних науковців, впливають на безпечні умови праці, актуальними для будівельної галузі є: пріоритет безпеки; зв'язок; відповідальність на всіх рівнях (власник, клієнти, підрядники, субпідрядники тощо); участь всіх працівників у дотриманні безпеки; тренінги та освіта з безпеки на всіх рівнях; взаємодовіра; зацікавленість керівників у розв'язанні питань безпеки; політика, програми, процедури, практика заходів з дотримання безпеки; планування роботи із забезпечення безпеки та здоров'я працівників; контроль безпеки на всіх рівнях¹⁰⁴.

Під час ПОН кваліфікованих робітників у Бельгії, Нідерландах та Німеччині вивчення ними виробничих ризиків, охорони праці та техніки безпеки не розглядається в окремому предметі, а їх вводять до навчальних цілей інших предметів. До розроблення програм професійного спрямування педагоги залучають фахівців з охорони праці, техніки безпеки, представників міністерства освіти та практиків з підприємств. У Швеції в ЗПО реалізують комплексний підхід, пов'язаний зі створенням для учнів (студентів) безпечного навчального середовища за їх активної участі у питаннях безпеки. У Великій Британії перевагу надають роз'яснювальній роботі серед підлітків, а також діяльності, спрямованій на створення позитивного іміджу рятувальних служб. Загальний досвід викладачів будівельних ЗПО більшості провідних європейських країн полягає у тому, що вони активно застосовують метод проєктів у різних варіантах (конкурси, ярмарки проєктів), інтерв'ю з практиками та тренінги¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Parker D., Lawrie M., Hudson P. A. Framework for understanding the development of organizational safety culture. *Safety Science*. 2006. No 44. P. 551–562.

¹⁰⁵ Copsy S. Education and training of young people at school, college and the workplace: results of recent Agency activities. *Standards in education and training for safety and health at work. IAG Report 4/2011e*. German Social Accident Insurance, 2011. P. 18–25.

Результати аналізу зарубіжного досвіду формування культури безпеки професійної діяльності як складової корпоративної культури майбутніх будівельників дали змогу виокремити загальнодидактичні та специфічні принципи професійного навчання, на основі яких можливе залучення такого досвіду для якісної професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю у вітчизняних ЗП(ПТ)О. До них віднесено принципи: зв'язку навчання з життям; свідомості й творчої активності здобувачів освіти, колективного характеру навчання та врахування індивідуальних особливостей здобувачів освіти; позитивного емоційного клімату навчання (відкритості та взаємності); поєднання навчання з продуктивною працею здобувачів освіти, зв'язок теорії і практики; моделювання професійної діяльності в навчальному процесі; створення безпечного навчально-виробничого середовища; міждисциплінарності, варіативності, прогнозування та попередження ризиків у професійній діяльності¹⁰⁶.

Навчання на основі компетентностей, зорієнтоване на розвиток практичних умінь і можливостей, дозволяє враховувати тенденції економічного розвитку зарубіжних країн та трансформацію ринку праці.

Предметне поле дослідження сучасної економічної теорії помітно збагатилося за рахунок фундаментальних проблем економічної науки, пов'язаних з глобалізацією, кліматичними змінами, трансформацією соціальних відносин, новим етапом науково-інформаційної революції, зростанням ролі фінансового сектора в структурі економіки, ринковим реформуванням господарств постсоціалістичних країн та іншими проблемами.

¹⁰⁶ Кулалаєва Н. В. Культура безпеки професійної діяльності як складова корпоративної культури майбутніх будівельників: зарубіжний досвід. *Management of higher education quality: problems and prospects: collection of scientific papers* / edited Victor Oliynyk. London: IASHE, 2017. P. 109–112.

У цьому контексті сучасні економічні теорії розглядаються як результат теоретичного прогресу та критичного переосмислення інтелектуальних досягнень попередників, оскільки змінюється традиційний спосіб мислення¹⁰⁷, що отримало підтвердження у наукових роботах останніх років: В. Базилевич¹⁰⁸, О. Баніт¹⁰⁹, І. Вітер¹¹⁰, О. Волярська¹¹¹, Т. Гайдай¹¹², Н. Маковська¹¹³, В. Савченко¹¹⁴, В. Хрустальова¹¹⁵.

Особливості розвитку системи ПОН в зарубіжних країнах пов'язані з розвитком нових технологій сталих галузей або таких, що виникли і затвердились як актуальні.

У цьому аспекті відзначимо швидкий розвиток комунікативних технологій. Сфера зв'язку та інформатизації має визначальний вплив як на розвиток світової економіки, так і на суспільні процеси. Саме тому

¹⁰⁷ Фещенко В. М. Сучасні економічні теорії: концептуальні витoki та еволюція змістовного наповнення. *Сучасні економічні теорії і історії: методологія та перспективи розвитку*: зб. матеріалів Всеукр. круглого столу 10 листоп. 2016 р. Київ: КНЕУ, 2016. С. 9–16.

¹⁰⁸ Базилевич В. Д. Економічна наука та освіта в епоху системних трансформацій: нові виклики і запити до фундаментальної теорії. *Економіка України*. 2016. № 8. С. 78–90.

¹⁰⁹ Баніт О. В. Європейський досвід організації внутрішньофірмової підготовки персоналу. *Освіта впродовж життя: вимоги часу*: зб. наук. пр. 2014. № 1. С. 50–53.

¹¹⁰ Вітер І. І. Концепції економічного розвитку за умов глобалізації. *Сучасні економічні теорії і історії: методологія та перспективи розвитку*: зб. матеріалів Всеукр. круглого столу 10 листоп. 2016 р. Київ: КНЕУ, 2016. С. 97–102.

¹¹¹ Волярська О. С. Теоретичні і методичні засади професійної підготовки зареєстрованих безробітних і слухачів навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2015. 434 с.

¹¹² Гайдай Т. В. Парадигмальний підхід у структурі сучасного методологічного аналізу. *Сучасні економічні теорії і історії. Методологія та перспективи розвитку*: зб. матеріалів Всеукр. круглого столу 10 листоп. 2016 р. Київ: КНЕУ, 2016. С. 16–21.

¹¹³ Маковская Н. В. Характеристики внутрифирменного обучения в национальной экономике Беларуси. URL: <http://rep.polesu.by/bitstream/112/8227/1/6.pdf>. (дата звернення: 07.03.2019).

¹¹⁴ Савченко В. А. Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві: монографія / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ: ПТО НАПН України, 2012. 171 с.

¹¹⁵ Хрустальова В. В. Інституціональна парадигма як концепція нескінченної еволюції. *Сучасні економічні теорії і історії. Методологія та перспективи розвитку*: зб. матеріалів Всеукр. круглого столу 10 листоп. 2016 р. Київ: КНЕУ, 2016. С. 102–106.

на Всесвітніх самітах «Інформаційне суспільство» (Женева, 2003 р. та Туніс, 2005 р.), обговорюючи порядок денний розвитку сфери зв'язку та інформатизації, представники урядів провідних країн, компаній-провайдерів та громадських організацій дійшли згоди щодо необхідності пов'язувати цілі розвитку цієї сфери з Цілями розвитку тисячоліття ООН¹¹⁶. Зокрема, було визначено цілі розвитку сфери зв'язку та інформатизації на найближчі 20 років. Основні з них полягають у забезпеченні доступу до мережі Інтернет: сільських населених пунктів; ЗВО, ЗФПО, ЗП(ПТ)О, ЗЗСО; дослідницьких та наукових установ; бібліотек, культурних центрів, музеїв, поштових установ та архівів; установ охорони здоров'я; всіх місцевих органів управління, створення та функціонування їх веб-сайтів та корпоративної пошти; адаптація програм навчання відповідно до викликів інформаційного суспільства; забезпечення доступу населення до телебачення та радіомовлення; використання всіх національних мов у сегментах Інтернету; забезпечення доступності мережі Інтернет принаймні для 50 % населення.

В Естонії, Франції та Фінляндії доступ до мережі Інтернет визнано базовим правом кожного громадянина країни¹¹⁷.

Інформаційно-комунікаційні продукти й послуги розглядаються як надзвичайно важливі та необхідні для життєдіяльності суспільства поряд із забезпеченням його

¹¹⁶ Joint Statement by the Council and the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on European Union Development Policy (2005) The European Consensus, 14820/05, 22 November 2005, Brussels. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e88a0b73-a3c4-44a5-8c2b-022920c06860>. (дата звернення: 07.03.2019).

¹¹⁷ Willard T., Halder M. The Information Society and Sustainable Development Exploring the Linkages/ International Institute for Sustainable Development, 2003. 37 p. URL: https://www.iisd.org/pdf/2003/networks_sd_exploring_linkages.pdf (дата звернення: 07.03.2019).

інфраструктурою, електроенергією та шляхами сполучення, тому підготовка кадрів для цієї сфери має стратегічне значення.

Провідна світова компанія Ernst&Young провела у 2014 році ґрунтовне дослідження з метою ідентифікації ризиків та викликів, з якими стикається сфера телекомунікацій у глобальному масштабі. Було виділено декілька основних аспектів, які експерти визначили як загрози розвитку компаній: нездатність компаній позиціонувати себе в новій якості сфери телекомунікацій; недостатній рівень визначеності регуляторної політики; неспроможність компанії досягати більшої гнучкості та здатності до змін; нездатність персоналу до усвідомлення процесу створення цінності для клієнта, його складових; нездатність досягти повноти вигоди від наявних телекомунікаційних мереж та активів; невдало сформульовані стратегії розвитку; нездатність упроваджувати принципово нові інновації¹¹⁸.

Виявлену загрозу «нездатності персоналу до усвідомлення процесу створення цінності для клієнта, його складових» було віднесено до групи стратегічних, а силу її впливу на компанію оцінено експертами в 7 балів із 10, що свідчить про виняткове значення відповідного розуміння персоналом потреб клієнтів для успішного розвитку компаній. Необхідність змін політики компанії щодо операційних процесів пов'язується з необхідністю розвитку клієнтоорієнтованості персоналу телекомунікаційних компаній.

Сучасні зміни бізнес-середовища спонукають до постійного вдосконалення, впровадження інновацій, реінжинірингу бізнес-процесів. Головною рушійною силою

¹¹⁸ Tissot Philippe. Terminology of vocational training policy: a multilingual glossary for an enlarged Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. p.204

цих змін є людський капітал, його знання, вміння, вмотивованість, готовність до змін, інноваційне мислення. Тому функції процесу навчання та розвитку персоналу на підприємстві стають значно ширшими: це розвиток кар'єри, поширення кращих практик, підвищення рівня обслуговування клієнтів, рівня індивідуальної, командної та організаційної ефективності.

Основними чинниками, на які впливають процеси навчання й розвитку персоналу, є: зосередженість на потребах бізнесу; розвиток управлінської культури; оновлення, збереження та захист інтелектуального капіталу компанії; система управління навчанням персоналу, розвиток партнерства, нових технологій, віртуальних форм навчання¹¹⁹.

Упровадження в компаніях концепції «організації, що навчається» (тобто персонал постійно навчається, розвиває свій потенціал для створення послуг і проєктів, де існують колективні форми роботи та навчання, поширення, збереження й накопичення знань) є ще одним свідченням переосмислення ролі процесів навчання та розвитку персоналу для забезпечення сталого розвитку підприємств. Згідно з цією концепцією, працівник розглядається як «навчальний клієнт» (learning customer), який має власні потреби, уподобання, своє бачення подій, що відбуваються. Саме за таких умов процес навчання та розвитку персоналу стає ефективним і включає обов'язковий обмін досвідом; критичне системне мислення (підтримування у співробітників аналізу взаємозв'язків, тестування гіпотез), підтримку розумного ризику, інновацій, нових ідей щодо розвитку нових продуктів і послуг; високу оцінку кожного працівника. Одним із показових прикладів упровадження

¹¹⁹ Бороdienko O. B. Теорія і практика розвитку професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку: монографія / за наук. ред. В. О. Радкевич Біла Церква: Пшонківський О. В., 2017. 422 с.

концепції «організації, що навчається» є компанія Siemens — один із найбільших у світі виробників телекомунікацій.

Отже, розвиток системи економічних відносин у зарубіжних країнах, трансформація функцій ринку праці спричиняють потребу в удосконаленні комплексу компетентностей (ключових, предметних, особистісних, соціальних, методологічних, професійно-педагогічних, соціально-психологічних) у процесі підготовки майбутніх конкурентоздатних працівників різних галузей.

Окремо слід виділити цивілізаційні компетентності, які включають групи компетентностей¹²⁰: ринкова культура (заповзятливість, відповідальність, культ праці у поєднанні з гордістю за її результати); правова культура; демократична культура (особиста автономія та мобільність, громадянська активність, повага до основних конвенцій, принципів парламентської демократії); культура діалогу; організаційна культура (знання основ праксеології, раціонального адміністрування, повага до власного та чужого часу); технологічна культура (навички безпечної та ефективної діяльності у сучасній техносфері, критичне ставлення до неї, уміння прогнозувати події); екологічна культура; культура щоденного життя.

Саме вимоги роботодавців до компетентностей фахівців забезпечують інноваційні зміни в освітньому процесі зарубіжних країн.

¹²⁰ Василюк А. В., Танась М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський) / вид. 2-ге, уточ. й доп. Ніжин: Лисенко М. М., 2013. 224 с.

2.4 Міжнародні освітні проєкти як засіб професійної підготовки конкурентоздатних фахівців

Конкурентоспроможність економіки є категорією, що характеризує лише ринкову систему ведення господарства, оскільки її ключовим змістоутворюючим компонентом є здатність суб'єктів економіки бути відкритими для міжнародної конкуренції. Особливості адаптації національної економіки до світового ринку визначаються структурою її абсолютних і порівняльних переваг: ресурсних, технологічних, структурних та тих, що пов'язані з ефективністю економічної політики держави, зокрема у сфері освіти. Прагматична основа конкурентоспроможності економіки полягає у спроможності суб'єктів господарювання використовувати найбільш оптимально для себе існуючі умови економічного розвитку країни, включаючи підготовку конкурентоздатних кадрів.

Економіка розвинених країн базується, головним чином, на сучасних технологіях, тоді як у відсталих країнах конкурентоспроможність їх економік переважно залежить від використання ресурсних переваг. Ефективне використання усіх видів ресурсів балансується державою з виконанням соціальних та інших бюджетних програм. Це пояснюється зв'язком між конкурентоспроможністю різних економічних суб'єктів — держави, галузей (обов'язково й освітньої), компаній.

Головну роль у забезпеченні зростаючої конкурентоспроможності економіки відіграє держава. Для цього вона визначає стратегію, цілі, зміст та конкретні механізми регулювання, забезпечує дотримання міжнародних зобов'язань, що забезпечує конкурентоспроможність країни. Концепція конкурентоспроможності національних економік

невід'ємно пов'язана з ім'ям М. Портера (1947 р. н.), професора Гарвардської бізнес-школи, який визначив ключове поняття — «продуктивність» факторів виробництва, що є підґрунтям покращення стандартів життя, прискороного економічного зростання. Саме цей підхід стає основою порівняння багатьох країн світу за їх індексом конкурентоспроможності. Незалежні комплексні методики такого явища розроблено Всесвітнім економічним форумом (м. Давос) та Інститутом розвитку менеджменту (м. Лозанна)¹²¹.

Ефективність економічної системи залежить від ефективності виробництва, соціальної сфери (систем освіти, охорони здоров'я, культури), ефективності державного регулювання. У сучасних економічних системах значно розширився спектр регуляторів господарських процесів, до яких належать механізми міждержавних угод, наднаціональних органів управління, міжнародних фінансових організацій, транснаціонального корпоративного управління економікою. Можливості, закладені в економічному устрої держав (структурні, організаційні, інституційні), використовуються для підготовки молоді до професійної діяльності в різних країнах.

Міжнародне навчання (international education) визначається як можливість підготовки кадрів для діяльності на міжнародних ринках праці за узгодженням навчальних планів з іншими країнами та навчання у наднаціональних закладах тощо. З метою обміну інформацією та проведення систематичних компаративістських досліджень у галузі освіти було створено Міжнародне бюро освіти (International Bureau of

¹²¹ Дунаєв І. В. Конкурентоспроможність економіки. *Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 4: Галузеве управління* / наук.-редкол.: М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін.; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ: НАДУ, 2011. С. 345.

Education (IBE)), яке з 1965 р. стає підрозділом ЮНЕСКО. Його формами діяльності були: організація через кожні два роки сесій Міжнародної освітньої конференції в Женеві (за участі міністрів освіти країн-членів ЮНЕСКО) на теми важливих освітніх проблем, тенденцій та реформ, з яких кожна країна подає розгорнутий офіційний звіт; організація досліджень; публікація книг та інформаційних матеріалів стосовно різних форм освітніх систем, змісту, методів і засобів навчання в різних країнах¹²².

У 1988-1991 рр. педагогами з Австралії, США і Франції було розроблено міжнародні критерії освітніх досліджень (international parateters of educational researches) для постійних порівняльних досліджень різних освітніх систем, переважно в країнах, що входять до Організації економічного співробітництва та розвитку (Organisation for Economic Cooperation and Development — OECD). Критерії слугують для моніторингу якості та ефективності навчання, сприяючи процесу впровадження освітніх реформ. Серед понад 50 показників особливо виділяються чотири групи критеріїв, що стосуються ефективності навчання, зв'язку освіти з ринком праці, якості шкіл та процесів навчання, суспільної позиції щодо змін в освіті¹²³.

Розроблені критерії сприяли створенню у країнах освітніх програм. На основі їх аналізу у 2006 р. було запропоновано єдину програму «Навчання впродовж життя» («Lifelong Learning Programme»), яка враховувала вимоги Лісабонської стратегії та Болонського процесу щодо можливості громадян здобути або продовжити освіту для професійного або особистісного розвитку. Стратегії навчання протягом усього життя існують у більшості держав-членів, але необхідно забезпечити взаємозв'язок

¹²² Василюк А. В., Танась М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський) / вид. 2-ге, уточ. й доп. Ніжин: Лисенко М. М., 2013. 224 с.

¹²³ Там само.

між різними формами і рівнями освіти та професійної підготовки протягом усього робочого процесу¹²⁴.

Постійне удосконалення професійних знань та професійних компетенцій спрямоване на підвищення продуктивності, якості й привабливості ПОН. Її розвиток здійснюється через заохочення всіх форм практичного навчання, стажування, учнівства і подвійних систем ПОН та підготовки кадрів, зміцнення європейських освітніх альянсів, застосування інших форм партнерств з усіма зацікавленими сторонами на місцевому, регіональному та національному рівнях, ефективне прогнозування, моделювання та проєктування компетенцій¹²⁵.

Кілька важливих освітніх ініціатив ЄС реалізуються під керівництвом та за участі Європейської тренінгової агенції (European Training Foundation)¹²⁶ та Виконавчого агентства з питань освіти, аудіовізуальних засобів та культури (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency)¹²⁷. На початок ХХІ ст. «європейський вимір навчання» стає вагомим напрямом діяльності ЄС. Серед розроблених програм доцільно відзначити:

EUROTECNET (програма, спрямована на збільшення обсягів використання нових технологій у професійному навчанні);

IRIS (мережа програм, які охоплюють професійну підготовку жінок, а саме: створення жінкам доступу до усіх

¹²⁴ Стойчик Т.І. Міжнародні освітні проєкти як засіб професійної підготовки конкурентоздатних фахівців. *Нові технології навчання: збірник наукових праць / ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти»*. К., 2018. Вип. 91. С.242–253.

¹²⁵ Товканець О. Пріоритети європейського співробітництва в галузі освіти і професійної підготовки. *Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів*: матеріали тез доп. VI міжнар. наук.-методол. семінару 18 трав. 2017 р. / за заг. ред. Н. М. Авшенюк, Н. М. Бідюк. Київ; Хмельницький, 2017. С. 69–71.

¹²⁶ ETF. The European Training Foundation: website. URL: <http://etf.europa.eu/web.nsf/pages/Ukraine> (дата звернення: 07.03.2019).

¹²⁷ European Commission. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency. website. URL: https://ec.europa.eu/info/departments/education-audiovisual-and-culture_en (дата звернення: 07.03.2019).

галузей і видів професійної підготовки; впровадження специфічної методики навчання, що відповідає потребам жінок);

LINGUA (підвищення мовних можливостей людей, які використовують іноземні мови у своїй професійній діяльності, обмін учнями професійних шкіл. Ця програма включає англійську, німецьку, французьку, грецьку, італійську, іспанську, португальську, данську, голландську, ірландську мови);

PETRA (програма сприяє підвищенню якості навчальних програм ПОН та підготовки молоді до дорослого життя і професійної роботи через: створення для молоді можливості отримати мінімум дворічну професійну освіту; поширення освітніх пропозицій; розвиток професійного консультування; підготовку до нових професійних напрямів; навчання дівчат; пристосування ПОН до змін у технологіях, суспільному житті та до потреб ринку праці; вирішення проблем молоді без закінченої освіти);

SOCRATES — ОП ЄС, створена з метою підвищення якості навчання дітей, молоді та дорослих, охоплює компоненти таких програм, як TEMPUS, ERASMUS, LINGUA, EURYDICE, NARIC (мережа еквівалентів — визнання дипломів) тощо.

