

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

**Т.І. СТОЙЧИК**

**УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ  
КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ  
У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ:  
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

Монографія

*За науковою редакцією  
доктора педагогічних наук, професора  
Л.М. Сергєєвої*

ДНІПРО  
ЖУРФОНД  
2020

**УДК 777.3.014.61.:005**  
**С32**

*Рекомендовано до друку вченою радою Державного закладу вищої освіти  
«Університет менеджменту освіти»  
(протокол №11 від 25 листопада 2020 р.)*

*Рекомендовано до друку вченою радою Центрального інституту післядипломної  
освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти»  
(протокол №6 від 17 листопада 2020 р.)*

*Розглянуто та схвалено кафедрою професійної та вищої освіти  
Центрального інституту післядипломної освіти Державного закладу вищої  
освіти «Університет менеджменту освіти»  
(протокол №9 від 22 вересня 2020 р.)*

**Рецензенти:**

*Лаврентьєва О.О., доктор педагогічних наук, професор*  
*Петренко Л.М., доктор педагогічних наук, професор*  
*Щербак О.І., доктор педагогічних наук, професор*

**Стойчик Т.І.**

**С 32** **Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної освіти: теорія та практика : монографія. /за наук. ред. Л. М. Сергєєвої. Дніпро : Журфонд, 2020. 767 с.**

**ISBN 978-966-934-281-2**

У монографії проаналізовано загальноприйняті та інноваційні підходи до управління якістю підготовки у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, розкрито сутність поняття конкурентоздатності як соціально-економічного явища. Доведено ефективність структурно-функціональної моделі управління якістю підготовки фахівців, розглянуто питання залучення бізнесу та ради стейкхолдерів до управління якістю, інноваційні погляди у забезпеченні якості професійної підготовки шляхом наближення змісту державних стандартів професійної (професійно-технічної) освіти до вимог роботодавців; системної роботи над підвищенням престижності робітничих професій (впровадження інноваційних технологій професійної орієнтації, планування професійного розвитку і кар'єри); розвитку елементів дуальної та змішаної систем навчання; ефективного управління та контролю за навчально-виробничим процесом. Запропоновано ефективні напрями, такі як менторство, створення освітніх кластерів, застосування хаб-технологій, діджиталізація). Обґрунтовано механізми управління якістю професійної освіти і навчання у зарубіжних країнах, проаналізовано систему оцінювання якості, європейську рамку кваліфікації та питання стандартизації.

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

**ISBN 978-966-934-281-2**

© Стойчик Т.І., 2020  
© ДЗВО «УМО»

## ЗМІСТ

Умовні скорочення.....	8
<b>ВСТУП</b> .....	13
<b>РОЗДІЛ 1. УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ЯК НАУКОВА ПРОБЛЕМА</b> .....	20
1.1. Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти: теоретичний аспект.....	20
1.1.1. Визначення основних понять дослідження.....	20
1.1.2. Дефініції конкурентоздатності як соціально- економічного явища.....	34
1.1.3. Напрями наукових досліджень з управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців.....	44
1.2. Сучасний стан управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	51
1.2.1. Глобалізація в контексті освітнього середовища у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	51
1.2.2. Виклики сучасності до якості професійної (професійно-технічної) освіти в Україні.....	54
1.2.3. Законодавча база України у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.....	62
1.3. Професійна підготовка фахівців у контексті міжнародного досвіду.....	71
1.3.1. Умови формування вітчизняної системи професійної підготовки в контексті євроінтеграційних процесів.....	71
1.3.2. Формування професійної підготовки фахівців в умовах глобалізаційних процесів.....	81
1.3.3. Туринський процес як напрям підвищення рівня професійної (професійно-технічної) освіти в Україні.....	87
Висновки до першого розділу.....	93

<b>РОЗДІЛ 2. УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД.....</b>	<b>95</b>
2.1. Якість підготовки фахівців у контексті сучасного ринку праці.....	95
2.1.1. Аналіз попиту і пропозицій робочої сили в умовах формування сучасного ринку праці.....	95
2.1.2. Взаємодія суб'єктів на ринку праці.....	111
2.1.3. Структура та особливості формування світового ринку праці.....	126
2.2. Участь роботодавців, регіональних рад стейкхолдерів професійної (професійно-технічної) освіти у підвищенні якості підготовки конкурентоздатних фахівців.....	139
2.2.1. Умови формування соціального партнерства.....	139
2.2.2. Соціальна взаємодія у забезпеченні якості професійної підготовки.....	159
2.2.3. Взаємодія ринків праці та закладів професійної (професійно-технічної) освіти.....	171
2.3. Управління якістю професійної підготовки фахівців в умовах інтеграційних процесів.....	184
2.3.1. Інтеграційний процес як об'єкт управління якістю професійної підготовки конкурентоздатних фахівців.....	184
2.3.2. Особливості управління якістю професійної підготовки в умовах інтеграційних процесів.....	199
2.3.3. Показники і критерії оцінювання якості професійної (професійно-технічної) освіти при інтегрованому навчанні.....	213
Висновки до другого розділу.....	225
<b>РОЗДІЛ 3. УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ.....</b>	<b>229</b>
3.1. Конкурентоспроможність професійної освіти і навчання у зарубіжних системах.....	229

3.1.1. Професійна освіта і навчання у контексті особливостей національних систем.....	229
3.1.2. Вимоги до компетентностей фахівців зарубіжних країн у рамках сучасного ринку праці.....	241
3.1.3. Міжнародні освітні проекти як засіб професійної підготовки конкурентоздатних фахівців.....	252
3.2. Процес трансформації зарубіжних систем професійної освіти і навчання в умовах глобалізації.....	265
3.2.1. Модернізація професійної (професійно-технічної) освіти як основа соціально-економічного розвитку країни.....	265
3.2.2. Управління якістю професійної підготовки: парадигмальний підхід.....	279
3.2.3. Інтегративно-комунікативний вимір інформаційно-освітнього простору закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	292
3.3. Інструментарій забезпечення якості професійної освіти і навчання у країнах Європейського Союзу.....	306
3.3.1. Стандартизація як наукова проблема в системі професійної освіти і навчання.....	306
3.3.2. Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя.....	323
3.3.3. Система оцінки якості освіти у країнах Європейського Союзу.....	342
Висновки до третього розділу.....	355
<b>РОЗДІЛ 4. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ....</b>	<b>359</b>
4.1. Концептуальні положення управління якістю підготовки.....	359
4.1.1. Наукове обґрунтування концепції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців.....	359
4.1.2. Зміст концепції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців.....	376

4.1.3. Обґрунтування прогностичної моделі управління професійною (професійно-технічною) освітою в освітньому кластері із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій.....	391
4.2. Моделювання системи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	402
4.2.1. Створення моделей у наукових дослідженнях.....	402
4.2.2. Система моделювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	414
4.2.3. Модель управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	427
4.3. Технології реалізації концептуальних положень управління якістю підготовки та критерії оцінювання її ефективності.....	443
4.3.1. Технологізація професійної (професійно-технічної) освіти: сучасний стан, проблеми забезпечення, перспективи.....	443
4.3.2. Оцінювання ефективності підготовки фахівців на основі критеріального підходу (у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, на виробництві, у неформальній/інформальній освіті).....	457
4.3.3. Технології професійного орієнтування та планування професійного розвитку і кар'єри у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	469
Висновки до четвертого розділу.....	488
<b>РОЗДІЛ 5. СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ (НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ).....</b>	<b>493</b>

5.1. Прогностичне обґрунтування в управлінні якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	493
5.1.1. Імідж закладу професійної (професійно-технічної) освіти як результат ефективного управління якістю підготовки.....	493
5.1.2. Інформаційно-комунікаційні технології як складова управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців.....	497
5.2. Партнерство бізнесу та професійної (професійно-технічної) освіти.....	511
5.2.1. Запити роботодавців щодо рівня кваліфікації педагогічного персоналу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	511
5.2.2. Освітній кластер як форма соціального партнерства.....	524
5.2.3. Менторство як складова моделі партнерства бізнесу та професійної (професійно-технічної) освіти у забезпеченні якості підготовки конкурентоздатних фахівців.....	539
5.3. Сучасні технології в управлінні якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	554
5.3.1. Концептуальні основи застосування хаб-технологій в управлінні якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.....	554
5.3.2. Методичні основи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти в умовах застосування хаб-технологій.....	566
5.3.3. Діджиталізація як цифровий інструмент взаємодії в умовах освітнього середовища закладу професійної (професійно-технічної) освіти.....	581
Висновки до п'ятого розділу.....	595
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	599
<b>Бібліографія</b> .....	603
<b>Додатки</b> .....	693

### **УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ**

BSC	– Balance Score Card (збалансована система показників)
CEDEFOP	– Centre Europeen de Development et Evaluation de la Formation Professionelle (Європейський Центр Розвитку Професійної Освіти)
CIP	– Continuous Improvement Process (концепція безперервного вдосконалення)
COVID	– Coronavirus disease (коронавірусна хвороба)
EFQM	– European Foundation for Quality Management (Європейський фонд управління якістю)
EITO	– European Information Technology Observatory (Європейська експертно-аналітична група з питань інформаційних технологій)
ENIC	– European Network of Information Centers (Європейська мережа інформаційних центрів)
EQARF	– European Quality Assurance Reference Framework (Європейська довідкова система забезпечення якості)
EQF	– European Qualifications Framework (Європейська рамка кваліфікацій)
EQF-LLL	– European Qualifications Framework for lifelong learning (Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя)
ESA	– European System Accounts (Європейська система рахунків)
ESHA	– European Secondary Heads Association (Європейська асоціація директорів середніх шкіл)
ETF	– European Training Foundation (Європейський фонд освіти)
EUA	– European University Association (Європейська асоціація університетів)



EINE	–European Information Network of Education (Європейська інформаційна мережа в галузі освіти)
HDI	–Human Development Index (індекс людського розвитку)
HR	–Human resources (людські ресурси)
IBE	–International Burea of Educationc (Міжнародне бюро освіти)
IEC	–International Electrotechnical Commission (Міжнародна електротехнічна комісія)
ISO	–International Organization for Standardization (Міжнародна організація стандартизації)
JTC	–Joint Technical Committee (Об’єднаний технічний комітет)
KPI	–Key Performance Indicator (ключові показники ефективності)
LCMS	–Learning Content Management Systems (системи управління навчальним контентом)
LMS	–Learning Management Systems (системи управління навчанням)
Moodle	–Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (модульне об’єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище)
PEST-analysis	–analysis political, economic, social, technological (політичний, економічний, соціальний, технологічний аналіз)
PISA	–Programme for International Student Assessment (Міжнародна програма з оцінювання освітніх досягнень учнів)
PR	–Public Relations (публічні зв’язки)
QF-EHEA	–Qualifications Frameworks in the European Higher Education Area (Кваліфікаційна рамка Європейського простору вищої освіти)
SCORM	–Sharable Content Object Reference Model

	(набір стандартів і специфікацій)
SKZ	– Standardy Kwalifikacji Zawodowych (стандарти професійних кваліфікацій)
STEM	– science, technology, engineering, mathematics (наука, технологія, інженерія, математика)
TACIS	– Technical Assistance to the Commonwealth of Independent States (Технічна допомога для Співдружності Незалежних Держав)
TALIS	– Teaching and Learning International Survey (міжнародний огляд викладання та навчання)
TEMPUS	– Trans-European Mobility Programme for University Studies (транс'європейська програма взаємообмінів між університетами)
TQM	– Total Quality Management (системне управління якістю)
АР	–автономна республіка
АТ	–акціонерне товариство
ВВП	–валовий внутрішній продукт
ВДВ	–валова додана вартість
ВНД	–валовий національний дохід
ВНЗ	–вищий навчальний заклад
ВПУ	–вище професійне училище
ГО	–громадська організація
ГРК	–галузева рамка кваліфікацій
ДЗВО	–державний заклад вищої освіти
ДК	–Державний класифікатор
ДКА	–державна кваліфікаційна атестація
ДНЗ	–державний навчальний заклад
ДП	–державне підприємство
ДПА	–державна підсумкова атестація
ДПТНЗ	–державний професійно-технічний навчальний заклад
ДСП(ПТ)О	–Державний стандарт професійної (професійно-

	технічної) освіти
ДСПТО	–Державний стандарт професійно-технічної освіти
ДСТУ	–Державні стандарти України
ЕОР	–електронний освітній ресурс
ЄПСО	–Єдиний простір системи освіти
ЄРК	–Європейська рамка кваліфікацій
ЄС	–Європейський Союз
ЗВО	–заклад вищої освіти
ЗЗСО	–заклад загальної середньої освіти
ЗМІ	–засоби масової інформації
ЗНО	–зовнішнє незалежне оцінювання
ЗО	–заклад освіти
ЗП(ПТ)О	–заклад професійної (професійно-технічної) освіти
ЗПО	–заклад професійної освіти
ІК	–інтернет-комунікації
ІКТ	–інформаційно-комунікаційні технології
ІЛР	–індекс людського розвитку
ІОС	–інформаційне освітнє середовище
ІСР	–індикатори світового розвитку
ІТ	–інтернет-технології
КЗпП	–Кодекс законів про працю
КМУ	–Кабінет Міністрів України
МЗС	–Міністерство закордонних справ
МОН	–Міністерство освіти і науки
МОП	–Міжнародна організація праці
МСКО	–Міжнародна стандартна класифікація освіти
НАН	–Національна академія наук
НАПН	–Національна академія педагогічних наук
НАТО	–Організація Північноатлантичного договору (North Atlantic Treaty Organization)
НДР	–Німецька Демократична Республіка
НКП	–Національний класифікатор професій
НПЦ	–навчально-практичний центр

НРК	–Національна рамка кваліфікацій
ОБСЕ	–Організація з безпеки і співробітництва в Європі
ОЕСР	–Організація економічного співробітництва і розвитку
ОК	–освітній кластер
ООН	–Організація Об'єднаних Націй
ОТГ	–об'єднана територіальна громада
ПАР	–Південно-Африканська Республіка
ПАТ	–публічне акціонерне товариство
ПКС	–паритет купівельної спроможності
ПО	–професійна освіта
ПОН	–професійна освіта і навчання
ПП	–приватне підприємство
П(ПТ)О	–професійна (професійно-технічна) освіта
ПрАТ	–приватне акціонерне товариство
ПТНЗ	–професійно-технічний навчальний заклад
ПТО	–професійно-технічна освіта
ПТУ	–професійно-технічне училище
СНР	–система національних рахунків
СПТУ	–середнє професійно-технічне училище
СРСР	–Союз Радянських Соціалістичних Республік
СУН	–система управління навчанням
СУЯ	–система управління якістю
США	–Сполучені Штати Америки
ТОВ	–товариство з обмеженою відповідальністю
ТПОН	–технічно-професійна освіта і навчання
УРСР	–Українська Радянська Соціалістична Республіка
ФРН	–Федеративна Республіка Німеччина
ЮНЕСКО	–Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, UNESCO)

## ВСТУП

Однією з сутнісних ознак глобалізованого світу є, як відомо, об'єктивно зростаюча взаємозалежність практично у всіх сферах людської життєдіяльності. Природно, що освітній аспект у такій парадигмі є не лише цілком логічним, закономірним, але й багато в чому визначальним, забезпечуючи необхідний інтелектуальний супровід інтеграційних процесів. При цьому налагодження такої широкої, всебічної взаємодії розглядається нині як найкоротший і найефективніший шлях підвищення конкурентоспроможності національної системи освіти, зокрема професійної, її адаптивних можливостей до зовнішнього середовища, що швидко змінюється, інтеграції у відповідні соціальні інститути і структури, виступаючи важливим чинником сталого суспільного розвитку України в цілому.

З іншого боку, окреслена парадигма розцінюється сьогодні як дієвий спосіб адекватної реакції на серйозні виклики і загрози останніх десятиліть та актуалізує проблему пошуку досконалішої, оптимальнішої системи надання знань, орієнтованої у кінцевому підсумку на формування якісно нової моделі фахівця з високим рівнем персональної відповідальності.

Органічно сполучаючи в освітньому процесі теоретичну та практичну підготовку, саме професійні навчальні заклади<sup>1,2</sup> (далі — заклади професійної (професійно-технічної) освіти<sup>3</sup>) завжди були і залишаються носіями, що сприяють системному формуванню робітничого капіталу, що інтегрується у загальнонаціональну економіку, а зміст освіти стає головним капіталом людини і головним ресурсом економіки.

