

## Managing the development of training of competitive professionals in vocational educational institutions

Larisa M. Sergeeva 0000-0002-7177-3014  
Tatiana I. Stoychik 0000-0002-6106-9007

University of Management Education,  
Sichovyh Striltsiv St. 52-A, Kyiv, 04053, Ukraine  
Kryvyi Rih Professional Mining and Technology Lyceum, Elistynska St.1, L  
Kryvyi Rih, 50053, Ukraine [lase2508@gmail.com](mailto:lase2508@gmail.com), [stoychik\\_t@ukr.net](mailto:stoychik_t@ukr.net)

**Abstract.** Significant transformation processes in Ukraine, inspired by globalization, require a rethinking of educational goals, objectives, and educational imperatives. Within the educational process in vocational (vocational-technical) education institutions, the training system is forced to take into account the global context of actions and consequences in the preparation of a competitive specialist.

The purpose of this article is to analyze the current state of development of vocational (vocational-technical) education in Ukraine and the network of institutions of vocational (vocational-technical) education; identifying factors that affect the quality of training of a competitive specialist and controversies that need to be resolved in the training of professionals. To analyze the current state of preparation, a set of theoretical and empirical methods was used, with the help of which a number of problems that inhibit the process of ensuring the quality of training of a competitive specialist were identified. In order to study the current state of preparation, a set of questionnaires was developed and, within the framework of a pedagogical experiment, questionnaires were conducted among entrants, educators, graduates, pedagogical workers, heads of institutions of vocational (vocational-technical) education in the regions of Ukraine and employers, and the results of the questionnaire were analyzed.

The concepts of «quality of education», «effectiveness of vocational (vocational-technical) education», «competitiveness» are considered.

**Keywords:** competitive specialist, institution of vocational (vocational-technical) education, quality of education, effectiveness of vocational (vocational-technical) education.

### 1. Introduction

The global market over the past two decades has given rise to a series of negative

## Управління розвитком підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної освіти

Управление развитием подготовки конкурентоспособных специалистов в учреждениях профессионального образования  
Лариса М. Сергеева 0000-0002-7177-3014  
Тетяна І. Стойчик 0000-0002-6106-9007

Університет менеджменту освіти,  
вул. Січових Стрільців 52-А, м. Київ, 04053, Україна  
Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей, вул. Елістинська, 1, л  
м. Кривий Ріг, 50053, Україна [lase2508@gmail.com](mailto:lase2508@gmail.com), [stoychik\\_t@ukr.net](mailto:stoychik_t@ukr.net)

**Анотація.** Значні трансформаційні процеси в Україні, що інспіровані глобалізацією, потребують переосмислення освітніх цілей, завдань, імперативів освіти. У межах освітнього процесу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти система підготовки змушена враховувати глобальний контекст дій та наслідків у підготовці конкурентоздатного фахівця.

Мета цієї статті полягає в аналізі сучасного стану розвитку професійної (професійно-технічної) освіти в Україні та мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти; виявленні факторів, що впливають на якість професійної підготовки конкурентоздатного фахівця та суперечностей, які потребують вирішення в процесі підготовки фахівців. Для аналізу сучасного стану підготовки використовувався комплекс теоретичних та емпіричних методів, за допомогою яких виявлено низку проблем, що гальмують процес забезпечення якості підготовки конкурентоздатного фахівця. Для вивчення сучасного стану підготовки розроблено комплекс анкет та в рамках педагогічного експерименту проведено анкетування серед абітурієнтів, здобувачів освіти, випускників, педагогічних працівників, керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти регіонів України та роботодавців, проаналізовано результати анкетування. Розглянуто поняття «якість освіти», «ефективність професійної (професійно-технічної) освіти», «конкурентоздатність».

**Ключові слова:** конкурентоздатний фахівець, заклад професійної (професійно-технічної) освіти, якість освіти, ефективність професійної (професійно-технічної) освіти.

### 1. ВСТУП (Introduction)

social phenomena that characterized «wild» capitalism until the middle of the twentieth century: sharp differentiation of incomes, the formation of centers of poverty and hunger, and the undermining of social security systems. Low wages, alienation and marginalization are seen as a direct consequence of putting into practice the logic of the global free market.

In the context of the challenges of globalization, which actualize the search for new paradigms of social development, the problems of professional development of the individual, development of his creative potential, constant self-improvement and vocational training throughout life are of particular importance. The problems of professional development in the period of complex transformations of the labor sphere of modern society are of particular importance. This is due to changes in the value-meaning self-actualization of the individual and deformation of its formation in the conditions of increasing requirements for professional mobility and competitiveness of the specialist [17].

The Ukrainian system of vocational (technical and vocational) education (herein after referred to as V(VT)E) has faced a number of challenges, first of all: there is a discrepancy between the quality and directions of vocational training, the levels of qualification of V(VT)E applicants on labor market needs and personality demands; low level of prestige of working professions and professional qualifications [13, p.2]; threatening insufficient level of quality of V(VT)E, mobility and competitiveness of graduates of institutions of vocational (vocational-technical) education (herein after - V(VT)E); shortage of qualified personnel, lack of qualification level to the real needs of the labor market; ensuring availability of V(VT)E, degree of obtaining professional qualifications; outdated material and technical base of V(VT)E; the need to expand the professional competencies of specialists; new requirements for the content of education and training process.

Content education requires a holistic system of cultural content. This system should cover the balanced development of the mental, emotional, value, volitional and physical spheres [4].

The challenges are due to the following factors: centralized and bureaucratized system of governance in the area of V(VT)E; insufficient amount of funding for V(VT)E; low level of wages of pedagogical and other employees of V(VT)E; lack of co-operation between the V(VT)E with employers and business partners; lack of data on the state of the labor market; the imperfection of the vocational guidance and career counseling system for young people and adults [10].

In the process of training highly qualified specialists, there are contradictions that need to be resolved, in particular, between: the need for training of highly qualified

Глобальний ринок за останні два десятиліття відродив ряд негативних соціальних явищ, якими характеризувався «дикий» капіталізм до середини ХХ століття: різку диференціацію доходів, утворення осередків убогості й голоду та підлив систем соціального забезпечення. Низька заробітна плата, відчуження й маргіналізація розглядаються як прямий наслідок реалізації на практиці логіки глобального вільного ринку.

У контексті викликів глобалізації, які актуалізують пошук нових парадигм соціального розвитку, особливої значущості набувають проблеми професійного становлення особистості, розвитку її творчого потенціалу, постійного самовдосконалення і професійного навчання упродовж життя. Проблеми професійного розвитку в період складних трансформацій трудової сфери сучасного суспільства набувають особливого значення. Це пов'язано зі зрушеннями ціннісно-сміслової самоактуалізації особистості та деформаціями її становлення в умовах зростання вимог до професійної мобільності й конкурентоздатності фахівця [17].

Українська система професійної (професійно-технічної) освіти (далі – П(ПТ)О) опинилася перед низкою *викликів*, насамперед: існує невідповідність якості та напрямів професійної підготовки, рівнів кваліфікації здобувачів П(ПТ)О потребам ринку праці та запитам особистості; низький рівень престижності робітничих професій та професійних кваліфікацій [13, с.2]; загрозливий недостатній рівень якості П(ПТ)О, мобільності та конкурентоздатності випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О); дефіцит кваліфікованих кадрів, невідповідність рівня кваліфікації реальним потребам ринку праці; забезпечення доступності П(ПТ)О, ступеневості отримання професійних кваліфікацій; застаріла матеріально-технічна база ЗП(ПТ)О; потреба у розширенні професійних компетентностей фахівців; нові вимоги до змісту освіти та процесу підготовки фахівців.

Зміст освіти вимагає цілісної системи з культурним наповненням. Ця система має охоплювати *рівноважений розвиток* розумової, емоційної, ціннісної, вольової та фізичної сфер [4].

Виклики зумовлені такими *факторами*: централізована та бюрократизована система управління у сфері П(ПТ)О; недостатній обсяг фінансування П(ПТ)О; низький рівень оплати праці педагогічних та інших працівників ЗП(ПТ)О; недостатня співпраця ЗП(ПТ)О з роботодавцями та бізнес-партнерами; відсутність даних про стан ринку праці; недосконалість системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування молоді й дорослих [10].

При цьому в процесі підготовки фахівців високої кваліфікації виявляються

specialists and the existing system of education and scientific and methodological support in the educational process; the need to train competitive professionals and the existing V(VT)E system, which does not adequately ensure the mobility and competitiveness of professionals in the labor market; personal and professional development of the specialist in the conditions of the educational institution and insufficient opportunities of this aspect in his future competitiveness. It should be added that a competitive specialist is a subject of professional activity, which achieves the best performance in competitive working conditions due to the maximum integration of the competences required for this purpose [9, p.7]. It is competition that acts as a specific situation, a phenomenon in which the competitiveness of any subject is formed and developed on the basis of the psychological interaction of the participants in the production process.

According to the analysis of scientific works, in recent years scientists have increasingly raised the problem of the competitiveness of the specialist and is often considered in the pedagogical aspect associated with the formation and management of the process of becoming a person in the process of professional training (Alexander G. Romanovsky [15], Larisa M. Sergeeva [18], Sergey V. Smirnov [20], Dmitry V. Chernylevsky [7], etc.), revealing the essence of future specialists' competitiveness (Lyudmila A. Dudko [6], Elena L. Kholodtseva [26], Sergey M. Shyrokobokov [27], Rais A. Fathutdinov [24] and other.), structure and characteristics of competitive personality traits (Tatiana Y. Andriyako [1], Igor Ansoff [2], Evgeniy O. Klimov [8], Larissa M. Mitina [11] Tatiana A. Slivina [19], Olena A Fil [25] and others), features of development of competitiveness of future specialists of different specialties in the process of vocational training in higher education (Irina P. Sarattseva [16], Svetlana O. Khazova [31], Andy Adcroft [28], Abraham Bakar [29], Rassa Viederyte [33], Robert Willis [28], Issam Hanafi [29], Jon Teckman [28] and others).

In pedagogy, according to the definitions of scientists in different fields, the concept of a specialist's competitiveness must be interpreted as a specialist's ability to compete, that is, his or her corresponding competencies and personal preferences that allow him / her to win the competition.

The development of competitiveness is of a systemic nature and requires the creation of certain organizational and pedagogical conditions, educational and information environment in which the educational process takes place, educational and production activities that create the conditions for personal and professional formation of personality.

Developing the competitiveness of the future specialist is a complex, step-by-step, multi-faceted process that must take into account the individual's experience of

*суперечності*, які потребують вирішення, зокрема, між: необхідністю підготовки фахівців високої кваліфікації та існуючою системою освіти і науково-методичного супроводу в навчальному процесі; необхідністю підготовки конкурентоздатних фахівців та існуючою системою П(ПТ)О, що не забезпечує належним чином мобільність і конкурентоздатність фахівців на ринку праці; особистісно-професійним розвитком фахівця в умовах закладу освіти та недостатніми можливостями цього аспекту в його майбутній конкурентоздатності. Слід додати, що конкурентоздатний фахівець – це суб'єкт професійної діяльності, який досягає найкращих показників у конкурентних умовах трудової діяльності за рахунок максимальної інтеграції необхідних для цього компетентностей [9, с.7]. Саме конкуренція виступає як конкретна ситуація, явище, в якій формується та розвивається конкурентоздатність будь-якого суб'єкта на основі психологічної взаємодії учасників виробничого процесу.

Як свідчить аналіз наукових праць, в останні роки науковцями все частіше порушується проблема конкурентоздатності фахівця та найчастіше розглядається у педагогічному аспекті, пов'язаному з формуванням та управлінням процесом становлення особистості в процесі професійного навчання (Олександр Г. Романовський [15], Лариса М. Сергеева [18], Сергій В. Смірнов [20], Дмитро В. Чернилевський [7] та ін.), виявлення сутності конкурентоздатності майбутніх фахівців (Людмила А. Дудко [6], Олена Л. Холодцева [26], Сергій М. Широкобоков [27], Раїс А. Фатхутдинов [24] та ін.), структури та характеристик конкурентоспроможних якостей особистості (Тетяна Ю. Андріяко [1], Igor Ansoff [2], Євгеній О. Климов [8], Лариса М. Мітіна [11] Тетяна А. Слівіна [19], Олена А. Філь [25] та ін.), особливостей розвитку конкурентоздатності майбутніх фахівців різних спеціальностей у процесі професійної підготовки у закладі вищої освіти (Ірина П. Саратцева [16], Світлана О. Хазова [31], Andy Adcroft [28], Abraham Bakar [29], Rassa Viederyte [33], Robert Willis [28], Issam Hanafi [29], Jon Teckman [28] та ін.).

У педагогіці, відповідно до визначень науковців у різних площинах, поняття конкурентоздатності фахівця необхідно трактувати як здатність фахівця конкурувати, тобто наявність у нього відповідних компетентностей та особистісних переваг, які дозволяють виграти конкурентну боротьбу.

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,

creative professional activity and experience of constructive professional communication, that is, modeling a competitive educational environment that guarantees the quality of professions.

In view of the above, the purpose of the article is to analyze the current state of the balanced development of V(VT)E; identification of components that affect the quality of vocational training and education of a competitive specialist.

## 2. Research methodology

According to the goal, a set of interrelated research methods has been applied. *Theoretical methods:* systematic analysis of pedagogical and methodological literature, aimed at studying the current state of the problem of research, which made it possible to reveal the concept of «effectiveness of the activities of V(VT)E» and identify its main components. Based on the study of materials related to the concept of quality of education, such as «Regulation of the quality of education as a philosophical and educational problem» (Viktorov V. G.), «Quality of education. Resulting qualities of education. Methodical provision of the state standard of initial vocational education» (Kazakov V. G.), «Management of the development of a professional educational institution: praxeological foundations» (Sergeeva L. M. etc.), «Professional development. Encyclopedia of Education» (Rybalka V. V.), «Theoretical and methodological foundations of managing the development of a vocational school» (Sergeeva L. M.) have clarified the essence of the concept of «quality of education» and defined the basic approaches to determining quality.

*Empirical methods:* interviews and questionnaires of employers; testing of GV(VT)E applicants for the purpose of socio-psychological selection for training; questionnaire of pedagogical staff (teachers and practice leaders) – questionnaire developed by the authors; *methods of mathematical statistics:* in order to verify the accuracy of the data, quantitative and qualitative processing of the obtained results by means of computer equipment was carried out.