Однією з провідних складових програми SOCRATES є програма COMENIUS. Її метою є здійснення європейського виміру через міжнародну співпрацю освітніх інституцій — середніх та основних (базових) шкіл, сприяння партнерству в сфері обміну досвідом та розвитку міжкультурної кооперації між освітніми закладами країн ЄС, Центральної та Східної Європи¹²⁸.

Отже, міжнародні проекти та програми — це проекти,

¹²⁸ Василюк А., Корсак К., Яковець Н. Нариси з порівняльної педагогіки: навч. посіб. Ніжин: Ред.-вид. відділ НДПУ, 2002. 119 с.

що здійснюються освітніми, науково-дослідницькими та іншими організаціями за міжнародною участю для реалізації певних цілей розвитку освіти. Термін «проект» походить від англ. project — «проект, план, задум», яке, у свою чергу, походить від лат. projectus — «кинутий вперед».

Сучасна теорія управління проектами визначає такі ключові характеристики проекту: цілі, що досягаються одночасним виконанням певних вимог (технічних, економічних тощо); внутрішні та зовнішні взаємозв'язки завдань, робіт, операцій і ресурсів, що потребують координації в процесі реалізації проекту; визначені терміни початку й завершення проекту та ресурси; визначений ступінь унікальності проекту та його здійснення. Прикладом міжнародних освітніх проектів є проект «Справедливе оцінювання. Дистанційна мережа для викладачів» (TRAST).

Міжнародна програма — це група пов'язаних і координованих міжнародних проектів, що забезпечують досягнення мети на основі обраної стратегії. Реалізація програми потребує здійснення внутрішнього управління та зовнішньої координації окремих проектів і використання спеціальних методів управління програмами. На практиці в більшості випадків для виконання міжнародних проектів та програм залучаються кошти міжнародної технічної допомоги у формі грантів¹²⁹.

Серед найбільш відомих ОП ЄС — «Леонардо да Вінчі: нова політика у професійній підготовці» (LEONARDO). Програма спрямована на П(ПТ)О шляхом фахової підготовки і професійних тренінгів. Участь у розробці програми разом із викладачами, тренерами і слухачами брали представники асоціацій роботодавців,

¹²⁹ Калашнікова С. А. Міжнародні проекти та програми. *Енциклопедія освіти* / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ, 2008. С. 510–511.

установ професійного навчання, соціальні партнери, суб'єкти ринку праці.

Заслуговує на увагу програма Європейського агентства з координації досліджень EUREKA, що представляє децентралізоване співтовариство, яке враховує вимоги ринку, пропонує партнерам швидкий доступ до набутих знань, навичок та досвіду всієї Європи, а також полегшує доступ до державних та приватних джерел фінансування. Програму було розроблено за ініціативою президента Франції Франсуа Міттерана та засновано на Конференції міністрів 17 країн і членів Комісії Європейського Співтовариства 17 липня 1985 р. з метою створення та підтримки умов для ефективного міжнародного інноваційного співробітництва. Програма EUREKA фактично є каталізатором європейських інновацій. Учасниками програми EUREKA є понад 40 держав, включаючи ЄС.

Проекти, що реалізуються в рамках програми EUREKA, є міжнародними, оскільки в них беруть участь партнери не менше ніж з двох країн-учасниць. Програми EUREKA спрямовуються на створення інноваційної продукції (виробів, процесів або послуг, що відповідають сучасним вимогам ринку). Партнери пропонують, формулюють, здійснюють плани проектів; отримують фінансування з приватних або державних джерел. Завданням програми є зміцнення конкурентоспроможності економік європейських держав шляхом підтримки комерційних компаній, дослідницьких центрів та університетів. EUREKA сприяє просуванню на ринок науково-технічних розробок в усіх сферах новітніх технологій, посиленню конкурентоспроможності на європейському і світовому ринках, підвищенню продуктивності праці, просуванню міжнародного співробітництва, залученню промислових та дослідних

установ для виконання спільних розробок.

Можливості, перспективність та престижність, які надає участь у програмі EUREKA — це збільшення кількості ідей; використання новітніх європейських технологій; використання європейського досвіду; співробітництво з науковими та виробничими організаціями по всій Європі та за її межами; комерціалізація результатів науково-технічних проєктів; розширення ринків збуту.

Доцільно звернути увагу на те, що існує три види інноваційних проєктів, які реалізуються в рамках програми EUREKA: регулярні проєкти (незалежні один від одного, формуються в рамках загальних процедур програми); проєкти єдиної спрямованості (парасолькові проєкти (Umbrella projects) — об'єднані в рамках певних технологічних сфер, але які мають самостійні цілі та завдання. Таке об'єднання спрощує процес ініціювання проєктів та підбору партнерів); кластерні проєкти (Cluster projects), що, на відміну від парасолькових проєктів, виступають як стратегічні напрями співробітництва в рамках програми EUREKA. Проєкти, що входять до кластера, об'єднані спільною метою і відіграють важливу роль у формуванні конкурентоспроможності Європи. Особливо це стосується інформаційних технологій та зв'язку. Кластерні проєкти наочно демонструють переваги колективної роботи, що виконуються шляхом міжнародного співробітництва. Щорічно дається старт сотням інноваційних проєктів програми EUREKA, в межах якої реалізуються ідеї малих та середніх компаній¹³⁰.

Особливістю фінансування проєктів програми EUREKA є те, що кожна країна-учасниця проєкту

¹³⁰ Шереметьєва Л. А. Європейське агентство з координації досліджень. *Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 7: Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції* / І. А. Грицяк, Ю. П. Сурмін та ін. Київ: НАДУ, 2011. С. 243–245.

самостійно фінансує свою відповідну частку від загального бюджету проекту, користуючись приватними, національними та міжнародними джерелами фінансування. Усі країни-учасниці намагаються досягнути 3%-ого бар'єру, який визначений з погляду Лісабонської стратегії з досягнення 3% від ВВП фінансування науково-технічних розробок в Європі. Бар'єр з фінансування у 3% долають такі високорозвинуті держави, як Ізраїль, Ісландія, Фінляндія та Швеція. Наближаються до цієї позначки Бельгія, Данія, Німеччина, Франція, та Швейцарія. Програма EUREKA не має аналогів серед інших європейських програм міжнародного співробітництва через свою ринкову спрямованість, вона не має міждержавних бар'єрів. Її навчальні функції полягають у тому, щоб визначати: як готувати ринково орієнтований проект, як контактувати, як розподіляти готовий продукт. Ця програма сприяє пошуку партнерів, нових ринків, нових можливостей і завдяки цьому — трансферу технологій. Програма EUREKA є перспективною і актуальною, вона надає рівні умови для всіх учасників, що позитивно позначається на об'єднанні загальних зусиль всієї Європи для розв'язання глобальних проблем у різних галузях науки і техніки¹³¹.

Серед напрямів реалізації Європейської стратегії – створення ринку праці, побудованого на гнучкості в динамічній економіці; адаптація трудового законодавства; підтримка внутрішньої європейської мобільності фахівців; залучення соціального партнерства до планування освітніх заходів; встановлення національних стандартів кваліфікацій для кадрового потенціалу¹³².

Стратегію розвитку європейської освіти визначено в

¹³¹ Там само.

¹³² Ярош Н. П. Ринок праці. *Енциклопедія державного управління*: у 8 т. Т. 4: Галузеве управління / наук.-редкол. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ: НАДУ, 2011. С. 456–257.

низці директивних документів, зокрема у матеріалі «Стратегічні рамки європейського співробітництва в галузі освіти і навчання (ЕТ 2020)»¹³³, на основі яких здійснюється регулювання національних програм щодо взаємного обміну досвідом та навчання.

У контексті дослідження необхідно зазначити, що стратегія «Європа-2020» визначає низку пріоритетних напрямів на національному рівні для країн-членів ЄС, а саме: залучення ефективних інвестицій в національні системи освіти та систему професійної підготовки; підвищення відкритості систем ПОН шляхом створення НРК; підвищення продуктивності у сфері освіти в рамках комплексного підходу, що охоплює визначені ключові компетенції; покращення доступу молоді до сучасного ринку праці¹³⁴.

Стратегія розроблена на основі аналізу основних викликів європейської освіти майбутнього і полягає у вирішенні таких завдань: забезпечення високої якості знань, навичок і компетенцій, отриманих у процесі безперервного навчання, спрямування на особливості результатів навчання для працевлаштування; відкритості та інновацій у сфері освіти і професійної підготовки, зокрема повне забезпечення інформаційно-комп'ютерної грамотності; прозорості й визнання навичок і кваліфікації для полегшення навчання та мобільності робочої сили; стійких інвестицій, які можуть забезпечити якість і ефективність освіти та професійної підготовки.

¹³³ Joint Report of the Council and the Commission (2015) on the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020). *New priorities for European cooperation in education and training*. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52015XG1215\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52015XG1215(02)) (дата звернення: 07.03.2019).

¹³⁴ Європа 2020. Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання: повідомлення комісії / Європейська Комісія. URL: <https://www.google.com/search?q=215.+Європа+2020.+Стратегія+для+розумного%2C+сталого+та+всeохоплюючого+зростання&oq=215.+Європа+2020.> (дата звернення: 07.03.2018).

Головним джерелом інформації про національні та європейські структури, системи та зміни в галузі освіти є Інформаційна мережа європейської спільноти (EURYDICE), що була створена для реалізації спільної політики держав-членів в освітній галузі. З 1980 р. мережа є одним зі стратегічних механізмів, передбачених Європейською Комісією та державами-членами, для підтримки європейського співробітництва у галузі освіти. Вона допомагає в проведенні порівняльного аналізу, підготовці звітів та досліджень із спільних пріоритетних питань у галузі освіти. З 2007 р. мережа була включена до програми дій ЄС у галузі неперервної освіти, з 2011 р. інформаційна мережа EURYDICE включає 37 національних одиниць у 33 країнах, що беруть участь у програмі ЄС з неперервної освіти (Lifelong Learning program).

В інформаційній мережі EURYDICE розміщуються такі дані: детальні описи та огляди національних систем освіти (National Education systems and Policies); компаративний аналіз тематичних досліджень, присвячених конкретним темам, що становлять інтерес співтовариства в галузі освіти (Thematic Studies); індикатори та статистика (KeyData Series); факти і цифри, що характеризують структуру національних систем освіти (Facts and Figures). Інформаційна мережа EURYDICE тісно співпрацює з європейськими та міжнародними організаціями: Євростатом (Статистичне бюро Європейського співтовариства), Центром досліджень у галузі неперервної освіти (CRELL), Європейським центром розвитку професійного навчання (Cedefop)¹³⁵, Європейським фондом підготовки кадрів (ETF), Європейським агентством з розвитку в галузі особливих

¹³⁵ Мусіс Н. Усе про спільноти Європейського Союзу: пер. з англ./ Київ: К.І.С. 2005. 466 с.

освітніх потреб, Радою Європи, Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) і ЮНЕСКО¹³⁶.

Міжнародні центри та організації сприяють перспективним дослідженням і проєктам щодо підвищення конкурентоспроможності освіти в різних країнах, зокрема і в Україні. Наприклад, документ «Освітня реформа: зв'язок освіти та ринку праці»¹³⁷, підготовлений Міжнародним центром перспективних досліджень (МЦПД), який профінансовано Агентством США з міжнародного розвитку (USAID).

У рамках проєкту «Професійні вміння та ринок праці» (Skills for Employability) представництво Британської Ради в Україні¹³⁸ здійснювало співпрацю з державними органами, представниками роботодавців, зокрема Конфедерацією роботодавців України.

Європейська освітня фундація¹³⁹ сприяє розробці та реалізації політики ефективніших механізмів забезпечення якісної освіти та відповідності освітньої системи ринку праці в Україні. Діяльність TEMPUS TESIS спрямовано на модернізацію освітніх систем у країнах-членах ЄС та їхніх сусідів. TEMPUS офіс в Україні визначає розвиток співпраці з підприємствами та підтримку розробки рамок кваліфікацій пріоритетними напрямками діяльності.

Заслуговує на увагу проєкт ЄС (EuropeAids) «Підвищення ефективності управління П(П)О на регіональному рівні в Україні»¹⁴⁰, що мало за мету

¹³⁶ Діденко Н. Г. Інформаційна мережа європейської спільноти. *Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 7: Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції* / І. А. Грицяк, Ю. П. Сурмін та ін.; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ: НАДУ, 2011. С. 339.

¹³⁷ Шевляков І. Освітня реформа: зв'язок освіти та ринку праці / Міжнар. центр перспект. досліджень. Київ: Оптима, 2011. 24 с.

¹³⁸ British Council. Ukraine: website. URL: <http://www.britishcouncil.org/ukraine-projects-employability.htm> (дата звернення: 07.03.2019).

¹³⁹ ETF. The European Training Foundation: website. URL: <http://etf.europa.eu/web.nsf/pages/Ukraine> (дата звернення: 07.03.2019).

¹⁴⁰ Інформаційно-аналітична система професійно-технічної освіти України. website. URL: <http://www.proftechinfo.org.ua> (дата звернення: 07.03.2019).

створення інформаційно-аналітичної системи П(ПТ)О, сучасного інструментарію моніторингових досліджень якості й доступності П(ПТ)О.

Відзначимо результативність проекту «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні»¹⁴¹, який підтримав впровадження моделі децентралізованого управління для МПСП, МОНМС для кращої координації професійного навчання в Україні. Проект впроваджувався за фінансової підтримки уряду Канади, наданої через Канадське агентство міжнародного розвитку. Діяльність проекту спрямовувалася на поширення досвіду Канади та інших країн.

Одним з наймасштабніших проєктів європейських ініціатив у сфері сприяння підвищенню конкурентоспроможності молоді є програма Erasmus (та Erasmus+)¹⁴². Вона реалізується ще з початку 1987 року в рамках різноманітних ОП та програм обміну студентами в межах Європи і спрямована на підтримку освітньої мобільності як студентів, так і викладачів¹⁴³. У перші роки свого існування проєкт був пілотним і мав на меті лише фінансування обміну студентами. Через вузький спектр дії він значно поступався іншим ОП. Однак, з 2007 по 2013 рік програму Erasmus було включено як основну складову до проєкту розвитку безперервної освіти в Європі. Починаючи з 1 січня 2014 року, програма Erasmus входить до Загальноєвропейської стратегії економічного розвитку «Європа-2020» та об'єднує в собі всі існуючі в Європі освітні молодіжні програми щодо викладацького,

¹⁴¹ Децентралізація управління професійним навчанням в Україні. Зелена книга для спрямування обговорень щодо реформ та здібностей, необхідних для побудови досконалої та привабливої системи ПТО в Україні / Європейський фонд освіти, Міністерство освіти і науки України. Київ. 2017. 88 с.

¹⁴² Erasmus student network. *Erasmus*. website. URL: <https://esn.org/erasmus> (дата звернення: 07.03.2019).

¹⁴³ Erasmus+ UA. website. URL: <http://www.erasmusplus.org.ua/> (дата звернення: 07.03.2019).

спортивного та наукового стажування, міжнародного співробітництва в освітній сфері тощо. Головною метою програми Erasmus є покращення якості освіти, розвиток мобільності та розширення культурних взаємозв'язків між студентами, викладачами, науковцями, європейськими університетами та ЗВО третіх країн¹⁴⁴.

Пріоритетними завданнями програми Erasmus є: сприяння розвитку європейської вищої освіти, пропагування її найкращих якостей; допомога студентам у плануванні професійного зростання та майбутньої кар'єри, нарощування спроможності до міжнародного співробітництва на усіх континентах світу; сприяння міжкультурному взаєморозумінню та взаємозбагаченню; поширення співробітництва між освітніми установами та збагачення ОС приймаючих установ; спрощення процедур переходу молоді від освіти до ринку праці; збільшення професійної, територіальної та мобільності молоді.

Програма Erasmus+ об'єднує в собі сім ОП та програми викладацького й наукового стажування. Порівняно з попередньою вона є більш комплексною та відкриває можливості не лише навчання студентів і школярів за кордоном, а й можливості короткострокового стажування на робочих місцях, з метою отримання первинних професійних компетенцій молоді, а також озброєння новими знаннями та навичками.

У програмі значна увага приділяється розвитку інфраструктури та кадрового складу університетів, що є її учасниками та пройшли акредитацію. Фінансування проєкту розподілено на три складові та складає 14,7 мільярдів євро, з яких, 63% припадає на індивідуальні гранти та стажування; 28% — на організацію діяльності університетів, обмін знаннями, обмін викладачами (змістовне наповнення освіти); 4,2% — на проведення

¹⁴⁴ Там само.

реформ у системі освіти.

Загальнодержавні програми реформування систем освіти передбачають спрямування розвитку освіти, яка базується на компетенціях, а також забезпечення вільного переходу молоді між освітніми ланками та до робочого місця. Програма Erasmus+ охоплює близько 4 мільйонів осіб та 125 тисяч інститутів. Заплановано, що учасником програми стане кожен п'ятий студент з країн ЄС.

Україна є країною-партнером програми Erasmus+ та бере участь в окремих ініціативах, зокрема, у сфері модернізації навчальних програм та приведення системи освіти у відповідність до європейських стандартів. Окрім того, студенти та викладачі вітчизняних ЗВО мають доступ на конкурсній основі до програм стажування за кордоном,¹⁴⁵ що сприяє підвищенню освітньої та трудової мобільності молоді.

Серед найбільш амбітних цілей соціальної політики ЄС є забезпечення продуктивної зайнятості, поширення нових знань та інновацій, соціальна інтеграція. У програмі «Європа — 2020» зазначається, що необхідність генерації та розвитку нових знань виступає головним інструментом у досягнення 75% зайнятості працездатного населення¹⁴⁶. Головними ініціативами цієї програми є допомога молоді у працевлаштуванні по всій території ЄС, підвищення освітньої та професійної мобільності молоді, покращення якості освіти в Європі, створення нових робочих місць та реформування трудового законодавства, зменшення ризиків бідності та соціальної ізоляції.

У сфері молодіжної політики досягнення поставлених завдань забезпечується за рахунок: проведення

¹⁴⁵ Там само.

¹⁴⁶ The European Consensus on Development: The contribution of Development Education & Awareness Raising. 2007. website. URL: https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/publication-development-education-for-the-european-consensus-200806_en.pdf (дата звернення: 07.03.2019).

реформування системи освіти, зокрема у напрямі вдосконалення її компетентнісного наповнення; коригування напрямів професійної підготовки та внесення корективів до навчальних програм відповідно до перспективних потреб економіки в знаннях та компетенціях; стимулювання навчального та професійного обміну між молоддю в країнах ЄС; організація стажування студентів-старшокурсників у провідних компаніях країни зі збереженням стипендій та перспективою працевлаштування; запровадження елементів дуальної системи навчання; забезпечення діяльності сучасних навчально-виробничих комплексів на базі університетів з метою озброєння молоді професійними компетенціями в процесі навчання; надання пільг, компенсацій та фінансової допомоги підприємствам, які працевлаштовують або приймають на стажування (навчання на виробництві) молодь; здійснення фінансової та інформаційної підтримки проектів паралельного навчання та роботи студентів за фахом, стимулювання їх до зазначених форм зайнятості¹⁴⁷.

У рамках українсько-швейцарського проекту «Державно-приватне партнерство для поліпшення санітарно-технічної освіти в Україні», за фінансової підтримки Швейцарської агенції розвитку й співробітництва у партнерстві з компанією GEBERIT на базі Чернігівського професійного ліцею залізничного транспорту відкрито Навчально-практичний центр із підготовки монтажників санітарно-технічних систем та устаткування. Завдяки міжнародним партнерам цей навчальний заклад отримав будівельні матеріали й обладнання на суму близько 400 тисяч гривень і освоїв

¹⁴⁷ Ільїч Л. М. Світова практика взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді. *Вісник Донецького національного університету*. 2014. №2. 39–42.

близько 50 тисяч зароблених коштів для облаштування центру. Міжнародними партнерами профінансовано розроблення за участі педагогів ліцею нового стандарту з професії «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування», навчального посібника, робочих зошитів і практичних робіт за визначеними модулями для учнів¹⁴⁸.

Цінність міжнародного досвіду полягає у визначенні особливих процесів, коли ринок і політична свобода кардинально змінили середовище, в якому функціонувала освітня система. У зв'язку з цим здійснено коригування змісту освіти, системи освіти та інше, що мало відповідати вимогам демократичного суспільства та конкурентного ринку. З'явилися нові спеціальності й напрями підготовки конкурентоздатних фахівців з обов'язковим навчанням в умовах ринку. Це важливо, тому що цілеспрямований зв'язок між освітою та ринком праці — головна умова його функціонування.