---

<sup>1</sup> Про затвердження теми дослідження «Система управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у професійній навчальних закладах»: протокол рішення від 18 травня 2016 року №5 / Вчена рада ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

<sup>2</sup> Про погодження теми дослідження Стойчик Т.І. у такому формулюванні «Система управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у професійній навчальних закладах»: протокол рішення від 14 черв. 2016 р. № 5 / Міжвідомча рада з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні. URL: <http://naps.gov.ua/ua/iccg/protocols/> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>3</sup> Про освіту: Закон України від 05 верес. 2017 р. №2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2145-19> (дата звернення: 29.07.2020).

Як зазначається у дослідженні стану ПО, проведеному в 2019 році Світовим банком, галузь потребує подальшого реформування, використання її організаційних та фінансових можливостей з метою підвищення якості та конкурентоздатності.

В Україні здійснюється активний перехід системи освіти від режиму закритого пострадянського функціонування до її розвитку в умовах ринкової економіки та децентралізації. У цьому контексті основні пріоритети формування робітничого капіталу визначаються Законами України «Про освіту» від 05.09.2017 року №2145-VIII (із змінами); «Про ПТО» від 10.02.1998 року №103/98-ВР (із змінами); Національною стратегією розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, схваленою Указом Президента України від 25.06.13 року № 344/2013; Концепцією реалізації державної політики у сфері П(ПТ)О «Сучасна П(ПТ)О» на період до 2027 року, схваленої розпорядженням КМУ від 12 червня 2019 року № 419-р; Планом заходів на 2020-2027 роки із запровадження Концепції реалізації державної політики у сфері П(ПТ)О «Сучасна П(ПТ)О» на період до 2027 року, затвердженим розпорядженням КМУ від 29 квітня 2020 року № 508-р та інших нормативно-правових документів, спрямованих на забезпечення якості підготовки фахівців та їх конкурентоздатності.

Сьогодні в Україні спостерігається помітна тенденція до зниження якості підготовки фахівців порівняно з розвинутими країнами та вимогами роботодавців, ПО не є престижною. Так, протягом останніх років внаслідок погіршення демографічної ситуації (старіння населення, зниження народжуваності) відбулося збільшення до 80% частки молоді, зорієнтованої на здобуття вищої освіти, та поступове зменшення контингенту здобувачів ЗП(ПТ)О. Станом на 1 січня 2019 року загальний контингент здобувачів ЗП(ПТ)О скоротився на 5,3% порівняно з 1 січня 2018 року та на 37,7% порівняно з 1 січня 2012 року<sup>4</sup>. Лише близько 20% випускників українських шкіл обирають навчання у ЗП(ПТ)О, притому що в Європі в середньому цей показник становить 40%, а в

---

<sup>4</sup> Освітня реформа: результати та перспективи : інформац.-аналіт. зб. / М-во освіти і науки України, ДНУ «Інститут освітньої аналітики»: Київ, 2019. 227 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/Serpneva%20conferentcia/2019/Presentacii/Institut/zbirni/k.pdf> (дата звернення: 29.07.2020).

деяких країнах ЄС сягає 70%<sup>5</sup>. Така ситуація сприяє зниженню можливості підтримувати соціально-економічний та регіональний розвиток країни.

Означені проблеми зумовлені: наявністю централізованої та бюрократизованої системи управління у сфері П(ПТ)О; недостатністю співпраці ЗП(ПТ)О з роботодавцями та бізнес-партнерами; недосконалістю системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування молоді й дорослих тощо.

Проявами, що підтверджують наявність проблеми, є: збільшення частки молоді, яка здобуває освіту за кордоном; зростання дефіциту робітничих кадрів на внутрішньому ринку праці; зниження привабливості та престижності П(ПТ)О; зниження соціального статусу педагогічних працівників ЗП(ПТ)О.

Виникає потреба підвищення ефективності управлінської діяльності щодо забезпечення престижності ПО, якості підготовки майбутніх фахівців; співпраці з роботодавцями. Однак сьогодні значна кількість управлінців ЗП(ПТ)О не мають бажання змінювати систему, яка була б спрямована на високий рівень конкурентоздатності. Станом на 1 січня 2019 року в Україні налічувалося 736 ЗП(ПТ)О, з яких близько 40% закладів мають контингент здобувачів до 300 осіб, 5% малокомплектних закладів з кількістю здобувачів менше 100 осіб<sup>6</sup>, що дає підстави для висновку, що система П(ПТ)О перебуває на переломному етапі реформування.

Аналіз наукових джерел вітчизняних і зарубіжних досліджень та вивчення практичного стану управління якістю підготовки у ЗП(ПТ)О виявили ряд суперечностей між:

–традиційними організаційно-методичними формами і методами здійснення професійної підготовки майбутніх конкурентоздатних фахівців та необхідністю оновлення означеного процесу;

---

<sup>5</sup> Навчання у ПТНЗ в Україні обирають лише 20% випускників. *Профспілка працівників освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5698-navchannya-u-ptnz-v-ukrayin-obirayut-lishe-20-vipusknikv.html> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>6</sup> Освітня реформа: результати та перспективи : інформац.-аналіт. зб. / М-во освіти і науки України, ДНУ «Інститут освітньої аналітики» : Київ, 2019. 227 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/Serpneva%20conferentia/2019/Prezentacii/Institut-/zbit/nik.pdf> (дата звернення: 29.07.2020).

–потребами в ефективному управлінні та недостатньою розробленістю проблеми, браком інноваційних технологій, спрямованих на підвищення якості підготовки конкурентоздатних фахівців;

–інтеграційними процесами і характером вимог, що висуваються до професійної підготовки, та недостатньою розробленістю теоретико-методичних засад управління її якістю;

–запитами ринку праці щодо якості підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О та низьким фаховим рівнем її проведення.

Означені суперечності гальмують процес управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О, формування управлінських складових керівних кадрів ЗП(ПТ)О та безпосередньо впливають на якість підготовки і рівень конкурентоздатності фахівців.

Дослідженням питання управління в різні часи займалися науковці С.Батишев, В.Бондар, В.Головінов, Г.Гребенюк, Р.Гуревич, А.Гуржій, Т.Десятов, Г.Дмитренко, Г.Єльнікова, І.Зязюн, Л.Калініна, В.Кремь, І.Лікарчук, С.Нікітчина, Н.Ничкало, В.Олійник, В.Пікельна, В.Радкевич, Л.Сергеева, С.Сисоева, В.Скульська, О.Щербак. Проблему ефективності управління освітніми закладами розглядали В.Биков, Г.Дмитренко, Б.Кобзар, В.Оганесов, В.Олійник, В.Луговий, Т.Ломакіна, М.Поташнік, О.Скідіна; управління як педагогічне явище досліджували: В.Беспалько, А.Дугін, Л.Карамушка, В.Крижко, В.Ляудіс, Є.Павлютенков, І.Прокопенко, К.Яресько; управління соціально-педагогічними системами досліджували В.Андрущенко, І.Аносов, Л.Вашенко, Л.Даниленко, С.Ніколаєнко, В.Маслов, Е.Хриков; моделюванням педагогічних систем і процесів займалися С.Архангельський, Г.Балл, І.Бех, Т.Льясова, Н.Кизима, В.Краєвський, В.Мізінець, В.Міхеєв, О.Овакімян, Л.Турбович, О.Савченко, А.Уваров, А.Ченцов, В.Штофф; формуванням та управлінням процесом становлення особистості в процесі професійного навчання займалися науковці І.Дармацька, Л.Сергеева, В.Суворов, С.Чегрінцева.

Сталий попит на конкурентоздатних фахівців є одним із індикаторів оптимальності управлінської політики, так вважає



більшість науковців, які досліджують теоретичні, методологічні, загальнометодичні засади конкурентоздатності фахівців та умов її формування, зокрема українські науковці: Д.Богиня, Л.Даниленко, А.Колот, В.Кремень, Е.Лібанова, Л.Лісогор, Н.Невмержицька, С.Ніколаєнко, Н.Ничкало, В.Олійник, Л.Сергєєва, С.Яблочников, а також зарубіжні науковці: І.Ансофф, Ф.Котлер, М.Портер, А.Сміт, Р.Фатхутдинов.

Значна увага науковців приділяється розвитку психологічного напрямку досліджень проблеми конкуренції. Соціально-психологічні відносини і відносини соціальних груп були предметом аналізу в роботах В.Андрєєва, О.Журавльова, Л.Карамушки, І.Корошко, В.Познякова, О.Романовської, О.Тітової.

Аналіз наукових праць стосовно управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців говорить про те, що означена проблема не була предметом окремого наукового дослідження та зумовила вибір напрямку нашого дослідження.

Метою дослідження є розробка науково обгрунтованої та експериментально апробованої СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О.

Грунтовність та актуальність теми обумовлена необхідністю проведення наукового аналізу розробленості теорії управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О; виявлення організаційно-педагогічних умов залучення роботодавців, регіональних рад стейкхолдерів до підвищення якості підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О; з'ясування сучасних тенденцій управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О відповідно до досвіду зарубіжних країн та вимог ринку праці; визначення впливу інтеграційних процесів на СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О; розроблення, обгрунтування та експериментальної перевірки моделі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О; здійснення аналізу стану управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О відповідно до розроблених критеріїв та технології оцінювання; узагальнення результатів дослідження у науково-методичних рекомендаціях «СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О».

У роботі визначено поняттєвий апарат, проаналізовано загальноприйняті та інноваційні підходи до управління якістю підготовки у ЗП(ПТ)О, розкрито сутність поняття конкурентоздатності як соціально-економічного явища.

Розглядаються питання сучасного стану управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті глобалізації освітнього середовища, законодавчої бази та з урахуванням міжнародного досвіду.

Доведено ефективність структурно-функціональної моделі управління якістю підготовки фахівців у ЗП(ПТ)О, розглядаються питання залучення бізнесу та ради стейкхолдерів до управління якістю, інноваційні погляди у забезпеченні якості професійної підготовки.

У роботі докладно обґрунтовано механізми управління якістю ПОН у зарубіжних країнах, проаналізовано систему оцінювання якості, європейську рамку кваліфікацій та питання стандартизації в ПО.

Встановлено, що запит у сфері стандартизації, порівняно із зарубіжним досвідом, не повною мірою відповідає сучасним вимогам якості освіти, що пояснюється недосконалим механізмом забезпечення взаємозв'язку між системою ПО і практикою професійної діяльності; відсутністю цілісної системи моніторингу та оцінювання якості надання послуг ЗП(ПТ)О до європейських стандартів забезпечення якості освіти; несформованим ринком послуг П(ПТ)О, якому бракує дієвого механізму координації дій різних суб'єктів професійної підготовки.

Важливою проблемою, що сьогодні негативно впливає на якість професійної підготовки в Україні, визначено і низький позитивний імідж ЗП(ПТ)О, і те, що ПО сприймають як своєрідну панацею для здобувачів з низьким рівнем знань, що не має відношення до конкурентоздатності фахівців на глобальному ринку праці.

У роботі звертається увага і на недосконалість нормативно-правової бази та неготовність керівників до змін в управлінській діяльності відповідно до існуючих викликів.

Проведений аналіз дав можливість дослідити якісно новий рівень забезпечення якості підготовки фахівців шляхом:

наближення змісту ДСП(ПТ)О до вимог роботодавців; системної роботи над підвищенням престижності робітничих професій (впровадження інноваційних технологій професійної орієнтації, планування професійного розвитку і кар'єри); розвитку елементів дуальної та змішаної систем навчання; ефективного управління та контролю за навчально-виробничим процесом. У роботі вперше запропоновано ефективні напрями забезпечення якості підготовки, такі як менторство, створення ОК, застосування хаб-технологій, діджиталізація).

Аналіз результатів дослідження сприяв знаходженню нових форм взаємодії ЗП(ПТ)О та роботодавців, розробці основних критеріїв визначення конкурентоздатності фахівців, інструментарію управління якістю підготовки у контексті вимог сучасного ринку праці, моделі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О, визначенню основних тенденцій підвищення рівня професійної компетентності керівних педагогічних кадрів ЗП(ПТ)О.

Робота виконувалась на базі ДЗВО «Університет менеджменту освіти».

Автор висловлює щирю вдячність доктору педагогічних наук, професору **Сергєєвій Ларисі Миколаївні** за наукове редагування монографії, неоціненну професійну підтримку в її написанні, за корисні рекомендації та поради.

Сердечні слова подяки доктору педагогічних наук, професору **Лаврентьєвій Олені Олександрівні**, доктору педагогічних наук, професору **Петренко Ларисі Михайлівні**, доктору педагогічних наук, професору **Щербак Ользі Іванівні** за увагу, виявлену до проблеми дослідження та рецензування рукопису.

## **РОЗДІЛ 1**

### **УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ЯК НАУКОВА ПРОБЛЕМА**

#### **1.1. Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти: теоретичний аспект**

##### ***1.1.1. Визначення основних понять дослідження***

Практика переходу країни до ринкової економіки обумовлює процеси переформатування змісту освіти у ЗП(ПТ)О до нових організаційно-методичних форм підготовки здобувачів освіти відповідно до вимог роботодавців, рівня кваліфікації та професійної компетентності фахівців. ЗО у межах процесу підготовки вимушені враховувати і контекст глобального впливу на підготовку та його наслідки. Тому пріоритетними напрямками у нашому дослідженні є питання: глобалізації, міжнародного освітнього простору, ІОС, викликів та суперечностей у ПО, професійної компетентності, конкурентоздатності, інтеграційних процесів у ПО, підготовки конкурентоздатних фахівців, якості педагогічної діяльності, системного та інших підходів до організації професійної підготовки, управління якістю освіти, професійного розвитку, педагогічного експерименту.

Проаналізувавши концептуальний апарат процесу глобалізації, виявлено, що низку досліджень зарубіжних науковців (Д. Гольдблатт, Г. Драйден, А. Ліферов, Е. Макгрю, Д. Перратон, Д. Хелд, А. Чумаков, У. Бек та ін.) присвячено висвітленню різних його аспектів. У вітчизняній науковій думці виділяють наступні концептуальні підходи до визначення сутності та змісту феномену глобалізації, розуміння його структурних характеристик у:

– інформаційно-комунікативному аспекті (К. Данилішина, Є. Макаренко, О. Михайловська, Т. Шульга);

– культурологічно-цивілізаційній сфері (Л. Губерський,

В. Зубов);

– просторовому та регіональному аспектах (О. Логвиненко, Є. Маруняк, Л. Ороховська);

– економічному аспекті (О. Даниленко, І. Євлакова, Т. Лозинська, Я. Столярчук);

– інституціональних та інтеграційних аспектах (А. Анісімов, Ф. Зінченко, Г. Карпенко, Н. Поважна, Т. Шуста).

Значно менше досліджень присвячено управлінським аспектам (Р. Войтович, С. Майстро, А. Жевого). Вимірювання глобалізаційних підходів у взаємозв'язку з розвитком та трансформацією сучасної системи освіти розглянуто в дисертаційних дослідженнях В. Вікторова, Л. Воробйової, Є. Пінчук, Ж. Таланової, О. Чабали та інших.

Однак проблеми освіти, зумовлені глобалізацією, мають розглядатися з урахуванням інтеграційних процесів.

У педагогічному словнику за ред. М. Ярмаченка інтеграція тлумачиться як поняття, що означає як стан зв'язності окремих диференційованих частин і функцій системи, організму в ціле, так і процес, що веде до такого стану<sup>7</sup>. Під інтеграцією розуміється не об'єднання ситуативно схожих явищ і факторів, а внутрішня взаємозв'язана і взаємообумовлена цілісність, що наділена властивостями, відсутніми у складових її компонентів. Це створення нових зв'язків і відносин між компонентами шляхом включення їх у нові системи зв'язків<sup>8</sup>.

Освіта глобалізаційної доби базується на формуванні єдиного освітнього простору, що характеризує особливості означеного явища як основи соціально-культурного розвитку особистості. Єдиний освітній простір — явище, обумовлене:

– економічними, політичними і культурними особливостями розвитку сучасного суспільства;

– факторами розширення ринку праці;

– процесами демократизації, екологізації та гуманізації мислення.

---

<sup>7</sup> Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. Київ : Пед. думка, 2001. 516 с., С. 229.

<sup>8</sup> Пінчук Є. А. Модернізація української системи освіти як теоретико-філософська і практична проблема : дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.10 / Ін-т вищої освіти НАПН України. Київ, 2010. 379 с., С. 193.