It was interviewed: 14 institutions, 9 of which are V(VT)E and 5 institutions of professional higher education; 175 participants; 175 educators; 86 employers; 84 management and 280 teaching staff; 548 graduates of the V(VT)E about ten districts of Ukraine.

## 3. Results and discussion

At the beginning of the study, we considered it necessary to consider the overall state of development of V(VT)E in Ukraine.

багатоаспектний процес, який має враховувати набуття особистістю досвіду творчої професійної діяльності та досвіду конструктивного професійного спілкування, тобто моделюється конкурентоформуєчне освітнє середовище, що є гарантом якості професій П(ПТ)О.

Із огляду на означене, метою статті є аналіз сучасного стану зрівноваженого розвитку П(ПТ)О; виявлення складових, що впливають на якість професійного навчання та освіти конкурентоздатного фахівця.

## 2. Research methodology

Відповідно до мети застосовано комплекс взаємопов'язаних методів дослідження. *Теоретичні методи:* системний аналіз педагогічної та методичної літератури, спрямований на вивчення сучасного стану проблеми дослідження, що дало можливість розкрити поняття «ефективності діяльності ЗП(ПТ)О» та виявити основні її складові. На основі вивчення матеріалів, пов'язаних з поняттям якості освіти таких, як «Регулювання якості освіти як філософсько-освітня проблема» (Вікторов В. Г.), «Качество образования. Слагаемые качества образования. Методическое обеспечение государственного стандарта начального профессионального образования» (Казаков В. Г.), «Управління розвитком професійного навчального закладу: праксеологічні засади» (Сергеева Л. М. та ін.), «Професійний розвиток. Енциклопедія освіти» (Рибалка В. В.), «Теоретико-методичні основи управління розвитком професійно-технічного навчального закладу» (Сергеева Л. М.) з'ясовано суть поняття «якість освіти» та визначено основні підходи до визначення якості.

*Емпіричні методи:* бесіди та анкетування роботодавців; тестування абітурієнтів ЗП(ПТ)О з метою соціально-психологічного відбору на навчання; анкетування педагогічних працівників (викладачів та керівників практик) – анкети розроблено авторами; *методи математичної статистики:* з метою перевірки достовірності даних здійснювалася кількісна та якісна обробка здобутих результатів за допомогою засобів комп'ютерної техніки.

Було опитано: 14 закладів, із них 9 ЗП(ПТ)О і 5 закладів фахової передвищої освіти; 175 вступників; 175 здобувачів освіти; 86 роботодавців; 84 керівних та 280 педагогічних працівників; 548 випускників ЗП(ПТ)О десяти областей України.

## 3. Results and discussion

На початку дослідження ми вважали за необхідне розглянути загальний стан

As of 01.01.2018, there were 754 GV(VT)Is in Ukraine. Compared to 1990, the network of institutions decreased by 492 institutions (table 1, fig. 1).

Table 1

**General Vocational (VT) Education Network and the Dynamics of the Contingent of Educators in Ukraine**

Indicator	Amount of GVE	Reduction of GVE	Average Filling GVE, persons	Reduction of the contingent, persons
1990 p.	1246		516	
1995 p.	1179	- 67	471	- 45
2000 p.	970	- 209	541	+72
2005 p.	1023	+ 53	485	- 56
2010 p.	976	- 47	444	- 41
2014 p.	814	- 162	388	- 56
2015 p.	798	- 16	381	- 7
2016 p.	787	- 11	363	- 18
2017 p.	756	- 31	356	- 7
2018 p.	754	- 2	253	- 106

Source: compiled by the author on the basis of [21].

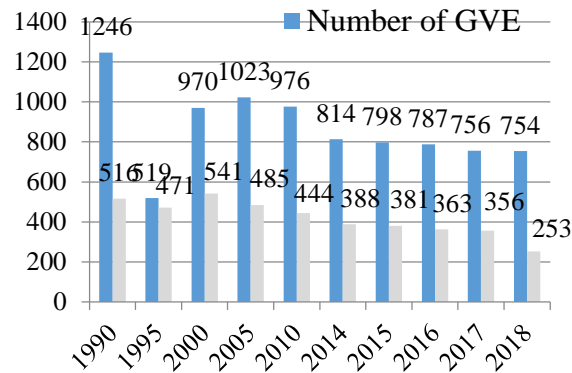


Fig. 1 General Vocational(VT)Education Network and the Dynamics of the Contingent of Educators in Ukraine

An important problem that today has a negative impact on reducing the contingent in the country's GV(VT)E is that it is perceived as a panacea for social inclusion and

розвитку П(ПТ)О в Україні.

Станом на 01.01.2018 в Україні налічувалось 754 ЗП(ПТ)О. Порівняно з 1990 роком мережа закладів скоротилась на 492 заклади (табл. 1, рис.1).

Таблиця 1

**Мережа ЗП(ПТ)О та динаміка контингенту здобувачів освіти в Україні**

Показник	Кількість ЗПО	Скорочення ЗПО	Середня наповнюваність ЗПО, осіб	Скорочення контингенту, осіб
1990 p.	1246		516	
1995 p.	1179	- 67	471	- 45
2000 p.	970	- 209	541	+72
2005 p.	1023	+ 53	485	- 56
2010 p.	976	- 47	444	- 41
2014 p.	814	- 162	388	- 56
2015 p.	798	- 16	381	- 7
2016 p.	787	- 11	363	- 18
2017 p.	756	- 31	356	- 7
2018 p.	754	- 2	253	- 106

Джерело: складено автором на основі [21].

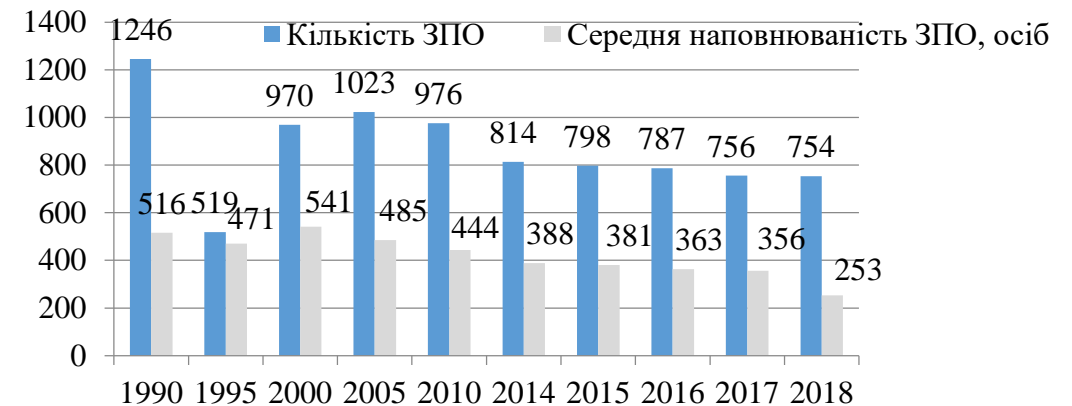


Рис. 1. Мережа ЗП(ПТ)О та динаміка контингенту здобувачів освіти в Україні

Важливою проблемою, що сьогодні негативно впливає на скорочення контингенту

integration of vulnerable populations. But this is not about competitiveness in the global marketplace, lifelong learning and innovation.

In many countries, vocational education is considered a vital component of improving production efficiency, stimulating the development and competitiveness of the economy, reducing unemployment, as well as a tool to improve the situation of the poor.

The Europe 2020 Strategy: Strategies for Intellectual and Balanced Development Promoting Community Engagement prioritize three interconnected elements of the classic concept of balanced development: intellectual development: that is, the development of a knowledge and innovation based economy; balanced development, that is, development of the economy, with efficient use of resources, and development that promotes social activity: that is, the development of an economy with a high level of employment [30].

According to Eurostat, almost half of all second-year secondary school graduates in 28 European Union countries have gone through vocational training programs. And in the case of the Republic of Austria, the Czech Republic, the Republic of Croatia and the Finnish Republic, this proportion was 70% and above.

In Ukraine, the contingent of GV(VT)E applicants for 2018 is 253.9 thousand people, including: on the basis of complete general secondary education (11 classes) – 62.0 thousand (24.5%), on the basis of basic secondary education (9 classes) – 178.1 thousand people (70.1%), on the basis of incomplete basic secondary education (up to 9 classes) – 2.2 thousand people (0.5%), trainees – 12.5 thousand persons (4.9%) (fig. 2) [12].

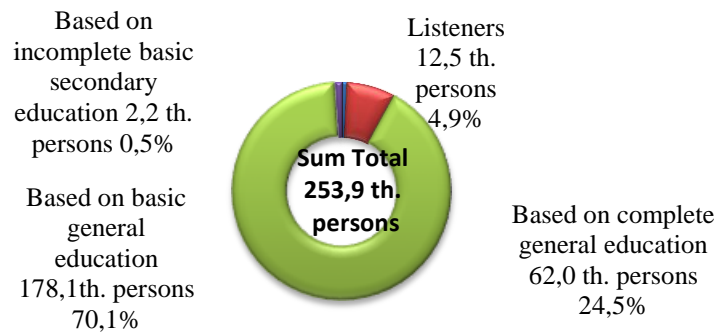


Fig. 2 Contingent of Educators and Listeners as of 01.01.2018

The analysis indicates a significant reduction in the contingent of the GV(VT)E (tabl 1,

у ЗП(ПТ)О країни, є те, що її сприймають як своєрідну панацею для соціальної інклюзії та інтеграції вразливих груп населення. Але це не має відношення до конкурентоздатності на глобальному ринку, навчання впродовж життя та інновацій.

У багатьох країнах професійну освіту вважають життєво важливою складовою покращення ефективності виробництва, стимулювання розвитку та конкурентоздатності економіки, зниження безробіття, а також інструментом для покращення становища малозабезпечених верств.

У стратегії «Європа 2020. Стратегії інтелектуального і врівноваженого розвитку, що сприяє громадській активності», пріоритетами, визначено три взаємопов'язані елементи класичної концепції врівноваженого розвитку: *інтелектуальний розвиток*: тобто розвиток економіки, яка буде ґрунтуватися на знаннях і інноваціях; *урівноважений розвиток*, тобто розвиток економіки, з ефективним використанням ресурсів та *розвиток, що сприяє громадській активності*: тобто розвиток економіки з високим рівнем зайнятості населення [30].

За даними Євростату, майже половина усіх здобувачів другого етапу середньої освіти у 28 країнах Європейського Союзу навчалися за професійно-освітніми програмами. А у випадку Республіки Австрії, Чеської Республіки, Республіки Хорватії та Фінляндської Республіки ця частка становила 70% та вище.

В Україні контингент здобувачів ЗП(ПТ)О на 2018 рік становить 253,9 тис. осіб, серед яких: на базі повної загальної середньої освіти (11 класів) – 62,0 тис. осіб (24,5%), на базі базової середньої освіти (9 класів) – 178,1 тис. осіб (70,1%), на базі незавершеної базової середньої освіти (до 9 класів) – 2,2 тис. осіб (0,5%), слухачі – 12,5 тис. осіб (4,9%) (рис. 2) [12].

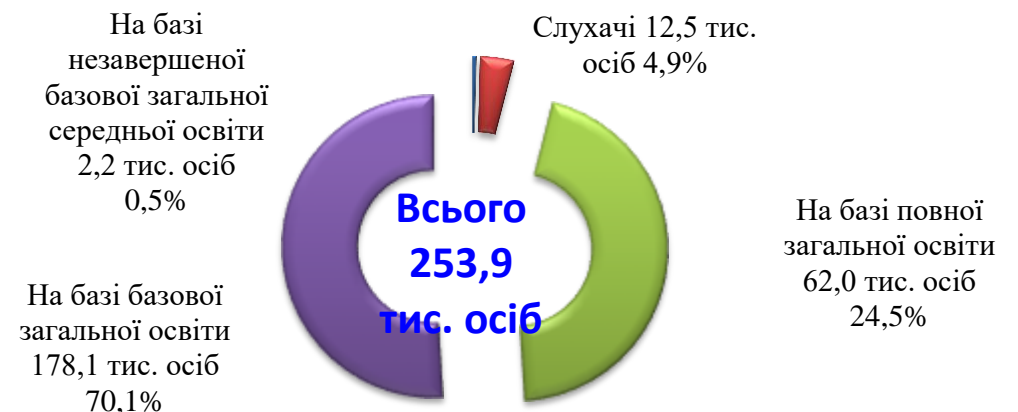


fig. 1). There is a tendency of not fulfilling the plan of the order for training of qualified specialists, so in 2016 at the planned indicators 127 thousand persons (100%) were enrolled for training of 118,5 thousand persons (93%), thus the regional order for 112,5 was not fulfilled thousand people, state - 6 thousand people. The formation of a contingent of GV(VT)E on a residual principle significantly affects the quality of education of the educational service provider. According to V. G. Viktorov, the quality of education is a category that by its nature reflects various aspects of the educational process - philosophical, social, pedagogical, demographic, economic and others [5, p. 8].

According to United Nations Secretary-General Ban Ki-moon, quality education is not just a content delivery system; rather, it is a system designed to help job seekers fully unlock their potential and enter society as full and productive citizens ready to lead the future [32].

The quality of education is defined as the basis for the political, economic independence of the state, as a major factor in ensuring the competitiveness of both the individual graduate and the country as a whole. There are two main approaches to defining the essence of the quality of education, which is considered from the point of view:

- achievement of certain norms, standards, goals and needs (individuals, societies, states). This approach is based on establishing a match between the planned and achieved educational quality indicators, but does not focus on identifying the reasons for the violation of this compliance, finding out the factors of influence, measuring their weight, intensity, etc., which does not allow to develop an effective management strategy aimed at improving quality of education and development of educational institution;

- modern theory and practice of quality management as a theoretical category. Within this approach, the quality of education is a clearly defined dynamic object that can change in the right direction in accordance with managerial influence [22, p. 34]. Therefore, the quality of education can be interpreted as: the social ideal of human education; as a result of her educational activities; as a process of organizing education and training; as a criterion for quality educational activities.

The quality of educational activity characterizes the level of organization of the educational process in an educational institution, provided it meets the standards of V(VT)E and the professional development of future specialists. The purpose of this process is to develop an employee's professional culture, which is manifested in a high level of professional education, competence and skill, in realizing them the value of their profession and themselves as a professional, dedication to their profession,

Рис. 2. Контингент здобувачів та слухачів ЗП(ПТ)О станом на 01.01.2018 р.