Отже, існуючі моделі ПОН зарубіжних країн можуть слугувати орієнтиром для назрілих реформаційних процесів освітнього простору в Україні. Вивчення досвіду провідних країн свідчить, що підготовка фахівця проводиться з урахуванням інтересів потенційного роботодавця, вимог ринкової економіки та з використанням інноваційних наукових та технічних досягнень. Незважаючи на відмінності між німецькою, фінською та чеською системами професійної освіти, спільним для них є компетентнісний підхід, який ґрунтується не лише на глибоких теоретичних знаннях, а й на здатності фахівця до самостійного їх застосування у нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях. Сучасний роботодавець орієнтується на професіоналів, які

¹⁴⁸ Реформа професійно-технічної освіти: робітничі кадри. Реформування ринку праці є необхідним кроком для вирішення соціальних питань. *Урядовий портал*. 2017. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/250307713> (дата звернення: 01.10.2017).

швидко приймають найбільш раціональні рішення та мотивує їх, що в перспективі стимулює робітників до прагнення вдосконалити свої уміння, підвищувати власну кваліфікацію та інтелектуальні здібності.

Цінність міжнародного досвіду полягає і у визначенні особливих процесів, коли ринок і політична свобода кардинально змінили середовище, в якому функціонувала освітня система. У зв'язку з цим здійснено коригування змісту освіти, системи освіти, що мало відповідати вимогам демократичного суспільства та конкурентного ринку. З'явилися нові спеціальності й напрями підготовки конкурентоздатних фахівців з обов'язковим навчанням в умовах ринку. Цілеспрямований зв'язок між освітою та ринком праці є головною умовою його функціонування.

Розвиток системи економічних відносин, трансформація функцій ринку праці спричинили потребу в удосконаленні комплексу компетентностей (ключових, предметних, особистісних, соціальних, методологічних, професійно-педагогічних, соціально-психологічних) у процесі підготовки майбутніх конкурентоздатних фахівців для різних галузей економіки.

Характерною рисою для професійної освіти країн ЄС є її поступова та неухильна інтеграція. Національні системи освіти стали все більш схожими одна на одну, навіть тотожними. Означене зумовлено не лише світовими глобалізаційними процесами, а й необхідністю вироблення спільної загальноєвропейської політики в освітній галузі, покращення якості професійної підготовки та перепідготовки здобувачів освіти, уніфікації вимог ринку праці до наданих компетенцій та активне впровадження інновацій в освітній простір.

РОЗДІЛ 3. ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

3.1. Праксеологічний підхід до підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти/закладах фахової передвищої освіти

Процеси демократизації сфер українського суспільства потребують якісно нових механізмів управління всіма рівнями, видами й компонентами вітчизняної освітньої системи. Українська система ПОН опинилася перед низкою викликів, яких раніше не було на практиці. По-перше, глобалізація, що спонукає до жорсткої конкуренції за ресурси, зокрема й за кваліфіковані кадри. По-друге, інформатизація суспільства, що забезпечує темпи діяльності та розвитку досить швидкими. По-третє, демографічні зміни, що потребують швидкої адаптації до діяльності в нових демографічних та соціальних реаліях.

Виходячи з того, що будь-який розвиток — це специфічний процес змін, результатом якого є виникнення якісно нового, поступального процесу сходження від нижчого до вищого, від простого до складного, у дослідженні було проаналізовано історичне осмислення та суспільну еволюцію змісту цього поняття. У зв'язку з цим, управління розвитком такого специфічного ЗО, як ЗП(ПТ)О, потребує окремого спеціального наукового дослідження, що розглядає перспективи інституційного розвитку системи П(ПТ)О як умови її входження до світового освітянського простору, з прозорим державним управлінням із залученням громадськості, що забезпечує

розробку механізмів реагування на виклики часу — децентралізацію, регіоналізацію та диверсифікацію ПОН.

Теоретичний аналіз підтвердив, що парадигма управління розвитком сучасного ЗП(ПТ)О визначається системою певних керуючих норм, дій, суб'єктів управління, які відповідають соціальну замовленню суспільства, та ґрунтується на принципах управління: демократизації, гуманності, педагогічної цілеспрямованості, раціональної організації управлінської праці, стандартизації тощо.

Нова парадигма управління розвитком ЗП(ПТ)О містить як основний предмет управління процес формування, організації, впорядкування суб'єкт-суб'єктних відносин через координацію, узгодження позицій та дій керівних педагогічних працівників, а продуктом управлінської діяльності виступає різнобічно обґрунтована стратегія розвитку ЗП(ПТ)О як умова духовного і професійного становлення особистості тих, хто навчається.

Цілком логічно, що особливу роль тут відіграє праксеологічний підхід, який прагне підвести до більш високої форми усвідомлення життя, пізнання життєдіяльності людини, переосмислення і пошуку нових шляхів самовдосконалення¹⁴⁹.

Терміном «праксеологія» (від грец. *πράξις* — дія та грец. *λογία*) — мова, вчення) сьогодні називають науку про ефективну діяльність. Про прийоми ефективних дій замислювалися завжди, але до ХІХ ст. не було дисципліни, яка займалася б цією проблематикою систематично. Праксеологія — це наука про організацію та управління будь-якою людською діяльністю з метою її оптимізації, з

¹⁴⁹ Богоявленська Ю. В. Взаємодія праксеології з менеджментом (теоретичне дослідження). *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер. Економіка*. Житомир: ЖДТУ, 2004. № 2 (28). С. 288–297.

метою покращення її ефективності. Мета праксеології — знайти загальні закони будь-якої людської діяльності, щоб на їх основі сформулювати загальні принципи людської діяльності.

Засновником праксеології, що принесло йому світову славу, став К. Тадеуш-Мар'ян, польський філософ, математик та логік, представник Львівсько-Варшавської Школи. За словами науковця Т. Котарбінські, тільки організації, які можуть розвиватися, є найефективнішими¹⁵⁰.

Ефект — це користь, яка приноситься людям і суспільству, різниця між затратами і результатами; здатність цієї різниці задовольняти життєві потреби суспільства, колективу, особистостей, місцевої територіальної громади.

Сучасні підходи до управління розвитком ЗП(ПТ)О потребують розробки праксеологічних умов, які б забезпечували якість функціонування відкритого освітнього середовища.

Термін «засада» (основа, початок, принцип) означає те головне, на чому базується, будується щось. Словник української мови подає тлумачення цього терміна у декількох значеннях: 1) основа чогось; те головне, на чому ґрунтується, базується що-небудь; 2) вихідне, головне положення, принцип; основа світогляду, правило поведінки; 3) спосіб, метод здійснення чого-небудь.¹⁵¹

Враховуючи багатоаспектність, в якій відбувається процес управління розвитком ЗП(ПТ)О, визначимо праксеологічні засади управління розвитком ЗО, які забезпечують ефективність управління:

– професіоналізм управлінських кадрів системи

¹⁵⁰ Kotarbiński T. Traktat o dobrej robocie. Wrocław: Ossolineum, 1982. 552 с.

¹⁵¹ Словник української мови: в 11 т. / за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970–1980. Т.3. С. 300.

П(ПТ)О є запорукою ефективного реформування освітньої галузі, вирішення всіх завдань модернізації системи управління освітою та системи П(ПТ)О як постачальника робітничих кадрів для різних галузей;

– розвиток партнерства між ЗО і роботодавцями демонструє значні дисбаланси на вітчизняному ринку праці, що є свідченням низької якості професійної підготовки фахівців відповідно до його вимог. Залучення галузевих підприємств та роботодавців до процесу підготовки сприяє покращанню роботи ЗП(ПТ)О та підвищенню якості їх професійних програм;

– аналіз прогнозу розвитку ринку праці — важливий інструмент активного діалогу ЗП(ПТ)О з соціальними партнерами. Наявність такої інформації дає змогу роботодавцям приймати виважені рішення щодо пристосування своєї кадрової та інвестиційної політики до нових умов; вирішити, як забезпечити набір нових працівників потрібного профілю професійної компетентності, як проводити їхнє навчання. Це, у свою чергу, сприятиме формуванню партнерських відносин підприємств із ЗП(ПТ)О, зокрема у сфері підготовки працівників;

– ЗП(ПТ)О відіграють провідну роль у підготовці здобувачів освіти до роботи, забезпечуючи їх знанням й навичками, необхідними для досягнення фахового успіху на робочому місці. Для виконання цієї мети ЗО мають переконатись, що вони викладають саме той матеріал, який буде потрібен випускникам на робочому місці.

Важливим завданням менеджменту є постійний моніторинг цих інтересів і адаптація діяльності організації до їх змін. До «зацікавлених сторін» відносяться: «клієнти» → здобувачі освіти та їхні батьки; «зовнішні партнери» → інші ЗО всіх рівнів підготовки та професійна спільнота; «бізнес-спільнота» → комерційні організації як

«споживачі» фахівців-випускників; «суспільство» → державні та регіональні органи влади, «споживачі» культурних цінностей, фонди-грантодавці, громадянське суспільство в цілому; «співробітники» → керівні та педагогічні працівники ЗО.

Оволодіння методикою розробки бізнес-плану є однією з найважливіших професійних якостей сучасного керівника ЗП(ПТ)О, а також педагогічних працівників, оскільки сприяє ефективній освітній і фінансовій діяльності та є необхідною умовою конкурентоспроможності ЗО. Бізнес-план — плановий документ, а процес розробки — один із видів планування. Планування — це процес творчого осмислення майбутнього ЗП(ПТ)О:

- як можна вдосконалити діяльність ЗП(ПТ)О?
- де при мінімальних затратах ресурсів можна досягнути найбільших змін?
- як досягнути поставлених цілей і що зробити, щоб зменшити можливі несподіванки і ризики?
- як управляти ситуацією в цілому?

Розробка бізнес-плану для ЗП(ПТ)О є необхідним процесом; реалізація випускниками ЗП(ПТ)О здобутих професійних компетентностей на ринку праці є, на наш погляд, індикатором ефективності діяльності педагогічного колективу і, у свою чергу, показником розвитку ЗО. «Освіта на основі результатів» — це такий підхід до організації навчального процесу, при якому зміст навчальної програми розробляється на основі «навчальних результатів» здобувача освіти, які визначаються за участю роботодавців, щоб точно визначити необхідний рівень кваліфікації, а також умови, за яких здобувач освіти повинен опанувати навичками й пройти оцінювання, що дозволить йому успішно завершити курс професійного навчання.

Залучення представників роботодавців конкретних галузей та підприємств до розробки навчальних програм забезпечує відповідність професійного навчання вимогам регіонального ринку праці та дозволяє здійснювати підготовку таких кваліфікованих робітників, які б задовольняли вимоги роботодавців; сприяє орієнтації програм професійного навчання на формування екологічної свідомості на засадах «Освіта для сталого розвитку»;

– залучення широкого кола громадськості й самоврядування до управління як важливої умови децентралізації управління та усупільнення ЗО, зв'язок розвитку ЗП(ПТ)О з потребами регіону, забезпечення участі громадян в управлінні освітою. Для збереження власної конкурентоздатності ЗП(ПТ)О необхідно бути готовими до еволюційних змін, до визнання суспільної трансформації та диверсифікації.

Оцінюючи праксеологічні засади управління за критерієм якості результату, за умов підвищення цієї якості цілком доцільно сприймати такий процес розвитку як власне розвиток. Метою та кінцевим результатом такого управління вважаємо інституційний розвиток ЗП(ПТ)О, якому притаманна конкурентоспроможність на регіональному ринку освітніх послуг, висока якість освітнього процесу, збільшення кількості вступників, системна співпраця соціальних партнерів, професійне зростання педагогічних працівників, у результаті чого досягається задоволеність споживачів професійно-освітніх послуг та цілісний позитивний імідж ЗП(ПТ)О.

На основі оцінки нинішніх тенденцій науковці прогнозують, що до 2030 року людство потребуватиме удвічі більше ресурсів, ніж здатна забезпечити планета. За останнє століття людство досягло дивовижних проривів у медицині, освіті та матеріальному добробуті, проте

небажаними побічними ефектами виявились соціально-економічне розшарування, поширення бідності та деградація довкілля¹⁵². Упродовж століть економіка функціонувала, виходячи з припущень про необмежені запаси природних ресурсів та здатність екосистем до самовідновлення. Результатом цього стала система, що виснажує надра землі та виготовляє товари, понад 90% яких потрапляють на звалища через пів року¹⁵³. Вважали, що постійне економічне зростання є не лише можливим, але єдиним шляхом до справжнього процвітання — задоволення потреб людей та покращення якості життя. Наслідками споживацького світогляду стало перевищення так званих «планетарних меж», стрімке виснаження ресурсів, забруднення повітря, землі та води, зміна клімату, руйнування озонового шару та втрата біорізноманіття.

Проблемі сталого розвитку присвятили свої праці науковці О. Висоцька, Я. Генік, Ю. Забара, Н. Заверуха, В. Карамушка, О. Пруцакова, Н. Пустовіт, М. Романенко, І. Соловій, О. Стегній, Ю. Стребкова та ін. Всі вони наголошують на потребі удосконалення спектру традиційних та інноваційних форм і методів навчання для сталого розвитку, де значна увага має бути приділена засадам формування суб'єктного сприйняття світу, дидактичним методам, навчанню через діяльність, можливостям новітніх технологій, зокрема педагогічних.

Метою екологічної освіти та виховання в рамках освіти для сталого розвитку є формування особистості, що наділяє природу ознаками суб'єктності та характеризується балансом прагматичної і непрагматичної взаємодії, свідомо

¹⁵² Соловій І. П. Аналіз індикаторів суспільного прогресу в контексті державної політики, спрямованої на реалізацію пріоритетів сталого розвитку України. *Регіональна економіка*. 2009. №2. С. 199–205.

¹⁵³ Національна парадигма сталого розвитку України / за заг. ред. Б. Є. Патона. К.: Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України», 2012. 72 с.

і відповідально здійснює вчинки, що ґрунтуються на пріоритетах моральності й духовності в широкому сенсі цього слова. Саме тому дуже важливо, щоб професійна підготовка здобувачів освіти передбачала вивчення етичних, психологічних і педагогічних основ розвитку екологічної свідомості.

Освіта для сталого розвитку (Education for Sustainable Development) загалом має активно сприяти утвердженню норм, які визначають справедливі гендерні підходи до спільного життя і творення, а також навчання цінувати значення всіх верств населення у досягненні соціальних змін, забезпечення людського добробуту.

У сфері освіти для сталого розвитку роль викладача відрізняється від традиційної. Традиційно він сприймається як той, хто знає все про предмет, який викладає. У випадку освіти для сталого розвитку це практично неможливо, оскільки тематика надто широка, вона охоплює «весь світ», і те, як він функціонує, або ж досить часто мова йде про те, чому він не функціонує належним чином¹⁵⁴. Педагог, звичайно, може бути дуже добре обізнаним щодо деяких особливих і важливих аспектів сталого розвитку, таких як енергоефективність, вплив зміни податків та дія інших інструментів економічної політики, особливості сучасного біорізноманіття на планеті чи динаміка змін клімату, але є надто багато інших питань, щоб їх усіх освоїти однієї людині.

Що ж тоді повинен робити викладач? Швидше за все, він повинен знати так званий порядок денний, тобто перелік питань, які будуть обговорюватися, а не зміст кожної дискусії. Образно кажучи, викладач повинен орієнтуватись на карті, а не докладно знати ландшафт у

¹⁵⁴ Магазинщикова І. П. Результат екологізації вищої професійної освіти у форматі компетентнісного підходу. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Вип. 21(19). С. 288–294.

кожній частині карти. З такої позиції викладач стає орієнтиром для здобувачів освіти, які подорожують ландшафтом до сталого розвитку. Педагог стає посередником для учнівства, тобто людиною, яка допомагає їм у процесі освіти для сталого розвитку. Таке посередництво — це окреме вміння, і дуже важливо засвоїти його, набратись досвіду у того, кому це добре вдається.

Якщо здобувачі освіти будуть здатними фахово аналізувати наслідки своїх дій для довкілля (шляхом підрахунку екологічного сліду чи вуглецевого сліду), зумовлених певним способом життя (туристичні звички) тощо, вони можуть зробити більш компетентний аналіз і пропонувати ті зміни, які можуть робити внесок у сталий розвиток. Далі предметом уваги стане те, що ви купуєте (дії як споживача). Нарешті, здобувач освіти може бути політично активними виборцем чи членом партії або неурядової організації, чії політичні цілі близькі інтересам сталого розвитку. Педагогічна діяльність для сталого розвитку передбачує застосування методів активного навчання, багато часу також відводиться для практики¹⁵⁵.

Для проведення семінарів, пов'язаних із тематикою сталого розвитку, можна запросити фахівців державних чи природоохоронних органів, що дасть можливість розглянути реальні проблеми на місцевому чи регіональному рівні. Іншою корисною ідеєю є обговорення на семінарському занятті актуальної і цікавої статті, пов'язаної з природоохоронною тематикою, опублікованої у науковому чи науково-популярному виданні, або інтернет-публікації.

Особливе зацікавлення може викликати обговорення тем, які мають значний суспільний резонанс, як наприклад,

¹⁵⁵ Загвойська Л. Д. Освіта для сталого розвитку: напрацювання та завдання. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Вип. 21(19). С. 294–303.

перспективи добування сланцевого газу в Україні, чи наслідки розвитку малої гідроенергетики в Карпатах. Рекомендується також робота викладачів у команді, найчастіше два викладачі разом, часто один з більш природничою підготовкою, а інший — з соціальною. Викладач повинен мати деякі спеціальні навички. Однією з таких навичок є здатність показати, як працювати з системами. Системний підхід отримує застосування принаймні на трьох рівнях. Найпростішим є системне мислення. У цьому випадку можна просто записати компоненти системи на аркуші паперу і обговорити, як вони співвідносяться один з одним. Другий рівень — рівень аналізу систем. На цьому рівні слід описувати в більш чітких термінах те, як компоненти системи пов'язані більш якісним чином, позитивними чи негативними є зворотні зв'язки тощо. Нарешті, динаміка систем — це комп'ютер — інструмент, який може бути достатньо розвинутим.

Отже, питання формування професійної освіти в інтересах сталого розвитку мають бути виведені з числа галузевих в категорію національних пріоритетів. Доцільно говорити про створення реально діючої екологічної освіти в Україні, а основні завдання полягають в її подальшій модернізації у контексті розробки освітніх стандартів третього покоління.

3.2. Інституційний аналіз у системі управління конкурентоспроможністю закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Розвиток — одне з фундаментальних філософських і наукових понять. Це зміна, але не кількісна, а якісна (на відміну від зростання, удосконалення тощо) і притому лише позитивна. Система, що змінилася, має характеризуватися новими властивостями, які забезпечуватимуть ефективне виконання всіх функцій¹⁵⁶.

Стратегія розвитку ЗП(ПТ)О має бути інноваційною, базуватися на сучасному законодавчому та нормативному забезпеченні, науково обґрунтованих критеріях оцінювання якості освітнього процесу, результатах моніторингу попиту та пропозицій регіональних ринків праці робітничих кадрів. Надзвичайно важливим аспектом є активізація діалогу між ЗП(ПТ)О, владою та громадськістю, зокрема, через обговорення перспектив інституційного розвитку системи П(ПТ)О, оскільки вітчизняна освітня галузь обрала шлях кардинальних реформ, входження до світового освітнянського простору, поліпшення якості освіти. Це означає, що наші державні інституції мають створюватися й розвиватися на основі світових стандартів і перевіреної багаторічним досвідом кращої світової практики, з прозорим державним управлінням із залученням громадськості. Важливо відзначити значущість таких аспектів інституційного розвитку ЗП(ПТ)О: розбудова інституційної спроможності, розроблення механізмів реагування на звіти й пропозиції, регіоналізація.

Важливим чинником діяльності ЗП(ПТ)О є саме інституційний аналіз, метою якого є оцінка можливостей

¹⁵⁶ Феномен інновацій: освіта, суспільство, культура: монографія /за ред. В.Г.Кременя. К.: Педагогічна думка. 2008. 472 с., С. 443–448.

ЗО в існуючому політичному, економічному та правовому полі; впливу зовнішнього середовища на реалізацію освітнього процесу та здатність його здійснювати.

Інституційний аналіз передбачає розв'язання таких завдань, як:

- характеристика політичних і економічних факторів, що впливають на навчальний процес;
- оцінка найважливіших законів та нормативних актів, що безпосередньо пов'язані з освітнім процесом;
- визначення оптимальних форм організації освітнього процесу;
- вибір організаційної структури ЗО та принципів підбору педагогічного колективу;
- оцінка слабких і сильних сторін ЗО, людських ресурсів колективу, кваліфікації, управлінських та адміністративних можливостей всіх учасників навчального процесу¹⁵⁷.

Основними методами інституційного аналізу є: збирання та опрацювання опублікованих даних про освітнє середовище та можливості його організації; бесіди із зовнішніми експертами та персоналом ЗО; анкетне опитування зовнішніх експертів і педагогічного персоналу ЗО.