Єдиний освітній простір перебуває в стані постійного розвитку і є єдиним не за фактом формального об'єднання національних систем освіти, а за силою взаємопроникнення ідей та досвіду в педагогічний процес<sup>9</sup>. Це система, яка:

- сприяє взаєморозумінню і включає обмін досвідом, що відповідає потребам сучасного світового співтовариства;
- формує інваріантний зміст ціннісних орієнтацій;
- сприяє оптимізації та інтенсифікації вирішення освітніх проблем.

Доцільно схарактеризувати єдиний освітній простір як форму міжнародної співпраці в освіті; явище, що виникає в результаті взаємозбагачення ідеями, змістом, практичними надбаннями.

Умови формування єдиного освітнього простору зумовлено:

- загальнолюдськими цінностями;
- зближенням освітніх систем на установчому рівні;
- інваріантним характером національних систем освіти;
- процесом утворення світової освітньої системи шляхом реформування національних систем і створення міжнаціональних освітніх структур.

Освіта у сучасному вимірі — це не просто засіб поширення знань і умінь, це спосіб залучення поколінь до образу дій і стилю життя суспільства, тобто до його культури, оскільки дійсним змістом культури є розвиток людини, формування її потреб. Освіта як наукова проблема та об'єкт дослідження може розглядатися як:

- форма становлення екологічного та демократичного мислення і свідомості;
- засіб вирішення проблем стабілізації суспільства;
- галузь знань, зумовлена об'єктивними знанням про сутність людини;
- інтеграційне явище, в основі якого лежать загальні для всього людства закони психічного і соціального розвитку;
- об'єкт, породжений системою ідей, що прийшли від представників різних національних культур, тобто міжкультурний;
- система поглядів, соціалізована в конкретному соціумі;

---

<sup>9</sup> Тагунова И. А. Международные исследования в образовании: наука об образовании и международное сотрудничество : монография. Москва : ИТОП РАО, 2002. 152 с., С. 13.

– система, відкрита до спільної діяльності з зовнішнім світом, що здатна до співпраці й взаємосприйняття;

– умова сталого розвитку в рамках світового освітнього простору<sup>10</sup>.

Отже, українська система П(ПТ)О опинилася перед низкою викликів. Виклик — це складне завдання, яке, при успішному вирішенні, породить нові або додаткові можливості. Якщо виклик (потреби, гострі проблеми) ігнорується і завдання не вирішується, то ситуація перетворюється в загрозу<sup>11</sup>. Означеними ситуаціями в умовах глобалізації можуть виступати ускладнення освітніх процесів, поширення інформаційних, інтеграційних та дезінтеграційних тенденцій, інтенсифікація розмаїття освітніх просторів і середовищ, індивідуальна та колективна мобільність, зростання ролі знання в суспільному житті.

Таким чином, у процесі підготовки фахівців високої кваліфікації виявляються суперечності, що потребують вирішення, зокрема, між:

– необхідністю підготовки фахівців високої кваліфікації та існуючою системою їх освіти й науково-методичного супроводу в навчальному процесі;

– необхідністю підготовки конкурентоздатних фахівців та існуючою системою ПО, що не забезпечує належним чином мобільність і конкурентоздатність фахівців на ринку праці;

– особистісно-професійним розвитком фахівця в умовах ЗП(ПТ)О 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<sup>12</sup>. У такому випадку конкуренція виступає як конкретна ситуація, явище, в якій

---

<sup>10</sup> Там само. С. 11.

<sup>11</sup> Кремень В. Г. Світ знання: людина, наука, освіта. Київ : Знання України, 2016. 87 с., С. 11.

<sup>12</sup> Концептуальні засади психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти: на вибірці науково-педагогічних працівників / Сергєєва Л. М. та ін. ; за ред. Г. О. Козлакова. Київ : ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти», 2015. 40 с., С. 7.

формується та розвивається конкурентоздатність будь-якого суб'єкта на основі психологічної взаємодії учасників виробничого процесу.

В економічно розвинених країнах світу, на сучасному етапі переходу від індустріального до постіндустріального суспільства, до 80% вартості національного багатства складає вартість людського капіталу, цінність якого визначається якістю сформованих у процесі навчання професійних компетентностей та рівнем інтелектуального розвитку людини. При дослідженні проблем у П(ПТ)О широко використовуються ідеї, методи і підходи, що виправдали себе в педагогічній практиці й науках, суміжних з професійною педагогікою. Це обумовлено сутністю підготовки робітничих кадрів: для обґрунтування змісту освіти, навчання і виховання потрібні посилення на дані соціології, економіки, педагогіки, психології, філософії та інших наук. Тому сучасна освітня парадигма заснована на формуванні конкурентоспроможного освітнього середовища і забезпеченні високої якості освіти, показники якої мають бути вимірюваними, вірогідними та заздалегідь визначеними у чітких результатах її досягнення<sup>13</sup>. Такі результати можуть забезпечуватися на основі педагогічних досліджень. Провідним методом педагогічних досліджень є експеримент. Під експериментом у науці розуміють один із способів вивчення явищ у чітко регламентованих умовах, що дозволяють відтворювати, спостерігати і фіксувати ці явища апаратними методами або за допомогою відповідної наукової документації.

Суть експериментального методу полягає в тому, що він спрямований на дослідження причинно-наслідкових відносин між досліджуваними об'єктами, що дозволяє по-справжньому опанувати закони педагогіки в практичних цілях.

Багатостороннє вивчення питань, пов'язаних з професійною підготовкою майбутніх робітників, змістом теоретичного і виробничого навчання, неможливе без педагогічного експерименту,

---

<sup>13</sup> Управління розвитком професійного навчального закладу: праксеологічні засади : навч. посіб. / Сергеева Л. М. та ін. ; за наук. ред. Л. М. Сергеевої, Т. О. Лукіної. Київ: Ліра-К, 2017. 124 с., С. 5.



який дозволяє поєднати в собі процедури комплексного, системного, особистісно-діяльнісного підходів і забезпечити тим самим великі можливості у підвищенні теоретичного і експериментального рівнів досліджень педагогічних проблем. Тобто в експериментальних умовах будь-яке явище можна досліджувати за різноманітних умов, повторювати за одних і тих самих та за змінених обставин, розподіляти на частини.

Для експерименту важливі риси, характерні у теоретичному пізнанні: виділення частини об'єкта (явища), що цікавить дослідника, і абстрагування від інших його сторін. У процесі пізнання експеримент і теорія взаємодіють: експеримент підтверджує або спростовує теорію, що є на стадії гіпотези, дає матеріал для її розвитку<sup>14</sup>. Враховуючи те, що процес професійної підготовки фахівців відбувається 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.

У ЗП(ПТ)О педагогічний експеримент характеризується:

–глибоким якісним аналізом і більш точним кількісним виміром як введених у педагогічний процес компонентів, так і результатів навчання в період проведення педагогічного експерименту;

–навмисним внесенням у навчальний процес принципово важливих змін відповідно до завдань дослідження;

–організацією педагогічного процесу, що дозволяє виділяти зв'язок між сформованими у здобувачів освіти поняттями, вміннями і навичками та навчальними предметами і їх впливом на інші предмети, цикли, на професійну підготовку в цілому<sup>15</sup>.

У зв'язку з тим, що підготовка майбутніх фахівців у ЗП(ПТ)О об'єднує всі необхідні компоненти освіти, межі застосування педагогічного експерименту як методу наукового пізнання в педагогіці значно розширені.

---

<sup>14</sup> Беляева А. П. Организация и проведение педагогического эксперимента в учебных заведениях профтехобразования : метод. пособ. / под ред. А. П. Беляевой. Санкт-Петербург, 1992. 128 с., С. 13–14.

<sup>15</sup> Там само. С. 3–4.

Педагогічний експеримент у ПО, як і будь-яке інше наукове дослідження, має свою логіку, методи, організацію та конкретні етапи. До них, на думку А. Беляєвої, відносяться:

– формулювання завдання, що включає вказівку кінцевої мети, умов, обмежень, перелік вихідних даних і засобів проведення експерименту;

– відбір інформації, необхідної для вирішення завдання;

– висування попередньої гіпотези;

– теоретичне обґрунтування завдання дослідження, розробка методики і техніки експерименту;

– експеримент;

– зіставлення результатів експерименту з положеннями педагогічної теорії;

– остаточне формулювання отриманих результатів, оцінка їх відповідності меті та завданням експерименту;

– впровадження розробок у практику<sup>16</sup>.

У широкому сенсі об'єктом педагогічного експерименту є весь педагогічний процес, пов'язаний з організацією спеціальних впливів, що йдуть від навмисної і цілеспрямованої діяльності в процесі навчання і виховання.

Актуально підкреслити, що наука про освіту збагачується за допомогою створення власного приватно-наукового (поняттєвого) апарату, формування якого складається в процесі диференціації та інтеграції на рівні міждисциплінарності міжгалузевих і внутрішньогалузевих зв'язків. Їх зміст є відображенням відрефлексованої сутності об'єктів, їх зв'язків і взаємовпливу. Крім того, практично кожне поняття в науці про освіту може бути пов'язане з різними смислами. Воно може виступати на різних рівнях і бути багатоаспектним<sup>17</sup>.

Обґрунтування понять є результатом високого ступеня розвиненості науки. Теоретична значимість поняття, його науковість визначається масштабом і рівнем діяльності. Механізм становлення і формування понять у будь-якій країні зумовлений

---

<sup>16</sup> Там само. С. 14.

<sup>17</sup> Тагунова И. А. Международные исследования в образовании: наука об образовании и международное сотрудничество : монография. Москва : ИТОП РАО, 2002. 152 с., С. 124–125.

предметно-практичною діяльністю людей, в процесі якої виокремлюються закономірні зв'язки і відносини між предметами і явищами<sup>18</sup>, оскільки поняття — це форма руху мислення в процесі пізнання.

Шлях удосконалення понять лежить у площині руху від об'єкта до поняття, від уточнення і збагачення поняття до наукової теорії нового рівня. Тому завдання подальшого вдосконалення педагогічної науки, особливо в сфері ПО, вимагають від педагогічного експерименту цілісного розгляду об'єкта дослідження і разом з тим — багатоплановості системно-структурного аналізу взаємодіючих факторів.

Сутністю об'єкта в його саморозвитку, будучи апаратом мислення, є поняття. В майбутньому вся науково-дослідницька діяльність для розробки концепцій, теорій та перевірки їх ефективності на практиці, що особливо важливо для масового впровадження, повинна спиратися на міждисциплінарність і міжрегіональність тематики.

Формування конкурентоздатного фахівця у ЗП(ПТ)О вимагає створення ефективних педагогічних систем на основі реалізації провідних тенденцій глобалізації: гуманізації, демократизації, інтеграції, диференціації, інтенсифікації та модернізації, що проявляються в розвитку суспільства, науки, техніки, виробництва і в соціальних явищах. Тому явища педагогічної дійсності доцільно розглядати через поняття «педагогічна система».

У сучасній педагогічній літературі існують різні визначення педагогічної системи. Н. Кузьміна зазначає, що поняття «педагогічна система» — перша необхідна умова розвитку системного підходу в педагогіці, й розуміє її як «безліч взаємопов'язаних структурних і функціональних компонентів, підпорядкованих цілям виховання, освіти і навчання підростаючого покоління і дорослих людей»<sup>19</sup>. Означене базується на висновку про системний підхід, який широко застосовується в інших науках, що уможливорює більш глибоке осмислення педагогічних явищ.

<sup>18</sup> Кантор И. М. Понятийно-терминологическая система в педагогике: логико-педагогические проблемы. Москва : Педагогика, 1980. 157 с.

<sup>19</sup> Методы системного педагогического исследования : учеб. пособ. / под ред. Н. В. Кузьминой. Ленинград : ЛГУ, 1980. 172 с., С. 9-10.

Відомий фахівець у галузі системного підходу В. Беспалько розуміє «під педагогічною системою певну сукупність взаємопов'язаних засобів, методів і процесів, необхідних для створення організованого, цілеспрямованого і навмисного педагогічного впливу на формування особистості із заданими якостями»<sup>20</sup>.

У сучасних умовах системний підхід формується у самостійний метод наукового дослідження. Успіх його застосування в педагогічній науці визначається уявленням про саму педагогічну систему, а саме: про її структуру, функції, зв'язки між елементами, системні параметри, системні закономірності, способи оптимізації тощо<sup>21</sup>.

Поряд з цим, заслуговують на увагу і пошуки науковців, спрямовані на дослідження ІОС ЗП(ПТ)О, яке включає механізми розвитку і саморозвитку майбутніх фахівців.

На думку Л. Липської, ІОС — це освітній простір, у якому відбувається формування в майбутніх фахівців якостей і вмінь, необхідних сучасній людині ХХІ століття:

- уміння працювати з інформацією та критично її оцінювати;
- здатність до вирішення творчих завдань;
- готовність працювати в команді тощо.

Використання Інтернет-ресурсів дозволило сформувати достатню економічно ефективну, зорієнтовану на користувача платформу, яка дозволила оптимально розподілити ресурси внутрішньої мережі для адміністрації, педагогічних працівників та здобувачів освіти. Всі вони нині отримали можливість використовувати Інтернет у навчальному процесі та поширювати великі масиви інформації. Це зумовило трансформацію навчально-виробничого процесу з метою пристосування його до вимог інформаційного суспільства та мережевої системи<sup>22</sup>. Аналіз практичного досвіду ЗП(ПТ)О свідчить про те, що змістовне

---

<sup>20</sup> Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем. Воронеж : ВГУ, 1997. 252 с., С. 6.

<sup>21</sup> Васильев И. Б. Теоретико-методологические основы профессиональной педагогики: дидактический аспект : монография. Харьков : АГТУ, 2011. 467 с., С. 183.

<sup>22</sup> Липська Л. В. Інформаційно-освітнє середовище як умова розвитку професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів : Ощипок М.М., 2016. С. 148.

наповнення ІОС може бути представлено такими основними блоками:

- репозиторій — електронний архів зберігання та накопичення матеріалів;
- контент-бібліотека відкритих електронних підручників;
- технічні блоки;
- база наукових матеріалів;
- конструктор занять — програмний комплекс розроблення тем з матеріалу різних модулів;
- система дистанційного навчання тощо.

Тому поняття ІОС розуміється як сукупність умов, що забезпечують систему сучасних засобів і методів навчання на основі збереження і структурування інформації, наявність інтенсивних як вертикальних, так і горизонтальних зв'язків між учасниками цього процесу.

Освіта та наука взаємоінтегруються. Відтак, змістовність ІОС в останні роки доповнюється дослідженнями з проблеми науково-освітнього простору. Саме в науково-освітньому просторі формується активна, відповідальна, цілеспрямована і креативна особистість, яка має стати основним суб'єктом системи владних відносин. Науково-освітній простір концептуалізовано як інтерактивно організоване середовище, основними механізмами формування якого є інформаційна та вольова взаємодія суб'єктів наукової та освітньої діяльності, що спрямовуються спільними соціально значущими цілями, керуються єдиними принципами вирішення науково-освітніх завдань. Цілісність науково-освітнього простору забезпечується за рахунок взаємоінтеграції його елементів і зв'язків між ними за умов наявності єдиної концепції управління<sup>23</sup>. Тобто науково-освітній простір стає контекстом, мірилом і перетином більшості векторів соціального управління.

Швидкоплинні зміни умов життя, демократизація суспільства, конкуренція і становлення ринкових відносин висувають нові вимоги до формування фахівця. Система П(ПТ)О безпосередньо втягнута у виробничі відносини, виступає основною

<sup>23</sup> Кримець Л. В. Феномен влади в управлінні науково-освітнім простором : дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.03 / Ін-т вищ. освіти НАПН України. Київ, 2017. 430 с.

продуктивною силою матеріальних благ для суспільства — джерелом поповнення ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами. В таких умовах затребуваними стають лише вмотивовані активні здобувачі кваліфікацій, які прагнуть неперервного професійного розвитку, самореалізації та кар'єрного зростання<sup>24</sup>, тобто є професійно мобільними.

На думку Л. Сушенцевої, професійна мобільність передбачає володіння особистістю відповідними компетенціями, що уможливають гнучкість, швидку орієнтацію в професії, конкурентоздатність на ринку праці, готовність до підвищення кваліфікації, перекваліфікації, самоосвіти. Професійна мобільність виявляється в професійно-педагогічній діяльності та забезпечує самовизначення й самореалізацію в житті і праці на основі сформованості ключових компетенцій та базових професійних кваліфікацій, а також у прагненні змін для себе, власної професійної сфери та життєвого середовища<sup>25</sup>.