Аналіз свідчить про значне скорочення контингенту здобувачів ЗП(ПТ)О (табл. 1, рис. 1). Існує тенденція недовиконання плану замовлення на підготовку кваліфікованих фахівців, так у 2016 р. при планових показниках 127 тис. осіб (100%) було зараховано на навчання 118,5 тис. осіб (93%), при цьому недовиконано регіональне замовлення на 112,5 тис. осіб, державне – на 6 тис. осіб. Формування контингенту ЗП(ПТ)О за залишковим принципом суттєво впливає на якість освіти здобувача освітніх послуг. На думку В. Г. Вікторова, якість освіти є категорією, яка за своєю сутністю відображає різні аспекти освітнього процесу – філософські, соціальні, педагогічні, демографічні, економічні та інші [5, с. 8].

За словами Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй Пан Гі Муна, якісна освіта – це не просто система доставки контенту; скоріше це система, розроблена, щоб допомогти здобувачам повністю розкрити свій потенціал і ввійти в суспільство в якості повноправних і продуктивних громадян, готовими вести за собою майбутнє [32].

Якість освіти визначають як основу політичної, економічної незалежності держави, як основний чинник забезпечення конкурентоспроможності і окремого випускника, і країни в цілому. Виокремлюють два основних підходи до визначення сутності якості освіти, яка розглядається з точки зору:

- досягнення певних норм, стандартів, цілей та задоволення потреб (особистості, суспільства, держави). Цей підхід ґрунтується на встановленні відповідності між запланованими та досягнутими показниками якості освіти, але не концентрує уваги на виявленні причин порушення цієї відповідності, з'ясуванні чинників впливу, вимірюванні їх вагомості, інтенсивності тощо, що не дає можливості виробити ефективну управлінську стратегію, спрямовану на поліпшення якості освіти та розвиток закладу освіти;

- сучасної теорії і практики управління якістю, як теоретичною категорією. У межах цього підходу якість освіти виступає чітко визначеним динамічним об'єктом, який може змінюватися у потрібному напрямі відповідно до управлінського впливу [22, с. 34].

Отже, якість освіти можливо трактувати: як суспільний ідеал освіченості людини; як результат її навчальної діяльності; як процес організації навчання і виховання; як критерій якісної освітньої діяльності.

Якість освітньої діяльності характеризує рівень організації освітнього процесу в закладі освіти, за умов його відповідності стандартам П(ПТ)О та професійного розвитку майбутніх фахівців. Метою цього процесу є формування професійної культури працівника, що виявляється у високому рівні професійної освіченості,

achieving on this basis socially and personally significant creative results [14, p. 733]. The professional development of future specialists in Ukraine is also evidenced by the employment indicators (Fig. 3). The analysis shows that out of 182 thousand graduates in 2014 were employed 174 thousand (95%), in 2015 this figure was 164 thousand graduates, employing 147 thousand (89%), in 2016 at graduates 153 thousand people are employed 138 thousand people (90%), in 2017, when graduating 141,3 thousand people are employed 126 thousand people (89,7%) (fig. 3):

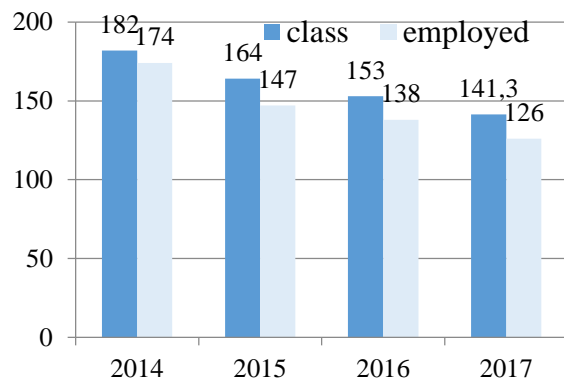


Fig. 3. Employment Indicators of graduates of GV(VT)E About 2014-2017

It is important to include the notion of «efficiency» in the «quality of education» characteristic and be considered as a criterion for evaluating the activities of the teaching staff in any field, including management. Ensuring high management effectiveness is part of the overall problem of enhancing the effectiveness of GV(VT)E activities. The effectiveness of V(VT)E can be determined in the areas that should be measured, plausible and predetermined in the clear results of their achievement, in particular: the content of vocational training and its comprehensive methodological support; availability of V(VT)E worlds; professional success of graduates; personnel potential of the educational institution; material and technical base; financing [22, p.5]. The results of the level of quality of education and its effectiveness are likely to be ensured within the framework of pedagogical research. The leading method of pedagogical research is experiment. In science, an experiment is understood as a way of studying phenomena in regulated conditions, which allows you to reproduce, observe and record phenomena by hardware methods or by using appropriate scientific documentation. In an experiment, any phenomenon can be investigated under different conditions, repeated several times under the same and changed circumstances. The essence of the experimental method is that it is aimed at the study of cause and effect

компетентності та майстерності, в усвідомленні ним цінності своєї професії і себе як професіонала, відданості своїй професії, досягнення на цій основі суспільно й особистісно значущих творчих результатів [14, с. 733].

Про професійний розвиток майбутніх фахівців в Україні свідчать і показники працевлаштування (рис. 3). Аналіз показує, що зі 182 тис. випускників 2014 р. було працевлаштовано 174 тис. осіб (95 %), у 2015 р. цей показник становив 164 тис. випускників, працевлаштовані 147 тис. осіб (89%), у 2016 р. при випуску 153 тис. осіб працевлаштовані 138 тис. осіб (90%), у 2017 р. при випуску 141,3 тис. осіб працевлаштовані 126 тис. осіб (89,7%) (рис. 3):

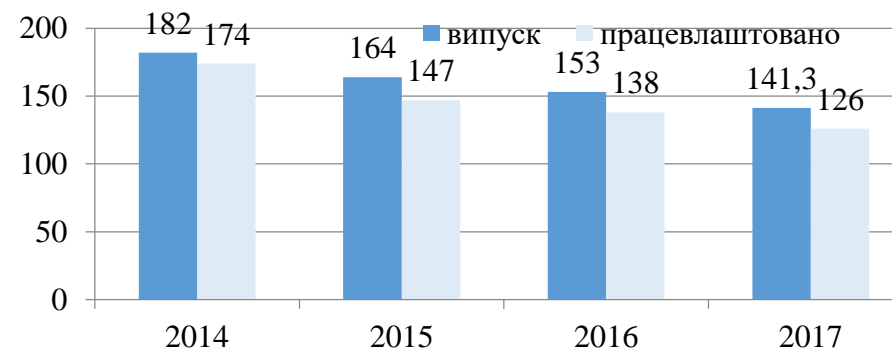


Рис. 3. Показники працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О 2014-2017 рр.

До характеристики «якості освіти» важливо додати поняття «ефективність» та розглядати як критерій оцінки діяльності педагогічного колективу у будь-якій сфері, включаючи управління. Забезпечення високої ефективності управління є складовою загальної проблеми підвищення ефективності діяльності ЗП(ПТ)О. Ефективність П(ПТ)О можливо визначити за напрямками, які мають бути вимірюваними, вірогідними та заздалегідь визначеними у чітких результатах їх досягнення, зокрема: змістом професійного навчання та його комплексно-методичним забезпеченням; доступністю П(ПТ)О світу; фаховим успіхом випускників; кадровим потенціалом навчального закладу; матеріально-технічною базою; фінансуванням [22, с. 5].

Результати рівня якості освіти та її ефективність вірогідно забезпечити в рамках проведення педагогічного дослідження. Провідним методом педагогічних досліджень є експеримент. У науці під експериментом розуміють спосіб вивчення явищ у регламентованих умовах, що дозволяє відтворювати, спостерігати і фіксувати явища апаратними методами або за допомогою відповідної наукової документації. В експерименті будь-яке явище можна досліджувати при



relations between the objects studied, which allows you to truly master the laws of pedagogy for practical purposes [3, p. 13].

The limits of using pedagogical experiment as a method of scientific cognition in pedagogy are considerably broadened due to the fact that the training of future specialists in the GV(VT)E combines all the necessary components of education. The process of professional training of specialists takes place both in training and in production conditions. The experiment helps to identify the links between theoretical and industrial learning, the quality of the acquired knowledge, skills and abilities, to establish the ambiguity and complexity of actions of many pedagogical factors. This, of course, increases the possibilities of pedagogical experiment before other methods. The tasks of further improvement of pedagogical science, especially in the field of V(VT)E, require from a pedagogical experiment multifaceted and at the same time – holistic consideration of the object of study, system-structural analysis of interacting factors.

I stage the experiment stage in our study was aimed at substantiating the choice of the number of respondents, determining the actual level of quality of training of competitive specialists (incoming diagnosis).

II stage – approbation of the results of the research of the quality management system of training of competitive specialists.

III stage – determining the final level of competitiveness of the educational institution as a component of the system of management of the development of GV(VT)E (initial diagnosis). Comparison and statistical processing of the results obtained.

The ascertainment (stage I) of the pedagogical experiment is such that it establishes only the real state of affairs in the process of research. The purpose of the ascertaining stage of the pedagogical experiment was to determine the actual level of quality of the training of competitive specialists in the conditions of GV(VT)E.

14 institutions were involved in the ascertaining stage of the pedagogical experiment, 9 of which were GV(VT)E and 5 professional higher education; 175 participants; 175 educators; 86 employers; 84 management and 280 teaching staff; 548 graduates of the GV(VT)E about 10 regions of Ukraine, including:

GV(VT)E: Kryvyi Rih Professional Mining and Technology Lyceum of Dnipropetrovsk region (27 graduates), DPTNZ «Pershotravensky Mining Lyceum» of Dnipropetrovsk Region, (29 graduates), Ternovsky Professional Mining Lyceum of Dnipropetrovsk Region (56 graduates), DPT «Kyiv» (30 graduates), Bilopilsky Higher Vocational School of Sumy Region, (47 graduates), State Educational Center» Odessa

різноманітних умовах, повторювати декілька разів за одних і тих самих та за змінених обставин. Суть експериментального методу полягає в тому, що він спрямований на дослідження причинно-наслідкових відносин між досліджуваними об'єктами, що дозволяє по-справжньому опанувати законами педагогіки в практичних цілях [3, с. 13].

Межі застосування педагогічного експерименту як методу наукового пізнання в педагогіці значно розширені у зв'язку з тим, що підготовка майбутніх фахівців у ЗП(ПТ)О об'єднує всі необхідні компоненти освіти. Процес професійної підготовки фахівців протікає і в навчальних, і у виробничих умовах. Експеримент допомагає виявити зв'язки, що існують між теоретичним і виробничим навчанням, якість засвоєних знань, умінь і навичок, встановити багатозначність і комплексність дій безлічі педагогічних чинників. Це, безумовно, збільшує можливості педагогічного експерименту перед іншими методами.

Завдання подальшого вдосконалення педагогічної науки, особливо в галузі П(ПТ)О, вимагають від педагогічного експерименту багатоплановості й разом з тим – цілісного розгляду об'єкта дослідження, системно-структурного аналізу взаємодіючих факторів.

I етап експерименту в рамках нашого дослідження був спрямований на обґрунтування вибору кількості досліджуваних респондентів, визначення фактичного рівня якості підготовки конкурентоздатних фахівців (вхідне діагностування).

II етап – апробація результатів дослідження системи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців.

III етап – визначення підсумкового рівня конкурентоздатності закладу освіти як складової системи управління розвитком ЗП(ПТ)О (вихідне діагностування). Порівняння та статистична обробка отриманих результатів.

Констатувальний (I етап) педагогічного експерименту є таким, що встановлює тільки реальний стан справ у процесі дослідження. Метою констатувального етапу педагогічного експерименту було визначення фактичного рівня якості підготовки конкурентоздатних фахівців в умовах ЗП(ПТ)О.

До констатувального етапу педагогічного експерименту було залучено 14 закладів, із них 9 ЗП(ПТ)О і 5 фахової передвищої освіти; 175 вступників; 175 здобувачів освіти; 86 роботодавців; 84 керівних та 280 педагогічних працівників; 548 випускників ЗП(ПТ)О десяти областей України, серед яких:

ЗП(ПТ)О: Криворізький професійний гірничо-технологічний лицей Дніпропетровської області (27 випускників), ДПТНЗ «Першотравенський гірничий лицей» Дніпропетровської області, (29 випускників), Тернівський професійний

Center of Vocational Education «of Odessa region (30 graduates), State Professional Lyceum of Ukrainka Kharkiv region (32 graduates) Regulations «Dniprorudnensky professional college» Zaporizhzhya region (47 graduates), Higher professional mining school (Gorishni Plavni, Poltava region (26 graduates).

Higher Education Institutions I-II L.A: Lviv State College of Food and Processing Industry of the National University of Food Technologies (47 graduates), Ivano-Frankivsk College of Restaurant Service and Tourism of the National University of Food Technologies (27 graduates), Ternopil National Technical College Ivan Pol' University (64 graduates), Zhytomyr Trade and Economic College of Kyiv National University of Trade and Economics (30 graduates), Kyiv College of Information National Aviation University (32 graduates).

In the program of ascertaining experiment a special place is occupied by our survey of employers, which involved 86 employers from 10 regions of Ukraine, which is 30% of their total number, provided an opportunity to study the structure of employment of the population of the region by types of economic activity. 7280 employees (58.8% of the total number of employees in selected types of economic activity) work in the enterprises selected for the survey, Dnipropetrovsk, Zaporizhzhya, Zhytomyr, Ivano-Frankivsk, Kyiv, Lviv, Odesa, Poltava, Sumy, Ternopil oblasts and Kyiv city.

Target groups: Group I: Entrants to educational institutions, applicants, graduates of the GV(VT)E; Group II GV(VT)E heads (directors and deputy directors, heads of departments, senior masters), representatives of regional education departments, teachers and masters of production training of GV(VT)E; III – stakeholders, representatives of local employers and businesses; local employment centers.

The survey of 175 entrants aimed to identify the motives for choosing a future profession.

According to the results of the survey, it is found that the preferred age of respondents is 16-19 years; education - basic general secondary education (110 persons (63%)).