Для ЗП(ПТ)О розв'язання основних проблем розвитку системи П(ПТ)О на сучасному етапі має бути спрямоване на забезпечення регіональних (місцевих) ринків праці в робочій силі з відповідних професій та кваліфікації. З цієї точки зору основним змістом діяльності ЗП(ПТ)О є освітня діяльність, а її головним критерієм — якість і ефективність підготовки майбутніх робітників. Стратегічне планування розвитку системи ЗП(ПТ)О має відповідати державній політиці в галузі П(ПТ)О,

¹⁵⁷ Сучасні підходи до управління професійно-технічними навчальними закладами: навч.-метод. посібн. / за заг. ред. В.В. Олійника К.: ТОВ "Етіс Плюс", 2007. 104 с.

враховувати передовий вітчизняний і зарубіжний досвід, реальні можливості навчального закладу та регіональні умови¹⁵⁸.

Взаємозв'язок між організацією та зовнішнім середовищем є характерною ознакою стратегії. Її розглядають як інституційну сферу, яка визначає, головним чином, відносини між організацією та її середовищем. У західній науковій літературі стратегія позначається «5 Р», а саме:

1. **Plan** (план) — свідомо вибрана послідовність;
2. **Ploy** (хитрість) — «маневр» (з метою «обійти» конкурентів);
3. **Position** (позиція) — місцезнаходження в середовищі;
4. **Perspective** (світогляд) — особистий спосіб світосприйняття;
5. **Preference** (перевага) — забезпечення конкурентної переваги.

Стратегія — це довгостроковий, якісно вибраний напрям розвитку організації, який інтегрує місію, цілі організації, норми та дії в єдине ціле; визначає ресурсне забезпечення організації з урахуванням її внутрішніх переваг і недоліків, очікуваних змін і пов'язаних із ними дій конкурентів.

Стратегія — загальний комплексний план досягнення цілей організації. Вона характеризується довгостроковістю і впровадженням інновацій у діяльність організації. За допомогою стратегій забезпечується інноваційний розвиток ЗП(ПТ)О шляхом розподілу ресурсів, адаптації до зовнішнього середовища, координації функціонування організації, передбачення майбутніх змін у діяльності.

Формування стратегії передбачає дотримання

¹⁵⁸ Десятов Т.М. Неперервна освіта: концептуальні погляди і шляхи розвитку. Післядипломна освіта в Україні. № 2. 2002. С.11.

принципів:

- урахування змін, які відбуваються у зовнішньому середовищі;
- встановлення тісного взаємозв'язку між організацією і зовнішнім середовищем;
- альтернативності й багатоваріантності розвитку організації;
- з'ясування та врахування специфіки і моделей стратегічної поведінки організації;
- наявності стратегічної та оперативної архітекτονіки організації¹⁵⁹.

Процес розробки стратегії включає: аналіз і оцінювання соціуму (оточення); аналіз прогнозів і визначення можливих напрямів розвитку організації з урахуванням зовнішніх умов і внутрішніх можливостей; визначення, класифікацію завдань організації, які відображають інтереси організації, освітнього ринку і ринку праці; аналіз внутрішньої специфіки організації; вивчення альтернативних шляхів розвитку організації; обґрунтування стратегії; оцінювання виробленої або обраної стратегії.

У теорії існує три стратегії створення конкурентних переваг:

- 1) лідерство в ціні — центром уваги організації під час визначення й виробництва послуг є витрати;
- 2) лідерство в спеціалізації — організація намагається зробити послугу чимось помітною, незвичайною, що може сподобатися споживачу і за що він згоден платити;
- 3) лідерство в індивідуалізації — передбачає концентрацію уваги на інтересах конкретних споживачів освітніх послуг.

У результаті вірного вибору стратегії розвитку

¹⁵⁹ Інституційний розвиток ПТНЗ: основні підходи до бізнес-планування та маркетингу: Навчально-методичний посібник / ред. Л.І.Даниленко К.: ТОВ «Етіс Плюс», 2007. 148 с.

організації в ній формується відповідна організаційна культура — організація здатна до змін (інноваційна культура), організація відкрита для комунікацій як всередині, так і з зовнішнім середовищем.

Інноваційна культура ЗП(ПТ)О характеризується орієнтованістю на особистість, її особистісний розвиток. Учасникам освітнього процесу такого ЗО притаманна солідарність у цінностях і поглядах на освіту, на основі яких формується їхня поведінка.

Вісім основних уроків нової парадигми змін в освіті (за М. Фулланом)¹⁶⁰:

– не можна керувати значущими процесами (чим складніша зміна, тим менше ми можемо на неї впливати);

– зміна — це подорож, а не схема (зміна нелінійна, перевантажена непевністю і захопленням, а часом і нестерпна);

– проблеми — це наші друзі (проблем не уникаєш, і ми не можемо вчитися без них);

– бачення та стратегічне планування придуть згодом (спочатку бачення незріле і планування здійснюється навпомацки);

– індивідуалізм та колективізм повинні мати однакову силу (немає єдиного вибору між ізоляцією та колективним мисленням);

– окремо не діє ані централізація, ані децентралізація (потрібні обидві стратегії — згори донизу і знизу догори);

– зв'язок із ширшим середовищем обов'язковий для досягнення успіху (найкращі організації вчаться зовні так само, як і всередині);

– кожен є носієм змін (зміни є надто важливими, щоб покладатися на експертів, особисті думки і майстерність — ось найкращий засіб досягнення успіху).

¹⁶⁰ Фуллан Майкл. Сили змін: вимірювання глибини освітніх реформ. Львів: Літопис. 2000. 269 с.

Для успішної роботи ЗО в сучасних умовах, які з кожним роком набувають все більше ринкового характеру, слід змістити акценти з «продукту» на «ринок».

Маркетинг «по-старому» в багатьох ЗП(ПТ)О традиційно відбувався і продовжує відбуватися за формулою: продукт → реклама → споживачі.

Маркетинг «по-новому»: споживачі → продукт → реклама. Сучасні економічні умови потребують нового підходу до маркетингу. Ті ЗО, які вже відчули конкуренцію, були змушені відійти від старого маркетингового підходу. У своїй діяльності вони почали орієнтуватися на споживача — вступників і роботодавців. Тобто, почали відкривати підготовку кваліфікованих робітників за новими професіями, які користувалися популярністю вступників, почали змінювати навчальні плани і програми відповідно до потреб роботодавців.

Таким чином, рекламні матеріали (за нового підходу до маркетингу) почали базуватися на інтересах споживачів освітнього продукту.

Передусім, слід усвідомити, що було б краще для ЗО, аби весь комплекс робіт (починаючи від маркетингових досліджень та аналізу, закінчуючи створенням і впровадженням маркетингового плану) координувала одна особа. Однак без чіткого розуміння маркетингової політики ЗО всім педагогічним колективом, без активної участі у впровадженні маркетингових заходів досягти успіху буде надзвичайно важко. Саме тому слід змусити всіх працівників думати про те, як:

- набрати достатню кількість здобувачів на наступний навчальний рік;
- дати повну і вичерпну інформацію про навчальний заклад усім вступникам, їхнім батькам, роботодавцям;
- забезпечити доступність і прогнозованість освітнього процесу;

– докласти зусиль, аби допомогти випускникам працевлаштуватися.

Слід постійно пам'ятати, що маркетинг — справа командна. Важливо, щоб працівники чітко усвідомлювали цілі маркетингу, знали найважливіші маркетингові інструменти, вміли ефективно презентувати навчальний заклад. Найкращий спосіб цього досягти — залучити працівників до розробки маркетингового плану. Кожен суб'єкт, який здійснює маркетингову діяльність, зацікавлений в тому, щоб вона була ефективною. Для досягнення цього необхідно знати, як аналізувати можливості ринку, відбирати відповідний цільовий ринок, розробляти комплекс маркетингу і впроваджувати його в життя. Для вироблення відповідної стратегії учасникам ринкових відносин необхідно мати уявлення про той потенційний ринок, на який вони виходять.

З позиції маркетингу, такий потенційний ринок визначається на основі сегментації. Потенційний ринок, на якому виражають свій певний попит роботодавці і конкретизують свою пропозицію найняті робітники, складається з низки окремих сегментів. Кожен з них характеризується схожими потребами з боку споживачів, однойменними властивостями робочої сили або однотипною поведінкою найнятих робітників, а також готовністю і можливістю здійснення найму робочої сили. Схожі сукупності утворюють цільові ринки.

Універсального визначення періодів планування не існує. Довго- і середньострокові плани часто називають «стратегічними», оскільки в них розглядаються розраховані на тривалий період часу стратегії розвитку. Короткострокові плани називають «бізнес-планами», оскільки вони є керівництвом для повсякденної діяльності. Основна відмінність між двома підходами полягає в тому, що в традиційному плануванні (бізнес-плануванні)

передбачається доступність всієї необхідної інформації на самому початку процесу, тоді як «стратегічне» планування використовує нові дані в міру їх надходження. Зважаючи на особливості діяльності ЗП(ПТ)О, за основу були взяті підходи короткострокового планування у поєднанні з окремими елементами стратегічного плану.

Отже, бізнес-план — плановий документ, а процес розробки бізнес-плану — один з видів планування. Досить часто потрібно вирішувати, в якому напрямі можна вдосконалити навчальний заклад; де при мінімальних затратах ресурсів можна досягнути найбільших змін; як досягти поставлених цілей і що зробити, щоб зменшити можливі несподіванки і ризики; як управляти ситуацією в цілому. Іншими словами, ефективне планування — це процес постановки цілей (завдань) і розробки заходів, що забезпечують досягнення відповідних цілей.

Бізнес-план — це обов'язково письмовий документ, який підводить підсумки ділових можливостей і перспектив та роз'яснює, як ці можливості можуть бути реалізовані наявною командою управлінців (менеджерів). Письмовий виклад бізнес-плану робить процес його розробки ефективнішим, а сам план — систематизованим і стислим.

Розробка бізнес-плану для ЗП(ПТ)О є необхідним процесом, оскільки:

1) нові економічні умови вимагають нових управлінських підходів у системі освіти, що дає керівникам можливість спробувати реалізувати свої «підприємницькі здібності»;

2) зростання конкуренції ставить керівника ЗО перед необхідністю ґрунтовніше прораховувати свої майбутні кроки і готуватися до незвичної для нього боротьби з конкурентами, в якій не буває дрібниць;

3) бізнес-план є сполучною ланкою між керівництвом

і колективом;

4) бізнес-план дозволить, перш за все, найвиразніше побачити перспективи ЗО, оцінити існуючу ситуацію й можливості, визначити ефективні напрями розвитку і всі необхідні дії для досягнення поставлених цілей, проаналізувати ідеї, перевірити їх доцільність та реальність;

5) бізнес-план буде для педагогічних працівників і співробітників ЗО стандартом, з яким необхідно звіряти результати практичної діяльності щодо його реалізації, та вноситимете до цієї діяльності необхідні корективи.

Бізнес-план дозволяє передбачати можливі відхилення, розробити «запасні варіанти» і підготувати «запасні шляхи», що сприятимуть гнучкому реагуванню на зміну зовнішніх умов.

Таким чином, при розробці бізнес-плану ЗП(ПТ)О обов'язковою є участь директора та його заступників; важливою є участь методистів, старших майстрів, голів методичних комісій; бажаною є участь викладачів та майстрів виробничого навчання; доцільним є запрошення представника обласного департаменту освіти (бажано — заступника директора з питань професійної освіти) та представника обласного центру зайнятості (бажано — начальника відділу перепідготовки осіб з числа безробітних).

До загальної інформації про ЗП(ПТ)О відносимо такі основні показники:

- кількість здобувачів освіти, які пройшли навчання (за попередні 3 роки);
- відсоток відрахованих із ЗО (за попередні 3 роки);
- відсоток представників національних меншин при вступі/випуску (за попередні 3 роки);
- кількість (перелік) професій, за якими здійснюється підготовка в ЗО;

- середня академічна успішність (за попередні 3 роки);
- відсоток випускників, що продовжують навчання у ЗВО (за попередні 3 роки);
- рівень працевлаштування випускників (за попередні 3 роки);
- кількість педагогічних працівників на одного здобувача освіти;
- річний бюджет.

«Коло повноважень» — це відповідь на найсуттєвіші запитання: «Що вимагається від ЗО? Що йому дозволено робити? На основі яких повноважень ЗО функціонує?»

Отже, коло повноважень ЗП(ПТ)О — це набір зовнішніх вимог та обмежень. Покращення можливостей для проведення бізнес-планування є ключовим кроком на шляху до співпраці між навчальними закладами та громадами, які вони обслуговують.

Зрозуміло, що найбільш адекватна модель бізнес-планування повинна відображати сучасну економічну, соціальну та політичну ситуацію в Україні. Крім того, немає потреби в копіюванні закордонного досвіду та очікуванні аналогічних результатів. Саме тому пропонується застосувати міжнародні підходи до бізнес-планування в галузі ПОН, які адаптовані до використання в Україні.

Одним з найважливіших напрямів підвищення ефективності управління розвитком ЗП(ПТ)О/ЗФПО є застосування передових інформаційних технологій, що забезпечують організацію продуктивних комунікацій у системі управління ЗП(ПТ)О в процесі розробки стратегії, визначенні джерел конкурентних переваг, обґрунтуванні управлінських впливів і реалізації рішень, взаємодії із зацікавленими сторонами.

Для збереження власної конкурентоздатності ЗО

необхідно бути готовими до еволюційних змін, до визнання суспільної трансформації та диверсифікації.

Зростання суспільної диверсифікації на ринку праці або в організаційному оточенні є ознакою сучасного цивілізаційного розвитку. В умовах глобальної економіки та розвиненого полікультурного суспільства виникає нагальна потреба кращого розуміння й вирішення проблем кожної людини, яка має право на різні національно-етнічні, мовні, фізичні, статеві, поведінкові відмінності, що роблять особистість людини унікальною, і які необхідно визнавати, поважати, цінувати. Освітня або виробнича диверсифікація передбачає різноманітні відмінності між людьми, які працюють або навчаються в установі чи організації, що об'єднує цих людей у певний період.

Формування системи управління розвитком ЗП(ПТ)О передбачає розробку внутрішніх і зовнішніх механізмів, що спрямовані на підвищення ефективності його функціонування, та особливості надання освітніх послуг. Під організаційним механізмом управління ми розуміємо сукупність структур, форм, методів, правил і процедур, що регламентують прийняття рішень щодо розробки й реалізації управлінських впливів, за допомогою яких здійснюється узгодження інтересів суб'єктів відносин в управлінні розвитком ЗП(ПТ)О. Пропонуємо розглянути структурну модель організаційного механізму забезпечення сталої конкурентоздатності в системі управління сталою конкурентоспроможністю ЗП(ПТ)О (див. рис. 1).

Запропоновані механізми корпоративного управління є основою формування у ЗП(ПТ)О системи забезпечення конкурентоздатності, яка становить підсистему управління ЗП(ПТ)О і спрямована на досягнення й утримання його конкурентних переваг, повинна включати організаційну

структуру, процедури, процеси й ресурси, що створюють умови для її належного функціонування.

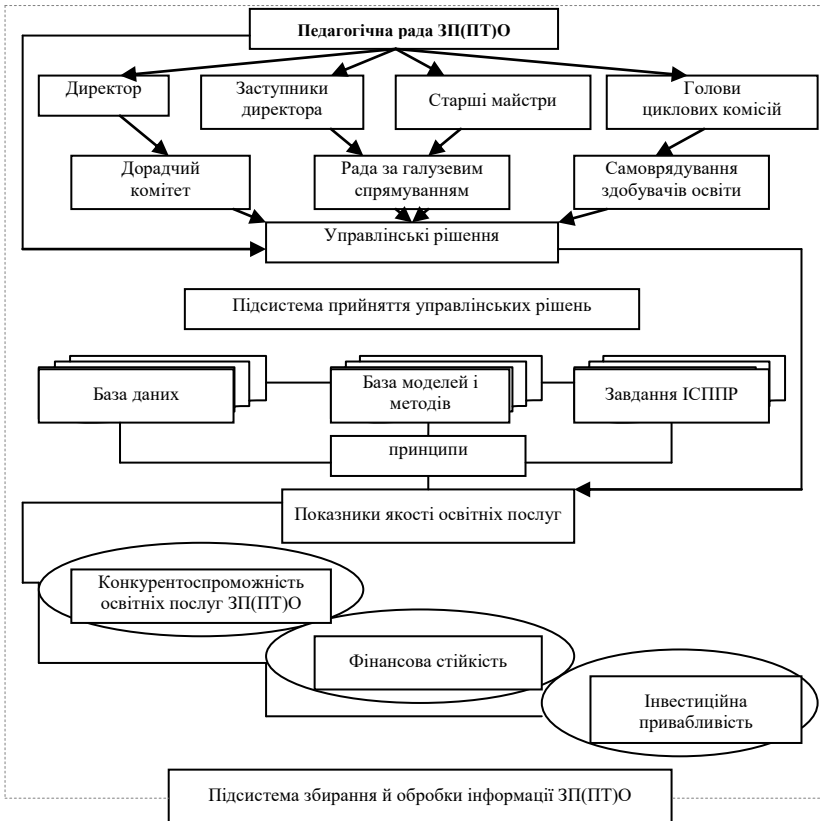


Рис. 1. Структурна модель організаційного механізму забезпечення сталої конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О

Дослідженням встановлено, що в структурній моделі організаційного механізму забезпечення сталої конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О може бути: забезпечення інформаційної підтримки процесу прийняття рішень з управління ЗП(ПТ)О; забезпечення надійності

зберігання інформації, її структуризація; формування статистичної звітності, забезпечення можливостей обробки даних; підтримка доступу в інформаційних мережах для користувачів до підсумкової звітності; підтримка внутрішнього документообігу з управління; інформаційна підтримка реалізації управлінських заходів.

Виконання завдань інформаційної системи підтримки прийняття рішень можливе при дотриманні принципів релевантності, своєчасності, економічності, доступності, захищеності інформації.

Показники конкурентоспроможності освітніх послуг (доля участі на регіональному ринку освітніх послуг, кадрова забезпеченість, показники розвитку навчально-виробничої бази, розвиток матеріально-технічної бази, підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, участь у науково-дослідницькій діяльності, міжнародна діяльність) передбачають врахування показників ринкової вартості ЗП(ПТ)О (показники рентабельності, ділової активності, ліквідності, економічної ефективності, які й обумовлюють рівень конкурентоспроможності ЗО

Серед факторів, що обумовили ефект розвитку ЗП(ПТ)О від впровадження інноваційних механізмів управління, слід відзначити підвищення обґрунтованості прийнятих управлінських рішень різного рівня, спрямованих на збільшення ринкової вартості й забезпечення фінансової стійкості ЗО; зростання якості освітніх послуг, що надаються; підвищення керованості управлінського персоналу; посилення процедур внутрішнього фінансового контролю; реалізацію програми управління витратами; реалізацію програми зниження вартості позикового капіталу; автоматизацію управлінського обліку.

3.3 Факторний аналіз конкурентоспроможності та технологія оцінювання ефективності діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Формування системи управління розвитком ЗП(ПТ)О передбачає розробку внутрішніх і зовнішніх механізмів, що спрямовані на підвищення ефективності його функціонування, враховують корпоративний характер відносин і особливості освітніх послуг.

Поряд зі збереженням державного освітнього сектора відбувається зростання нових учасників освітнього ринку, починають складатися освітні мережі, змінюються методологічні підходи до організації освітньої діяльності й управління ЗП(ПТ)О. Подвійність стану сучасного ЗП(ПТ)О визначається необхідністю задоволення соціальних потреб населення, а також відповідності державним і ринковим вимогам.

Таким чином, головна мета діяльності ЗП(ПТ)О, незалежно від форми власності, полягає в забезпеченні умов, необхідних для одержання якісної П(ПТ)О, в підготовці фахівців для потреб України на основі принципів доступності для кожного громадянина всіх форм і типів освітніх послуг, створення рівних умов, дотримання гуманізму, забезпечення гнучкості й безперервності освіти. З іншого боку, в сучасних економічних умовах ЗП(ПТ)О функціонують як повноправні суб'єкти ринку освітніх послуг, що обумовлює досить високий ступінь конкуренції в системі П(ПТ)О.

Конкурентні вимоги до системи організації управління ЗО доводять необхідність її модернізації з метою забезпечення адаптації до сучасних економічних і соціальних умов, визначення стратегічних орієнтирів розвитку в майбутньому. Особливого значення набувають проблеми соціально-економічної ефективності як системи

освіти в цілому, так і окремих закладів, і перш за все — ЗП(ПТ)О, які є об'єктами корпоративного управління.

Таким чином, першорядним завданням управлінської науки і господарської практики виступають налагодження ефективних механізмів корпоративного управління ЗП(ПТ)О та регулювання їх розвитку відповідно до потреб регіонального ринку праці з метою підвищення конкурентоспроможності.