Зазвичай, професійну підготовку розглядають як результат ПО або навчання. З точки зору структури, професійна підготовка фахівця є складовою ПО, а з процесуальної точки зору, професійна підготовка — це процес навчання, виховання та розвитку майбутнього фахівця, який відповідає сучасним вимогам конкретної професійної діяльності<sup>26</sup>. Тому підготовка конкурентоздатного фахівця повинна включати соціально-професійну мобільність, що має міждисциплінарний зміст і розкривається у контексті трьох підходів: системного, особистісно-діяльнісного та компетентнісного.

Саме компетентнісний підхід ставить на перше місце вміння фахівця вирішувати проблеми. Це поняття охоплює знання та

---

<sup>24</sup> Концептуальні засади реформування професійної освіти України «Сучасна професійна освіта»: проєкт / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-rozrobilo-proekt-konceptualnih-zasad-reformuvannya-profesijnoyi-osviti-ukrayini-suchasna-profesijna-osvita> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>25</sup> Сушенцева Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. 438 с., С. 158.

<sup>26</sup> Колодій І. С. Актуальні питання впровадження у вищих навчальних закладах системи внутрішнього забезпечення якості професійної підготовки фахівців. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів : Ощипок М. М., 2016. С. 33–35.

навички, а також такі категорії як готовність до пізнання, здатність до соціальної адаптації, і дозволяє розкрити бажаний результат освіти через сукупність різного роду компетенцій. В сучасній ПО провідне положення займає саме компетентнісний підхід, адже він сприяє переходу від орієнтації на відтворення знань до їх застосування, допомагає створювати умови для опанування комплексом певних компетенцій в процесі професійної підготовки, які містять у собі потенціал і здібності майбутнього фахівця до виживання та стійкої життєдіяльності в умовах сучасного багатофакторного полікультурного середовища.

Функції компетенцій у навчанні:

- відображають соціальне замовлення на підготовку молоді;
- формують досвід професійної діяльності здобувача освіти;
- є міжпредметними елементами змісту освіти, що дозволяють пов'язати теоретичні знання з їх практичним використанням;

- забезпечують інтегральні характеристики якості підготовки здобувачів освіти і комплексного контролю за цим процесом<sup>27</sup>.

Доцільно звернути увагу і на те, що компетенції фахівця можуть бути виведені як реальні вимоги до засвоєння ним сукупності знань, способів професійної діяльності, ставлення до обраної галузі виробництва та якостей особистості, яка діє в соціумі.

Тому сьогодні якість освіти визначають як основу політичної, економічної незалежності держави, як основний чинник забезпечення конкурентоспроможності й окремого випускника, і країни в цілому.

Поняття якості освіти та його складові розкриваються у дослідженнях багатьох науковців. Так, В. Казаков до складових забезпечення якості освіти відносить освітні стандарти, рівень професіоналізму, сучасні педагогічні технології, навчально-виробничу базу, освітній менеджмент та маркетинг, соціальне партнерство та багатоканальне фінансування<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Енциклопедія освіти / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с., с. 409.

<sup>28</sup> Казаков В. Г. Качество образования. Слагаемые качества образования. *Методическое обеспечение государственного стандарта начального профессионального образования*. Оренбург, 2001. С. 38–43.

На думку В. Вікторова, якість освіти є категорією, яка за своєю сутністю відображає різні аспекти освітнього процесу — філософські, соціальні, педагогічні, демографічні, економічні та інші. А якість освіти він трактує як:

- суспільний ідеал освіченості людини;
- результат її навчальної діяльності;
- процес організації навчання і виховання;
- критерій функціонування освітньої системи<sup>29</sup>.

Виокремлюють два основних підходи до визначення сутності якості освіти, що 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 сформувати ефективну управлінську стратегію, спрямовану на поліпшення якості освіти та розвиток навчального закладу;

– сучасної теорії та практики управління якістю як теоретичної категорії. У межах цього підходу якість освіти виступає чітко визначеним динамічним об'єктом, який може змінюватися у потрібному напрямі відповідно до управлінського впливу.

Якість освіти — це сукупність властивостей і характеристик освітнього процесу, які надають їм здатність задовольняти освітні потреби споживачів освітніх послуг (міжнародний стандарт ISO 9000). Як об'єкт уваги педагогів і управлінців якість освіти має дуже складну структуру, вимірюється за допомогою спеціальних інструментів за певним переліком показників і оцінюється з точки зору ступеня досягнення відповідних соціально значущих орієнтирів<sup>30</sup>.

До характеристики «якості освіти» важливо додати поняття

---

<sup>29</sup> Вікторов В. Г. Регулювання якості освіти як філософсько-освітня проблема : дис. ... д-ра філософ. наук : 09.00.10 / Ін-т вищої освіти АПН України. Київ, 2006. 319 с., С. 8.

<sup>30</sup> Управління розвитком професійного навчального закладу: праксеологічні засади : навч. посіб. / Сергеева Л. М. та ін. ; за наук. ред. Л. М. Сергеевої, Т. О. Лукіної. Київ : Ліра-К, 2017. 124 с., С. 34.



«ефективність». У дослідженні Л. Сергеевої ефективність розглядається як критерій оцінки діяльності педагогічного колективу в будь-якій сфері, включаючи управління, тому забезпечення високої ефективності управління є складовою загальної проблеми підвищення ефективності діяльності ЗП(ПТ)О. Ефективність ПО можна виміряти за наступними напрямками:

– зміст професійного навчання та його комплексно-методичне забезпечення;

- доступність ПО;
- фаховий успіх випускників;
- кадровий потенціал ЗО;
- матеріально-технічна база;
- фінансування.

Встановлено, що удосконалення системи управління розвитком ЗП(ПТ)О не тільки призводить до підвищення продуктивності праці всього педагогічного колективу, а й сприяє кращій організації та конкурентоспроможності на регіональному ринку освітніх послуг, якості навчально-виробничого процесу, збільшенню кількості вступників, залученню соціальних партнерів тощо. Крім того, підвищується загальна культура ЗП(ПТ)О, зокрема й управлінська, зміцнюється дисципліна<sup>31</sup>.

Максимальне забезпечення формування та реалізації якісних характеристик організаційного, планово-програмного, навчально-методичного, інформативного, комунікативного, виробничого, самоосвітнього складників освітнього процесу, а також їх взаємодія з метою досягнення очікуваних результатів навчання може розглядатися в контексті якості професійної підготовки конкурентоздатного фахівця.

Якість освітньої діяльності характеризує рівень організації освітнього процесу в ЗО за умов його відповідності стандартам ПО та професійного розвитку майбутніх фахівців. Метою цього процесу є формування професійної культури працівника, що виявляється у високому рівні професійної освіченості,

---

<sup>31</sup> Сергеева Л. М. Теоретико-методичні основи управління розвитком професійно-технічного навчального закладу : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти» НАПН України. Київ, 2013. 40 с., С. 21.

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, суттєвого внеску в культуру суспільства і людства<sup>32</sup>.

Як висновок, варто зазначити, що створення основного поняттєвого апарату роботи складається в процесі аналізу диференціації та інтеграції міжпредметних, міжгалузевих освітніх зв'язків, поглиблює закономірності та явища досліджуваної проблеми. У наступних підрозділах визначенням та новим поняттям будуть надаватися тлумачення відповідно до сутності об'єкта та предмету дослідження, що мають збагачувати зміст понять до рівня наукової теорії.

### ***1.1.2. Дефініції конкурентоздатності як соціально-економічного явища***

У період глобальних економічних змін пріоритетними питаннями, що потребують вирішення, є відновлення економічного зростання країн, забезпечення стійкості та рівноваги суб'єктів ринкового середовища на мікро-, мезо- та макрорівнях. При цьому однією з найбільш важливих категорій при вирішенні цих завдань є конкурентоздатність та знання чинників, які її визначають<sup>33</sup>.

Вперше крок до розуміння конкуренції як ефективного засобу цінового регулювання зробив у XVIII ст. шотландський економіст А. Сміт. На основі теорії конкурентної ціни ним:

- сформовано поняття конкуренції як суперництва, що підвищує і знижує ціни;
- визначено основні умови ефективної конкуренції, що включають наявність великої кількості продавців, вичерпну інформацію про них, мобільність використовуваних ресурсів;
- вперше показано, як конкуренція, зрівнюючи норми

---

<sup>32</sup> Рибалка В. В. Професійний розвиток. *Енциклопедія освіти* / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 733 с., С. 16.

<sup>33</sup> Похильченко О. А., Криківський С. В. Конкурентоздатність: ознаки та чинники формування. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2009. № 5, т. 3. С. 267–270.

прибутку, призводить до оптимального розподілу праці й капіталу між галузями;

– розроблено елементи моделі досконалої конкуренції і теоретично доведено, що в її умовах можливе максимальне задоволення потреб<sup>34</sup>.

Більшість дослідників конкуренцію (від лат. *concurrentia* — стикатися, змагатися):

– трактують як наявність на ринку більшої кількості незалежних покупців і продавців та можливість для них вільно входити на ринок і залишати його<sup>35</sup>;

– розглядають у фокусі суперництва між товаровиробниками за найбільш сприятливі, економічно вигідні умови виробництва та реалізації продукції<sup>36</sup>;

– визначають як процес управління суб'єктом власними конкурентними перевагами для досягнення своїх цілей у боротьбі з конкурентами за задоволення об'єктивних або суб'єктивних потреб у межах законодавства або в природних умовах<sup>37</sup>.

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

За словами австрійського економіста і філософа, лауреата Нобелівської премії з економіки Ф. фон Хаска, конкуренція — це своєрідний інформаційний механізм, який забезпечує отримання систематичних і повноцінних знань про економіку, без яких

---

<sup>34</sup> Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва : Соцгиз, 1962. 432 с.

<sup>35</sup> Макконнел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика : в 2 т. / пер. с англ. Москва : Республика, 1992. Т.2. 799 с.

<sup>36</sup> Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підруч. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Київ : КНЕУ, 2004. 699 с.

<sup>37</sup> Международный маркетинг : учеб. пособ. / под ред. Н. И. Перцовского. Москва : Высшая школа, 2001. 239 с.

неможлива ефективна господарська діяльність<sup>38</sup>.

Розглядаючи найширше розуміння поняття «конкуренція», визначено, що це — суперництво у будь-якій площині між окремими юридичними або фізичними особами — конкурентами, які зацікавлені у досягненні однакової мети — переваги над своїми суперниками.

З позицій психологічної думки, конкуренція — це взаємодія суб'єктів (особистість, група, організація тощо) за обмежений ресурс (досягнення однаково/одночасно значущої для них мети/задоволення власних потреб тощо) з використанням різних психологічних стратегій.

Успіх будь-якої конкуренції визначається рівнем її конкурентоспроможності, засновниками теорії якої є відомі вчені-економісти Й. Шумпетер, М. Портер, К. Прахалад, Дж. Робінсон, Р. Фатхутдинов, Ф. фон Хаек, Г. Хамел, Дж. Хікс, Е. Чемберлін та ін., чий наукові роботи присвячені виявленню джерел конкурентних переваг фірми, а також розробці методів їх утримання.

Відомий американський економіст М. Портер наголошує, що конкурентоспроможність підприємства — це порівняльна перевага по відношенню до інших фірм, здатність суб'єкта ринкових відносин бути на ринку на одному рівні з наявними там аналогічними конкуруючими суб'єктами; це можливість підприємства в досягненні переваги над іншими підприємствами. Конкурентоспроможність товару — це сукупність якісних і вартісних характеристик товару, що забезпечує задоволення конкурентної потреби споживача<sup>39</sup>.

Конкурентоспроможність має різні інтерпретації залежно від об'єкта, до якого вона застосовується. Виступаючи синтезом багатьох економічних категорій, конкурентоспроможність зумовлена економічними, соціальними, політичними чинниками, позицією країни або товаровиробника на внутрішньому та зовнішньому ринках. Проблема підвищення конкурентоспроможності стосується практично всіх сторін

---

<sup>38</sup> Хайек Ф. А. Конкуренция как процедура открытия. *Мировая экономика и международные отношения*. Москва : 1989. № 12. С. 6–14.

<sup>39</sup> Портер М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / пер. с англ. Е. Калининой. Москва : Альпина Паблишер, 2016. 608 с.

суспільного життя. Тому, за умов відкритої економіки, вона також може визначатися і як здатність країни (підприємства) протистояти міжнародній конкуренції на власному ринку та ринках інших країн.

Досить широко в науковій літературі сьогодні вживається поняття «конкурентоспроможність», але все ще не існує його загальноприйнятого визначення й не сформовано загальний підхід щодо дослідження конкурентоспроможності різних об'єктів. В умовах ринку філософія управління всією системою, що орієнтується на вирішення певних завдань, є фактором забезпечення конкурентоспроможності.

Найвні різні підходи до розуміння конкурентоспроможності. У найбільш загальному розумінні конкурентоспроможність можна визначити як здатність протистояти конкурентам та перемагати їх.

Вчений-економіст Р. Фатхутдинов розглядає конкурентоспроможність як властивість об'єкта, що характеризується ступенем реального або потенційного задоволення ним конкретної потреби порівняно з аналогічними об'єктами, які представлені на даному ринку<sup>40</sup>. Науковець К. Прахалад ввів у діловий обіг ряд термінів, наприклад, «core competensу» (ключові компетенції) і «co-creation» (спільне виробництво благ). Останнє полягає у створенні систем, продуктів або послуг спільними зусиллями розробників і зацікавлених сторін. Британська економістка і громадська діячка Дж. Робінсон акцентувала увагу на негативних і згубних для суспільства ефектах монополізації (недосконалої конкуренції): зростанні безробіття, обмеженні виробництва, підвищенні цін, гальмуванні науково-технічного прогресу. Відомий фахівець у галузі ділового адміністрування та міжнародного бізнесу Г. Хамел вважає, що в конкурентній боротьбі переможуть ті компанії, які приймуть нову концепцію цінності, тобто навчатися створювати цінність разом зі споживачами<sup>41</sup>. Англійський економіст Дж. Хікс, лауреат Нобелівської премії у сфері економічної науки за внесок у розробку теорії загальної рівноваги й економіки добробуту, досліджував

<sup>40</sup> Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. Москва : Маркетинг, 2002. 892 с.

<sup>41</sup> Hamel G., Prahalad C. K. Strategic intent. *Harvard Business Review*. 1989. Vol. 67, № 3. P. 63–76.

функціонування ринку праці та механізму встановлення заробітної плати в умовах недосконалої конкуренції<sup>42</sup>. Американський економіст, професор, засновник теорії монополістичної конкуренції Е. Чемберлін ввів термін «індивідуалізація продукції» (реальні або ілюзорні відмінності між конкуруючими товарами) та нові поняття: «монополістична конкуренція» і «монополістичний конкурент»<sup>43</sup>.

Закон України «Про захист економічної конкуренції» містить таке трактування конкуренції: «економічна конкуренція (конкуренція) — змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття завдяки власним досягненням переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибрати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначати умови обороту товарів на ринку»<sup>44</sup>.

Розвиток психологічного напрямку проблеми конкуренції розглянуто в роботах В. Андрєєва (положення науки «конкурентології»), О. Журавльова, В. Познякова, О. Тітової (психологічне ставлення до конкуренції та партнерства), І. Корощко (психологічна готовність до конкуренції), Л. Карамушки (психологічна основа, стратегії конкуренції), О. Романовської (види та типи поведінки в конкуренції) та ін.

За словами В. Андрєєва: «...на ринку праці особистість повинна досягати високого професіоналізму і на цій основі — конкурентоспроможності, але за умови її одночасно високої духовно-моральної культури»<sup>45</sup>.

Однією зі складових та обов'язковою умовою конкуренції є конкурентоздатність, яка є важливою для формування та розвитку конкурентоздатності будь-якого суб'єкта.

Теоретичну природу конкурентоздатності досліджували

---

<sup>42</sup> Хикс Дж. Р. Стоимость и капитал / под ред. Р. М. Энтова. Москва : Прогресс, 1988. 191 с.

<sup>43</sup> Чемберлин Э. Г. Теория монополистической конкуренции. Реориентация теории стоимости / пер. с англ. Э. Г. Лейкина, Л. Я. Розовского ; под ред. О. Я. Ольсевича. Москва : Изд-во иностр. лит., 1959. 415 с.