The survey identified problems related to the selection and formation of motivation for choosing professions, in particular 84 respondents (48%) entered the vocational training institution, having learned about the chosen profession from friends, from parents and relatives – 19 people (10.9%), independently through the Internet –

гірничий ліцей Дніпропетровської області (56 випускників), ДПТНЗ «Міжрегіональний центр ювелірного мистецтва» м. Києва (30 випускників), Білопільське вище професійне училище Сумської області, (47 випускників), ДНЗ «Одеський центр професійно-технічної освіти» Одеської області (30 випускників), ДНЗ «Професійний ліцей м. Українки» Київської області, (32 випускники), ДНЗ «Дніпрорудненський професійний ліцей» Запорізької області, (47 випускників), Вище професійне гірниче училище (м. Горішні Плавні Полтавської області (26 випускників).

Заклади вищої освіти I-II р.а.: Львівський державний коледж харчової та переробної промисловості Національного університету харчових технологій, (47 випускників), Івано-Франківський коледж ресторанного сервісу та туризму Національного університету харчових технологій (27 випускників), Технічний коледж Тернопільського національного технічного університету імені Івана Поля (64 випускники), Житомирський торговельно-економічний коледж Київського національного торговельно-економічного університету (30 випускників), Київський коледж інформаційних технологій та землевпорядкування Національного авіаційного університету (32 випускники).

У програмі констатувального експерименту окреме місце займає проведене нами опитування роботодавців, до якого було залучено 86 роботодавців з 10 регіонів України, що складає 30 % від загальної їх чисельності, надало можливість дослідити структуру зайнятості населення регіону за видами економічної діяльності. На підприємствах, обраних для проведення опитування, працює 7280 працівників (58,8% від загальної кількості працівників в обраних видах економічної діяльності) Дніпропетровської, Запорізької, Житомирської, Івано-Франківської, Київської, Львівської, Одеської, Полтавської, Сумської, Тернопільської областей та міста Києва.

Цільові групи: I група – вступники до закладів освіти, здобувачі, випускники ЗП(ПТ)О; II група – керівники ЗП(ПТ)О (директори та заступники директорів, завідувачі відділень, старші майстри), представники обласних управлінь освіти, викладачі й майстри виробничого навчання ЗП(ПТ)О; III – стейкхолдери, представники місцевих роботодавців і підприємств; місцевих центрів зайнятості. Проведене анкетування 175 вступників мало на меті виявити мотиви вибору майбутньої професії.

За результатами дослідження встановлено, що переважний вік респондентів – 16-19 років; освіта – базова загальна середня (110 осіб (63%)).

У ході дослідження було виявлено проблеми, пов'язані з відбором та формуванням мотивації вибору професій, зокрема 84 респонденти (48%) вступали до

21 people (12%) and from other sources – 17 people (9.7%), and only a fifth of all interviewees received professional information from teaching staff (34 persons (19.4%)) (fig. 4).

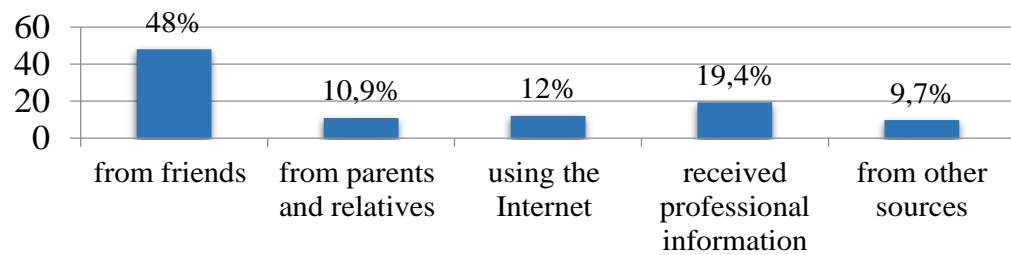


Fig. 4. Formation of motivation for choosing professions based on the results of the survey of entrants

The possibility of quick employment attracts 97 (55.4%) respondents in the chosen profession; 82 persons (47%) – high salary after graduation; 56 people (32%) – prospects for professional growth; and only 29 people (16.5%) have the ability to work in their chosen profession (fig. 5).

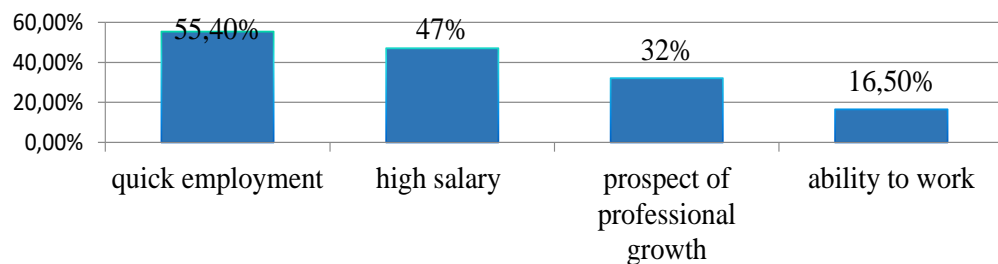


Fig. 5. Components of attractiveness of the chosen profession according to the results of the survey of entrants

At the end of the GT(VT)E 167 (95.4%) respondents have high salary expectations, including UAH 3-5 thousand. – 36 people (21.6%); 7-9 thousand UAH – 89 persons (53.3%); 9-12 thousand UAH – 42 (25.1%); 142 persons (81.1%) – employment by profession; and only 21 people (12%) expect the opportunity to continue their studies (fig. 6).

професійного навчального закладу, довідавшись про обрану професію від друзів, від батьків і родичів – 19 осіб (10,9%), самостійно з допомогою мережі Інтернет – 21 особа (12%) та з інших джерел – 17 осіб (9,7%), і тільки п'ята частина всіх опитаних отримали фахову інформацію від педагогічних працівників (34 особи (19,4%)) (рис. 4).

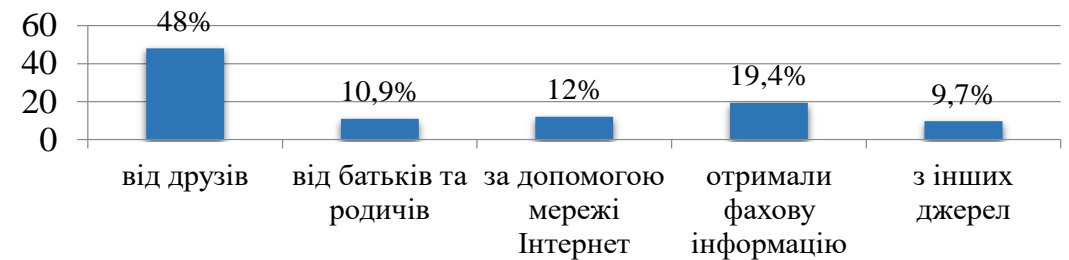


Рис. 4. Формування мотивації вибору професій за результатами опитування абітурієнтів

Можливість швидкого працевлаштування приваблює в обраній професії 97 (55,4%) респондентів; 82 особи (47%) – висока заробітна плата після закінчення закладу освіти; 56 осіб (32%) – перспектива професійного зростання; і лише 29 осіб (16,5%) – здібність до роботи за обраною професією (рис. 5).

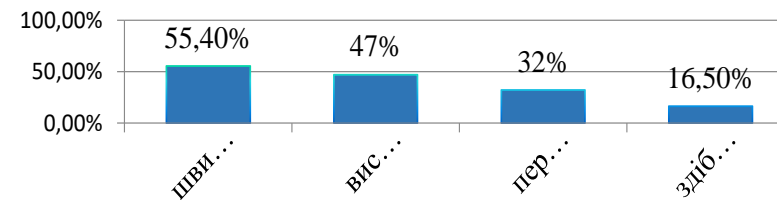


Рис. 5. Складові привабливості обраної професії за результатами опитування абітурієнтів

Після закінчення ЗП(ПТ)О 167 (95,4%) респондентів мають очікування щодо високої заробітної плати, зокрема 3-5 тис. грн. – 36 осіб (21,6%); 7-9 тис. грн. – 89 осіб (53,3%); 9-12 тис. грн. – 42 (25,1%); 142 особи (81,1%) – працевлаштування за професією; і лише 21 особа (12%) очікує можливості продовжити навчання

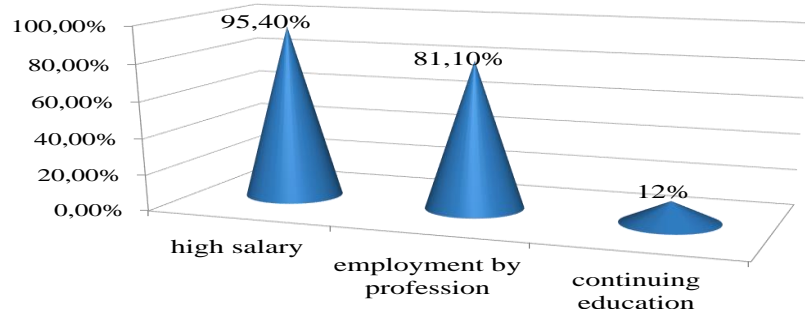


Fig. 6. Expectations of entrants after the end of the GV(VT)E (by the results of the survey)

According to the results of the survey of entrants on the first achievements after graduation, 149 (85%) of respondents consider it necessary to have a prestigious job and 123 persons (70,2%) to buy their own housing.

In the study of the current state of the quality of education in the GV(VT)E, 175 applicants participated, of which a considerable part (137 persons (78.3%)) state that the knowledge, skills they receive in the educational establishment are sufficient for future professional activity. 135 (77%) of the interviewed interviewees believe that in the process of vocational training, the Lyceum staff adhere to a democratic style of communication. 45 (25.7%) of the surveyed respondents said that the most attractive for them is the organizational form of conducting classes, as the speeches of pedagogical workers. Only 33 (18.8%) respondents expressed a desire to participate in the development of various projects and their implementation. For 168 (96.1%) interviewed applicants, the criteria for assessing the knowledge, skills used by teaching staff are clear.

For qualitative mastering of subjects of theoretical and theoretical training, the applicants lack the educational literature and access to the Internet (92 persons (52.6%)); Insufficient applicants consider educational support and point to the lack of multimedia training facilities (64 persons (36.6%). The main components in preparation are the formation of professional knowledge, skills and competences necessary for competition for a job in the labor market, and the formation of the qualities necessary for self-realization in professional activity (153 persons (87.4%).

140 (80%) of the respondents believe that pedagogical staff of the Lyceum pay due attention to the development of independent work skills; 95 (54.3%) of applicants claim that their interests, abilities and psychological characteristics are taken into

(рис. 6).

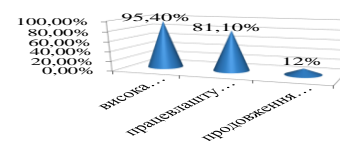


Рис. 6. Очікування вступників після закінчення ЗП(ПТ)О (за результатами опитування)

За результатами опитування вступників щодо першочергових досягнень після закінчення навчального закладу, 149 (85%) респондентів вважають за необхідність мати престижну роботу та 123 особи (70,2%) – придбати власне житло.

У дослідження сучасного стану якості освіти у ЗП(ПТ)О брали участь 175 здобувачів, із них значна частина (137 осіб (78,3%)) зазначають, що знання, вміння та навички, які вони отримують у закладі освіти, є достатніми для майбутньої професійної діяльності. 135 (77%) опитаних здобувачів вважають, що в процесі професійної підготовки педагогічні працівники ліцею дотримуються демократичного стилю спілкування. 45 (25,7%) опитаних респондентів зазначають, що для них найбільш привабливою є така організаційна форма проведення занять, як виступи педагогічних працівників. Тільки 33 (18,8%) респонденти виявили бажання брати участь у розробці різного роду проектів та їх реалізації. Для 168 (96,1%) опитаних здобувачів критерії оцінювання знань, умінь та навичок, що застосовують педагогічні працівники, є зрозумілими.

Для якісного опанування предметами професійно-теоретичної підготовки здобувачам не вистачає навчальної літератури та доступу до мережі Інтернет (92 особи (52,6%)); недостатнім здобувачі вважають навчально-матеріальне забезпечення та вказують на брак мультимедійних засобів навчання (64 особи (36,6%)). Основними складовими в підготовці здобувачі вважають формування професійних знань, умінь і навичок, необхідних для конкуренції за робоче місце на ринку праці, та формування якостей, необхідних для самореалізації в професійній діяльності (153 особи (87,4%).

140 (80%) респондентів вважають, що педагогічні працівники ліцею надають

account in the training process.

All respondents noted the positive role of the use of multimedia educational facilities by pedagogical staff. Respondents state that it is possible to improve the quality of theoretical and vocational training by increasing the level of professional competence and quality of work of pedagogical staff – 49 persons (28%), changes in the content of disciplines - 36 persons (20,6%), development of a culture of communication between pedagogical employees and students – 90 people (51.4%) and improvement of the material and technical base of GV(VT)E – 64 people (36.6%) (fig. 7).

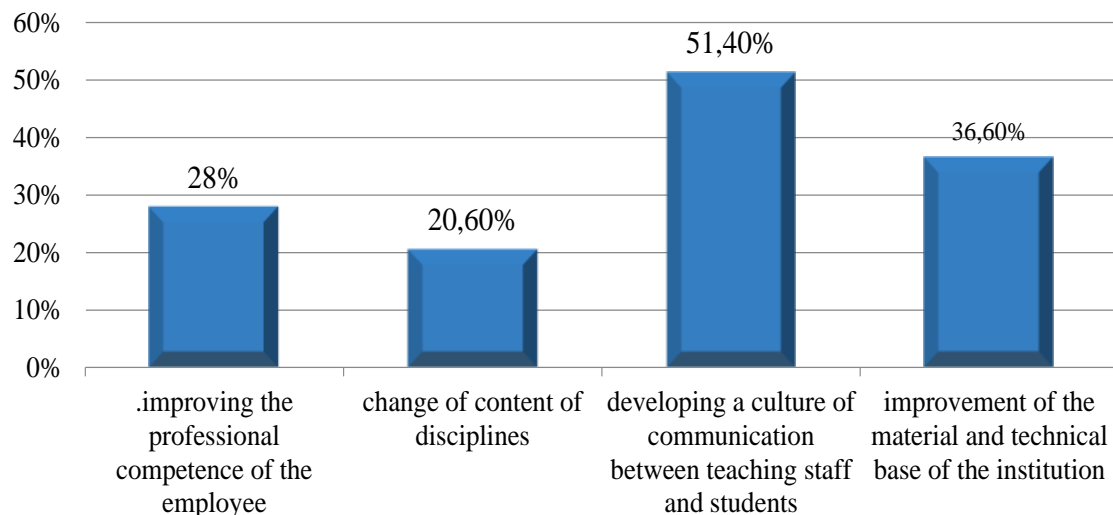


Fig. 7. Ways to increase the level of vocational training in GV(VT)E based on the results of the survey.