Наше дослідження доводить необхідність розроблення методу оцінки рівня конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О; впровадження організаційного механізму роботи системи управління розвитком ЗО, практичної реалізації механізмів і методів управління розвитком ЗП(ПТ)О.

Критерії — це суть оцінювання. *Критерій* (гр. *kriterion* – ознака для судження) — ознака, засада, правило прийняття рішення з оцінки чогось на відповідність пред'явленим вимогам (міри).

Критеріями ефективності системи управління розвитком ЗП(ПТ)О при цьому є дві основні групи показників: економічні показники (фінансова стійкість, організаційна й управлінська ефективність) та показники якості освітніх послуг. Використання даних критеріїв для аналізу ефективності управління розвитком ЗП(ПТ)О є обмеженим з таких причин. Управління на основі виключно фінансових показників, з одного боку, не враховує нематеріальні активи ЗП(ПТ)О, які є реальними джерелами прибутку, а з іншого — обмежується об'єктивність прийняття рішень, оскільки інвестиції в нематеріальні активи збільшують витрати й знижують прибуток, а отже багато важливих інвестиційних проєктів, які спрямовані на забезпечення конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О в довгостроковій перспективі, можуть бути відкинуті. При цьому функціонування системи управління розвитком ЗП(ПТ)О як системи управління якістю

орієнтовано, насамперед, на споживача освітніх послуг та не враховує інтересів роботодавців і соціальних партнерів, що неприпустимо, якщо брати до уваги корпоративний характер відносин у системі управління розвитком ЗП(ПТ)О.

Показники ефективності, що використовуються в процесі оцінки рівня корпоративного управління, доцільно об'єднати у три основні групи: показники якості, засновані на основних принципах корпоративного управління; показники ефективності практики корпоративного управління, що базуються на аналізі ключових факторів вартості, ступеню її створення/руйнування; показники ефективності діяльності корпоративної організації, засновані на стандартних фінансових показниках.

Значну роль у системі управління розвитком ЗП(ПТ)О відіграє управління інноваційною діяльністю, при цьому основними векторами інноваційного розвитку ЗП(ПТ)О виступають впровадження нових ОП, розвиток освітнього маркетингу, впровадження організаційних нововведень.

Управлінська праця відноситься до найбільш складних видів людської діяльності, її оцінка не завжди може бути зроблена прямим шляхом через відсутність формалізованих результатів, кількісної оцінки окремих видів виконуваної роботи. Результат управлінської праці виражається не тільки економічним, але й соціальним ефектом. Що ж стосується витрат, то вони являють собою живу й уречевлену управлінську працю.

Критерієм оцінки ефективності праці керівних та педагогічних працівників є також соціальна ефективність, що, через відсутність кількісних, визначається, головним чином, якісними показниками.

Для визначення ефективності праці керівних кадрів необхідно встановити критерії та показники, за якими

здійснюється оцінювання. Під *критеріями* розуміють найбільш загальну кількісну характеристику результатів управлінської праці. Для визначення її ефективності використовуються різні способи: за показниками ЗО; організації і функціонування праці педагогічного колективу; обсягу обробленої і переданої інформації; за якістю і швидкістю прийнятих рішень; за виконанням функцій управлінських ланок.

Ефективність — це оціночний критерій діяльності колективу працівників у будь-якій сфері, включаючи управління. Тому забезпечення високої ефективності управління є складовою частиною загальної проблеми підвищення ефективності ЗП(ПТ)О. Залежно від характеру розроблених заходів, об'єктом оцінки ефективності управління можуть бути: управління в цілому (система, організація, методи), його структура, рівень використання управлінської праці, ефективність роботи кожного структурного підрозділу.

Удосконалення системи управління розвитком ЗП(ПТ)О не тільки призводить до підвищення продуктивності праці всього педагогічного колективу, а й сприяє кращій організації та підвищенню якості освітнього процесу, зростанню конкурентоспроможності на регіональному ринку освітніх послуг, збільшенню кількості вступників, залученню соціальних партнерів тощо. Крім того, підвищується загальна культура ЗП(ПТ)О і, зокрема, управлінська, зміцнюється дисципліна, поліпшуються умови, за яких і педагоги, й здобувачі освіти повною мірою можуть розвивати свої здібності.

Ефективність окремих заходів, пов'язаних із раціоналізацією системи управління (зміна структури управління, норм управління і обслуговування; забезпеченість кваліфікованими кадрами тощо), можна оцінити за допомогою факторного аналізу. При цьому слід

обов'язково забезпечити елімінування впливу інших факторів на формування кінцевих результатів навчально-виробничо-фінансової діяльності ЗП(ПТ)О (якість професійного навчання, забезпеченість матеріально-технічними ресурсами, кваліфікованими педагогічними кадрами, соціально відповідальний характер інклюзивного навчального середовища тощо).

Формування системи управління розвитком ЗП(ПТ)О повинно враховувати зацікавленість різних суб'єктів — учасників корпоративних відносин (здобувачів освіти, педагогічного колективу, роботодавців, соціальних партнерів, громади) в оптимізації різних напрямів діяльності навчальних закладів на базі неоднакових критеріїв, що обумовлює необхідність розробки інтегрального багатокритеріального показника.

В якості такого показника, на нашу думку, можна запропонувати використовувати рівень конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О — комплексну характеристику ЗП(ПТ)О у визначений період часу, що відображає його здатність на даному сегменті ринку здійснювати ефективно (беззбиткове) надання освітніх послуг, забезпечуючи більш високу оцінку споживачами якостей даних послуг порівняно з аналогічними послугами, а також зростання вартості ЗП(ПТ)О як об'єкта корпоративних відносин на ринку освітніх послуг.

Саме характеристика конкурентоспроможності дає можливість сформулювати основні дії щодо удосконалення системи управління розвитком ЗП(ПТ)О:

- визначення на підставі вхідних параметрів цільової орієнтації системи управління розвитком ЗП(ПТ)О;
- проведення аналізу факторів конкурентоспроможності (якості освітніх послуг, фінансової стійкості, ринкової вартості);
- розробку системи показників, що визначають

ефективність функціонування системи з кожного об'єкта й рівня управління;

- формування завдань і функціональної структури системи управління розвитком;

- розробку механізмів управління, що мають бути реалізовані для досягнення запланованих показників конкурентоспроможності.

Проблема якості системи П(ПТ)О належить до актуальних проблем сучасної теорії і практики ПОН, оскільки одне з головних протиріч полягає у неадекватності рівня її якості та змісту стратегічній спрямованості розвитку світової та вітчизняної економік.

Суть проблеми полягає в тому, що зміст і можливості освітньої системи П(ПТ)О ще досі суттєво відстають від реалій сучасного виробництва. Виникає необхідність дослідження якісних, а не лише кількісних показників підготовки кваліфікованої робочої сили, визначення відповідності між попитом на працю та її пропозицією, підвищення гнучкості ринку освітніх послуг, його відкритості до впровадження нових педагогічних і виробничих технологій тощо.

Слід враховувати фактори зовнішнього середовища, що сприяють чи перешкоджають підвищенню ефективності та конкурентоздатності фахівця, а саме: економічні, політичні, соціальні та технологічні. В умовах ринку праці на перший план виходить не готовий набір професійно важливих якостей, а діяльнісно-організаційна здатність кваліфікованого робітника продовжувати професійне зростання, вміння аналізувати свою діяльність, швидко конструювати свої професійні навички, освоювати нові професійні знання й технологічні зони. Саме розробка освітньої моделі, зорієнтованої на формування фахівця нового типу, який вмє жити в умовах постійно змінного соціуму та переглядати свої професійні орієнтири, є одним

з центральних завдань ЗП(ПТ)О. Така модель може представлятися через систему понять: розвиток, професійне навчання, професійна освіта, діяльність, освітній простір, що буде відбивати цілі та інтереси своїх соціальних партнерів: споживачів та замовників освітніх послуг, педагогічних працівників, роботодавців, місцеву громаду й суспільство в цілому¹⁶¹.

Щоб діяльність ЗП(ПТ)О була ефективною, слід розробити й упровадити модель професійної освіти, яка враховує базовим компонентом процес розвитку.

Під ефективністю діяльності ЗП(ПТ)О ми розуміємо сукупність позитивних результатів, що відслідковуються і отримуються в процесі навчально-виробничої діяльності, по її закінченню або через певний час, що має вираження у сформованості у випускників практичних умінь, професійних навичок, компетентності й конкурентоздатності на регіональному ринку праці.

В останнє десятиріччя моніторинг у сфері системи П(ПТ)О виокремився в самостійний напрям наукової управлінської діяльності. Моніторинг має комплексний характер і є інформаційно-діагностичною, науковою, прогностичною системою, реалізація якої відбувається в інформаційно-аналітичному забезпеченні управлінської діяльності. Управлінська діяльність без аналітичної роботи є неефективною, деструктивною, маніпулятивною.

Під моніторингом у галузі П(ПТ)О ми розуміємо технологію відстеження його процесуальних та результативних сторін. Як технологія (сукупність засобів, спрямованих на зміну об'єкта, на який здійснюється формуючий вплив) моніторинг базується на певних елементах: визначенні цілей, завдань, принципів, функцій

¹⁶¹ Щербак О., Щербак Л., Голік Л. Вивчення стану працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів. *Професійно-технічна освіта*, 2006. №1. С. 34 – 38.

та науково обґрунтованій структурі.

Моніторинг розвитку системи П(ПТ)О виконує інтегративну, діагностичну, компаративістську, експертну, інформаційну, прагматичну функції. В основу моніторингу регіональних систем П(ПТ)О покладено збирання, оцінювання та аналіз якісних показників освіти, з відповідним поширенням і доступом до цієї інформації громадськості та користувачів освітніх послуг. Він є дієвим інструментом, що дозволяє перевіряти окремі складові управлінського процесу, вирішувати основні завдання планування: вірно формулювати цілі, мету; мати достовірну інформацію щодо розвитку системи, порівнювати результати діяльності з поставленими цілями; виявляти проблеми, які виникають під час функціонування і розвитку об'єктів управління; надавати об'єктивні аргументи мотивації педагогічного колективу щодо досягнення цілей; формувати інформаційне середовище, накопичувати інформаційний ресурс щодо прийняття рішень; здійснювати аналіз, своєчасно корегувати плани, оновлювати механізми управління¹⁶².

Мета моніторингу — своєчасне виявлення якісних і кількісних змін об'єкта, тенденцій збільшення чи зменшення, локалізації або активізації процесів, що відбуваються. Отже, моніторинг за сутністю — це інформаційна система, за процесом — створення умов для прийняття управлінського рішення, за результативністю — технологія оцінювання поточного стану об'єкта управління, його регулювання та прогнозування подальшого розвитку. Моніторинг є такою системою, що пропонує на основі проведених спостережень, їх аналізу розроблення пропозицій, які є доцільними для підвищення

¹⁶² Сергеева Л.М., Г.Г. Русанов, І.В. Ілько Моніторинг фахового успіху випускників професійних навчальних закладів: навч.-метод. посіб. // за ред. Л.М. Сергеевої. Вид. 2-ге, перероб. і допов., К.: «Арт Економі», 2011. 96 с.

ступеню відповідності системи П(ПТ)О цілям державної та регіональної соціально-економічної політики.

Застосування моніторингу дозволяє швидко вносити необхідні корективи у планування та роботу ЗО в умовах непередбачуваних змін.

Впровадження та використання новітнього інструментарію дозволить управлінським структурам на національному, регіональному і місцевому рівнях одержувати своєчасну оперативну інформацію, необхідну для розробки та впровадження стратегій і рішень для здійснення моніторингу якості освіти та процесів децентралізації.

З цією метою розроблена група індикаторів ефективної діяльності ЗП(ПТ)О, які відіграють роль каталізатора моніторингу та оцінювання ефективності П(ПТ)О і є сучасним інструментом управління, оскільки дозволяють інформувати органи управління про стан системи П(ПТ)О, вивчати і досліджувати вплив управлінських рішень на процес в освітній галузі.

Індикатор забезпечує отримання комплексної якісної характеристики об'єкта, надає найбільш узагальнену оцінку. Найчастіше визначається за певною формулою або відношенням показників. Під показником ми уявляємо кількісну характеристику об'єкта, що характеризує будь-яку його властивість. Під інформаційним розрізом ми розуміємо аспект представлення показників. Індикатори не є простими статистичними даними, а є інформацією, яка спеціально розроблена для вивчення процесів, що відбуваються у галузі освіти. Тому не слід порівнювати систему індикаторів з переліком статистичних показників.

ЄС використовує модель освітніх індикаторів, що ґрунтується на таких основних складових: контекстуальна інформація; освітній процес; освітні досягнення; ресурсний

внесок в освіту¹⁶³. Індикатори відіграють одну з основних ролей в управлінні й оцінюванні ефективності функціонування освітньої системи. Вони повинні нести чіткий і точний цільовий опис системи освіти та визначати сфери порівняння при аналізі різних явищ. Відомо, що деякі тенденції розвитку освітньої системи можна виявити, тільки спостерігаючи їх тривалий час. В даному випадку необхідно мати уявлення щодо динаміки розвитку за роками. Нарешті важливо врахувати наявну неоднорідність і відмінності: географічні, соціально-демографічні; стать, вік, категорії населення тощо. Крім своєї описової функції, індикатори є елементами аналізу освітньої політики.

Розроблені індикатори ефективної діяльності ЗП(ПТ)О та методичні рекомендації щодо їх використання. До основних джерел інформації належать офіційні статистичні дані, результати соціологічних досліджень ринку праці, дані зовнішнього оцінювання якості П(ПТ)О з боку роботодавців, випускників тощо¹⁶⁴.

Ефективність системи П(ПТ)О можна виміряти за наступними напрямками: зміст професійного навчання та його комплексно-методичне забезпечення; доступність системи П(ПТ)О; трудова успішність випускників; кадровий потенціал ЗО; матеріально-технічна база; фінансування.

Оцінку конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О пропонуємо здійснити через критерії оцінки:

- рівня конкурентоспроможності освітніх послуг і результатів освітньої діяльності;
- ступеню створення (руйнації) вартості ЗП(ПТ)О;

¹⁶³ Щербак О., Щербак Л., Голік Л. Вивчення стану працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів. *Професійно-технічна освіта*, 2006. №1. С. 34 – 38.

¹⁶⁴ Про затвердження індикаторів ефективної діяльності та методичних рекомендацій щодо їх впровадження : Наказ Міністерства освіти і науки України від 02.02.09 р. № 55.URL: <http://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/> (дата звернення: 07.03.2019).

- показників якості та споживчої вартості освітніх послуг;
- показників фінансової стійкості, ефективності господарської діяльності.

Встановлено, що характеризуючи рівні конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О, слід зупинитися на рівні конкурентоспроможності, що може розглядатися на оперативному, тактичному й стратегічному рівнях управління розвитком ЗО і включати конкурентоспроможність освітніх послуг, конкурентоспроможність системи управління та конкурентоспроможність ЗП(ПТ)О.

Мета в управлінні розвитком ЗП(ПТ)О визначається у забезпеченні задоволення споживача освітніх послуг, економічної й фінансової стійкості та інвестиційної привабливості для соціальних партнерів і замовників робітничих кадрів. При цьому слід обов'язково враховувати вимоги регіональних ринків: ринку освітніх послуг, ринку праці; ринку ресурсів (фінансових, матеріальних, людських); ринку інвестиційних проєктів тощо).

Визначаючи критерій ефективності ЗП(ПТ)О (зростання якості й споживчої цінності освітніх послуг, результатів навчально-виробничої діяльності; підвищення показників фінансово-економічного стану), слід враховувати фокус у прийнятті управлінських рішень, передбачаючи очікування зовнішніх споживачів (здобувачі освіти, батьки, суспільство), внутрішніх споживачів (менеджмент, персонал) та роботодавців.

Мотивація персоналу передбачає заохочення дій, що спрямовані на забезпечення якості освітніх послуг, ефективності діяльності ЗП(ПТ)О та внеску в зростання позитивного іміджу. Сферою використання результатів оцінки конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О може стати

діяльність керівних кадрів:

- у розробці системи ключових показників, довгострокових і короткострокових цільових напрямів діяльності;

- при комплексному вивченні регіонального ринку освітніх послуг і аналізі конкуренції в системі підготовки робітничих кадрів у регіоні;

- при визначенні конкурентних переваг і недоліків та розробці стратегії їхнього збереження (руйнації);

- при визначенні тенденцій, напрямів, цілей, стратегій і розробці планів розвитку ЗП(ПТ)О та забезпеченні його конкурентоздатності;

- в оцінці ефективності освітнього менеджменту, визначенні доцільності реструктуризації та реінжинірингу в системі управління ЗП(ПТ)О;

- при визначенні поточних та перспективних вимог споживачів до професійно-освітніх послуг;

- під час підготовки до акредитації та ліцензування;

- при визначенні доцільності використання довгострокових і перспективних проєктів.

Розглянемо, наприклад, рекомендацію щодо компоненту «Удосконалення управління розвитком ЗО», зокрема: спеціально організоване навчання керівних та педагогічних кадрів із питань інноваційних підходів до екологічно спрямованого управління розвитком ЗО; розробка та ефективне впровадження бізнес-планування в ЗО; залучення роботодавців, інших стейкхолдерів до управління розвитком ЗО; відслідковування (моніторинг) ефективності та якості управлінської діяльності.

Визначаючи компонент «Удосконалення педагогічних компетенцій», висуваємо кваліфікаційну вимогу: педагогічні кадри ЗО мають підвищувати психолого-педагогічну кваліфікацію. Індикаторами до неї можуть бути: кількість та відсоток педагогічних

працівників, які підвищили педагогічну кваліфікацію; частота заходів з підвищення педагогічної кваліфікації (семінари, виставки, безпосередня чи опосередкована участь тощо); рівень підвищення педагогічної кваліфікації (курси, всеукраїнські, міжнародні конференції тощо).

Інструментами оцінювання цього компоненту визначаємо: отримані за результатами підвищення кваліфікації свідоцтва, сертифікати; опитування рівня задоволеності здобувачів освіти/випускників.

Визначаючи компонент «Удосконалення технологічних навичок», висуваємо кваліфікаційну вимогу: педагогічні кадри ЗП(ПТ)О підвищують професійно-виробничу кваліфікацію, майстри виробничого навчання мають стаж роботи на виробництві. Індикаторами до цієї вимоги можуть бути:

а) для педагогів професійного навчання: кількість та відсоток працівників, які здійснили підвищення професійно-виробничої/технологічної кваліфікації за предметом своєї викладацької діяльності (на виробництві, підприємстві, в установі, фірмі тощо); частота заходів з підвищення професійно-виробничої/технологічної кваліфікації; рівень підвищення професійно-виробничої/технологічної кваліфікації.

б) для майстрів виробничого навчання: кількість/відсоток майстрів виробничого навчання, які мають попередній досвід роботи на підприємствах галузі з професії, з якої готують кваліфікованих робітників; рівень і якість виробничого досвіду; рівень співпраці з підприємствами з метою підвищення технологічних навичок.

Інструментами оцінювання компоненту «Удосконалення технологічних навичок» доцільно визначити:

а) для педагогів професійного навчання: отримані

після навчання свідоцтва, сертифікати; опитування рівня задоволеності здобувачів освіти/випускників;

б) для майстрів виробничого навчання: звіти майстрів виробничого навчання; результати співбесід з майстрами виробничого навчання; проведення відкритих занять, майстер-класів; відгуки підприємств.

3.4 Моніторингові інструменти адаптації на виробництві випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти

Ринкова економіка чітко визначає орієнтири професійної освіти, де головною метою всіх суб'єктів освітнього процесу є врахування сучасних соціально-економічних реалій ринку праці й трансформування їх у конкретні ОП професійної підготовки фахівців. Розвиток економіки, що базується на концепції відкритості, вимагає також орієнтації на світові тенденції з урахуванням особливостей національного розвитку¹⁶⁵.

Загальновідомо, що основним критерієм ефективності діяльності ЗП(ПТ)О є успішне включення підготовлених ними фахівців у професійну діяльність.

ЗП(ПТ)О/ЗФПО є провайдерами освітніх послуг на регіональному ринку праці та мають безперечну зацікавленість у партнерстві з роботодавцями. Адже для ЗО існує проблема неповної інформації про сучасні кваліфікаційні вимоги до робітників. Для вирішення цього складного завдання, а саме: визначення професій та програм підготовки фахівців, навчальні заклади мають встановити прямі контакти з роботодавцями. Не останнім для ЗО є збільшення джерел фінансування за рахунок залучення коштів підприємств, що має суттєве значення

¹⁶⁵ Ніколаєнко С.М. Формування кадрового потенціалу профтехучилищ України. *Професійно-технічна освіта*. 2006. № 1. С. 3- 6.

для забезпечення навчально-виробничого процесу¹⁶⁶.