<sup>44</sup> Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11 січня 2001 р. № 2210-III // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2210-14#Text> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>45</sup> Андреев В. И. Саморазвитие творческой конкурентоспособной личности менеджера. Казань : СКМ, 1992. 45 с.

вітчизняні вчені Л. Антонюк, Д. Богиня, О. Гош, Л. Калініченко, М. Кизим, М. Лапа, А. Піддубна, П. Пуцентейло, С. Цимбалюк, К. Чуніхіна, О. Шнипко та ін., які розглядали питання конкурентоспроможності робочої сили, механізмів формування конкурентоспроможності фахівця, фактори впливу на рівень конкурентоспроможності.

Вчені-економісти розрізняють конкурентоспроможність та конкурентоздатність підприємств у середовищі господарювання. До спільної основи цих слів покладена похідна від слова «конкуренція», що означає «змагання, суперництво, боротьба». Окреслені поняття характеризують ефективність функціонування економічних суб'єктів, але якщо розглядати їх з точки зору лінгвістики, то можна виявити суттєві відмінності.

На сьогодні існує безліч трактувань сутності поняття «конкурентоздатність», однак, як правило, з поняттям «конкурентоздатність» вживається тотожний термін «конкурентоспроможність». Певним чином означену взаємозалежність доводить академік В. Бондар, який говорить, що поняття «конкурентоспроможний» і «конкурентоздатний» взаємопов'язані, і коли мова йде про «кваліфікаційну готовність за необхідності вступати в конкурентну боротьбу на ринку праці», то він радить використовувати поняття «конкурентоспроможний», разом з тим вчений визначає «конкурентоздатність» як «стійку особистісну властивість свідомо і творчо реалізувати професійну компетентність за достатнього рівня володіння необхідними суспільно-комунікативними знаннями, вміннями та особистісними характеристиками»<sup>46</sup>.

Також науковець зазначає, що конкурентоспроможність фахівця, забезпечується формуванням професійної компетентності, створює передумову для розвитку конкурентоздатності як особистісного утворення<sup>47</sup>.

Поняття конкурентоспроможності майбутнього фахівця досліджено і в працях науковиці О. Скорнякової, яка визначає

---

<sup>46</sup> Бондар В. І. Конкурентоздатність педагога як складова його професійної компетентності. Початкова школа. Київ, 2008. № 7. С. 22–23.

<sup>47</sup> Там само.

«конкурентоспроможність фахівця з інформаційних технологій, як складну характеристику, що проєктується на всі сфери життєдіяльності фахівця; дозволяє йому, відповідно до рівня професійної підготовки та професійно-особистісних якостей, брати участь і отримувати переваги в конкурентних відносинах у сфері інформаційних технологій»<sup>48</sup>.

Однак проведений аналіз наукової літератури щодо визначення поняття «конкурентоспроможність» та «конкурентоздатність» засвідчив, що терміни тільки етимологічно мають один корінь, похідний від слова «конкуренція», що означає суперництво, змагання, зіткнення<sup>49</sup>. Проте друга частина терміна має певні розбіжності: «спроможність» походить від слова «спроможний», тобто який має здатність виконувати, здійснювати що-небудь або який може, має можливість здійснити що-небудь<sup>50</sup>; «здатність» — від слова «здатний», тобто який може, уміє здійснювати, виконувати, робити що-небудь, поводити себе певним чином<sup>51</sup>. Розбіжність виникає в тому, що «спроможність» — це «можливість реалізувати уміння», а здатність, притаманна об'єктові — це «уміння здійснити задумане».

Доцільно звернути увагу на лінгвістичний аналіз науковця О. Дейнеги, який з економічної точки зору визначає поняття «конкурентоспроможність» та «конкурентоздатність», зокрема :

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

– конкурентоздатність — це здатність певного об'єкта (товару, підприємства, регіону, країни) витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на ринку<sup>52</sup>.

---

<sup>48</sup> Скорнякова О. В. Формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців з інформаційних технологій у технічних коледжах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, 2020. 21 с.

<sup>49</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад., гол. ред. В. Т. Бусел. Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

<sup>50</sup> Там само. С. 1378.

<sup>51</sup> Там само. С. 453.

<sup>52</sup> Дейнега О. В. Методологічні аспекти оцінювання конкурентоздатності підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика*. Львів, 2008. № 623. С. 62.



На думку Ю. Юданова, явище конкурентоздатності характеризується з точки зору системного підходу та враховує ключові ознаки цього терміна: наявність стратегії, тривалий період, переважні (конкурентні) позиції<sup>53</sup>.

У сучасних наукових дослідженнях проблема конкурентоздатності найчастіше розглядається у педагогічному аспекті, пов'язаному з формуванням особистості в процесі професійного навчання (І. Дармацька, О. Романовський, Л. Сергеева, В. Суворов, С. Чегрінцева та ін.); виявленням сутності конкурентоспроможності майбутніх фахівців (С. Рачина, Є. Холодцева, Д. Чернилевський, С. Широкобоков, Р. Фатхутдинов); особливостей розвитку конкурентоспроможності майбутніх фахівців різних спеціальностей у процесі професійної підготовки у ВНЗ (А. Ангеловський, С. Борисенко, Т. Вацило, І. Саратцева та ін.); структурою та характеристиками конкурентоспроможних якостей особистості (В. Андреев, Н. Борисов, Є. Климов, А. Марков, Л. Мітіна).

Проведений О. Алексеевою аналіз дав можливість дійти висновку, що однією з професійно важливих якостей сучасного фахівця є конкурентоздатність як свідчення його високого рівня підготовленості до професійної діяльності та здатності до постійного й неперервного навчання та самонавчання<sup>54</sup>.

У дослідженнях Л. Сергеевої поняття конкурентоздатності формулюється, виходячи з переліку особистісних компетенцій і визначається як узагальнений показник, що характеризує рівень професійної, соціальної та особистісної компетенції випускника, який дає йому впевненість у своїх силах і здатність витримувати конкуренцію на ринку праці порівняно з випускниками аналогічних навчальних закладів<sup>55</sup>.

Конкурентоздатність людини в професійній діяльності

---

<sup>53</sup> Юданов А. Ю. Конкуренция: теория и практика : учебно-практ. пособ. Москва : ГНОМ и Д, 2001. 304 с.

<sup>54</sup> Алексеева О. І. Психологічне забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2016. 327 с.

<sup>55</sup> Сергеева Л. М. Конкурентоздатність фахівця як соціально-педагогічна. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи* / за ред. Л. Б. Лук'янової та ін. Київ : Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України, 2015. Вип. 1 (10). 265 с., С. 72–80.

залежить не тільки від наявності глибоких професійних знань, умінь, компетенцій, але й від наявності мотивів і ціннісного ставлення до обраної майбутньої професійної діяльності. Критерієм конкурентоздатності виступає вміння визначити та швидко й ефективно використати в конкурентній боротьбі свої переваги, особисті та професійні якості.

Відповідно до визначень науковців у різних площинах, ми можемо трактувати поняття конкурентоспроможність фахівця як наявність у фахівця можливостей конкурувати на ринку праці, а конкурентоздатність фахівця — як здатність фахівця конкурувати, тобто наявність у нього відповідних компетентностей та особистісних переваг, які дозволяють виграти конкурентну боротьбу. Конкурентоспроможність — це складна економічна категорія, що характеризує можливість досягати власних цілей, зокрема, отримання доходу через задоволення потреб споживача в умовах конкурентного ринку в певний проміжок часу<sup>56</sup>.

Конкурентоздатність особистості (економічного суб'єкта) розглядається як здатність до успішної конкурентної взаємодії, яка визначається психологічними характеристиками особистості, характеризується відносністю, динамічністю, індивідуальністю й активним саморозвитком<sup>57</sup>. Найкращим результатом діяльності фахівця в умовах конкуренції є його конкурентоздатність<sup>58</sup>.

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

Науковець Р. Фатхутдинов визначає три види конкурентоздатності працівника, що залежать від рівня якості

---

<sup>56</sup> Горинь Я. О. Управління конкурентоспроможністю освітніх послуг у сфері вищої освіти : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 / Львівський нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2016. 221 с.

<sup>57</sup> Галаган Л. В. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності безробітних – майбутніх підприємців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2013. 22 с.

<sup>58</sup> Філь О. А., Галаган Л. В. Психологічні особливості конкурентоздатності безробітних – майбутніх підприємців. Актуальні проблеми психології. У 14 т. Т.1. *Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія*. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2011. Вип. 32. С. 340–353.

робочої сили<sup>59</sup>:

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

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

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

Отже, конкурентоздатність випускника ЗП(ПТ)О — це здатність фахівця відповідати вимогам роботодавця в даний період через конкурентні (професійні та особистісні) переваги по відношенню до інших фахівців у певній галузі.

---

<sup>59</sup> Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации : учеб. Москва : Эксмо, 2005. 544 с.

Як висновок, варто зазначити, що розвиток конкурентоздатності носить системний характер та потребує створення певних організаційно-педагогічних умов, ІОС, в яких відбувається освітній процес, навчально-виробнича діяльність, що створює умови для особистісно-професійного становлення особистості.

Розвиток конкурентоздатності майбутнього фахівця — це складний, поетапний, багатоаспектний процес, який має враховувати набуття особистістю досвіду творчої професійної діяльності та досвіду конструктивного професійного спілкування, тобто моделюється конкурентоформуюче освітнє середовище, що є гарантом якості ПО.

### ***1.1.3. Напрями наукових досліджень з управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців***

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

Однак сьогодні дослідження науковців з проблем теорії і методики П(ПТ)О, теорії виховання, дидактики мають носити випереджувальний характер і спрямовуватися на:

- прогнозування розвитку П(ПТ)О;
- професійне навчання персоналу на виробництві та безробітних громадян;
- обґрунтування та проектування нових організаційно-педагогічних форм підготовки робітників та змісту ПО;
- інноваційні технології навчання і професійного виховання.

Проведення роботи з означених проблем забезпечує експериментальну перевірку та експертизу інновацій у професійному навчанні, створення умов для впровадження результатів досліджень у практику роботи професійних та інших навчальних закладів.

Здійснення наукових досліджень має ґрунтуватися на об'єднанні зусиль НАН, НАПН України, інших галузевих академій наук,

науково-дослідних установ міністерств, відомств і підприємств, а також ВНЗ<sup>60</sup> щодо наукових пошуків і узагальнення кращого експериментального досвіду. Визначальним принципом сучасної педагогічної науки має стати антропоцентризм психолого-педагогічних знань, втілення якого в освітній процес має відкрити людині, яка навчається і стоїть перед вибором, потенційний зміст унікальності людського буття. Так, в умовах ХХІ ст. почали виникати наукові дослідження в галузі управління освітою в цілому та окремих напрямів управління (організація, планування, фінансування та ін.), де домінує економічний підхід при розгляді конкурентоспроможного підприємства та підготовки конкурентоздатного фахівця у процесі ПО.

Дослідження науковців з економічних наук стосуються здебільшого проблем підвищення конкурентоспроможності підприємств, а саме дисертації:

–О. Мезенцевої «Напрями підвищення конкурентоспроможності металургійних підприємств України» (2014)<sup>61</sup>;

–І. Алтухова «Конкурентоспроможність продукції металургійного підприємства» (2010)<sup>62</sup>;

–О. Павлової «Конкурентоспроможність продукції підприємств сільськогосподарського машинобудування» (2008)<sup>63</sup>;

–Н. Вандяк «Конкурентоспроможність продукції цукробурякового виробництва і стратегія її підвищення» (2014)<sup>64</sup>;

–Т. Федорової «Підвищення конкурентоспроможності підприємств хлібопекарної галузі» (2015)<sup>65</sup>.

<sup>60</sup> Сергеева Л. М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика : монографія / за наук. ред. В. В. Олійника. Херсон : Айлант, 2013. 452 с., С. 40.

<sup>61</sup> Мезенцева О. О. Напрями підвищення конкурентоспроможності металургійних підприємств України : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Нац. тех. ун-т України «КПІ ім. І. Сікорського». Київ, 2014. 211 с.

<sup>62</sup> Алтухова І. М. Конкурентоспроможність продукції металургійного підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Приазов. держ. техн. ун-т. Маріуполь, 2010. 20 с.

<sup>63</sup> Павлова О. В. Конкурентоспроможність продукції підприємств сільськогосподарського машинобудування : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Класичний приватний університет. Запоріжжя, 2008. 199 с.

<sup>64</sup> Вандяк Н. П. Конкурентоспроможність продукції цукробурякового виробництва і стратегія її підвищення : автореф. ... канд. екон. наук : 08.07.02 / Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Харків, 2004. 20 с.

<sup>65</sup> Федорова Т. В. Підвищення конкурентоспроможності підприємств хлібопекарної галузі : дис. ... канд. економ. наук : 08.00.04 / Житомир. нац. агрокол. ун-т. Житомир, 2015. 247 с.

Щодо дисертаційних досліджень з економічних дисциплін, нашу увагу привертають розвідки:

– Н. Верхоглядової «Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу» (2005)<sup>66</sup>;

– О. Шніпко «Конкурентоспроможність України в умовах глобалізації» (2008)<sup>67</sup>;

– І. Геращенко «Конкурентоспроможність людських ресурсів на ринку праці» (2010)<sup>68</sup>;

– О. Горинь «Управління конкурентоспроможністю освітніх послуг у сфері вищої освіти» (2016)<sup>69</sup>;

– І. Леган «Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення» (2015)<sup>70</sup>;

– Д. Ратнікова «Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу найманих працівників в умовах глобалізації» (2010)<sup>71</sup>.

Дослідники:

– розглянули сутність, чинники, тенденції та суперечності постіндустріальної глобалізації;

– показали значення державної підтримки вітчизняного виробника як засобу забезпечення його конкурентоспроможності;

– розробили концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності освіти як складової процесу забезпечення національних інтересів.

Науковцями оцінено трансформацію процесу підготовки людського капіталу в розрізі регіонів у контексті результативності

---

<sup>66</sup> Верхоглядова Н. І. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу : дис. ... д-ра екон. наук : 08.02.03 / Дніпропетровський нац. ун-т. Дніпропетровськ, 2005. 503 с.

<sup>67</sup> Шніпко О. С. Конкурентоспроможність України в умовах глобалізації : дис... д-ра екон. наук : 08.00.03 / Держ. установа «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». Київ, 2008. 526 с.

<sup>68</sup> Геращенко І. М. Конкурентоспроможність людських ресурсів на ринку праці : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Призовський держ. техн. ун-т. Маріуполь, 2010. 20 с.

<sup>69</sup> Горинь Я. О. Управління конкурентоспроможністю освітніх послуг у сфері вищої освіти : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 / Львівський нац. ун-т ім. І. Франка. Львів, 2016. 221 с.

<sup>70</sup> Леган І. М. Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення : дис. ... канд. екон. наук : 08.07.07 / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Київ, 2015. 232 с.

<sup>71</sup> Ратніков Д. Г. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу найманих працівників в умовах глобалізації : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Київ, 2010. 20 с.

у сфері вищої освіти та розроблені методологічні підходи до оцінки ефективності вищої освіти.

Аналіз дисертаційних досліджень останніх років дає можливість стверджувати, що недостатньо уваги приділяється вивченню соціопсихологічних аспектів їх підготовки. Відсутність такого аналізу з використанням результатів цих розвідок впливає на досягнення оптимальної взаємодії: особа — роботодавець — навчальний заклад у виборі стратегії й тактики підготовки конкурентоздатних фахівців, їх використанні й відтворенні.

Тому для нашого дослідження представляють науковий інтерес погляди психології на питання взаємодії людини і середовища, їхнього взаємовпливу і детермінації, зокрема, кандидатські дисертації:

—О. Алексєєвої «Психологічне забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності» (2016), де дослідниця аналізує психологічні особливості розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності<sup>72</sup>;

—Л. Галаган «Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності безробітних-майбутніх підприємців» (2015), де наведено психологічні проблеми щодо розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності, психологічні типи конкурентоздатності управлінського персоналу, висвітлено результати ефективності впровадження системи тренінгів<sup>73</sup>;

—Л. Дудко «Конкурентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки» (2004), де авторка вперше в соціологічній літературі показала значення конкурентоспроможності спеціаліста як інтегральної характеристики професійно-кваліфікаційних, особистісних і трудових властивостей індивіда та обґрунтувала

---

<sup>72</sup> Алексєєва О. І. Психологічне забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2016. 327 с.

<sup>73</sup> Галаган Л. В. Психологічні особливості розвитку конкурентоздатності безробітних – майбутніх підприємців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2013. 22 с.