135 (76.9%) of the interviewed applicants recommend to the friends of the GV(VT)E for admission and further education. 280 respondents took part in the questionnaire to determine the level of professional competence and self-education of pedagogical staff.

Their qualitative composition is represented in the main I qualification category and 13

належну увагу формуванню навичок самостійної роботи; 95 (54,3%) здобувачів стверджують, що їх інтереси, здібності та психологічні особливості в процесі професійної підготовки враховуються.

Всі опитані відзначають позитивну роль використання педагогічними працівниками ліцею мультимедійних засобів навчання. Респонденти зазначають, що покращити якість професійно-теоретичної підготовки можливо за рахунок підвищення рівня професійної компетентності та якості роботи педагогічних працівників – 49 осіб (28%), змін змісту дисциплін – 36 осіб (20,6%), розвитку культури спілкування між педагогічними працівниками та учнями – 90 осіб (51,4%) та удосконалення матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О – 64 особи (36,6%) (рис. 7).

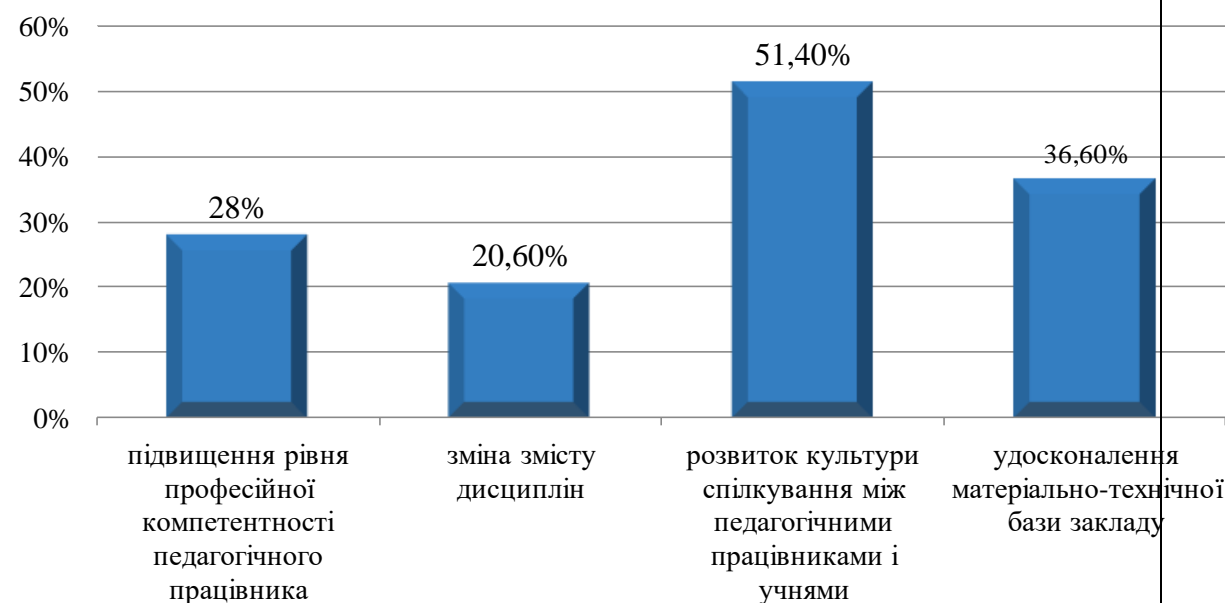


Рис. 7. Шляхи підвищення рівня професійної підготовки у ЗП(ПТ)О за результатами опитування здобувачів

135 (76,9%) опитаних здобувачів рекомендують друзям ЗП(ПТ)О для вступу та подальшого навчання. В анкетуванні визначення рівня професійної компетентності та самоосвіти педагогічних працівників взяло участь 280 респондентів.

tariff category (fig. 8)

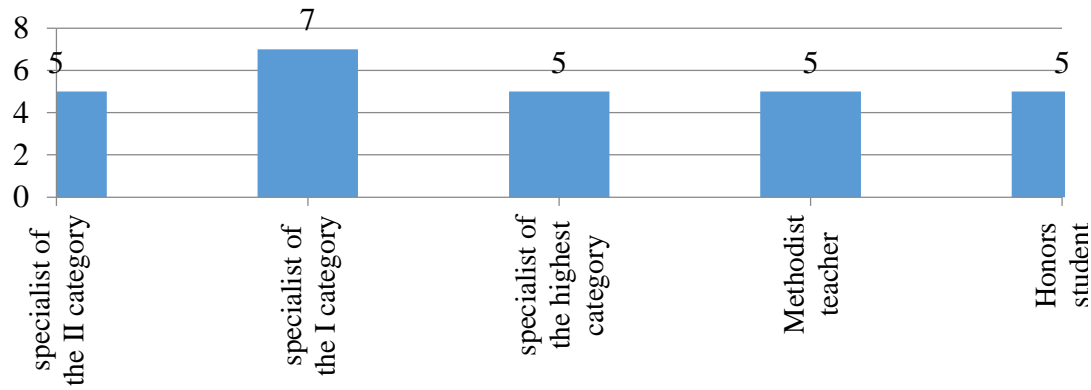


Fig. 8. Qualitative composition of teaching staff.

The study found that 210 people (75%) had completed higher education. 85 people (30,3%) have up to 3 years of pedagogical experience in V(VT)E; 61 persons (21,7%) from 3 to 10 years; 61 persons (21,7%) from 10 to 25 years; 73 persons (26,3%) – 25 years and over (fig. 9)

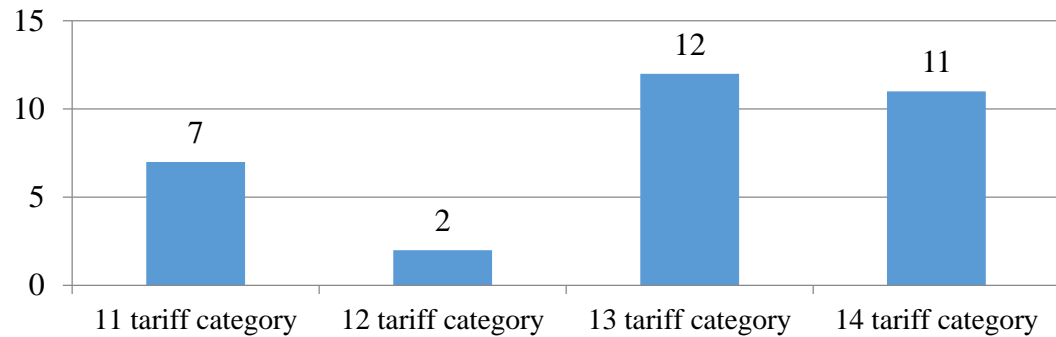


Fig. 9. Qualitative composition of masters of industrial training.

One-third of teaching staff (85 people (30.3%)) introduce innovative technologies into the educational and production process.

210 (75%) of respondents consider lack of time, 42 (15%) of persons – poor awareness of innovations and only 28 (10%) of persons – lack of necessary theoretical knowledge (fig. 10).

Їх якісний склад представлений в основному I кваліфікаційною категорією та 13 тарифним розрядом (рис. 8)

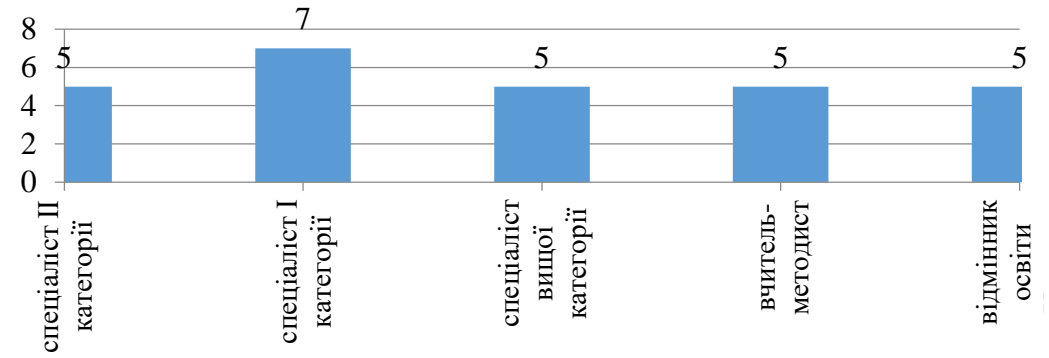


Рис. 8. Якісний склад педагогічних працівників.

У результаті дослідження встановлено, що 210 осіб (75%) мають повну вищу освіту. У 85 осіб (30,3%) педагогічний стаж у П(ПТ)О складає до 3 років; 61 особи (21,7%) від 3 до 10 років; 61 особи (21,7%) від 10 до 25 років; 73 осіб (26,3%) – 25 років і більше (рис. 9).

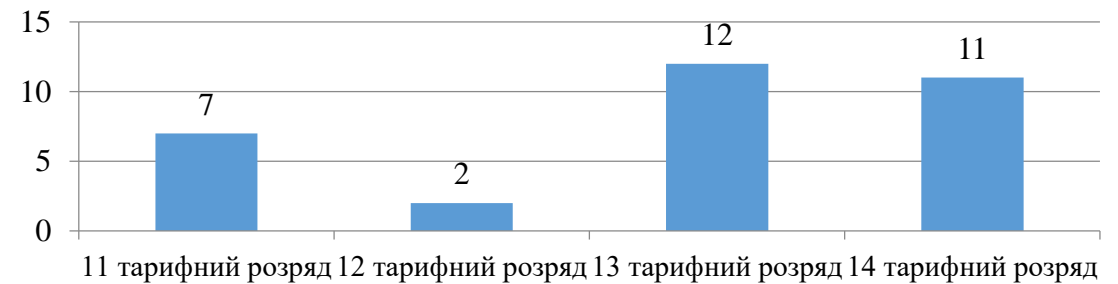


Рис. 9. Якісний склад майстрів виробничого навчання.

Третина педагогічних працівників (85 осіб (30,3%)) впроваджують інноваційні технології в навчально-виробничий процес.

Перешкодою в освоєнні та застосуванні інноваційних технологій 210 (75%) опитаних вважають відсутність часу, 42 (15%) особи – слабку інформованість про інновації і лише 28 (10%) осіб – відсутність необхідних теоретичних знань

210 (75%) of employees evaluate the quality of conditions for the development of innovative activity in the educational institution as favorable, 70 (25%) consider the quality of conditions satisfactory.

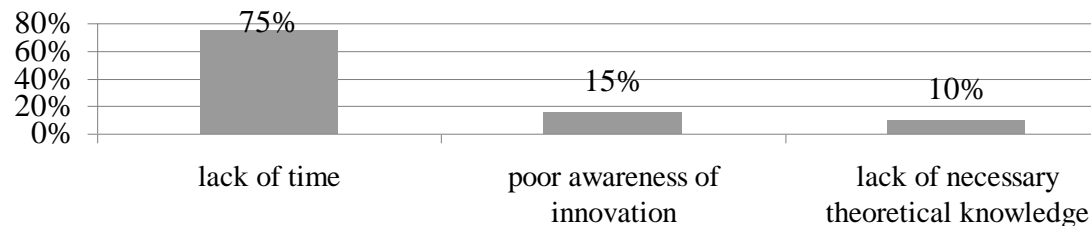


Fig. 10. Obstacles in the development of innovations by pedagogical workers and their introduction into the process of specialist training

All pedagogical workers (100%) carry out self-educational activities, most of which (230 persons (82.1%)) assess their own level of readiness to study independently and acquire knowledge as average and carry out self-education occasionally, without a system.

Self-education 196 (70%) of pedagogical workers are hampered by lack of free time, and 84 (30%) lack of computer literacy and lack of necessary reference and methodological literature. Today, there are teachers who do not have computer equipment at all, and therefore do not use Internet resources in teaching activities (25 people (8.9%)).

224 (80%) teachers consider their own level of readiness to learn and acquire knowledge sufficient, 42 workers (15%) consider their average level of readiness and 14 pedagogical workers (5%) define their own level as high (fig. 11).

(рис. 10).

210 (75%) працівників оцінюють якість умов для розвитку інноваційної діяльності у навчальному закладі як сприятливі, 70 (25%) вважають якість умов задовільною.

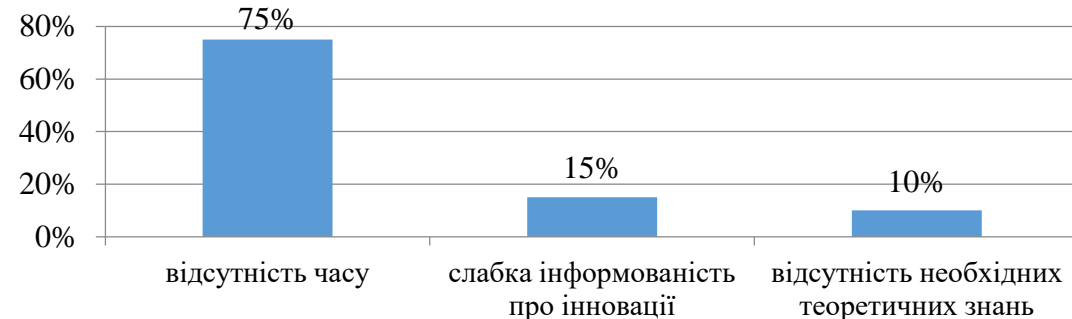


Рис. 10. Перешкоди в освоєнні педагогічними працівниками інновацій та їх впровадженням у процес підготовки фахівців

Всі педагогічні працівники (100%) здійснюють самоосвітню діяльність, більшість з яких (230 осіб (82,1%)) власний рівень готовності самостійно навчатися та здобувати знання оцінюють як середній та здійснюють самоосвіту епізодично, без системи.