Сучасному виробництву потрібні робітники зі знаннями, які б допомогли адаптуватися в будь-якій виробничій ситуації конкретного підприємства чи організації. На превеликий жаль, у більшості випадків ЗП(ПТ)О ведуть традиційну підготовку фахівців, яким дуже часто доводиться перенавчатися на підприємстві або спеціальних курсах. У чому ж причина? Одна з причин — це підхід до навчання. Традиційні стилі й методи навчання вже застаріли і не дають змоги молоді розвивати свої здібності.

Розв'язання цієї проблеми полягає в тому, що педагогічні працівники повинні вміти добирати і застосовувати такі стилі та методи викладання, які сприятимуть засвоєнню традиційних академічних знань та розвитку загальної здатності до творчого мислення і активної поведінки.

Вже на перших кроках на виробництві випускники зазнають певних труднощів: не завжди достатнім є рівень їх знань та вмінь; слабкою готовність до праці в конкурентних умовах; відсутні сучасні професійні якості, такі як: уміння протистояти розчаровуючим впливам реальної дійсності; розуміння стійких гуманістичних принципів, адекватних переваг і меж своїх індивідуальних особливостей та можливостей; переосмислення й емоційна саморегуляція, дбайливе ставлення до власних професійних і моральних ідеалів.

У сучасних умовах потрібна така організація праці, яка давала б робітникам можливість оволодіти багатогранними професійними знаннями та навичками. Якісна система П(ПТ)О у всьому світі пов'язана з реальним працевлаштуванням та очікуваннями певних результатів щодо нього.

¹⁶⁶ Сергеева Л. М. Сучасні підходи до партнерства ПТНЗ і роботодавців. *Післядипломна освіта в Україні*. Спецвипуск. 2008. С. 16–19.

Процеси децентралізації професійної освіти в Україні надали ЗО можливість відігравати провідну роль у підготовці здобувачів освіти до роботи, забезпечуючи їх знаннями та компетенціями, необхідними для досягнення успіху на робочому місці. Для виконання цієї мети ЗП(ПТ)О повинні переконатись, що вони викладають саме той матеріал, який буде потрібен випускникам на робочому місці. На рисунку 2 представлено цикл, який має проходити ЗО для узгодження програм професійного навчання з потребами ринку праці:

- ЗП(ПТ)О аналізують доступну інформацію про ринок праці, якщо даних бракує або вони недостатньо деталізовані, проводиться первинний аналіз ринку праці;

- на основі цих даних розробляють навчальні плани, що визначають вид підготовки, необхідний для заповнення існуючих вакансій;

- ЗП(ПТ)О розробляють (або пристосовують) програми професійного навчання, які забезпечують випускників знаннями та компетенціями, необхідними для успіху на робочому місці, після чого проводять навчання за професіями;

- в кінці цього циклу охоплюється відстеження випускників з метою переконатися, що отримане навчання дійсно успішно підготувало їх до роботи за професією.

ЗП(ПТ)О використовують різноманітні стратегії для розробки таких програм, які забезпечують випускників знаннями й навичками, що вимагаються на робочому місці. Програми базуються на аналізі інформації про державний, регіональний та місцевий ринки праці. Дорадчі комітети навчальних закладів надають загальну інформацію щодо видів та рівнів навчання, які вимагаються в регіоні, де працює навчальний заклад. Ця інформація допомагає закладові визначити перелік спеціальностей та закладає основу для розробки навчальних планів.

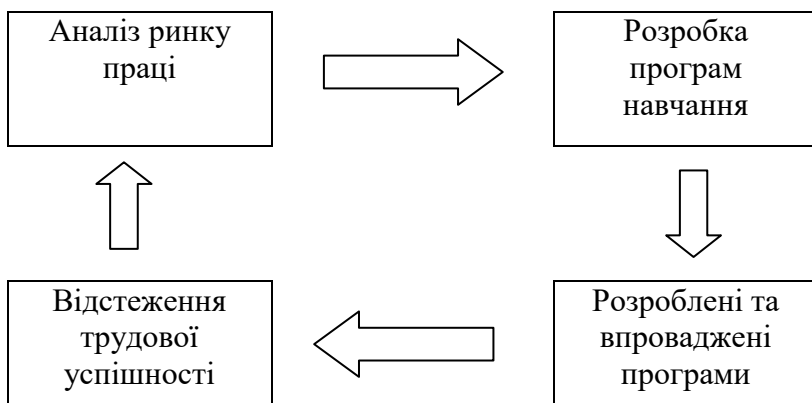


Рис. 2. Цикл узгодження професійного навчання з потребами ринку праці

Консультативні ради за спеціальностями надають ЗП(ПТ)О детальну інформацію стосовно наповнення програм з урахуванням вимог конкретних професій. Нерідко до аналізу змісту програм долучаються представники місцевих підприємств з метою спрямувати навчання на вирішення потреб місцевого й регіонального ринків праці в рамках процесу розробки чи узгодження програми.

Другий основний момент досліджень — отримати інформацію про успішність працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О. Такі відомості використовують абітурієнти, обираючи майбутню професію. Все це складає достатню мотивацію для ЗП(ПТ)О забезпечувати отримання випускниками знань та компетенцій, яких потребують наявні робочі місця.

У той час, як Україна стрімко рухається до ринкової економіки, її система П(ПТ)О все більше буде визначатись вимогами ринку. Здобувачі освіти будуть обирати ті професії й ті заклади освіти, які найімовірніше

надаватимуть їм якісне професійне навчання та можливість отримати роботу. Тому так важливо, щоби ЗП(ПТ)О мали реальні достовірні дані про стан зайнятості своїх випускників. Об'єктивна діагностика динаміки структури ринку праці є надзвичайно важливим інструментом, оскільки дозволяє простежити основні тенденції розвитку, зокрема, зміни характеру та змісту праці, стану, соціально-трудова відносини та потреби¹⁶⁷.

Для моніторингу успішності випускників існує широкий спектр методик. До найпоширеніших належать поштове та телефонне опитування. Іноді можливо використати й фокус-групи, проте в даному випадку їх можливості обмежені. Кожна з них має свої переваги, а також обмеження та проблеми.

Поштові опитування — це найбільш економний та ефективний метод збору істотної інформації від широкого кола респондентів, який найчастіше використовується в ЗО зарубіжжя для опитування випускників. Загалом, для поштових опитувань розробляється анкета з набором запитань, спрямованих на отримання від респондентів конкретної інформації. Анкета надсилається до них поштою, вони заповнюють та повертають її.

Перше, що слід взяти до уваги при розробці поштового опитування — це підготовка вступу, який повинен зацікавити потенційних респондентів, пояснити мету опитування, запевнити в його безпеці та конфіденційності зібраної інформації, а також гарантувати, що відповіді залишаться анонімними.

По-друге, необхідно ретельно сформулювати такі запитання, які б дозволяли отримати саме потрібну інформацію, не наштовхували на відповіді, не спантеличували та забезпечували достовірні відповіді. По-

¹⁶⁷ Stoichyk T. The world labor market and the peculiarities of its formation. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2018. 26(2). P. 192–198.

третє, слід розробити комплексну систему збирання, порівняння та звітування за цими даними. Розглянемо кожен з цих елементів окремо.

Вступ до поштових опитувань. Загалом, до анкети для поштового опитування повинен додаватися супроводжувальний лист, в якому слід пояснити мету опитування, причину, чому обрали саме цього респондента (зазвичай, при відстеженні успішності випускників навіть цілого навчального закладу анкети надсилаються кожному з них), як буде використовуватись інформація, яких заходів буде вжито для забезпечення конфіденційності особистої інформації, а також запевнити, що відповіді залишатимуться анонімними. Крім того, потрібно детально пояснити, як повернути заповнену анкету та в які терміни.

Останні два моменти є найважливішими. В середовищі, де люди неохоче діляться детальною інформацією про себе, свою зарплату та інші особисті дані, слід зробити додаткові кроки для впевненості в тому, що інформація використовуватиметься конфіденційно.

Можливо, потрібно буде описати, як оброблятимуться анкети, хто матиме доступ до особистої інформації тощо. На жаль, якщо респонденти не довірятимуть вам, отримані дані не будуть достовірними, адже учасники в такому випадку неохоче будуть ділитися з вами точною інформацією.

Запитання для поштових опитувань. Вирішальним для поштового опитування моментом є формулювання запитань. Перш за все, слід чітко визначити, яку саме інформацію ви хотіли б отримати. Найпоширеніша помилка — скласти вичерпний список таких даних з найдрібнішими деталями. Це спрацює тільки у випадку, якщо у вас необмежені ресурси та якщо всі потенційні респонденти заповнять анкету. Зазвичай, однак, такого не відбувається.

При розробці анкети слід постійно пам'ятати про обмеження стосовно обробки даних, тому що чим більш деталізованою буде анкета та отримана інформація, тим складнішим стане процес управління даними.

На спільному засіданні групи, що відповідає за опитування, слід чітко визначити, яку саме інформацію слід отримати. Спільними зусиллями, методом «мозкового штурму» скласти перелік необхідних видів інформації та рівня її деталізації. Після цього необхідно переглянути отриманий список та розділити його на дві групи: «потрібно дізнатись» та «було б добре дізнатись». Це непоганий спосіб визначити, що дійсно необхідно отримати в результаті опитування, завдяки якому можливо усунути запитання, неістотні для дослідження. Не зайвим буде пам'ятати, що чим менше запитань буде включено до анкети, тим легше буде упорядкувати та проаналізувати дані. Водночас, слід пересвідчитись, що до анкети дійсно потрапили запитання, які дозволяють отримати суттєву інформацію.

Для поштового опитування можна використати різні види запитань. Важливо пам'ятати, що чим менше респонденти змушені будуть писати, тим імовірніше, що вони заповнять анкету. Варіанти запитань можуть бути такими: на (дуже) коротку відповідь, з варіантами відповідей, з оціночною шкалою, з відповіддю «так/ні». Корисними можуть видатись різні види запитань, проте відібрати слід тільки ті з них, які найкраще придатні для отримання бажаної інформації.

Такі запитання сформулювати найпростіше. Для них характерно викликати об'єктивні відповіді, не підштовхуючи до якогось варіанту. Проте використовувати їх слід тільки за потреби, адже вони можуть викликати проблеми при обробці даних, не кажучи вже про аналіз результатів опитування, оскільки коло відповідей може

бути необмеженим.

В ідеалі запитання на коротку відповідь слід використовувати в сферах, де вам потрібна конкретна інформація, наприклад:

– *За якою професією навчалися?* (якщо проводиться опитування для всього навчального закладу)

– *Яку Ви отримуєте зарплату?*

– *Скільки разів Ви змінювали місце роботи після закінчення навчального закладу?*

Якщо потрібна кількісна відповідь, зазначте одиницю виміру, наприклад:

Якщо ви запитуете, як довго вони працюють, підкажіть їм, що вони повинні вказати час у місяцях, — для цього після пропуску на бланку напишіть «_____ місяців». Це стане в нагоді при обробці даних.

Якщо ви запитуете про зарплату, вкажіть, яку саме — місячну чи погодинну.

Варіанти відповідей. Ці запитання ідеально підходять для збирання інформації, де респонденти повинні обрати один з попередньо визначених варіантів. Аналізувати такі дані набагато простіше, оскільки їх легко внести до баз даних, а відповіді можна переглянути швидко та за певними категоріями. Слід застерегти, що запитання з варіантами відповідей можуть бути надто вузькими. Дещо компенсувати це можна за рахунок останньої відповіді — «інше». З одного боку це ускладнює процес обробки даних, проте з іншого — ці відповіді можуть бути внесені як наперед визначені варіанти в майбутні опитування.

Наприклад, запитання, для яких доцільно подавати готові варіанти відповідей: *В якій галузі Ви працюєте? На яких умовах Ви працюєте/працювали? (повна ставка, неповна ставка, тимчасово тощо); Чому Ви не працюєте/працювали? та інші.*

Складність розробки вдалих запитань з варіантами

відповідей полягає в тому, що слід передбачити можливий ряд відповідей і водночас не наводити респондентів на окремі з них. Як вже було сказано, частково уникнути цього можна за допомогою варіанта «інше».

Запитання з оціночною шкалою. Такі види запитань зазвичай називають шкалою Лікерта. Вони особливо корисні для визначення рівня задоволеності респондентів або того, чому вони надають перевагу. Для розробки такого запитання слід сформулювати твердження та попросити респондентів вказати своє ставлення до нього або визначити рівень задоволеності чимось, поставивши позначку на пронумерованій шкалі. Перевага такого типу запитань в тому, що респонденти не повинні говорити, що їм щось подобається або ні, — у них є вибір відповідей. Дані зі шкали Лікерта легко аналізувати та представляти у звітах.

Шкалу Лікерта можна застосовувати, наприклад, для відповіді на такі запитання: *Наскільки Ви задоволені отриманим навчанням? Як би Ви оцінили відповідність навчання реальним вимогам робочого місця?*

Для оціночної шкали Лікерта не існує чіткої формули стосовно варіантів відповідей, представлення негативних порівняно з позитивними відповідями, напряму збільшення значення оцінки тощо. Загалом, що менше буде варіантів відповідей, тим менше буде рівень задоволеності, а чим більше — тим позитивнішою буде оцінка. Точаться дискусії також стосовно кількості варіантів — хтось пропонує обмежитись тільки трьома, тоді як інші радять давати до десяти. Слід обрати таку кількість, яка, на вашу думку, забезпечить найбільш практичну інформацію.

Запитання «так/ні». Використовувати цей вид запитань доцільно, коли для надання істотної інформації респондентові достатньо сказати «так» або «ні». Деякі фахівці з розробки анкет пропонують представляти ці

відповіді у вигляді двох варіантів або клітинок поруч зі словам «так» і «ні», в яких респондентам просто потрібно поставити позначку, а не писати слово повністю. Завдяки таким видам запитань респондентам легше заповнювати анкету, що збільшує відсоток їх повернення. Іноді доцільно додати варіант «не стосується» для тих респондентів, для яких ці питання не є важливими. Втім, запитання «так/ні» обмежені видами інформації, яку можливо за їх допомогою отримати.

Розглянемо зразки типових запитань, для яких доцільно давати тільки два цих варіанти відповіді: *Чи Ви працевлаштовані? Чи Ви займаєтесь індивідуальною трудовою діяльністю? Якщо Ваша робота не на повну ставку або непостійна, чи був це ваш свідомий вибір?*

Як можна використовувати інформацію з відстеження успішності випускників?

По-перше, для встановлення, наскільки ефективно ЗП(ПТ)О виконує покладені на нього зобов'язання. Державні органи влади використовують цю інформацію зі схожою метою при перевірці діяльності різноманітних ЗП(ПТ)О та розподілі ресурсів.

По-друге, забезпечення високого рівня працевлаштованості випускників ЗП(ПТ)О є головною передумовою довготермінового фінансування, і саме відстеження успішності випускників дозволяє продемонструвати це дорадчому комітету, державі та здобувачам освіти.

Слід зауважити, що потенційні здобувачі є головними користувачами результатів дослідження успішності випускників ЗП(ПТ)О, на основі якого вони обирають майбутню професію. Особи, яким потрібно пройти навчання або перепідготовку, нерідко використовують результати як джерело інформації про ринок праці. На основі цих даних вони можуть дізнатися, для

представників яких професій існують вакансії, наскільки легко знайти роботу випускникам окремих спеціальностей, на який рівень зарплати вони можуть очікувати, а також багато іншої інформації. Фахівці з профорієнтації в ЗЗСО також використовують ці дані для надання консультаційних послуг та підготовки спеціальних програм для здобувачів освіти.

Підрозділи ЗП(ПТ)О використовують інформацію відстеження успішності випускників як джерело даних щодо ефективності власної діяльності. Крім того, інформація про стан зайнятості випускників застосовується при консультуванні поточних та потенційних здобувачів стосовно реалістичних очікувань щодо працевлаштування після закінчення ЗП(ПТ)О. Іноді результати дослідження можуть порушити певні питання відносно здатності випускників певної спеціальності знайти роботу. Якщо проявляється тенденція до зменшення рівня зайнятості або висловлюються турбота з приводу відповідності професійного навчання вимогам робочого місця, то керівництво навчального закладу може прийняти рішення більш ретельно переглянути викладання за даною професією.

Роботодавці зацікавлені у подібній співпраці не менше, ніж ЗП(ПТ)О. Адже кваліфікований робітник зведе до мінімуму адаптаційні затрати на робочому місці випускника ЗП(ПТ)О, а нестача кваліфікованих кадрів (як за професійною структурою, так і за рівнем професійних навичок) означає втрати у продуктивності праці, конкурентоспроможності, прибутковості, зростання власних витрат на перекваліфікацію робочої сили. Інертність процесу професійної освіти збільшує ризики втрат, пов'язаних з невідповідністю якості підготовки здобувачів ЗП(ПТ)О і вимог ринку. Партнерство роботодавців із ЗП(ПТ)О дає можливість максимально

швидко наблизити стандарти навчання до швидкозмінних потреб бізнесу та розділити з державою витрати на підготовку робочої сили спеціальним галузевим навичкам.

Зв'язки між навчальними закладами, територіальними громадами та роботодавцями підтримуються через низку механізмів, серед яких постійний збір інформації щодо ситуації на ринку праці, залучення до роботи наглядових рад, спільна робота над навчальними програмами та їх оновленням, надання обладнання, а також організація та моніторинг навчальної практики і навчання на робочому місці¹⁶⁸.

Отже, ЗП(ПТ)О мають працювати на забезпечення потреб роботодавців у кваліфікованій робочій силі та надають здобувачам освіти навички бути ефективними та успішними працівниками.

Аналіз досвіду моніторингу успішності випускників ЗП(ПТ)О свідчить про те, що в сучасних умовах формування освітніх цілей відбувається не на рівні держав, а на міжнародному, міжнаціональному рівнях, коли основні пріоритети та цілі П(ПТ)О проголошуються в міжнародних конвенціях, документах, проєктах і є стратегічними орієнтирами міжнародної спільноти. Держави формують освітню політику, спрямовану безпосередньо на інтеграцію її в міжнародні співтовариства.

¹⁶⁸ Мак Тавіш Г. Канадська система професійної освіти: зв'язок з потребами громади. *Професійно-технічна освіта*. 2007. Спецвипуск. С. 2–3.

3.5. Правова архітектура професійного навчання осіб з особливими освітніми потребами у закладах професійної (професійно-технічної) освіти інклюзивного спрямування

Інклюзивне середовище, можливість інтеграції людини з особливим освітніми потребам в соціальне середовище створить дієві передумови для поліпшення якості людського капіталу в країні.

Досвід низки зарубіжних країн наочно доводить переваги навчання в інклюзивному середовищі для молоді з особливим освітніми потребами. Соціальний досвід інклюзії надає людям з особливими освітніми потребами істотно більший спектр можливостей в професійній освіті.

У 80-х — на початку 90-х років випускники спеціальних шкіл мали більше можливостей влаштуватися у сфері промислового виробництва, будівництва на роботі, що не вимагають високої кваліфікації. Сьогодні наймачі кадрів не зацікавлені в прийомі на роботу людей з низьким рівнем кваліфікації, і кількість випускників спеціальних шкіл, що не зуміли знайти місце на ринку праці, зростає. Так, у Законі України «Про освіту»¹⁶⁹ зазначається:

Стаття 21.

1. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування *створюють умови* для забезпечення прав і можливостей осіб з особливими освітніми потребами для здобуття ними освіти на всіх рівнях освіти з урахуванням їхніх індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів.

2. Держава забезпечує підготовку фахівців для роботи з особами з особливими освітніми потребами на всіх рівнях освіти.

¹⁶⁹ Про освіту: Закон України від 02 квітня 2020 року № 38–39. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page> (дата звернення 05.05.2020 р.)

3. Особам з особливими освітніми потребами освіта надається нарівні з іншими особами, зокрема шляхом створення належного фінансового, кадрового, матеріально-технічного забезпечення та забезпечення розумного пристосування, що враховує індивідуальні потреби таких осіб, визначені в індивідуальній програмі розвитку.

4. Для навчання, професійної підготовки або перепідготовки осіб з особливими освітніми потребами застосовуються види та форми здобуття освіти, що враховують їхні потреби та індивідуальні можливості.

У економічних умовах, що створилися, соціальна захищеність даної категорії громадян може бути забезпечена засобами освіти. Необхідно врахувати потреби регіональних ринків праці і професійні інтереси людей з обмеженою працездатністю. На жаль, сьогодні практично не мають можливості здобути професійну освіту або пройти професійну підготовку підлітки з вираженими відхиленнями у фізичному розвитку, з обмеженою мобільністю і складними порушеннями, з особливостями інтелектуального розвитку.

Існуючі форми професійної підготовки не забезпечують необхідного рівня кваліфікації і не охоплюють тих, хто потребує професійної реабілітації засобами освіти. Однією з найбільш складних проблем організації професійної освіти осіб з інвалідністю є створення відповідних умов, включаючи матеріально-технічну базу, спеціальні методи, засоби і форми навчання, медичні й соціальні послуги.