потребу й необхідність використання інноваційних педагогічних технологій у процесі відбору абітурієнтів, виявлення мотиваційних чинників, що стимулюють формування конкурентоспроможного спеціаліста, навчання студентів<sup>74</sup>;

–В. Хапілової «Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів» (2006), у якій дослідниця здійснила аналіз соціально-психологічних умов формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів<sup>75</sup>;

–О. Філь «Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді» (2006), де здійснено аналіз особливостей формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді, розроблено систему тренінгових програм, наведено результати її експериментального впровадження<sup>76</sup>. Варто зазначити, що нині в Україні продовжуються наукові дослідження з напряму управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців. Так, за період 2015-2019 рр. у Міжвідомчій раді з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології НАПН України закоординовано за спеціальністю 13.00.04 — теорія і методика професійної освіти теми:

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

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

–О. Кантур «Педагогічні умови підготовки конкурентоздатних кваліфікованих робітників сфери морського

---

<sup>74</sup> Дудко Л. А. Конкурентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 / Ін-т соціології НАН України. Київ, 2004. 196 с.

<sup>75</sup> Хапілова В. П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Ін-т психології НАПН України ім. Г. С. Костюка. Київ, 2006. 173 с.

<sup>76</sup> Філь О. А. Формування психологічної готовності персоналу освітніх організацій до роботи в конкурентоздатній управлінській команді : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2006. 24 с.



туризму в професійному навчанні»;

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

– С. Мамиченко «Формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці»;

– О. Скорнякова «Формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців з інформаційних технологій у технічних коледжах».

Відбулися в окремих наукових галузях дослідження щодо:

– пошуків шляхів формування конкурентоспроможності випускника ВНЗ — Ю. Атаманчук, М. Россоха;

– фахівця-освітянина — Т. Андріяко, В. Бондар, Т. Дем'янюк, Ю. Завалевський, С. Мудра, О. Пономарьов, С. Резнік, О. Романовський, О. Романовська, Л. Руденко, Л. Сергеева;

– якості освітніх послуг та конкурентоспроможності фахівців — В. Зайченко, Т. Гавриленко.

Загалом в останні роки збільшилася кількість праць, де мова вже йде про підготовку конкурентоздатних фахівців і, відповідно, необхідність готувати конкурентоздатних випускників у ЗП(ПТ)О<sup>77, 78, 79, 80</sup>.

У класифікаторі наукових спеціальностей спеціальність 13.00.06 — теорія і методика управління освітою визначена як галузь педагогічної науки, що досліджує методологічне, теоретичне і прикладне забезпечення функціонування та розвитку всіх рівнів управління освітньою галуззю.

---

<sup>77</sup> Бикова В. О. Управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Дніпропетр. ун-т ім. А. Нобеля. Дніпропетровськ, 2013. 215 с.

<sup>78</sup> Бондар В. І. Конкурентоспроможність і конкурентоздатність як домінуючі характеристики сучасного фахівця-освітянина: понятійно-категоріальний контекст. *Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету* : матеріали звітної наук. конф. викладачів Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2008. С. 3–6.

<sup>79</sup> Верхоглядова Н. І. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу : дис. ... д-ра екон. наук : 08.02.03 / Дніпропетровський нац. ун-т. Дніпропетровськ, 2005. 503 с.

<sup>80</sup> Дудко Л. А. Конкурентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 / Ін-т соціології НАН України. Київ, 2004. 196 с.

Виникла спеціальність у 2006 році відповідно до Постанови Президії вищої атестаційної комісії №6-06/8 від 14.09.2006 р. «Про затвердження переліку паспортів у галузі педагогічних наук».

Тому дослідження за означеною спеціальністю, на наш погляд, становлять особливу цінність, серед яких дисертація В. Бикової «Управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти», спеціальність — 13.00.06 (2013), де дослідниця здійснила наукове обґрунтування системи управління процесом формування конкурентоздатного фахівця у ВНЗ, розробила організаційно-педагогічне забезпечення функціонування та розвитку системи управління його формуванням. Авторка наукової розвідки визначила конкурентоздатність фахівця як складну, багаторівневу інтегральну властивість, що дозволяє особистості, відповідно до її індивідуальних властивостей, потреб, прагнень, брати участь і отримувати переваги в конкурентних відносинах в обраній сфері професійної діяльності; визначила структурні компоненти конкурентоздатності фахівця (аксіологічний, когнітивний, особистісний, професійний); детермінувала рівні сформованості досліджуваного феномена (низький, середній та високий) та розкрила їх зміст<sup>81</sup>.

За останні роки теорія і методика ПО (13.00.04) отримала результати наукового дослідження С. Безбородих «Формування конкурентоспроможних майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки» (2016), де на основі аналізу наукової літератури:

– визначено стан розробленості проблеми формування конкурентоспроможності майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки, теоретико-методологічні засади її формування;

– розкрито сутність та структуру досліджуваного феномена;

– обґрунтовано педагогічні умови формування конкурентоспроможності майбутніх педагогів у процесі

---

<sup>81</sup> Бикова В. О. Управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Дніпропетр. ун-т ім. А. Нобеля. Дніпропетровськ, 2013. 215 с.

професійної підготовки<sup>82</sup>.

Проведений нами аналіз свідчить про перспективність напрямів та тенденцій наукових досліджень з управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців.

Однак на сьогодні недостатньо висвітлюється спадкоємність досліджень та критичне переосмислення інтелектуальних досягнень попередників.

Разом з тим, предметне поле досліджень збагачується і за рахунок фундаментальних проблем наук, пов'язаних з глобалізацією, трансформацією соціальних відносин, новим етапом науково-інформаційних змін, зростанням ролі ринкових відносин тощо.

## **1.2. Сучасний стан управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти**

### ***1.2.1. Глобалізація в контексті освітнього середовища у закладах професійної (професійно-технічної) освіти***

Поглиблення глобалізації світового ринку, що стало характерним для початку ХХІ ст., порушило низку негативних явищ, котрі донедавна вважалися повністю подоланими шляхом запровадження в провідних країнах світу моделі соціально орієнтованої ринкової економіки. Знов актуальними стали різка диференціація доходів населення більшості країн, зменшення ролі держави в системі соціального забезпечення та навіть нівелювання середньої категорії населення, що традиційно вважається основою соціально-економічної стабільності сучасного суспільства. Як наслідок — глобалізація стала причиною зникнення цілих галузей економіки та її окремих об'єктів, що в свою чергу викликало небачений раніше рівень зубожіння населення, маргіналізацію та криміналізацію широких суспільних верств.

Таким чином, глобалізація — це не тільки прогресивний, а й подекуди вкрай суперечливий процес, причому її негативні

---

<sup>82</sup> Безбородих С. М. Формування конкурентоспроможних майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / ДЗ «Луганський нац. ун-т ім. Т. Шевченка». Старобільськ, 2016. 272 с.

наслідки з кожним роком проявляються все чіткіше. Однак, якими б протиріччями не характеризувалась глобалізація, вона все ж залишається реальністю, до якої необхідно адаптуватися, враховуючи при цьому специфіку тієї чи іншої країни, регіону чи навіть населеного пункту. При цьому необхідно розуміти, що глобалізація неодмінно впливає на особливості та структуру національних економік, що в свою чергу зумовлює зміни в освітній системі. Майбутніх фахівців слід соціалізувати, враховуючи об'єктивні реалії буття. Особливо актуальним цей фактор є для України, освітня сфера якої традиційно характеризується інертністю, консерватизмом та навіть певною ізольованістю. Натомість такий неминучий, об'єктивно і суб'єктивно обумовлений чинник як глобалізація встановлює пріоритетом не стільки формування постіндустріальних економік суспільства, скільки тотальне оновлення всіх сфер життєдіяльності світової цивілізації<sup>83</sup>.

Останнім часом чимало аналітиків почали звертати увагу на те, що глобалізація стимулює формування нових парадигм соціального розвитку, що в свою чергу породжує проблему пошуку шляхів оптимальної соціалізації особистості, розкриття її творчого потенціалу, самовдосконалення та професійного становлення.

В умовах постійних викликів та змін, що супроводжують світовий ринок, все більшого значення набуває наявність кваліфікованих трудових ресурсів, здатних швидко реагувати на перманентні економічні трансформації. Як наслідок — щонайменше половина фахівців змушені протягом трудової діяльності змінювати профіль своїх професій, що в свою чергу зумовлює розробку та впровадження нових підходів до підготовки фахівців, з урахуванням динаміки ринку праці<sup>84</sup>.

Важливість освітньої сфери в глобалізаційних процесах зумовлюється низкою чинників, серед яких: швидка зміна

---

<sup>83</sup> Пінчук С. А. Модернізація української системи освіти як теоретико-філософська і практична проблема : дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.10 / Ін-т вищої освіти НАПН України. Київ, 2010. 379 с.

<sup>84</sup> Саух П. Алгоритм реалізації Я-концепції особистості у процесі професійного самовизначення. *Я-концепція академіка Неллі Ничкало у вимірі професійного розвитку особистості* : зб. наук. пр. / за ред. І. А. Зязюна, О. М. Отич та ін. ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2014. С. 62–69.

технологій, що викликає моральне старіння устаткування і вимагає належної комплексної підготовки й перепідготовки фахівців, здатних швидко освоювати нові технології; інформатизація, що призводить до автоматизації як фізичної, так і розумової праці і, як наслідок — до зростання важливості творчої неалгоритмізованої діяльності та попиту на фахівців, здатних виконувати таку роботу; пріоритетності міждисциплінарних наукових досліджень, успішність яких залежить від рівня інтеграції їх знань; зростання наукомістких виробництв, ефективну діяльність яких може забезпечити лише висококваліфікований персонал; інформаційної інтеграції, що призводить до подвоєння наукової та технічної інформації за кожні 5-10 років, і відповідно — вимагає від фахівців здатності й навичок самоосвіти, включення в систему безперервної освіти та підвищення кваліфікації.

Отже, глобалізація економіки супроводжується всеохоплюючими технологічними змінами, революцією в ІКТ, що в свою чергу прискорює темпи мобільності праці та капіталу. Зазначені процеси впливають як на освітню галузь в цілому, так і на ПО зокрема. При цьому остання виступає рушієм швидкого економічного зростання, підвищення ефективності та конкурентоздатності національної економіки.

Разом з тим, систему закладів з підготовки кваліфікованих кадрів можна розглядати в якості складової національної безпеки, ключовим фактором забезпечення добробуту кожного громадянина та держави в цілому.

### **1.2.2. Виклики сучасності до якості професійної (професійно-технічної) освіти в Україні**

Традиційна система освіти на початку XXI ст. переживає всеохоплюючу кризу. Її глибинні причини передусім пов'язані з відривом отриманих знань від розвитку суспільства. Загальноприйнята модель ґрунтувалась передусім на підтримуючому навчанні. Проте сучасні умови вимагають впровадження таких факторів як прогностичність та орієнтація на майбутнє. Тому вихід з освітньої кризи можливий лише за рахунок проведення освітньо-інтелектуальної та освітньо-виховної модернізації змісту освіти. Особливо це стосується ПО<sup>85</sup>.

Серед основних напрямів реформування освіти експерти виділяють такі:

- актуалізація управління якістю освіти через розвиток внутрішніх інституційних структур;
- трансформація моделі фінансування у напрямі приватно-державного партнерства;
- модифікація управління через диверсифікацію інституційних структур<sup>86</sup>.

При цьому слід акцентувати увагу на тому, що для феномену управління соціальними системами є притаманною певна суперечність між: складністю завдань, цілей і способів функціонування таких систем та управлінськими здібностями, кваліфікацією, професійною компетентністю й особистісними якостями керівників та інших представників влади і всієї ієрархічної системи управління<sup>87</sup>.

Сьогодні П(ПТ)О є складовою основи суспільства, оскільки перш за все забезпечує підготовку громадян для потреб економіки. Успіх провідних країн світу багато в чому визначався наявністю

---

<sup>85</sup> Марцева Л. А. Теоретичні та методологічні основи професійної підготовки молодших спеціалістів радіотехнічного профілю : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Львів. наук.-практ. центр проф.-техн. освіти НАПН України. Львів, 2015. 519 с.

<sup>86</sup> Прохор І. П. Тенденції в управлінні приватною вищою освітою України в умовах європейської інтеграції : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Ін-т вищої освіти НАПН України. Київ, 2015. 319 с.

<sup>87</sup> Кремень В. Г., Пазиніч С. М., Пономарьов О. С. Філософія управління : підруч. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Харків : НТУ «ХПБ». 2008. 524 с.

кваліфікованих кадрів, які отримали якісну освіту<sup>88</sup>. Слід відзначити, що якість освіти є саме тією категорією, яка віддзеркалює різні аспекти освітнього процесу — соціальні, педагогічні, демографічні, філософські, економічні та інші. При цьому дослідники виокремлюють зовнішні та внутрішні фактори якості освіти.

Зовнішні показники якості освіти характеризують її як соціальну інституцію, що відображає ефективність функціонування освітньої системи, її вплив на людину і суспільні процеси, задоволення потреб особистості, суспільства та держави.

Як свідчить практика, на якість освіти передусім впливають економічні та соціальні трансформації, що відбуваються в українському суспільстві та в світі в цілому.

До внутрішніх характеристик якості освіти слід віднести:

1) якість освітнього середовища:

– особливості моделі управління освітнім процесом та його ресурсне забезпечення;

– ефективність науково-методичної роботи;

– кадровий потенціал ЗО;

2) якість реалізації освітнього процесу:

– науковість та доступність змісту освіти;

– педагогічна майстерність викладача;

– ефективність засобів навчання (зокрема й технічних);

– задоволення індивідуальних освітніх потреб тощо.

3) якість результатів освітнього процесу:

– рівень навчальних досягнень здобувачів освіти;

– розвиток їх мислення;

– ступінь соціальної адаптації, культури і вихованості.

Слід чітко усвідомлювати і той факт, що якість освіти не може бути предметом міждержавної конкуренції (змагання) чи політичним аргументом в оцінці розвитку держави на конкретному етапі її становлення. В провідних європейських країнах освіта сприймається лише як об'єкт суспільного єднання і консолідації

---

<sup>88</sup> Пальчук М. И. Сравнительный анализ основных тенденций развития европейской системы подготовки производственного персонала. *Я-концепція академіка Неллі Нічкало у вимірі професійного розвитку особистості* : зб. наук. пр. / за ред. І. А. Зязюна, О. М. Отич та ін. ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2014. С. 303–311.

різних національних освітніх систем<sup>89</sup>.

Не слід забувати про те, що система освіти сама по собі не є запорукою покращення рівня життя особистості, яка навчається. Підтвердженням цього є системні приклади, коли більшість випускників ЗЗСО не мають чітких орієнтирів щодо вибору професії, а багато випускників ЗП(ПТ)О не знаходять свого місця на ринку праці й змушені змінювати фах. Це пояснюється не тільки слабкою мотивацією до навчання з боку здобувачів освіти, а й наявністю архаїчних пострадянських моделей управління в ЗП(ПТ)О. В рамках модернізації системи управління ЗП(ПТ)О необхідно звернути увагу і на методологічні основи. При цьому чільне місце мають зайняти об'єктивні умови реформування галузевих відносин у суспільстві, зміна форми власності, системний та компетентнісний підходи до управління, що орієнтує на особливу увагу до:

- вивчення тенденцій модернізації П(ПТ)О;
- моделювання цілісних стійких педагогічних і управлінських структур;
- вивчення особливостей децентралізації управління;
- запровадження досвіду західного менеджменту.

При цьому слід враховувати багатогранність концепцій управління, існуючий імідж ЗО, взаємодію з роботодавцями, впровадження соціального партнерства<sup>90</sup>.

Управління ЗП(ПТ)О в умовах сьогодення вимагає впровадження нової методології та інноваційного практичного досвіду, який базується на моделюванні педагогічних процесів та явищ, що в свою чергу виражає загальний аспект пізнавального процесу і дає можливість одній системі (об'єкт дослідження) відтворюватися в іншій (нові моделі). Під моделюванням у педагогіці розуміють матеріальне і уявне (мислене) імітування реально існуючої педагогічної системи шляхом створення спеціальних аналогів (моделей), в яких відтворюються принципи

---

<sup>89</sup> Вікторов В. Г. Регулювання якості освіти як філософсько-освітня проблема : автореф. дис. ... д-ра філософ. наук : 09.00.10 / Ін-т вищої освіти АПН України. Київ, 2006. 30 с.