Здійснювати самоосвітню діяльність 196 (70%) педагогічним працівникам заважає брак вільного часу, а 84 (30%) – недостатність комп'ютерної грамотності та відсутність необхідної довідкової і методичної літератури. Серед педагогічних працівників на сьогодні є і такі, що взагалі не володіють комп'ютерною технікою, відповідно не використовують Інтернет-ресурси в педагогічній діяльності (25 осіб (8,9%)).

224 (80%) педагоги вважають достатнім власний рівень готовності самостійно навчатися та здобувати знання, 42 працівники (15%) вважають власний рівень готовності середнім і 14 педагогічних працівників (5%) визначають власний рівень високим (рис. 11).

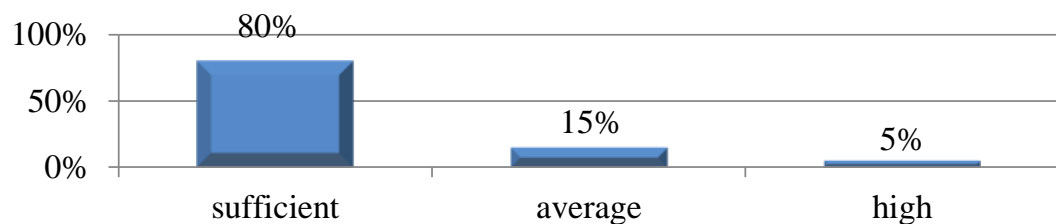


Fig. 11. Levels of readiness to study and acquire knowledge by pedagogical staff

The most effective forms of self-education 168 (60%) of pedagogical workers choose individual work (visiting libraries, studying scientific and methodical and educational literature) and participation in conferences, seminars, training courses. At the same time, 12 teachers (4.2%) have no desire to engage in exploratory activities.

Most pedagogical workers (168 persons (60%)) consider the level of organization of professional training of competitive specialists in their educational institution sufficient, 84 (30%) believe that the level of organization of vocational training is average and only 28 (10%) – high (fig. 12).

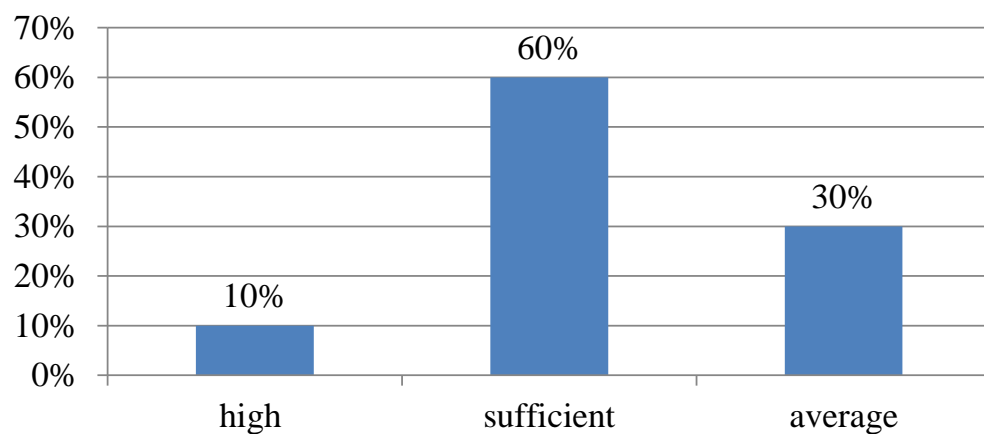


Fig. 12. Level of organization of professional training of competitive specialists (according to the survey of pedagogical staff)

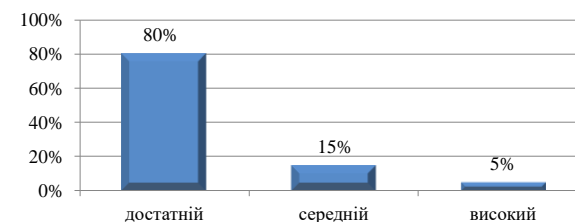


Рис. 11. Рівні готовності самостійно навчатися та здобувати знання педагогічними працівниками

Найбільш ефективними формами самоосвіти 168 (60%) педагогічних працівників обирають індивідуальну роботу (відвідування бібліотек, вивчення науково-методичної та навчальної літератури) та участь у конференціях, семінарах, проходження курсів підвищення кваліфікації. Разом з тим, у 12 педагогів (4,2%) відсутнє бажання займатись дослідно-пошуковою діяльністю.

Більшість педагогічних працівників (168 осіб (60%)) вважають достатнім рівень організації професійної підготовки конкурентоздатних фахівців у їхньому закладі освіти, 84 (30%) вважають, що рівень організації професійної підготовки середній і лише 28 (10%) – високий (рис. 12).

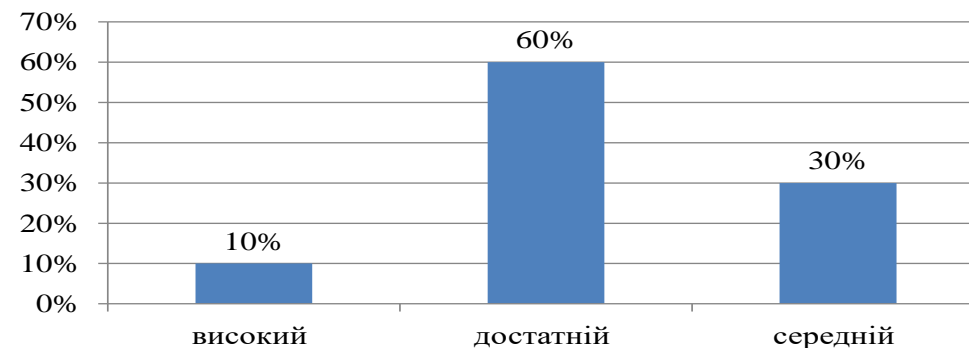


Рис. 12. Рівень організації професійної підготовки конкурентоздатних фахівців (за результатами опитування педагогічних працівників)



During the survey of employers it was found that out of 86 enterprises 63 (73%) are private, 59 enterprises (68%) have been working for more than 10 years. At 26 enterprises (30%), the number of employees reaches more than 500 people. 32 employers (37%) are satisfied with the existing system of co-operation between the PA (OA) and the enterprise in the preparation of a competitive specialist. The quality of professional training of future specialists was rated as “partially satisfactory” (68 people (79.2%)). Almost equal number of employers gave a positive assessment of the quality of training of specialists (6 people (6.9%)) and not satisfied with the quality of training (12 people (13.9%)) (fig. 13).

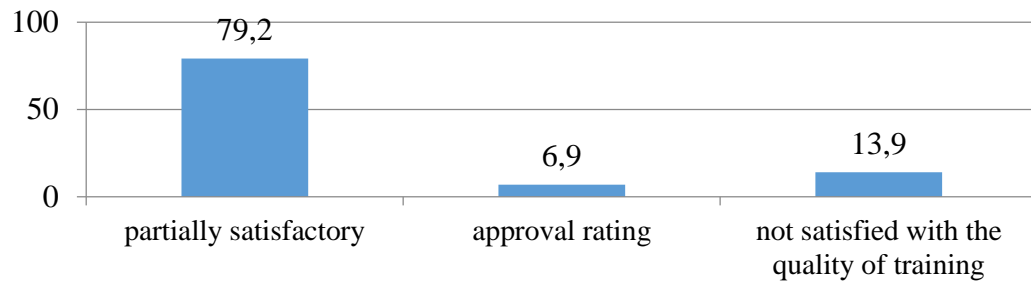


Fig. 13. Assessing the quality of professional training of a future specialist based on the results of a survey of employers

Employers consider qualification, ability to study, responsibility, ability to work in a team, additional education or related profession, mobility as components that affect the level of a specialist's competitiveness.

The employer assesses the quality of the graduate in certain areas as high (5 points) – 11,1%, sufficient (4 points) 62,3%, medium (3 points) 12,2% and low 14,4% (fig. 14).

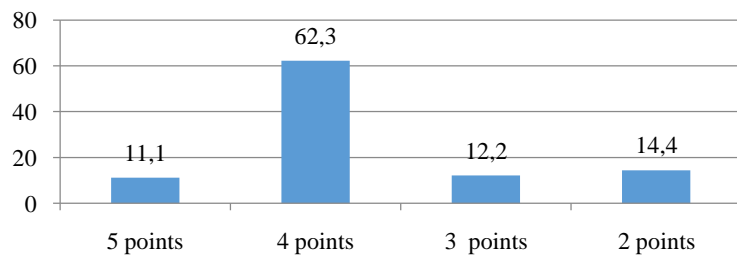


Fig. 14. Assessment of

the quality of professional training of a specialist according to the directions according to the results of the survey of employers

At the same time, employers believe that to improve the quality of training of

У ході анкетування роботодавців встановлено, що з 86 підприємств 63 (73%) є приватними, 59 підприємств (68%) працюють більше 10 років. На 26 підприємствах (30%) кількість працівників сягає більше 500 осіб. 32 роботодавців (37%) задовольняє існуюча система співпраці ЗП(ПТ)О та підприємства у підготовці конкурентоздатного фахівця. Якість професійної підготовки майбутніх фахівців основна частина респондентів оцінили як «частково задовільну» (68 осіб (79,2%)). Практично рівноцінна кількість роботодавців дали схвальну оцінку якості підготовки фахівців (6 осіб (6,9%)) та не задоволені якістю підготовки (12 осіб (13,9%)) (рис. 13).

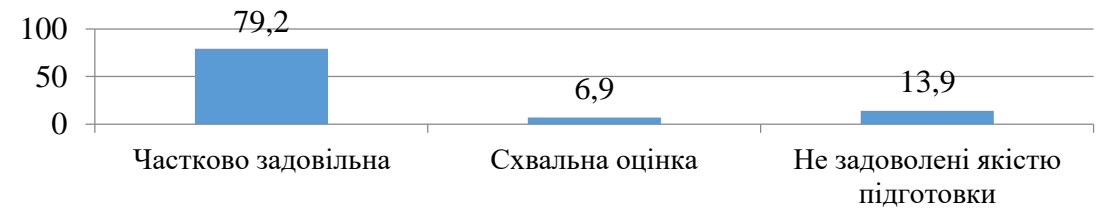


Рис. 13. Оцінювання якості професійної підготовки майбутнього фахівця за результатами опитування роботодавців

Складовими, які впливають на рівень конкурентоздатності фахівця, роботодавці вважають кваліфікацію, здатність до навчання, відповідальність, здатність працювати в команді, додаткову освіту або суміжну професію, мобільність.

Якості випускника за визначеними напрямками роботодавець оцінює в цілому як високі (5 балів) – 11,1%, достатні (4 бали) 62,3%, середні (3 бали) 12,2% та низькі 14,4% (рис. 14).

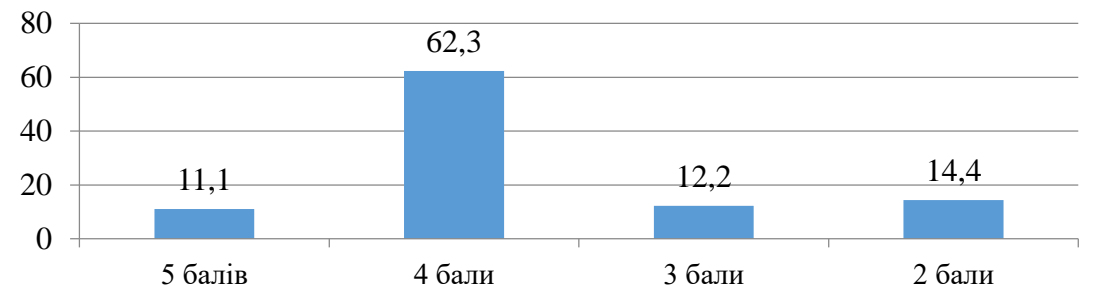


Рис. 14. Оцінювання якості професійної підготовки фахівця відповідно до напрямків за результатами опитування роботодавців

competitive professionals it is necessary to:

- to carry out internships of pedagogical workers of vocational-theoretical and vocational-practical training in the conditions of production, not once every five years, but in accordance with changes in production technologies;
- to carry out internships of pedagogical workers of general education (compulsory mathematics, physics, chemistry) in real production conditions, in order to provide a professional direction in teaching;
- to adapt the State Standards of V(VT)E on the changes in production technologies.

According to the results of the survey of senior staff 84 V(VT)E About 10 regions of Ukraine, according to the program of advanced training courses (category of deputy directors of GV(VT)E on educational and production work) at the Central Institute of Postgraduate Education of the State University of Education Management of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine that the main challenges faced by the GV(VT)E is the lack of adequate training facilities, outdated equipment, or none at all (39 educational institutions (47%). 11 (13%) of respondents believe that the competitiveness of competitive specialists is the personal qualities of the educational acquirer (unwillingness to study, small vocabulary, etc.); Interviews with entrants are conducted as a method of qualitative selection at admission.

In the survey, 61 respondents (73%) said that in the GV(VT) E, in the professional training of future specialists, information and communication technologies and distance learning technologies are constantly used. 23 (27%) respondents believe that cooperation with employers, international partners, holding workshops and competitions of professional skill is the most appropriate in improving the quality of training of competitive specialists.

The most common forms of social partnership in the regions are traineeships of pedagogical workers on the basis of enterprises 62 (74%) respondents; introduction of elements of dual training system 11 (13%); development of educational literature with the involvement of employers, conducting production training on the basis of enterprises, excursions and seminars with the participation of enterprise technologists – 11 (13%) persons (fig. 15).

Разом з тим, роботодавці вважають, що для покращення якості підготовки конкурентоздатних фахівців необхідно:

- здійснювати стажування педагогічних працівників професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки в умовах виробництва не один раз на п'ять років, а відповідно до змін у технологіях виробництва;
- здійснювати стажування педагогічних працівників загальноосвітньої підготовки (обов'язково математики, фізики, хімії) в реальних умовах виробництва, задля забезпечення професійного спрямування у викладанні;
- адаптувати Державні стандарти П(ПТ)О відповідно до змін у технологіях виробництва.