5. Органи державної влади, органи місцевого самоврядування та ЗО створюють умови для здобуття освіти особами з особливими освітніми потребами шляхом забезпечення розумного пристосування та універсального дизайну.

7. Зарахування осіб з особливими освітніми

потребами до спеціальних ЗО, переведення з одного типу закладу до іншого та відрахування таких осіб здійснюються у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки.

8. Категорії осіб з особливими освітніми потребами визначаються актами Кабінету Міністрів України.

Стаття 20. Інклюзивне навчання.

1. ЗО за потреби утворюють інклюзивні та/або спеціальні групи і класи для навчання осіб з особливими освітніми потребами. У разі звернення особи з особливими освітніми потребами або її батьків така група або клас утворюється в обов'язковому порядку.

2. ЗО зі спеціальними та інклюзивними групами і класами створюють умови для навчання осіб з особливими освітніми потребами відповідно до індивідуальної програми розвитку та з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей.

Інклюзивне навчання — це безперервний пошук кращих способів урахування питань багатоманітності. Інклюзія покликана навчати співіснувати з відмінностями і навчатися у них¹⁷⁰. У всіх здобувачів освіти в інклюзивному середовищі виховується доброзичливість, уміння розуміти проблеми інших, толерантність.

Отже, забезпечення доступності освітнього простору для здобувачів освіти з порушеннями слуху полягає в забезпеченні ефективності процесу навчання здобувачів, які мають різні можливості, різні рівні розвитку, різні інтереси та потреби. Технологія базується на загальній навчальній програмі, яка викладається з певною гнучкістю — на рівні, прийнятному для здобувача освіти. Такий підхід передбачає максимально високі результати

¹⁷⁰ Пашенко О. В., Гриценко І. А., Софій Н. З. Інклюзивна освіта в умовах професійно-технічного навчального закладу: навчально-методичний посібник. К.: Арт Економі, 2012., 184 с.

успішності усіх здобувачів, сприяє удосконаленню професійних умінь майбутніх кваліфікованих робітників.

Головною умовою ефективного й успішного навчання, особливо коли йдеться про здобувачів освіти з інвалідністю та здобувачів з особливими освітніми потребами, є комфортне та безпечне середовище. Найважливіше тут — створити загальну позитивну атмосферу. Здобувача освіти з особливими потребами необхідно залучати до всіх видів діяльності (навчальної та позакласної). При цьому в його однолітків треба сформулювати ставлення до нього як до рівного і, водночас, як до людини, котрій іноді потрібна допомога й підтримка¹⁷¹. На всіх позаурочних та позакласних заходах, що проводяться в закладі освіти, обов'язково має бути присутній перекладач-дактилолог.

Одне з найважливіших питань навчання здобувачів освіти з порушеннями слуху полягає у підвищенні рівня засвоєння навчального матеріалу — розуміння, запам'ятовування, застосування отриманих знань на практиці. Величезну допомогу в цьому надають нові інформаційні технології. Це ресурс, який широко використовується в навчальному процесі, відкриває багато нових можливостей для здобувачів освіти.

Навчання і здобуття професії для більшості з них недоступне з ряду причин:

1. Мала кількість ЗП(ПТ)О, що приймають на навчання здобувачів освіти з обмеженими можливостями.

2. Не завжди ЗП(ПТ)О мають можливість надати місце в гуртожитку для іногородніх здобувачів освіти з особливими освітніми потребами.

3. Вибір професії для осіб з обмеженими

¹⁷¹ Софій Н.З. Загальні принципи здійснення адаптацій та модифікацій навчально-виховного процесу. *Інклюзивна освіта: інформаційний електронний вісник НМЦ інклюзивної освіти ІППО КУ імені Бориса Грінченка*. № 3, 2013. с. 70. URL: <https://www.slideshare.net/shuriklobotryas/3-2013-40110855> (дата звернення 05.04.2020).

можливостями в ЗП(ПТ)О вкрай обмежених.

4. Програми навчання в ЗП(ПТ)О не адаптовані для здобувачів освіти з обмеженими можливостями. Навчання підлітків з обмеженими інтелектуальними можливостями здійснюється за програмами, складеними педагогами закладу на свій розсуд, без відповідної експертизи, апробації і дозволу до використання МОН України.

6. ЗП(ПТ)О недоступні для підлітків із важкими порушеннями розвитку.

7. Навчання в ЗП(ПТ)О не гарантує працевлаштування випускників з особливими освітніми потребами.

8. ЗП(ПТ)О навчають підлітків з обмеженими можливостями без нормативних документів і ліцензії на право навчання даної категорії здобувачів освіти.

9. На сьогоднішній день в Україні немає відповідної нормативно-правової бази.

10. ЗП(ПТ)О не забезпечують молодь з особливими освітніми потребами медичним і педагогічним супроводом.

11. Викладачі й майстри ЗП(ПТ)О не мають спеціальної підготовки для навчання підлітків з психофізичними порушеннями.

12. Діяльність ЗП(ПТ)О по навчанню осіб з особливими освітніми потребами не координується жодним державним відомством.

ЗП(ПТ)О Дніпропетровської, Львівської, Одеської, Полтавської, Сумської областей та міста Києва надають можливість здобувачам освіти з особливими освітніми потребами отримати робітничу професію і знайти своє місце в суспільстві. Для покращення стану справ з цього питання в областях за сприяння обласних навчально-методичних центрів ПТО та обласних організацій «Українське товариство глухих» проведено зустріч випускників 9-х і 11-х класів спеціальних шкіл, шкіл-

інтернатів та вечірньої школи для дітей з вадами слуху з представниками ЗП(ПТ)О, роботодавцями та обласним центром зайнятості.

На цьому зібранні молоді надано відповіді на проблемні запитання, які є актуальними при реалізації своїх перспектив працевлаштування та подальшого кар'єрного зростання. Учасникам заходу презентовано професії будівельної, деревообробної промисловості, автотранспорту, харчової промисловості та перукарського мистецтва.

Отже, впровадження інклюзивної освіти не лише забезпечує реалізацію прав підлітків та молоді з особливими потребами, а й сприяє толерантному ставленню суспільства до людей з різними фізичними можливостями, сприяє порозумінню, налагодженню рівноправних, дружніх стосунків, виховує почуття чуйності та людяності у всіх громадян.

ВИСНОВКИ

Сучасний розвиток економіки констатує прогресуючий фактор конкуренції в суспільстві. Аналіз теоретичних положень означеного явища засвідчив різноманітність методологічних підходів до його розуміння й відповідну наявність трактувань. Ураховуючи відсутність цілісної концепції у науковому просторі, в авторському дослідженні поняття «конкуренція» є первісною похідною поняття «конкурентоспроможність» та «конкурентоздатність», що з етимологічних позицій психолого-педагогічними науками не ототожнюються та мають різні дефініції.

Логіка багатоаспектності розвитку процесу конкурентоздатності підготовки фахівців обумовлює необхідність синтезу з системним підходом, сферою наукових пошуків та узагальнення кращого досвіду для ефективного моделювання конкурентоформуючого ОС у ЗП(ПТ)О із забезпеченням відповідних організаційно-педагогічних умов, що гарантуватимуть якість П(ПТ)О.

Кардинальні зміни світоглядних орієнтирів у сфері освіти та іновації актуалізують розгляд категорії «якість підготовки фахівців у ЗП(ПТ)О» як узгоджену частину цілого, що включає однорідні множинні елементи. У межах такої трансформації відбувається переорієнтація цінностей в управлінні якістю освіти на прогнозування розвитку системи П(ПТ)О через розвиток внутрішніх інституційних структур.

Питання управління якістю підготовки перебувають у стадії дослідження; здебільшого науковцями розглядаються окремі аспекти, присвячені економічним та соціопсихологічним напрямом, певним функціям освітнього менеджменту. Ймовірно, що причиною означеного є швидкий темп розвитку інноваційних послуг

на ринку праці, які в короткі терміни замінюються на більш досконалі.

Проблематику процесу формування конкурентоздатності фахівців у науковому співтоваристві найчастіше співвідносять із парадигмою управління якістю підготовки, що зумовлює створення системи, наповненої принципово новим змістом та функціями, зорієнтованої на формування фахівця нового типу, здатного до розбудови професійної діяльності за правилами постіндустріального розвитку. Реалізація окресленої філософської методології вимагає врахування інтересів всіх учасників корпоративних відносин, передбачаючи при цьому розробку інтегрального багатокритеріального показника, що відповідатиме мотиваційному, аксіологічному, когнітивному, креативному і рефлексивному критеріям.

Аналізуючи досвід закордонної практики в означеному аспекті, встановлено, що реалізовані моделі ПОН у зарубіжних країнах мають прогностичний характер та включають інноваційні теоретико-методологічні, структурно-організаційні, інвестиційні компоненти, що заслуговують на екстраполяцію до системи П(ПТ)О України. Компаративне дослідження досвіду провідних країн дало підстави для розгляду процесу підготовки фахівців в онтогенезі поетапного професійного становлення, спрямованого на безперервне вдосконалення відповідно до ринкових вимог. Концептуальною основою, що підсилює практикоорієнтованість освіти у країнах-лідерах на формування інноваційного типу фахівців, є реалізація компетентнісного підходу як базису системного комплексу ґрунтовних теоретичних знань, умінь та навичок.

Перехід до реалізації прогресивних моделей забезпечення якості П(ПТ)О з огляду на європейський досвід доцільно вбачати через: впровадження системи

процедур та внутрішніх систем оцінки якості освіти; широке залучення роботодавців та інституцій ринку праці до формування змістовних компонентів освіти; урізноманітнення методики навчання — забезпечення індивідуалізації навчання, удосконалення методики викладання та проведення досліджень.

Трансформаційні процеси у системі економічних відносин та ринку праці детермінують механізми удосконалення та розширення спектру компетентностей у процесі формування конкурентоздатності майбутніх фахівців, зокрема: ключових, предметних, особистісних, соціальних, методологічних, професійно-педагогічних, соціально-психологічних.

Ключовим фактором європейської ПОН є тотожність елементів її структури, комплексу орієнтацій та принципів, що зумовлено природною реакцією на: закріплення тенденцій глобалізаційних процесів, необхідність створення єдиного освітнього простору у ЄС, пропагування стандартів підвищення ефективності підготовки шляхом впровадження автентичних ОП, розроблених на засадах компетентнісного підходу для нарощування професійних потужностей майбутньої робочої сили, поєднання різних сфер соціуму, популяризації концепцій опису кваліфікацій та підвищення інноваційної активності ЗО.

З огляду на циклічність процесів стійкої уніфікації сучасної економічної системи відповідно до світових стандартів, що зумовлюють інноваційність парадигмальних аспектів управлінням розвитку ЗП(ПТ)О, компоненти підготовки конкурентоздатних фахівців розкрито з позицій праксеологічного підходу, засадничими категоріями якого визначено: професіоналізм управлінських кадрів, розвиток партнерства із ЗО та роботодавцями, аналіз прогнозу ринку праці, відповідність

навчального матеріалу запитам сучасного виробництва, екологізаційні вектори навчання та методика їх реалізації.

Встановлено, що діяльність ЗП(ПТ)О має включати інституційні процедури, що ґрунтуються на сучасних законодавчих та нормативних положеннях, науково обґрунтованих критеріях оцінювання, результатах моніторингу ринку праці. Інституційна сфера діяльності ЗО включає комплекс умов і принципів, регламентованих бізнес-планом, із визначеною стратегією та маркетинговими підходами.

Організаційний механізм управління відображено через структурну модель, яка включає сукупність структур, форм, методів, правил і процедур, що визначають фактори прийняття рішень щодо розробки й реалізації управлінських впливів із узгодження інтересів суб'єктів відносин та базується на корпоративних концепціях забезпечення сталої конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О.

На підставі результатів дослідження доведено, що управлінська діяльність, як основа конкурентоспроможності закладу є регульованим механізмом, що підлягає кількісній оцінці з порівняльною метою для прийняття обґрунтованих рішень щодо подальшого розвитку. Критерії ефективності системи управління вимірюються якістю корпоративного управління, ефективністю практики корпоративного управління, ефективністю діяльності корпоративної організації. Інструментом вимірювання виступає група індикаторів для кожного критерію, що є каталізатором моніторингу та оцінювання ефективності, сучасним засобом управління для зовнішніх структур, оскільки дозволяє отримувати інформацію про стан системи, вивчати і досліджувати вплив управлінських рішень на процес у галузі освіти.

Основоположним критерієм ефективної діяльності

ЗП(ПТ)О у ході дослідження визначено результативність підготовки фахівців, яка полягає в успішному входженні фахівців у професійну діяльність та включає раціоналізацію підходів, стилів, методів, прийомів навчання згідно з вимогами сучасного ринку праці.

Узагальнюючи аналіз нормативних положень у сфері інклюзивної освіти, констатовано, що для задоволення права на здобуття П(ПТ)О особами з особливими освітніми потребами необхідно здійснити розробку відповідної нормативно-правової бази, методології підготовки, вирішити питання кваліфікації кадрового потенціалу, забезпечити гарантії працевлаштування та інфраструктурної доступності приміщень. Незважаючи на багатогранність проблем із упровадження інклюзивної підготовки, у ЗП(ПТ)О України проводиться значна робота для їх подолання та забезпечення права всіх громадян на якісну П(ПТ)О.

Список використаних джерел

1. Абашкіна Н. В. Розвиток професійної освіти в Німеччині (кінець XIX-XX ст.): дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 1998. 400 с.

2. Абашкіша Н. В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині: монографія. Київ: Вища школа, 1998. 208 с.

3. Алексеева О. І. Психологічне забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2016. 327 с.

4. Алтухова І. М. Конкурентоспроможність продукції металургійного підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Приазов. держ. техн. ун-т. Маріуполь, 2010. 20 с.

5. Андреев В. И. Конкурентология. Казань: Центр инновационных технологий, 2004. 468 с.

6. Андреев В. И. Саморазвитие творческой конкурентоспособной личности менеджера. Казань: СКМ, 1992. 45 с.

7. Андріяко Т. Ю. Педагогічна сутність і структура конкурентоспроможності фахівця. *Портал сучасних педагогічних ресурсів*. 2010. Вип. №3. URL: <http://www.intellect-invest.org.ua>. (дата звернення: 26.03.2020).

8. Антонюк Л. Л. Забезпечення якості вищої освіти – стратегія європейського освітнього простору. *Management of higher education quality: problems and prospects: collection of scientific papers* / edited Victor Oliynyk. London: IASHE, 2017. P. 81–85.

9. Базилевич В. Д. Економічна наука та освіта в епоху системних трансформацій: нові виклики і запити до

фундаментальної теорії. *Економіка України*. 2016. № 8. С. 78–90.

10. Баніт О. В. Європейський досвід організації внутрішньофірмової підготовки персоналу. *Освіта впродовж життя: вимоги часу*: зб. наук. пр. 2014. № 1. С. 50–53.

11. Безбородих С. М. Формування конкурентоспроможних майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / ДЗ «Луганський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка». Старобільськ, 2016. 272 с.

12. Бикова В. О. Управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.06 / Дніпропетр. ун-т ім. Альфреда Нобеля. Дніпропетровськ, 2013. 215 с.

13. Богоявленська Ю. В. Взаємодія праксеології з менеджментом (теоретичне дослідження). *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Сер. Економіка*. Житомир: ЖДТУ, 2004. № 2 (28). С. 288–297.

14. Бондар В. І. Конкурентоздатність педагога як складова його професійної компетентності. *Почат. шк.* 2008. № 7. С. 22 – 23.

15. Бородієнко О. В. Теорія і практика розвитку професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку: монографія / за наук. ред. В. О. Радкевич. Біла Церква: Пшонківський О. В., 2017. 422 с.

16. Вандяк Н. П. Конкурентоспроможність продукції цукробурякового виробництва і стратегія її підвищення: автореф. ... канд. екон. наук: 08.07.02 / Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Харків, 2004. 20 с.

17. Василюк А. В., Танась М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський) / вид. 2-ге, уточ. й

доп. Ніжин: Лисенко М. М., 2013. 224 с.

18. Василюк А., Корсак К., Яковець Н. Нариси з порівняльної педагогіки: навч. посіб. Ніжин: Ред.-вид. відділ НДПУ, 2002. 119 с.

19. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / гол. ред. В. Т. Бусел. К. : Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

20. Верхоглядова Н. І. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу: дис. ... д-ра екон. наук: 08.02.03 / Дніпропетровський нац. ун-т. Дніпропетровськ, 2005. 503 с.

21. Вікторов В. Г. Регулювання якості освіти як філософсько-освітня проблема: дис. ... д-ра. філософ. наук: 09.00.10 / Ін-т вищої освіти АПН України. Київ, 2006. 319 с.

22. Вітер І. І. Концепції економічного розвитку за умов глобалізації. *Сучасні економічні теорії і історії: методологія та перспективи розвитку*: зб. матеріалів Всеукр. круглого столу 10 листоп. 2016 р. Київ: КНЕУ, 2016. С. 97–102.

23. Волярська О. С. Теоретичні і методичні засади професійної підготовки зареєстрованих безробітних і слухачів навчальних підрозділів підприємств, організацій, установ: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2015. 434 с.

24. Гайдай Т. В. Парадигмальний підхід у структурі сучасного методологічного аналізу. *Сучасні економічні теорії і історії. Методологія та перспективи розвитку*: зб. матеріалів Всеукр. круглого столу 10 листоп. 2016 р. Київ: КНЕУ, 2016. С. 16–21.

25. Галаган Л. В. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності безробітних – майбутніх підприємців: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / Ін-т

психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2013. 22 с.

26. Геращенко І. М. Конкурентоспроможність людських ресурсів на ринку праці: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07/ Приазовський держ. техн. ун-т. Маріуполь, 2010. 20 с.

27. Горинь Я. О. Управління конкурентоспроможністю освітніх послуг у сфері вищої освіти: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.03 / Львівський нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2016. 221 с.

28. Дейнега О. В. Методологічні аспекти оцінювання конкурентоздатності підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Львів: Логістика, 2008. №623. С. 61–68.

29. Деминг У. Выход из кризиса. Тверь: Альба, 1999. – 497 с.

30. Десятов Т. М. Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах східної Європи (друга половина ХХ століття): монографія. Київ: АртЕк, 2005. 405 с.

31. Десятов Т.М. Неперервна освіта: концептуальні погляди і шляхи розвитку. *Післядипломна освіта в Україні*. №2. 2002. С. 11.

32. Децентралізація управління професійним навчанням в Україні. Зелена книга для спрямування обговорень щодо реформ та здібностей, необхідних для побудови досконалої та привабливої системи ПТО в Україні / Європейський фонд освіти, Міністерство освіти і науки України. Київ. 2017. 88 с.

33. Діденко Н. Г. Інформаційна мережа європейської спільноти. *Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 7: Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції* / наук.-редкол.: І. А. Грицяк (співголова), Ю. П. Сурмін (співголова) та ін.; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ: НАДУ, 2011.

С. 339.

34. Дудко Л. А. Конкурентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Ін-т соціології НАН України. Київ, 2004. 196 с.

35. Дунаєв І. В. Конкурентоспроможність економіки. *Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 4: Галузеве управління* / наук.-редкол.: М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін.; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ: НАДУ, 2011. С. 345.

36. Енциклопедія освіти / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

37. Європа 2020. Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання: повідомлення комісії / Європейська Комісія. URL: [https://www.google.com/search?q=215.+Європа+2020.+Стратегія+для+розумного+%2C+сталого+та+все-охоплюючого+зростання&oq=215.+Європа+2020.](https://www.google.com/search?q=215.+Європа+2020.+Стратегія+для+розумного+%2C+сталого+та+все-охоплюючого+зростання&oq=215.+Європа+2020.(дата звернення: 07.03.2018).) (дата звернення: 07.03.2018).

38. Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1401/1/%D0%9A%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%97%20%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B8%20%D1%8F%D0%BA%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%B3%D0%BE%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%BA%D0%B8%20%D1%81%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D1%84%D0%B0%D1%85%D1%96%D0%B2%D1%86%D1%96%D0%B2.pdf> / (дата звернення 07.03.2019).

39. Загвойська Л. Д. Освіта для сталого розвитку: напрацювання та завдання. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Вип. 21.19. с. 298.

40. Загорулько Л. П. Дуальна система професійної підготовки у вищих навчальних закладах Німеччини та перспективи її застосування в Україні. *Розвиток*

порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів: матеріали тез доп. VI міжнар. наук.-методол. семінару 18 трав. 2017 р. / за заг. ред. Н. М. Авшенюк, Н. М. Бідюк. Київ; Хмельницький, 2017. С. 207–210.

41. Ільч Л. М. Світова практика взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді. *Вісник Донецького національного університету*. 2014. №2. С. 39–42.

42. Інституційний розвиток ПТНЗ: основні підходи до бізнес-планування та маркетингу: Навчально-методичний посібник / ред. Л. І. Даниленко. К.: ТОВ «Етіс Плюс», 2007. 148 с.