<sup>90</sup> Мельніченко В. В. Організаційно-педагогічні умови управління професійно-технічним навчальним закладом сільськогосподарського профілю : монографія. Миколаїв : ІЛОН, 2004. 306 с.



організації і функціонування даної системи.

Відповідно до розвідок науковців (І. Васильєв<sup>91</sup>, Т. Навазова<sup>92</sup>, І. Новик<sup>93</sup>), педагогічна модель — це модель, що відображає взаємозв'язки та взаємозалежності між проєктованими якостями і властивостями об'єкта педагогіки та процесом його розвитку, тобто організацією системи і управління нею.

Насамперед, підготовка конкурентоздатних фахівців потребує постійного оновлення освітніх стандартів, упровадження новітніх технологій навчання, змісту ПО відповідно до необхідних професійних компетенцій, в якому компетентність розглядається як запланована мета освіти<sup>94</sup>. У свою чергу, В. Казаков зазначає, що ядро стандарту якості ПО складається з:

– кваліфікації, що об'єднує співвідношення діапазону знань та вмінь, якості знань та вмінь;

– здатності раціонально планувати та організовувати свою роботу;

– вміння застосовувати знання у нетипових ситуаціях;

– адаптивності у нових виробничих умовах.

Тому складовими стандарту якості ПО є кваліфікаційна структура, перелік професій та номенклатура спеціальностей, професійна характеристика, навчально-програмна документація тощо. Освітній стандарт є не тільки основним інструментом управління якістю освіти, а й соціальною гарантією для випускника, що дозволяє забезпечити йому конкурентоздатність на ринку праці<sup>95</sup>.

Освітній стандарт передбачає покращення якості освіти та забезпечення її конвертування як у країні, так і за її межами для участі країни у міжнародному ринку праці. Як стверджує

---

<sup>91</sup> Васильєв І. Б. Социально-педагогические условия организации и деятельность высших профессиональных училищ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Украинская инж.-пед. акад. Харьков, 1995. 213 с.

<sup>92</sup> Навазова Т. Г. Моделирование продуктивной управленческой деятельности профессионального училища : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 03.00.04 / Ин-т профтехобразования РАО, Санкт-Петербург, 1996. 21 с.

<sup>93</sup> Новик І. Б. Моделирование сложных систем. Москва : Мысль, 1969. 335 с.

<sup>94</sup> Марцева Л. А. Теоретичні та методологічні основи професійної підготовки молодших спеціалістів радіотехнічного профілю : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Львів. наук.-практ. центр проф.-техн. освіти НАПН України. Львів, 2015. 519 с.

<sup>95</sup> Казаков В. Г. Качество образования. Слагаемые качества образования. Методическое обеспечение государственного стандарта начального профессионального образования. Оренбург, 2001. С. 38–43.

Л. Сушенцева, для того, щоб ПО відповідала запитам ринку праці, випускники обов'язково повинні мати певний набір професійних якостей, а саме:

– позитивне та усвідомлене ставлення до своєї спеціальності, прагнення самовдосконалюватись і зростати професійно;

– володіння всіма навичками, необхідними у продуктивній роботі та професійній діяльності;

– вміння вирішувати нестандартні завдання;

– розуміння основних тенденцій розвитку науково-технічного прогресу;

– усвідомлення особистої відповідальності (громадянської та суспільної) за результати своїх досягнень<sup>96</sup>.

На якість вітчизняної ПО впливає і кадрова проблема. Соціально-економічна нестабільність (низька порівняно з Європою заробітна плата, скорочення робочих місць та, як наслідок, низька престижність педагогічних професій тощо) призвела до відтоку з освітньої галузі висококваліфікованих педагогічних кадрів, або навіть до їхньої еміграції<sup>97</sup>. Відповідно до Національної доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні, у системі П(ПТ)О основними типами освітніх закладів мають стати одно- чи багатoproфільні професійні ліцеї та багаторівневі й багатoproфільні професійні коледжі. За таких умов підготовку педагога професійної школи слід розглядати як підготовку конкурентоздатного фахівця освітньої галузі на основі компетентнісного підходу<sup>98</sup>.

Згідно із загальноприйнятими в країнах Європи стандартами, компетентнісному підходу притаманні вісім ключових компетентностей:

– комунікація рідною мовою;

---

<sup>96</sup> Сушенцева Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. 438 с.

<sup>97</sup> Гузій І. До проблеми конкурентоздатності майбутнього педагога професійного навчання. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів : Ощипок М. М., 2016. С. 97–100.

<sup>98</sup> Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Пед. думка, 2016. 448 с.

- комунікація іноземною мовою;
- інформаційна компетентність;
- математична грамотність і базова предметна компетентність у природничих науках і технологіях;
- уміння вчитися, або навчальна компетентність;
- міжособистісна і громадянська компетентність;
- підприємницька компетентність;
- загальнокультурна компетентність<sup>99</sup>.

Слід підкреслити, що для підготовки конкурентоздатного педагога професійної школи визначальними мають бути такі особливості професійної компетентності як освітні, виробничі та дослідницькі компоненти.

Означене пояснюється тим, що в процесі підготовки майбутніх педагогів професійної школи особливу увагу необхідно приділяти саме дидактичному компоненту виробничого навчання. Останній формується на базі наукового узагальнення матеріалу часткових методик, психології праці, технічних наук і опрацювання наукових засад навчання професіям, пов'язаним з обслуговуванням нових технологічних процесів. Дидактичні основи виробничого навчання є важливим структурним елементом методичної компетентності педагога і визначають його дії відповідно до сучасних цілей ПО.

Більшість дослідників вважають, що інтегративним показником методичної компетентності педагога є методична культура, що формується у процесі професійної творчості й розвитку методичного мислення.

Вищим ступенем професійної творчості освітнього фахівця вважається інноваційна педагогічна діяльність, його вміння створювати інноваційне середовище на основі комунікативної взаємодії всіх суб'єктів освітнього процесу. Для викладача професійно-технічної підготовки ЗП(ПТ)О методична компетентність є передумовою успішної педагогічної діяльності. До її складу входять мотиваційний, технічний, когнітивний, функціонально-діяльнісний, операційно-діяльнісний,

---

<sup>99</sup> Ляшенко О. І. Тест загальної навчальної компетентності: новий погляд на стару проблему. *Педагогіка і психологія*. 2015. № 4. С. 38–43.

технологічний та суб'єктивний компоненти<sup>100</sup>.

Таким чином, система підготовки майбутніх педагогів професійної школи має бути якнайшвидше адаптована до потреб ринкової економіки України, а також до сучасних соціокультурних та освітніх вимог. Відповідно до результатів міжнародних досліджень (TALIS, фонду Мак-Кінзі), якість сучасної освіти безпосередньо залежить від рівня професійної компетентності педагогів, котра в свою чергу формується в процесі формальної і неформальної освіти. Можливості неформальної освіти (самоосвіти) з кожним роком збільшуються за рахунок відкритих нових освітніх ресурсів<sup>101</sup>.

В результаті аналізу наукових досліджень варто зазначити, що інноваційна діяльність як педагогічна категорія характеризується складним і багатоплановим феноменом, який своїм змістом охоплює: системну діяльність щодо створення, освоєння та застосування нових засобів; процес взаємодії індивідів, спрямований на розвиток, перетворення об'єкта та переведення його в якісно новий стан; особливий вид творчої діяльності, що об'єднує різноманітні операції і дії, спрямовані на здобуття нових знань, створення технологій, систем.

Як зазначає І. Дичківська, інноваційна педагогічна діяльність — це цілеспрямована педагогічна діяльність, що ґрунтується на осмисленні практичного педагогічного досвіду та орієнтована на зміну й розвиток навчально-виховного процесу з метою досягнення вищих результатів, формування нового знання, якісно іншої педагогічної практики<sup>102</sup>.

Притаманним для інноваційної діяльності є її зміст і дії, спрямовані на формування нових знань. Як свідчить практика, на успішне створення, ефективне опанування, впровадження і поширення інновацій впливають не тільки *об'єктивні чинники*, до

---

<sup>100</sup> Заболотна М. М. Структура методичної компетентності викладачів професійно-технічної підготовки ПТНЗ гірничого профілю. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. пр. / за ред. В. В. Олійник. Київ : Атопол Груп, 2014. Вип. 11. С. 61–70.

<sup>101</sup> Шалашова М. М. Професіональне розвиток педагогічних працівників: сложившаяся практика и пути модернизации. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. пр. / за ред. В. В. Олійник. Київ : Атопол Груп, 2015. Вип. 14 (27). С. 188–196.

<sup>102</sup> Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2004. 352 с.

яких відносять:

- масштаб нововведення в освіті;
- інноваційну політику освітньої установи;
- економічний, матеріальний та кадровий стан;
- особливості конкретного середовища;
- інноваційний потенціал навчального закладу тощо.

а й суб'єктивні:

- морально-психологічні якості;
- особистісні характеристики суб'єктів освітнього процесу.

До якостей, що сприяють створенню і реалізації нововведень, належать:

- схильність до ризику;
- високий професіоналізм;
- відкритість до нового;
- зацікавленість в особистісному та професійному зростанні,
- установка на нововведення.

Світовий досвід свідчить, що інноваторами можуть стати лише особи з високою здатністю до соціальної адаптації, готовністю до співпраці та високим рівнем комунікабельності<sup>103</sup>. Тому стратегічним завданням вітчизняної системи ПО має стати професійна підготовка майбутніх фахівців, здатних ефективно працювати й навчатися впродовж життя, оберігати та примножувати цінності національної економіки, культури та громадянського суспільства, розвивати й зміцнювати державу як невід'ємну складову світової спільноти. Однак найбільш актуальними викликами на сьогодні є відтворення інтелектуального висококваліфікованого виробничого персоналу, зростання якісного професійного рівня підготовки конкурентоздатних фахівців на рівні світових стандартів, що в перспективі забезпечить українську економіку висококомпетентними спеціалістами, які здатні працювати в умовах постійно змінюваного ринку.

---

<sup>103</sup> Ягоднікова В. Дослідження суб'єктивних чинників, що впливають на ефективність інноваційної педагогічної діяльності у вихованні. *Нова педагогічна думка*. Рівне : РОШПО, 2013. № 3 (75). С. 158–160.

### 1.2.3. Законодавча база України у сфері професійної (професійно-технічної) освіти

Тривалу й суперечливу історію становлення та розвитку має П(ПТ)О в Україні. Комплексний аналіз архівних, статистичних та нормативних матеріалів свідчить, що розробка нормативної бази, яка визначає порядок, засади, умови, принципи та стандарти надання ПО молоді, бере свої витoki ще наприкінці XIX ст. Починаючи з «Основних положень про промислові училища» від 7 березня 1888 р.<sup>104</sup> та «Статуту нижчих ремісничих шкіл» від 31 січня 1900 р.<sup>105</sup> до нового *проекту Закону України «Про П(ПТ)О»*<sup>106</sup> державне законодавство в галузі освіти спрямовується на процес формування суб'єкта професійної діяльності, включення його в трудову діяльність, що передбачає професійну соціалізацію особистості.

Важливим документом у розвитку саме української національної ПО є «Звіт Департаменту професійної освіти Міністерства народної освіти Української Центральної Ради про проведену роботу» від 27 квітня 1918 р. За цим звітом визначалися завдання, що стояли перед Департаментом професійної освіти, а саме:

- рішуча і систематична українізація 75% всіх існуючих на території Республіки професійних шкіл;
- збільшення кількості шкіл;
- розробка раціонального типу професійної школи відповідно до технічно-педагогічних вимог, а також потреб індустрії.

В якості основи організації управління визначено принципи децентралізації та демократизації<sup>107</sup>. Також у документі передбачалися:

- перегляд навчальних планів і вироблення чистого типу

---

<sup>104</sup> Основные положения о промышленных училищах. *Сборник материалов по техническому и профессиональному образованию*. Санкт-Петербург, 1895. Вып. 1. Ч. 1. С. 61–69.

<sup>105</sup> Устав низших ремесленных школ. *Полный Сводъ Законовъ Россійской Имперіи* : в 2 кн. Санкт-Петербург, 1911. Кн. 2. С. 1714–1853.

<sup>106</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту : проект Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya/-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>107</sup> Звіт Департаменту професійної освіти Міністерства народної освіти Української Центральної Ради про проведену роботу//ЦДАВО України. Ф. 2201. Оп. 1. Спр. 1000. Арк. 1. Оригінал. Рукопис.

професійних шкіл;

– організація зразкових майстерень і курсів для підготовки педагогів;

– створення технічної термінології та підручників українською мовою, перегляд і рекомендація підручників;

– вироблення зразкових будівель і майстерень для влаштування кожного типу шкіл тощо.

Документи ранньої радянської епохи (1919-1959 рр.) надають інформацію про розбудову ПО в Україні протягом десятиріч.

На законодавчому рівні визначалося створення державних трудових резервів для промисловості 2 жовтня 1940 р.<sup>108</sup>, організація спеціальних ремісничих училищ у районах, звільнених від німецької окупації 21 серпня 1943 р.<sup>109</sup>, а також затвердження Типового статуту училищ трудових резервів 29 грудня 1946 р.<sup>110</sup>.

Наступний етап розвитку ПТО почався після прийняття Закону УРСР «Про зміцнення зв'язку школи з життям і про подальший розвиток системи народної освіти в УРСР» від 17 квітня 1959 р. Законом (стаття 24) передбачалося провести реорганізацію існуючих училищ з 1959 по 1969 рр. з урахуванням особливостей економічних адміністративних районів<sup>111</sup>. Мета і завдання організації ПТУ та їх зв'язок з виробництвом були затверджені Радою Міністрів УРСР від 8 травня 1961 р. у «Положенні про ПТУ УРСР»<sup>112</sup>. Галузеві міністерства республіки розробляли для відповідних училищ нормативно-правову документацію, яка затверджувалась Радою Міністрів УРСР.

Як приклад наведемо Постанову Ради Міністрів УРСР «Про

---

<sup>108</sup> О государственных трудовых резервах : указ Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 г. *КПСС, Советское государство о подготовке молодой смены рабочего класса* / сост. Г. И. Терещенко и др. Київ : Вища школа, 1988. С. 20–21.

<sup>109</sup> Профтехосвіта України: ХХ століття : енциклопед. вид. / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ : АртЕк, 2004. 876 с.

<sup>110</sup> Типовий статут ремісничого, залізничного училища Міністерства трудових резервів СРСР. *Профтехосвіта України: ХХ століття* / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ, 2004. С. 460–461.

<sup>111</sup> Про зміцнення зв'язку школи з життям і про дальший розвиток системи народної освіти в Українській РСР : Закон Української РСР від 17 квіт. 1959 р. *Радянська школа*. 1959. № 6. С. 3–9.

<sup>112</sup> Про професійно-технічні училища Української РСР : положення від 08 трав. 1961 р. № 621. *Збірник постанов і розпоряджень Уряду Укр. Радянської Соціалістичної республіки* 1961. № 5. С. 72.

заходи по поліпшенню підготовки кваліфікованих робітників для вугільної і гірничорудної промисловості у ПТУ» від 6 грудня 1962 р. У Постанові Головне управління ПТО при Раді Міністрів УРСР було зобов'язане перетворити в Луганській, Донецькій і Дніпропетровській областях протягом 1963-1965 рр. 34 ПТУ з 2-річним терміном навчання, що існували на базі вугільних шахт і рудників, на 4-річні гірничі ПТУ з підготовки кваліфікованих робітників з середньою освітою. Училища забезпечувалися сучасними гірничими машинами, механізмами і приладами автоматики в кількості, необхідній для навчання учнів. Передбачалося, що в усіх ПТУ, які готують кваліфікованих робітників для вугільної і гірничорудної промисловості, будуть створені необхідні навчальні майстерні, лабораторії, полігони та закріплені за училищами придатні для навчальних цілей дільниці, лави і підготовчі забої, що відповідатимуть вимогам техніки безпеки і охорони праці підлітків<sup>113</sup>

Подальшим етапом розвитку ПТУ в Україні стало створення з 1966 р. технічних училищ для навчання молоді, яка прагнула піти на виробництво після закінчення середньої школи на професії, що вимагають підвищеного загальноосвітнього рівня. Дане питання було врегульоване Постановою Ради Міністрів УРСР від 25 квітня 1967 р.<sup>114</sup>.