За результатами анкетування керівних кадрів 84 ЗП(ПТ)О 10 регіонів України, за програмою курсів підвищення кваліфікації (категорія – заступники директорів ЗП(ПТ)О з навчально-виробничої роботи) на базі Центрального інституту післядипломної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України встановлено, що найголовнішими викликами, з якими стикаються ЗП(ПТ)О є відсутність відповідної навчально-матеріальної бази, застаріле обладнання або взагалі його відсутність (39 закладів освіти (47%)). 11 (13%) респондентів вважають, що на заводі підготовці конкурентоздатних фахівців стають особистісні якості здобувача освіти (небажання навчатися, малий словниковий запас тощо), 17 (20%) респондентів – вважають проблемою відсутність виробничої практики на виробництві, низький рівень кваліфікації майстрів виробничого навчання. Як метод якісного відбору при вступі 72 (86%) ЗП(ПТ)О проводять співбесіди з абітурієнтами.

Під час опитування 61 респондент (73%) зазначає, що у ЗП(ПТ)О при професійній підготовці майбутніх фахівців постійно застосовуються інформаційно-комунікаційні технології та дистанційні технології навчання. 23 (27%) респонденти вважають, що саме співпраця з роботодавцями, міжнародними партнерами, проведення майстер-класів та конкурсів професійної майстерності є найбільш доцільним у підвищенні якості підготовки конкурентоздатних фахівців. Найбільш розповсюдженими формами соціального партнерства в регіонах є стажування педагогічних працівників на базі підприємств – 62 (74%) респонденти; впровадження елементів дуальної системи навчання 11 (13%) осіб; розробка навчальної літератури із залученням роботодавців, проведення уроків виробничого навчання на базі підприємств, екскурсій та уроків-семінірів за участі технологів підприємств – 11 (13%) осіб (рис. 15).

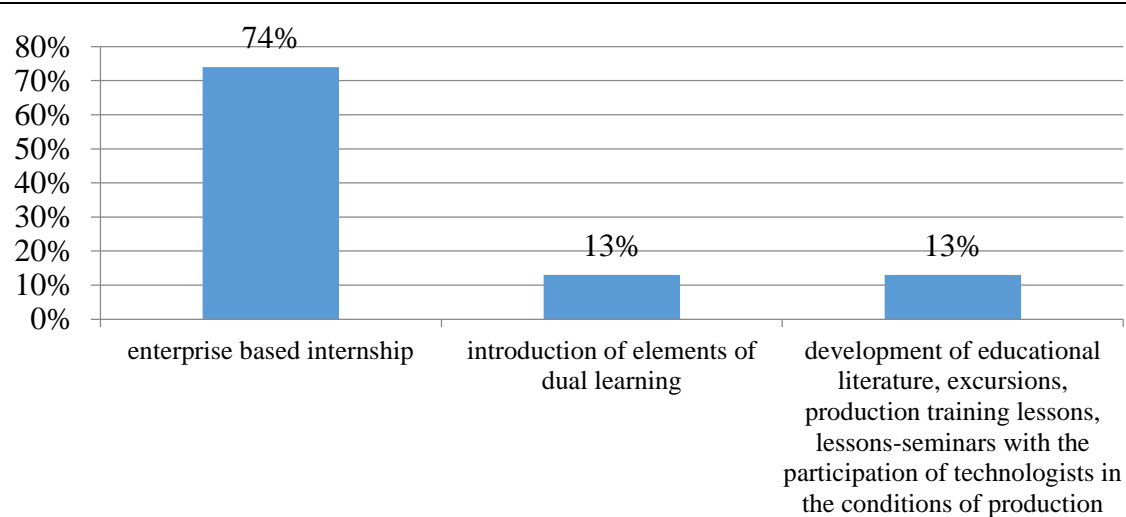


Fig. 15. Forms of social partnership of GV(VT)E and employers of different regions of Ukraine (according to the survey results)

The survey also found that 44 (53%) educational institutions do not cooperate with scientific institutions, the remaining 40 (47%) of the surveyed respondents cooperate with the Institute of Vocational Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, the Central Institute of Postgraduate Education and the Bilotserkivsky Institute «University of Management Education», Ukrainian Engineering-Pedagogical Academy, Kharkiv Academy of Continuing Education.



Рис. 15. Форми соціального партнерства ЗП(ПТ)О та роботодавців різних регіонів України (за результатами анкетування)

У результаті проведеного анкетування також встановлено, що 44 (53%) заклади освіти не співпрацюють з науковими установами, решта 40 (47%) опитаних респондентів співпрацюють з Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України, Центральним інститутом післядипломної освіти та Білоцерківським інститутом неперервної професійної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», Українською інженерно-педагогічною академією, Харківською академією неперервної освіти.

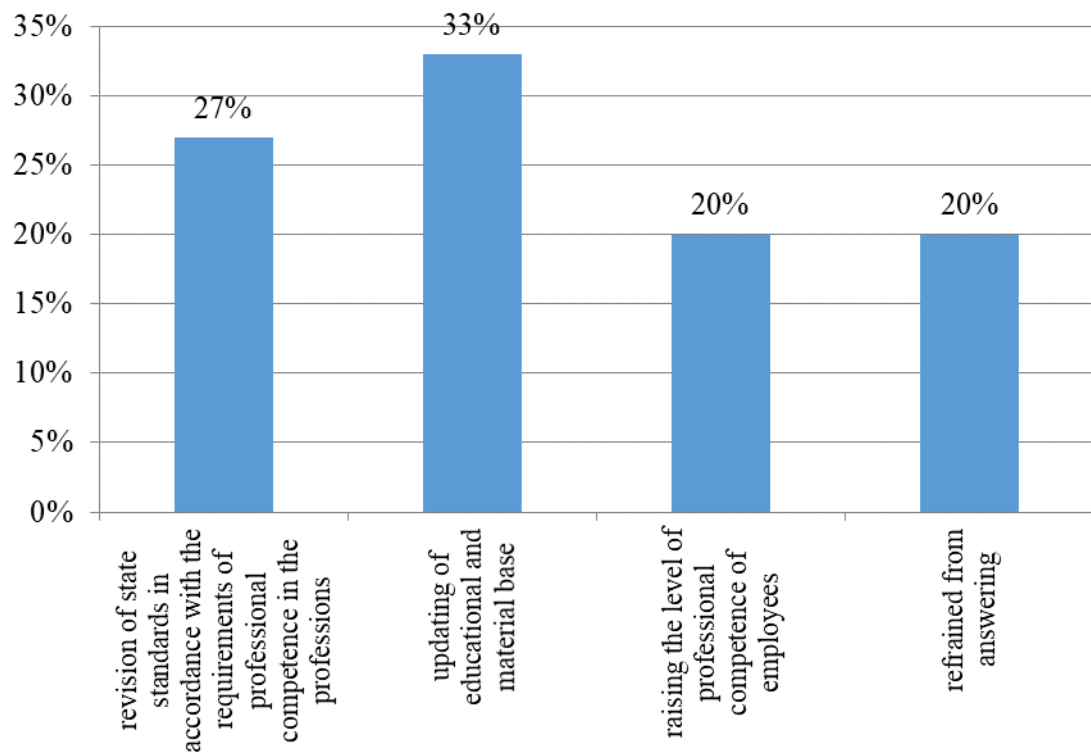


Fig. 16. Ways to Improve the Training of Competent Professionals of GV(VT)E.

23 (27%) of the surveyed GV(VT)E executives believe that the problem of training competitive professionals should be addressed at the state level, in particular by revising the State Standards of V(VT)E in accordance with the requirements of professional competences in the professions; 28 (33%) of the respondents consider that the updating of the educational and material and technical base is the most effective tool in the training of competitive specialists; 17 (20%) of the respondents indicate the need to increase the professional competence of teaching staff; 17 (20%) refused the answer (fig. 16).

#### 4. Conclusions and prospects for further research

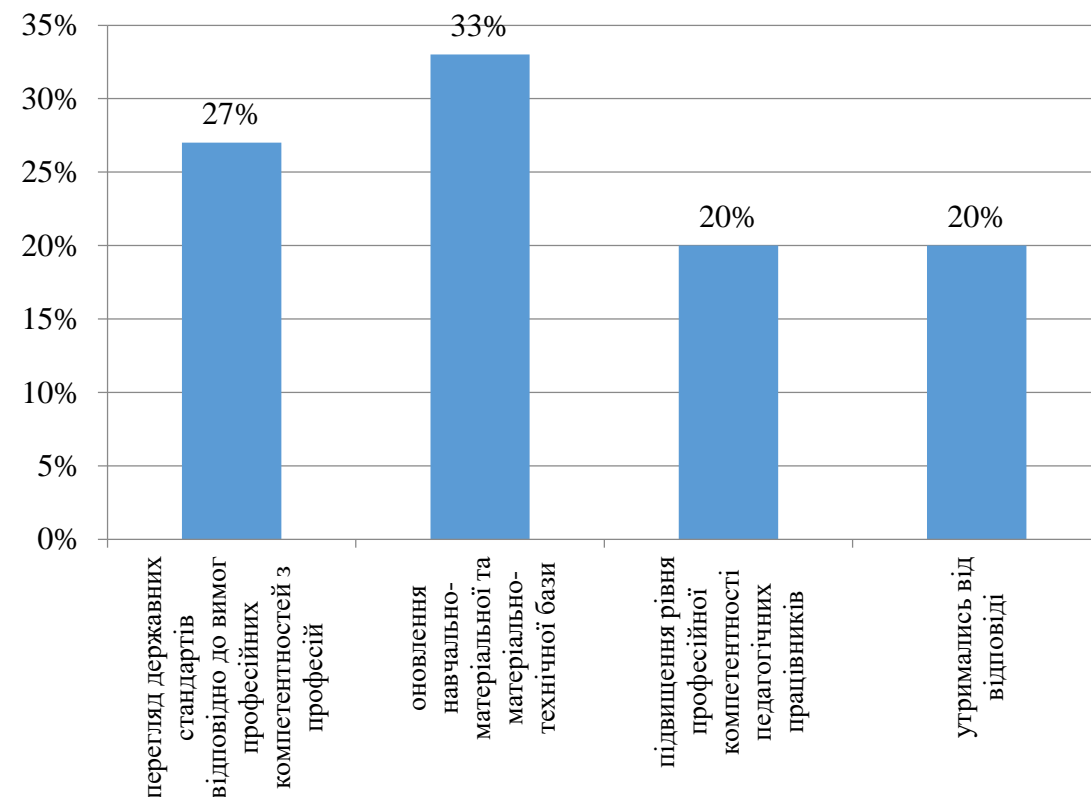


Рис. 16. Шляхи підвищення якості підготовки конкурентоздатних фахівців ЗП(ПТ)О

23 (27%) опитаних керівники ЗП(ПТ)О вважають, що проблему підготовки конкурентоздатних фахівців потрібно вирішувати на державному рівні, зокрема шляхом перегляду Державних стандартів П(ПТ)О відповідно до вимог професійних компетентностей з професій; 28 (33%) опитаних вважає, що саме оновлення навчально-матеріальної та матеріально-технічної бази є найбільш ефективним засобом у підготовці конкурентоздатних фахівців; 17 (20%) опитаних вказують на необхідність підвищення рівня професійної компетентності педагогічних працівників; 17 (20%) відмовились від відповіді (рис. 16).

#### 4. Conclusions and prospects for further research

In the course of the theoretical analysis we have come to the conclusion that the concept of «competitiveness» is considered as the ability of a specialist to compete, that is, he has the appropriate competencies and personal preferences that allow to win the competition.

The main factor in ensuring competitiveness is the quality of education, which is defined as the social ideal of human education; as a result of her educational activities; as a process of organizing education and training; as an effective criterion for the functioning of the educational system.

The results of this study are a pedagogical experiment, in which the quality and effectiveness of V(VT)E in the following areas were determined: the content of vocational training and its comprehensive methodological support; motivation and availability of V(VT)E; professional success of graduates; personnel potential of educational institution; material-technical base.

The survey conducted by the author's questionnaires gives grounds to claim that the majority of the graduates of the GT(VT)E have developed a satisfactory level of satisfaction with professional training; according to employers, the content of vocational training programs needs significant changes; teaching staff do not have experience in the manufacturing sector; lack of funding and an outdated material base remains a problem.

This article aims to realize the idea (prospect of further research) of improving the quality of education, capable of ensuring a high level of competitiveness of specialists, by creating a holistic system of cultural content that will cover the balanced development of the mental, emotional, value, volitional and physical spheres.

## 5. Acknowledgement

This research was conducted within the framework of the dissertation, which is performed in order to develop a model of quality management training for competitive specialists in the GV(VT)E.

## References

1. Andriyako T. Yu. (2010) Pedagogical essence and structure of specialist competitiveness / T. Yu. Andriyako // Visn. Cherkasy. Un-tu. Avg. ped. science. – 2010. – Vip. 189, Part 2. – P. 110 – 116.
2. Ansoff I. (1989) Strategic Management [text] / Ansoff I.; ed. L. I. Evnenko; trans. – М.: Economics, 1989. – 519 p.

У ході проведеного теоретичного аналізу ми дійшли висновку, що поняття «конкурентоздатність» розглядається як здатність фахівця конкурувати, тобто наявність у нього відповідних компетентностей та особистісних переваг, які дозволяють виграти конкурентну боротьбу.

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 системи.

Результатами даного дослідження є проведений педагогічний експеримент, у рамках якого визначено якість та ефективність П(ПТ)О за наступними напрямками: зміст професійного навчання та його комплексно-методичне забезпечення; мотивація та доступність П(ПТ)О; фаховий успіх випускників; кадровий потенціал закладу освіти; матеріально-технічна база.

Проведене за авторськими анкетами опитування дає підстави стверджувати, що у більшості випускників ЗП(ПТ)О сформувався достатній рівень задоволеності від професійного навчання; на думку роботодавців, зміст програм професійного навчання потребують суттєвих змін; педагогічні працівники не мають досвіду роботи у виробничому секторі; залишається проблемою недостатнє фінансування та застаріла матеріально-технічна база.

Ця стаття спрямована на реалізацію ідеї (перспектива подальших досліджень) підвищення якості освіти, здатної забезпечити високий рівень конкурентоздатності фахівців, шляхом створення цілісної системи з культурним наповненням, яка охоплюватиме врівноважений розвиток розумової, емоційної, ціннісної, вольової та фізичної сфер.

## 5. Acknowledgement

Дане дослідження проведено в межах дисертаційної роботи, що виконується з метою розроблення моделі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О.