43. Інформаційно-аналітична система професійно-технічної освіти України. website. URL: <http://www.proftechinfo.org.ua> (дата звернення: 07.03.2019).

44. Калашнікова С. А. Міжнародні проекти та програми. *Енциклопедія освіти* / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ, 2008. С. 510–511.

45. Кісіль М. В. Оцінка якості вищої освіти. *Вища освіта України*. 2005. № 4(14). С. 82–87.

46. Ключові навички у 2015 та 2020 рр. website. URL: <http://studway.com.ua/10-navichok> (дата звернення: 07.03.2019).

47. Коротков Э. М. Управление качеством образования: учеб. пособ. для вузов. М.: Академический Проект, 2006. 320 с.

48. Котенко Т. М. Управління якістю підготовки фахівців як засіб контролю. *Наукові праці Кіровоград. нац. техн. ун-ту: Економічні науки*. 2009. Вип. 16, ч. 2. Кіровоград: КНТУ, 2009. С. 344–350.

49. Кудин В. О. Проблема модернизации в образовании. *Проблеми та перспективи формування нац. гуманіт.-техн. еліти*: зб. наук. пр. / Мін-во освіти і науки

України, АПН України, Нац. техн. ун-т «ХПІ». Харків: НТУ ХПІ, 2008. Вип. 17(21). С. 19–25.

50. Кулалаєва Н. В. Культура безпеки професійної діяльності як складова корпоративної культури майбутніх будівельників: зарубіжний досвід. *Management of higher education quality: problems and prospects: collection of scientific papers* / edited Victor Oliynyk. London: IASHE, 2017. P. 109–112.

51. Леган І. М. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення: дис. ... канд. екон. наук: 08.07.07 / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України Київ, 2015. 232 с.

52. Магазинщикова І. П. Результат екологізації вищої професійної освіти у форматі компетентнісного підходу. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Вип. 21(19). С. 288–294.

53. Мак Тавіш Г. Канадська система професійної освіти: зв'язок з потребами громади. *Професійно-технічна освіта*. Спецвипуск. 2007. С. 2–3.

54. Макконнел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика: в 2 т./ пер. с англ. М.: Республика, 1992. 799 с.

55. Маковская Н. В. Характеристики внутр. фирменного обучения в национальной экономике Беларуси. URL: <http://rep.polessu.by/bitstream/112/8227/1/6.pdf>. (дата звернення: 07.03.2019).

56. Международный маркетинг: учеб. пособ. / ред. Н. И. Перцовского. М. : Высшая школа, 2001. 239 с.

57. Мезенцева О. О. Напрями підвищення конкурентоспроможності металургійних підприємств України: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / КНТУ «КПІ». Київ, 2014. 211 с.

58. Миськів Л.І. Стан та перспективи реформування вищої освіти в Європейському Союзі. URL: http://jusintergentes.com.ua/archives/2013/1/Pages%20from89_134-039-042.pdf (дата звернення: 07.03.2019).

59. Міжнародні стандарти якості освіти. website. URL: <http://uadocs.exdat.com/docs/index-70147.html> (дата звернення: 01.02.2019).

60. Модель ділової досконалості Європейського фонду управління якістю (EFQM). website. URL: https://knowledge.allbest.ru/anagement/2c0b65635a2bc79b5d53b88521216c37_0.html (дата звернення: 07.03.2019).

61. Модель досконалості Європейського фонду управління якістю. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%> (дата звернення: 07.03.2019).

62. Моніторинг стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її модернізації: за матеріалами ГО «Центр освітнього моніторингу» в рамках проекту «Створення організаційної платформи громадського центру аналізу освітньої політики». URL: <http://centromonitor.com.ua> (дата звернення 07.03.2019).

63. Мусіс Н. Усе про спільноти Європейського Союзу / пер. з англ. Київ: К.І.С. 2005. 466 с.

64. Національна парадигма сталого розвитку України / за заг. ред. Б. Є. Патона. К.: Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України», 2012. 72 с.

65. Ничкало Н. Г. Європейський контекст у трансформації професійно-технічній освіті України. *Шлях освіти*. 1998. № 2. С. 14–18.

66. Ніколаєнко С. М. Формування кадрового потенціалу профтехучилищ України. *Професійно-технічна освіта*. 2006. №1. С. 3–6.

67. Павлова О. В. Конкурентоспроможність продукції підприємств сільськогосподарського машинобудування:

дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Класичний приватний університет. Запоріжжя, 2008. 199 с.

68. Пащенко О. В., Гриценко І. А., Софій Н. З. Інклюзивна освіта в умовах професійно-технічного навчального закладу: навчально-методичний посібник. К.: Арт Економі, 2012. 184 с.

69. Перцовский Н. И., Спиридонов И. А., Барсукова С. В. Международный маркетинг: учеб. пособ. / под ред. Н. И. Перцовского. М.: Высшая школа, 2001. 239 с.

70. Про затвердження індикаторів ефективної діяльності та методичних рекомендацій щодо їх впровадження: Наказ Міністерства освіти і науки України від 02.02.09 р. № 55. URL: http://proftekhosvita.org.ua/uk/resources/documents/supply/?tags=&checkbox_4_21=on&date_day=&date_month=&date_year=2009 (дата звернення 07.03.2019).

71. Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11 січня 2001 року № 2210-III. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2001. С. 64.

72. Про освіту: Закон України від 02 квітня 2020 року № 38-39. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145-19/page> (дата звернення 05.05.2020 р.)

73. Профессиональное образование в Германии. http://www.web-globus.de/articles/professionales_obrazovanie_v_germanii (дата звернення: 10.05.2020).

74. Пуховська Л. П. Моделі базової професійної підготовки в країнах Західної Європи. *Дидактика професійної школи: зб. наук. пр. / редкол.: Н. Г. Ничкало, В. О. Радкевич, І. Є. Каньковський*. 2005. Вип. 2. С. 139–144.

75. Ратніков Д. Г. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу найманих працівників в умовах глобалізації: автореф. дис. ... канд. екон. наук:

08.00.07 / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Київ, 2010. 20 с.

76. Рейтинг PISA. Шкільна освіта у Сінгапурі й Естонії краща, ніж у Фінляндії. *Українська правда*. 2016. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2016/12/16/221625/> (дата звернення: 01.02.2018).

77. Савченко В. А. Організаційно-економічні аспекти професійного навчання на виробництві: монографія / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України. Київ: ІПТО НАПН України, 2012. 171 с.

78. Сергеева Л. М. Конкурентоздатність фахівця як соціально-педагогічна категорія. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи* : зб. наук. пр. / редкол. Л. Б. Лук'янова та ін. Київ: Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України, 2015. Вип. 1 (10). С. 72–80.

79. Сергеева Л. М. Теорія управління розвитком ПТНЗ на основі потреб регіонального ринку праці : монографія / за ред. В. В. Олійника. Херсон : Айлант, 2012. 244 с., С. 40.

80. Сергеева Л. М., Русанов Г. Г., Ілько І. В. Моніторинг фахового успіху випускників професійних навчальних закладів: навч.-метод. посіб. //за ред. Л.М.Сергеевої. Вид. 2-ге, перероб. і допов., К.: «Арт Економі», 2011. 96 с.

81. Сергеева Л. М. Сучасні підходи до партнерства ПТНЗ і роботодавців. *Післядипломна освіта в Україні*. Спецвипуск, 2008, С. 16–19.

82. Сергеева Л. М. Теоретико-методичні основи управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.06 / Нац. акад. пед. наук України, Держ. вищ. навч. закл. «Ун-т менеджменту освіти». Київ, 2013. 40 с.

83. Сергеева Л. М. Упровадження програм Європейського Союзу для підтримки професійної освіти і

навчання. *Педагогічний альманах*: зб. наук. пр. / редкол.: В. В. Кузьменко та ін. Херсон: РІППО, 2012. Вип. 13. С. 236–242.

84. Сисоєва С. О. Європейські вимоги до критеріїв ефективності професійної підготовки фахівців. *Акмеологія наука XXI століття*: матеріали конф. 30 трав. 2014 р. Київ, 2014. С. 36–47. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S_Sisoyeva_05_14_konf_NDL.pdf (дата звернення: 01.02.2019).

85. Словник української мови : в 11 т. / за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970–1980. Т. 3. С. 300.

86. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. М.: Соцэкгиз, 1962. 432 с.

87. Соловій І. П. Аналіз індикаторів суспільного прогресу в контексті державної політики, спрямованої на реалізацію пріоритетів сталого розвитку України. *Регіональна економіка*. 2009. №2. С. 199–205.

88. Софій Н. З. Загальні принципи здійснення адаптацій та модифікацій навчально-виховного процесу. *Інклюзивна освіта: інформаційний електронний вісник НМЦ інклюзивної освіти ІППО КУ імені Бориса Грінченка*. №3, 2013. с. 70. URL: <https://www.slideshare.net/shuriklobotruas> (дата звернення 05.04.2020).

89. Стойчик Т. І. Туринський процес як напрям підвищення якості професійної підготовки в Україні. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 16. Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики*: збірник наукових праць. / ред. Н. В. Гузій К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. Вип. 28(38). 165 с.

90. Стойчик Т. І. Міжнародні освітні проекти як засіб професійної підготовки конкурентоздатних фахівців. *Нові технології навчання*: збірник наукових праць / ДНУ «Інститут модернізації змісту освіти». К., 2018.

Вип. 91. 272 с. С. 242–253.

91. Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців у зарубіжному досвіді. *Управління якістю вищої освіти: проблеми та перспективи*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції 29 вересня 2017 р. К.: Інститут післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2017, С. 256–262. URL: <http://umo.edu.ua/> (дата звернення: 05.05.2020).

92. Стратегія сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України 12.01.2015 р. № 5. *База даних «Законодавство України»* / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#n10> (дата звернення: 01.02.2018).

93. Сучасна професійна освіта. Концептуальні засади реформування професійної освіти України. 2018. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/suchasna-profesijna-osvita-yakastane-investiciyeyu-v-osobistist-u-mon-predstavili-viziyu-reformi-pto> (дата звернення 23.04.2020).

94. Сучасні підходи до управління професійно-технічними навчальними закладами: навч.-метод. посібн. / за заг. ред. В.В.Олійника. К.:ТОВ «Етіс Плюс», 2007. 104 с.

95. Товканець О. Пріоритети європейського співробітництва в галузі освіти і професійної підготовки. *Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів*: матеріали тез доп. VI міжнар. наук.-методол. семінару 18 трав. 2017 р. / за заг. ред. Н. М. Авшенюк, Н. М. Бідюк. Київ; Хмельницький, 2017. С. 69–71.

96. Туленков М. В. Деякі аспекти регулювання зайнятості у США. *Бюлетень ін-ту підготовки кадрів ДСЗУ*. 2003. № 1. С. 66–67.

97. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. для студентів магістратури вищ. навч. закладів непед.

профілю. Херсон: Кондор, 2010. 608 с.

98. Український центр оцінювання якості освіти. website. URL: <http://testportal.gov.ua/about/> (дата звернення: 20.11.2019).

99. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник. М.: Эксмо, 2005. 544 с.

100. Федорова Т. В. Підвищення конкурентоспроможності підприємств хлібопекарної галузі: дис. ... канд. економ. наук: 08.00.04 / Житомир. нац. агрокол. ун-т. Житомир, 2015. 247 с.

101. Феномен інновацій: освіта, суспільство, культура: монографія / за ред. В. Г. Кременя. К.: Педагогічна думка. 2008. 472 с. С. 443–448.

102. Фещенко В. М. Сучасні економічні теорії: концептуальні витоки та еволюція змістовного наповнення. *Сучасні економічні теорії і історії: методологія та перспективи розвитку*: зб. матеріалів Всеукр. круглого столу 10 листоп. 2016 р. Київ: КНЕУ, 2016. С. 9–16.

103. Філь О. А. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2006. 24 с.

104. Філь О. А., Галаган Л. В. Психологічні особливості конкурентоздатності безробітних – майбутніх підприємців. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. Т. 1: *Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія.* / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ. 2011. Вип. 32. С. 340–353.

105. Фуллан Майкл. Сили змін: вимірювання глибини освітніх реформ. Львів: Літопис. 2000. 269 с.

106. Хайек Ф. А. Конкуренция как процедура открытия. *Мировая экономика и международные*

отношения. 1989. № 12. С. 6–14.

107. Хапілова В. П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05/Ін-т психології НАПН України ім. Г. Костюка. Київ, 2006. 173 с.

108. Хикс Дж. Р. Стоимость и капитал / под. ред. Р. М. Энтова. М.: Прогресс, 1988. 488 с.

109. Хрустальова В. В. Інституціональна парадигма як концепція нескінченої еволюції. *Сучасні економічні теорії і історії. Методологія та перспективи розвитку*: зб. матеріалів Всеукр. круглого столу 10 листоп. 2016 р. Київ: КНЕУ, 2016. С. 102–106.

110. Чемберлин Э. Г. Теория монополистической конкуренции. Реориентация теории стоимости / пер. с англ. Э. Г. Лейкина, Л. Я. Розовского ; под ред. О. Я. Ольсевича. Москва : Изд-во иностр. лит., 1959. 415 с.

111. Шевляков І. Освітня реформа: зв'язок освіти та ринку праці / Міжнар. центр перспект. досліджень. Київ: Оптима, 2011. 24 с.

112. Шереметьєва Л. А. Європейське агентство з координації досліджень. *Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 7: Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції* / І. А. Грицяк, Ю. П. Сурмін та ін. Київ: НАДУ, 2011. С. 243–245.

113. Шершньова З. Є. Стратегічне управління: підруч. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ: КНЕУ, 2004. 699 с.

114. Шніпко О. С. Національна конкурентоспроможність: сутність, проблеми, механізми реалізації. Київ: Наук. думка, 2003. 324 с.

115. Щербак О. І. Врахувати сучасні міжнародні тенденції. *Професійно-технічна освіта*. 2005. № 2. С. 5–7.

116. Щербак О., Щербак Л., Голік Л. Вивчення стану працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів. *Професійно-технічна освіта*, 2006.

№1. С. 34 – 38.

117. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. Управление – это наука и искусство. М.: Республика, 1992. 352 с.

118. Юданов А. Ю. Конкуренция: теория и практика: учебно-практ. пособ. М.: ГНОМ и Д, 2001. 304 с.

119. Яблочников С. Л. Системно-кібернетичний підхід до управління в освіті: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.10 / Вінницький фінансово-економ. ун-т. Вінниця, 2011. 633 с.

120. Ярош Н. П. Ринок праці. *Енциклопедія державного управління*: у 8 т. Т. 4: Галузеве управління / М.М.Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ: НАДУ, 2011. С. 257–562.

121. Яскевич А. Й. Компетенції ЄС. *Енциклопедія державного управління*: у 8 т. Т. 7: Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції / І. А. Грицяк, Ю. П. Сурмін та ін. Київ НАДУ, 2011. С. 357–358.

122. British Council. Ukraine: website. URL: <http://www.britishcouncil.org/ukraine-projects-employability.ht> (дата звернення: 07.03.2019).

123. Copsey S. Education and training of young people at school, college and the workplace: results of recent Agency activities. *Standards in education and training for safety and health at work. IAG Report 4/2011e*. German Social Accident Insurance, 2011. P. 18–25.

124. Daniellou F., Simard M., Boissières I. Human and organizational factors of safety: a state of the art / Foundation for an Industrial Safety Culture. Toulouse, France, 2011. 114 p. URL: <https://www.foncsi.org/fr/publications/collections/cahiers-securite-industrielle/human-and-organizational-factors-of-safety-state-of-the-art/human-and-organizational-factors-of-safety-state-of-the-art> (дата звернення: 07.03.2019).

125. Erasmus student network. *Erasmus*. website. URL: <https://esn.org/erasmus> (дата звернення: 07.03.2019).

126. Erasmus+ UA. website. URL: <http://>

erasmusplus.org.ua/ (дата звернення: 07.03.2019).

127. ETF. The European Training Foundation: website. URL: <http://etf.europa.eu/web.nsf/pages/Ukraine> (дата звернення: 07.03.2019).

128. European Commission.Education, Audiovisual and Culture Executive Agency: website. URL: https://ec.europa.eu/info/departments/education-audiovisual-and-culture_en (дата звернення: 07.03.2019).

129. Hamel G., Prahalad C. K. Strategic intent. *Harvard Business Review*, Vol. 67, No. 3, P. 63–76.

130. Joint Report of the Council and the Commission (2015) on the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET 2020). *New priorities for European cooperation in education and training*. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52015XG1215\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52015XG1215(02)) (дата звернення: 07.03.2019).

131. Joint Statement by the Council and the representatives of the Governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on European Union Development Policy (2005) *The European Consensus*, 14820/05, 22 November 2005, Brussels. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e88a0b73-a3c4-44a5-8c2b-022920c06860>. (дата звернення: 07.03.2019).

132. Kotarbiński T. *Traktat o dobrej robocie*. Wrocław: Ossolineum, 1982. 552 с.

133. *Opening up education: the collective advancement of education through open technology, open Content, and open knowledge* / edited by Tori Liyoshi and M.S. Vijay Kumar. MIT Press. 2008. p. 256.

134. Parker D., Lawrie M., Hudson P. A. Framework for understanding the development of organizational safety culture. *Safety Science*. 2006. No 44. P. 551–562.

135. Sergeeva L., Stoychik T., Managing the development of training of competitive professionals in vocational educational institution. *The International Conference on History, Theory and Methodology of Learning*. State Pedagogical University Kryvyi Rih, 2020. URL: <https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/abs/2020/03/contents/contents.html> (дата звернення: 15.05.2020).

136. Sergeeva L., Stoychik T. The influence of the trends of the world labor market on the quality of vocational education and the competitiveness of Ukrainian specialists. *Association agreement: driving integrational changes/ Iserman, R., Rudenko, O., Tsekhmister, Ya. & Lunov, V. (Ed.). Illinois, 2019. P. 529–546.*

137. Serkowska-Maka J. Edukacja zawodowa kluczem do jednoczacej sie Europy. Torun: Wyd. Adam Marszalek, 2004. p. 277

138. Stoichyk T. The world labor market and the peculiarities of its formation. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2018. 26(2). P. 192–198.

139. The European Consensus on Development: The contribution of Development Education & Awareness Raising. 2007 URL: https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/publication-development-education-for-the-european-consensus-200806_en.pdf (дата звернення: 07.03.2019).

140. Tissot Philippe. Terminology of vocational training policy: a multilingual glossary for an enlarged Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. p. 204

141. Willard T., Halder M. The Information Society and Sustainable Development Exploring the Linkages/ International Institute for Sustainable Development, 2003. p. 37 URL: https://www.iisd.org/pdf/2003/networks_sd_exploring_linkages.pdf (дата звернення: 07.03.2019).

Наукове видання

Сергеева Лариса Миколаївна, доктор педагогічних наук, професор (передмова, вступ, підрозділи 1.3, 1.4, розділ 3, список літератури);

Стойчик Тетяна Іванівна, кандидат педагогічних наук (умовні скорочення, підрозділи 1.1, 1.2, розділ 2, висновки, список літератури).

КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦІВ

Монографія

За літературної редакції *Юрія Логоши*

Техніко-художнє оформлення (верстка) – *Катерини Мартиненко*

Дизайн обкладинки – *Катерини Мартиненко*

Здано до друку – 22.05.2020. Формат – 60×84/16. Папір офс. Друк офс.

Умовн. друк. арк. – 8,3. Наклад – 300 прим.

Видавництво Журфонд,

49000, м. Дніпро, пр. Д. Яворницького, 60

Свідоцтво про внесення до державного реєстру ДК 684 від 21.11.2001 р.

Надруковано:

ТОВ «Центр-Принт»

Свідоцтво ДП № 101-р від 01.09.2002 р..

50084 м. Кривий Ріг, вул. Співдружності, 70

Тел. (056) 65-63-55

Сергеева Л.М., Стойчик Т.І.

С 32 Конкурентоздатність як умова професійного становлення фахівців: монографія. /Л.М. Сергеева, Т.І. Стойчик. Дніпро: Журфонд, 2020. – 181 с.

ISBN 978-966-934-250-8

Монографія розкриває необхідність відповідних змін методів управління розвитком закладу професійної (професійно-технічної) освіти, пошуку адекватних економічних і фінансових інструментів, створення інноваційної системи управління, заснованої на праксеологічних засадах, що забезпечить результативні дії в збільшенні й ефективному використанні ресурсів закладу освіти в умовах зростання конкуренції. Йдеться про сутність конкурентоздатності як соціально-економічного явища. Здійснено аналіз наукових розвідок з управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у вітчизняних та зарубіжних закладах професійної освіти.

Видання адресоване магістрантам, аспірантам, докторантам, слухачам курсів підвищення кваліфікації установ та закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти, науковим і науково-педагогічним працівникам наукових установ та закладів вищої освіти.

УДК 377.3:331.545-043.83