## Список літератури

1. Андріяко Т. Ю. (2010) Педагогічна сутність і структура конкурентоспроможності фахівця / Т. Ю. Андріяко // Вісн. Черкас. Ун-ту. Сер. пед. науки. – 2010. – Вип. 189, ч. 2. – С. 110 – 116.
2. Ансофф И.(1989) Стратегическое управление [текст] / Ансофф И.; под ред. Л. И. Евненко; пер. с англ.. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.

3. Belyaeva A. P. (1992) Prognostic and methodological functions of pedagogical experiment. Organization and conduct of pedagogical experiment in vocational education institutions: a method. help / under comm. ed. A. P. Belyaeva. St. Petersburg, – 1992. – 128 p.
4. Bim-Bad B. M. (2016) Pedagogical and anthropological basis of the theory and practice of modern education. [http://www.bim-bad.ru/biblioteka/article\\_full.php?aid=95](http://www.bim-bad.ru/biblioteka/article_full.php?aid=95). Accessed December 24, 2019.
5. Viktorov V. G. (2006) Regulation of the quality of education as a philosophical and educational problem: diss. ... Dr. philosopher. Sciences: 09.00.10 / Institute of Higher Education of APS of Ukraine. Kyiv, 2006. – 319 sec.
6. Dudko L. A. (2004) Competitiveness of a specialist in a market economy: Dis. ... PhD .. sociologist. Sciences: 22.00.04 – Specialty and branch sociology / Lyudmila Dudko. – K.: Institute of Sociology, 2004. – 196 p.
7. Spiritual culture of personality: [teach. tool.] / [D. V. Chernilevsky and others.; in a row. Cherylilevsky]; Acad. international. collaboration with creative. pedagogy. – Vinnitsa: AISCC, 2013. – 415 p.
8. Klimov E. A. (2006) On becoming a professional: approaching to the ideals of culture and their creation (psychological view) / E. A. Klimov. – M.: IPPS, 2006. – 198 p.
9. Conceptual bases of psychological and pedagogical training of competitive specialist in the conditions of postgraduate pedagogical education: on a sample of scientific and pedagogical workers / L. M. Sergeeva, O. I Bondarchuk, M. I. Skrypnyk, A. A. Molchanova, O. A. Fil; Sciences. ed. G. Kozlakova. Kyiv: State Educational Institution «Educational Management University», 2015. 40 p.
10. The concept of state policy in the field of vocational (vocational-technical) education «Modern vocational (vocational-technical) education» for the period up to 2027. Approved by the decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated June 12, 2019 № 419-p. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#n8>. Accessed December 20, 2019.
11. Mitina L. M. (2002) Psychology of competitive personality development: a teaching manual / L. M. Mitina. – Moscow Psychological and Social Institute; Voronezh: Publishing house of NGO MODEK, 2002. – 320 p.
12. Political initiative to implement state policy in the field of vocational (vocational-technical) education. [https://www.auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-137/politichna\\_initsiativa.pdf](https://www.auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-137/politichna_initsiativa.pdf). Accessed December 20, 2019.
13. Draft Conceptual Framework for the Reform of Vocational Education in Ukraine «Contemporary Vocational Education». <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-rozrobilo>

3. Беляева А. П. (1992) Прогностические и методологические функции педагогического эксперимента. Организация и проведение педагогического эксперимента в учебных заведениях профтехобразования: метод. пособ. / под общ. ред. А. П. Беляевой. СПб, – 1992. – 128 с.
4. Бим-Бад Б. М. (2016) Педагогико-антропологическое основание теории и практики современного образования. [http://www.bim-bad.ru/biblioteka/article\\_full.php?aid=95](http://www.bim-bad.ru/biblioteka/article_full.php?aid=95). Доступ 24 грудня 2019 року
5. Вікторов В. Г. (2006) 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.
6. Дудко Л. А. (2004) Конкурентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки: Дис. ... канд. соціолог. наук: 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології / Людмила Андріївна Дудко. – К. : Інститут соціології, 2004. – 196 с.
7. Духовна культура особистості: [навч. посіб.] / [Д. В. Чернілевський та ін. ; за ред. Д. В. Чернілевського]; Акад. міжнар. співробітництва з креатив. педагогіки. – Вінниця : АМСКП, 2013. – 415 с.
8. Климов Е. А. (2006) О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их (психологический взгляд) / Е. А. Климов. – М. : МПСИ, 2006. – 198 с.
9. Концептуальні засади психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти: на вибірці науково-педагогічних працівників / Л. М. Сергеева, О. І. Бондарчук, М. І. Скрипник, А. О. Молчанова, О. А. Філь; наук. ред. Г. О. Козлакова. Київ: ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти», 2015. 40 с.
10. Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 р. № 419-р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#n8>. Доступ 20 грудня 2019 року.
11. Митина Л. М. (2002) Психология развития конкурентоспособной личности: учебно-методическое пособие / Л. М. Митина. – Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Изд-во НПО МОДЭК, 2002. – 320 с.
12. Політична ініціатива щодо реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти. [https://www.auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-137/politichna\\_initsiativa.pdf](https://www.auc.org.ua/sites/default/files/sectors/u-137/politichna_initsiativa.pdf). Доступ 20 грудня 2019 року.
13. Проект концептуальних засад реформування професійної освіти України «Сучасна професійна освіта». <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-rozrobilo-proekt>

proekt-konceptualnih-zasad-reformuvannya-profesijnoyi-osviti-ukrayini-suchasna-profesijna-osvita. Accessed December 20, 2019.

14. Rybalka V. V. (2008) Professional development. Encyclopedia of Education / Acad. ped. Sciences of Ukraine; heads. ed. V.G. Kremin. Kyiv: Yuricom Inter, – 2008. – 733 sec.

15. Development of the leadership potential of the national humanitarian-technical and administrative elite [Text]: monograph / [Romanovsky A.G., etc.]; for the total. ed. A. G. Romanovsky and O. S Ponomaryov; Nat. tech. Universities «Kharkiv. Polytechnic Institute». – Kharkiv: V. Mezin [ed.], 2017. – 290 p.

16. Sarattseva I. P. (2005) Pedagogical support for the development of competitiveness of future specialists in the process of teaching a foreign language at a university: author. diss. on obtaining a scientific degree. degrees of Cand. ped. Sciences / I. P. Sarattseva; Far East. state. Univ. ways and messages. – Komsomolsk-on-Amur, 2005. – 24 p.

17. Sauh P. (2014) An algorithm for realizing the self-concept of personality in the process of professional self-determination. The self-concept of Academician Nelly Nichcalo in measuring the professional development of the individual: Coll. Sciences. ave / ed.: I. A. Ziazun (chairman), O. M. Otich and others; order. O. M. Otich, O. M. Borovik; Inst. Ped. education and adult education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. Kyiv, 2014. – P. 62-69.

18. Sergeeva L. M. Management development of vocational school: theory and methodology: monograph. / L M Sergeeva; for science. ed. V. V. Oliylyk – K. – Kherson: Iceland, 2013. – 452 p.

19. Slivina T. A. (2008) Formation of the competitive personality of the future specialist in the educational process of the university: the dissertation ... Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.01 / Slivina Tatyana Anatolevna. – Krasnoyarsk, 2008. – 248 p.

20. Smirnov S. V. (2018) Forming the competitiveness of future navigators in the process of vocational training in maritime higher education institutions: abstract. diss. ... Cand. ped. Sciences: 13.00.04 / Sergey Smirnov; Sciences. ker. A. F. Linenko; State Institution «South Ukrainian National Pedagogical University named after K.D.Ushinsky». – Odessa, 2018. – 20 p.

21. Three elephants of vocational education. UGP Education Expert Group. <http://education-ua.org/images/uploads/285/00012.png>. Accessed December 20, 2019.

22. Development Management of a Professional School: Practical Basics: Educ. tool. / L M Sergeeva, T. O Lukin, YS Krasilnyk and others; for science. ed. L. M. Sergeeva, T. O. Lukina. Kyiv: Lira-K, –2017. – 124 p.

konceptualnih-zasad-reformuvannya-profesijnoyi-osviti-ukrayini-suchasna-profesijna-osvita. Доступ 20 грудня 2019 року.

14.Рибалка В. В. (2008) Професійний розвиток. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, – 2008. – 733 с.

15.Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти [Текст]: монографія / [Романовський О. Г. та ін.]; за заг. ред. О. Г. Романовського і О. С. Пономарьова; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». – Харків: Мезіна В. В. [вид.], 2017. – 290 с.

16.Саратцева И. П. (2005) Педагогическая поддержка развития конкурентоспособности будущих специалистов в процессе преподавания иностранного языка в ВУЗе: автореф. дис. на получение науч. степени канд. пед. наук / И. П. Саратцева; Дальневосточ. гос. ун-т. путей и сообщений. – Комсомольск-на-Амуре, 2005. – 24 с.

17.Саух П. (2014) Алгоритм реалізації Я-концепції особистості у процесі професійного самовизначення. Я-концепція академіка Неллі Нічкало у вимірі професійного розвитку особистості: зб. наук. пр. / редкол.: І. А. Зязун (голова), О. М. Отич та ін.; упоряд. О. М. Отич, О. М. Боровік; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2014. – С. 62-69.

18.Сергеева Л. М. Управление развитием професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика: монографія. / Л. М. Сергеева; за наук. ред. В. В. Олійника – К.– Херсон.: Айлант, 2013. – 452 с.

19.Сливина Т. А. (2008) Формирование конкурентоспособной личности будущего специалиста в образовательном процессе вуза: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Сливина Татьяна Анатольевна. – Красноярск, 2008. – 248 с.

20.Смірнов С. В. (2018) Формування конкурентноздатності майбутніх судноводіїв у процесі професійної підготовки у морських закладах вищої освіти: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Сергій Володимирович Смірнов; наук. кер. А. Ф. Линенко; Державний заклад «Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського». – Одеса, 2018. – 20 с.

21.Три слони професійно-технічної освіти. Освітня експертна група УГП. <http://education-ua.org/images/uploads/285/00012.png>. Доступ 20 грудня 2019 року.

22.Управління розвитком професійного навчального закладу: праксеологічні засади: навч. посіб. / Л. М. Сергеева, Т. О. Лукіна, Ю. С. Красильник та ін.; за наук. ред. Л. М. Сергеевої, Т. О. Лукіної. Київ: Ліра-К, – 2017. – 124 с.

23.Фатхутдинов Р. А. (2005) Стратегическая конкурентоспособность. М.: «Экономика», 2005. 504 с.

23. Fatkhutdinov R. A. (2005) Strategic competitiveness. М.: «Economics», 2005. 504p.
24. Fathutdinov R. A. (2009) Global competitiveness. On the desk of the modern leader: a monograph. М.: RIA Standards and Quality, 2009. – 464 p.
25. Fil O. A. (2006) Formation of psychological readiness of staff of educational organizations to work in a competitive team [text]: author. diss. ... PhD .. psychologist. Sciences: 19.00.10 / O.A. Fil'; Institute of Psychology. G.S. Kostyuk of the Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. – Kyiv, 2006. – 22 p.
26. Kholodtseva E. L (2004) Features of training specialists competitive in the labor market / E.L. Kholodtseva // Collection of works of students and young scientists of Kemerovo State University, to the 50th Anniversary of KemSU, issue 5, Vol. – Kemerovo: Polygraph, 2004. – p. 88-90.
27. Shirobokov S. N (1999) Evaluation of the quality of training of a competitive specialist in a university. – Nizhny Novgorod: CCAMP «Camerata», 1999. – P. 34-38.
28. Adcroft A., Teckma, J. & Willis R. (2010). Is higher education in the UK becoming more competitive? International Journal of Public Sector Management, 23 (6). pp. 578-588.
29. Bakar A. R., & Hanafi I. (2007). Assessing employability skills of technical-vocational students in Malaysia. J. Soc. Sci., 3, 202-207
30. Europa 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. – Bruksela, 2010. Komunikat Komisji. [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf). Доступ 24 грудня 2019 року.
31. Hazova S. A. (2011). Development of the Competitiveness of specialists in physical culture and sports in the process of training (p. 370). Maikop. Adyghe State University.
32. Sean Slade. What Do We Mean by a Quality Education? [https://www.huffpost.com/entry/what-do-we-mean-by-a-quality-education\\_b\\_9284130](https://www.huffpost.com/entry/what-do-we-mean-by-a-quality-education_b_9284130). Доступ 20 грудня 2019 року.
33. Viederyte R. (2009). Globalization influence on competitive education and knowledge spreading activity. Economics & Management, 14, 1032-1036.
24. Фатхутдинов Р. А. (2009) Глобальная конкурентоспособность. На столе современного руководителю: монография. М.: РИА Стандарты и качество, 2009. – 464 с.
25. Філь О. А. (2006) Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній команді [текст]: автореф. дис. ... канд. психолог. наук: 19.00.10 / О. А. Філь; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – Київ, 2006. – 22 с.
26. Холодцева Е. Л. (2004) Особенности подготовки специалистов, конкурентоспособных на рынке труда / Е. Л. Холодцева // Сборник трудов студентов и молодых ученых Кемеровского государственного университета, к 50-летию КемГУ, выпуск 5, Т.1. – Кемерово: Полиграф, 2004. – с. 88-90.
27. Ширококов С. Н. (1999) Оценка качества подготовки конкурентоспособного специалиста в вузе. – Нижний Новгород : ЦСТПР «Камерата», 1999. – С. 34–38.
28. Adcroft A., Teckma, J. & Willis R. (2010). Is higher education in the UK becoming more competitive? International Journal of Public Sector Management, 23 (6). pp. 578-588.
29. Bakar A. R., & Hanafi I. (2007). Assessing employability skills of technical-vocational students in Malaysia. J. Soc. Sci., 3, 202-207
30. Europa 2020, Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. – Bruksela, 2010. Komunikat Komisji. [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf). Доступ 24 грудня 2019 року.
31. Hazova S. A. (2011). Development of the Competitiveness of specialists in physical culture and sports in the process of training (p. 370). Maikop. Adyghe State University.
32. Sean Slade. What Do We Mean by a Quality Education? [https://www.huffpost.com/entry/what-do-we-mean-by-a-quality-education\\_b\\_9284130](https://www.huffpost.com/entry/what-do-we-mean-by-a-quality-education_b_9284130). Доступ 20 грудня 2019 року.
33. Viederyte R. (2009). Globalization influence on competitive education and knowledge spreading activity. Economics & Management, 14, 1032-1036.