Нового розвитку й удосконалення система ПТО як основна форма цілеспрямованої підготовки кваліфікованих робітничих кадрів набула внаслідок реорганізації у 1984 р. всіх ПТНЗ у єдиний тип — СПТУ<sup>115</sup>. За згодою з відповідними міністерствами та відомствами відбувалося закріплення таких закладів за базовими підприємствами, що ґрунтувалося на «Положенні про базове

---

<sup>113</sup> Про заходи по поліпшенню підготовки кваліфікованих робітників для вугільної і гірничорудної промисловості у професійно-технічних училищах : постанова від 6 груд. 1962 р. № 1382. *Збірник постанов і розпоряджень Уряду Української Радянської Соціалістичної Республіки*. 1962. № 12. С. 173.

<sup>114</sup> Про технічні училища Української РСР : положення. *Збірник постанов і розпоряджень Уряду Укр. Радянської Соціалістичної Республіки*. 1967. № 4. С. 283–292.

<sup>115</sup> Про подальший розвиток системи професійно-технічної освіти та підвищення її ролі в підготовці кваліфікованих робітничих кадрів : постанова від 10 липня 1984 р. №284. *Збірник постанов і розпоряджень Уряду Української Радянської Соціалістичної Республіки*. 1984. № 9. С. 53.



підприємство (об'єднання, організацію) СПТУ» (затвердженому Постановою Ради Міністрів СРСР 22 лютого 1985 р.)<sup>116</sup>.

В 1988 році відбулася передача ПТУ у підпорядкування базових підприємств разом з контингентом учнів і навчально-матеріальною базою<sup>117</sup>.

В цілому, за період незалежності України вдалося зберегти існуючу систему ПТО, а також розпочати її модернізацію, основні напрями якої визначено в Державній національній програмі «Освіта» («Україна ХХІ століття»)<sup>118</sup>, в Указі Президента України «Основні напрями реформування ПТО в Україні» (8 травня 1996 р.)<sup>119</sup> та в першому законодавчому акті прямої дії у галузі освіти — Законі України «Про ПТО» (10 лютого 1998 р.)<sup>120</sup>.

Означеними документами було закладено законодавчу базу розвитку системи ПТО України, яка в свою чергу визначала правові, організаційні та фінансові засади функціонування ПТУ, що забезпечувало створення умов для професійної самореалізації особистості та сприяло задоволенню потреб суспільства і держави у кваліфікованих робітниках.

У рамках означеного варто звернути увагу і на Програму правової освіти населення України, затверджену Постановою КМУ від 29 травня 1995 року<sup>121</sup>, в якій передбачалось забезпечення необхідних умов для набуття і використання правових знань широкими верствами населення, закріплювались основні напрями правоосвітньої діяльності та першочергові заходи щодо їх реалізації. Правова освіта стала обов'язковою в усіх дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних та ВНЗ.

---

<sup>116</sup> Положение о базовом предприятии (объединении, организации) среднего профессионального технического училища: постановление Совета Министров СССР от 22.02.1985 № 178. *Нормативные документы по подготовке рабочих на производстве* / под. ред. В. В. Бруквы. Киев, 1987. С. 39–46.

<sup>117</sup> Про передачу профтехучилищ базовим підприємствам//*ЦДАВО України*. Ф. 166. Оп. 17. Спр. 1. Акр. 4.

<sup>118</sup> Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття). Київ : Райдуга, 1994. 61 с.

<sup>119</sup> Основні напрями реформування професійно-технічної освіти в Україні. *Законодавчі акти України з питань освіти ВР України*. Київ : Парламентське вид-во, 2004. С. 312–318.

<sup>120</sup> Про професійно-технічну освіту : Закон України від 27 листоп. 2003 р. № 1344-IV. *Законодавчі акти України з питань освіти*. Київ : Парламентське вид-во, 2004. С. 129–157.

<sup>121</sup> Програма правової освіти населення України : постанова від 29 трав. 1995 р. № 366 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-95-/> %D0%BF/ (дата звернення: 29.07.2020).

Відродженню в країні правоосвітньої діяльності значною мірою посприяв і Указ Президента України від 18 жовтня 2001 року №992/2001, яким було затверджено Національну програму правової освіти населення<sup>122</sup>.

Метою останньої стало підвищення загального рівня правової культури та вдосконалення системи правової освіти населення, набуття громадянами необхідного рівня правових знань, виховання у них поваги до права. Стосовно ПТУ показовим є Указ Президента України від 15 березня 2002 року №258 «Про невідкладні додаткові заходи щодо зміцнення моральності у суспільстві та утвердження здорового способу життя». В Указі особливо наголошується, що захист моральності, докорінне вдосконалення системи виховання молоді, захист її прав та інтересів є одним з найпріоритетніших напрямів на сучасному етапі розвитку України<sup>123</sup>.

Глобалізація та інформатизація, котрі є складовими епохи початку XXI століття, сприяли запровадженню новітніх технологій, модернізації економічного, культурного та соціального життя, переходу людства від індустріального до постіндустріального типу суспільства, зміні масштабів і структури світової економіки, посиленню трудової мобільності людей, стрімкому розвитку ринку праці, змінам у міжнародних стандартах і географічних характеристиках сучасного виробництва. Звісно, сучасна освіта бере безпосередню участь у впорядкуванні нової світової системи і тому опинилася в епіцентрі проблем, пов'язаних з розвитком особистості. Саме крізь призму цих тенденцій Другий Міжнародний конгрес у Сеулі (у квітні 1999 року) розглядав проблеми підготовки виробничого персоналу і прийняв Рекомендації «ТПОН: Погляд у XXI століття»<sup>124</sup>. Прогностичні положення даного документа було враховано у Національній доктрині розвитку освіти, схваленій II Всеукраїнським з'їздом працівників освіти у жовтні 2001 року та затвердженій Указом

---

<sup>122</sup> Національна програма правової освіти населення : Указ Президента України від 18 жовт. 2001 р. № 992/2001. *Офіційний Вісник України*. 2001. № 43. С. 36–44.

<sup>123</sup> Про невідкладні додаткові заходи щодо зміцнення моральності у суспільстві та утвердження здорового способу життя : Указ Президента України від 15 берез. 2002 р. № 258. *Офіційний вісник України*. 2002. № 12. 6 с.

<sup>124</sup> Кремень В. Г. Вступне слово. *Профтехосвіта України: ХХ століття* : енциклопед. вид. / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ : АртЕк, 2004. С. 3–6.

Президента України у квітні 2002 року<sup>125</sup>. Означеним документом завершувався стабілізаційний етап розвитку системи ПТО, що характеризувався відновленням темпів економіки, її зростанням, розвитком нових галузей, передусім, сфери послуг (туризму, готельної справи), появою нових та інтегрованих професій. 2002 рік є початком активної модернізації системи ПТО, коли:

- визначено загальну стратегію розвитку освіти;
- передбачено законодавче поле функціонування всіх ланок освіти;
- здійснено перехід до ступеневої системи навчання в ПТНЗ;
- запроваджено нові організаційно-педагогічні форми підготовки кваліфікованих робітників.

Виникли ПТНЗ нового типу, деякі з них трансформувалися у багатофункціональні регіональні та галузеві професійні освітні центри. Також почали створюватись інші типи навчальних закладів (ВПУ, центри ПТО, професійні ліцеї), курси для перепідготовки незайнятого населення<sup>126</sup>.

Однак, на початок 2003 року уряд не мав чіткої концепції забезпечення кваліфікованими робітничими кадрами ринку праці. Як наслідок — на третину скоротилася кількість існуючих ПТНЗ. Не менш гострою постала проблема оновлення матеріально-технічної бази. Кожен третій заклад потребував капітального ремонту. Відтік висококваліфікованих і досвідчених педагогічних кадрів (передусім майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки) набув загрозливих масштабів<sup>127</sup>. До того ж, функціонування профтехосвіти ускладнювалося недосконалістю системи управління, потребувало оновлення й чинне законодавство.

Відтак, період 2002-2006 рр. визначається як наступний етап розвитку профтехосвіти, коли було прийнято Концепцію розвитку П(ПТ)О в Україні, метою якої стало обґрунтування перспектив

<sup>125</sup> Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті : проект. *Освіта України*. Київ, 2001. № 29. С.4–6.

<sup>126</sup> Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кремения. Київ: Пед. думка, 2016. 448 с.

<sup>127</sup> Про стан і перспективи розвитку професійно-технічної освіти в Україні : постанова Верховної Ради України від 03 квіт. 2003 р. №699-IV. *Збірник документів і матеріалів*. Київ : Парламентське вид-во, 2003. С. 158–164.

розвитку П(ПТ)О, її модернізації в умовах динамічних суспільно-економічних змін, впровадження нових механізмів подальшого вдосконалення цієї системи та її ресурсного забезпечення.

Означене обумовлене поширенням функцій П(ПТ)О в умовах ринкової економіки, впровадженням інформаційних технологій, що відповідало світовим тенденціям неперервної ПО і навчанню впродовж життя. Концепція розвитку П(ПТ)О в Україні відповідала потребам наукового, науково-методичного, нормативно-правового супроводу функціонування системи П(ПТ)О з урахуванням міжнародного досвіду щодо модернізації процесу підготовки кваліфікованих робітників для різних галузей господарства<sup>128</sup>.

Аналіз нормативних джерел та наукових досліджень із проблеми управління ЗП(ПТ)О дозволяє зробити висновок, що теорія і технологія управління освітньою та виробничою діяльністю ЗП(ПТ)О як цілісна система перебуває на початковій стадії розвитку. Обмежена кількість наукових досліджень у сфері управління діяльністю ЗП(ПТ)О, недостатнє обґрунтування нормативної і методичної бази функціонування ЗП(ПТ)О потребують принципового реформування.

У процесі аналізу наукових досліджень<sup>129</sup>, в яких висвітлюється практичний досвід з проблем управління ЗП(ПТ)О, виявилось, що:

–85% керівників в управлінській роботі, включаючи планування, копіюють усі позиції «Положення про організацію навчально-виробничого процесу в ПТНЗ»<sup>130</sup> та «Положення про ВПУ та центр ПТО»<sup>131</sup>;

---

<sup>128</sup> Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні : проект. *Професійно-технічна освіта*. 2004. № 3. С. 2–5.

<sup>129</sup> Капченко Л. М. Моделювання організаційно-педагогічної діяльності в системі управління професійно-технічними навчальними закладами : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. Київ, 2002. 309 с.

<sup>130</sup> Про затвердження Положення про організацію навчального-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах : наказ М-ва освіти і науки України від 30.05.2006 р. № 419 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/para%2F12#n12> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>131</sup> Про затвердження Положення про вище професійне училище та центр професійно-технічної освіти : наказ М-ва освіти і науки України від 20.06.2020 № 225. *Освіта України: Нормативно-правові документи*. Київ : Міленіум, 2001. С. 344–371.

–48% керівників навчальних закладів висловились за необхідність внесення змін до деяких позицій планування, зокрема, кількості планів та їх структури;

–67% вказало на необхідність розробки конкретних науково-методичних рекомендацій з проблем управління<sup>132</sup>.

Найбільш типовими недоліками практичного управління ЗП(ПТ)О є невизначеність напрямів тривалої програми діяльності, відсутність наукового обґрунтування мети його перспективного розвитку. Однією з причин гальмування управлінської діяльності керівників є велика кількість планів, їх неузгодженість, відсутність якісної системи контролю за виконанням запланованого, неконкретність та перевантаженість заходами загального характеру і недостатній рівень урахування зовнішніх чинників<sup>133</sup>. Означені проблеми було висвітлено в «Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні (до 25-річчя незалежності України)»<sup>134</sup>. Трансформація П(ПТ)О за роки незалежності України пов'язана із суспільними та соціально-економічними процесами, що дало підстави визначити основні етапи її розвитку:

1991-1997 рр. — перехідний;

1998-2001 рр. — стабілізаційний;

2002-2006 рр. — стратегічний;

2007-2011 рр. — стагнаційний;

з 2012 р. — трансформаційний<sup>135</sup>.

В умовах децентралізації важливо звернути увагу на Закон України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» (стаття 27), в якому передбачено передачу в установленому порядку видатків на підготовку фахівців у ЗП(ПТ)О та інших ЗО на фінансування з місцевих бюджетів. При цьому не враховано, що в більшості регіонів затверджений місцевими бюджетами обсяг видатків на П(ПТ)О є недостатнім і неспроможним забезпечити в повному обсязі оплату заробітної плати, комунальних послуг та

---

<sup>132</sup> Капченко Л. М. Моделювання організаційно-педагогічної діяльності в системі управління професійно-технічними навчальними закладами : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. Київ, 2002. 309 с.

<sup>133</sup> Там само.

<sup>134</sup> Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Пед. думка, 2016. 448 с.

<sup>135</sup> Там само. С. 92.

енергоносіїв, стипендій та інших гарантованих державою соціальних виплат, а також інші значні витрати ЗО.

Передача майна ЗП(ПТ)О у комунальну власність без відповідної нормативної бази викликає загрозу його неправомірного використання, вилучення приміщень і навіть знищення матеріально-технічної бази, що є загрозою закриття ЗП(ПТ)О, їх нераціонального перепрофілювання, відчуження приміщень, земельних ділянок, а також скорочення робочих місць для педагогічних працівників<sup>136</sup>.

Ще однією неврегульованою проблемою є відсутність реального прогнозування потреб у робітничих кадрах за видами економічної діяльності та професіями. Слід підкреслити, що в «Національному класифікаторі професій» (класифікатор професій ДК 003:2010) та «Державному переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ» не враховано нові професії, актуальні на ринку праці. Це пояснюється тим, що більшість із розроблених і затверджених МОН України стандартів ПО готувалися на основі застарілих методик без участі роботодавців<sup>137</sup>.

Подібні суперечності мають вирішити нові законодавчі акти: закони України «Про освіту» та «Про П(ПТ)О». Окрім цього, актуальними завданнями на найближчі роки є розробка нормативних документів щодо створення нових типів ЗП(ПТ)О (багаторівневих і одно- та багатопрофільних професійних ліцеїв, багатопрофільних професійних коледжів). Доцільно передбачити внесення змін до Бюджетного кодексу України в частині фінансування ЗП(ПТ)О у формі субвенцій з державного бюджету місцевим бюджетам, забезпечити державне фінансування розроблення освітніх стандартів на компетентнісній основі, а також підготовки й випуску підручників і навчальних посібників на електронних і паперових носіях для ЗП(ПТ)О<sup>138</sup>.

---

<sup>136</sup> Там само. С. 94.

<sup>137</sup> Там само. С. 95.

<sup>138</sup> Там само. С. 99.

### 1.3. Професійна підготовка фахівців у контексті міжнародного досвіду

#### 1.3.1. Умови формування вітчизняної системи професійної підготовки в контексті євроінтеграційних процесів

Пізнання внутрішніх взаємозв'язків частин і елементів цілого, вивчення структури та функцій складних систем у комплексі, перехід до відтворення цілого, — все це зумовило формування теорії інтеграції. Даний підхід став актуальним ще з середини 90-х років, коли необхідність і доцільність інтегративного підходу в освіті стали об'єктивною реальністю.

Глобалізація соціально-економічного життя зумовила поступову інтеграцію національних систем освіти в єдине ціле, в єдиний світовий освітній простір. Така тенденція найбільш повно реалізована в країнах ЄС (Болонський процес, Копенгагенський процес, Туринський процес тощо). Саме досвід європейських країн дає підстави стверджувати, що процес інтеграції — це не просто механічне об'єднання структурних компонентів в єдине ціле, а швидше — пошук оптимального балансу традиційних та інноваційних технологій, що модернізують розвиток та зміст самої освіти.

Інтеграція в освітній галузі — це не просто здатність використовувати іноземний досвід, скільки вміння відпрацювати власний варіант, в якому поєднувалися б традиційні та запозичені компоненти<sup>139</sup>. При цьому прогностична функція інтеграції полягає у переході її статусу від інструментального засобу до загальнонаукової методології, яка спроможна вирішити низку дискусійних питань у конкретних едукативних проблемах<sup>140</sup>.

Соціальні й економічні зміни початку XXI століття стають стимулом для інтеграційних та інноваційних процесів у теорії та

<sup>139</sup> Тагунова И. А. Международные исследования в образовании: наука об образовании и международное сотрудничество : монография. Москва : ИТОП РАО, 2002. 152 с.

<sup>140</sup> Козловський Ю. М. Стратегічні напрями розвитку професійної педагогіки: інтегративний підхід. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів: Ощипок М. М., 2016. С. 25–26.

практиці вітчизняної освіти, змінюючи традиційне уявлення про її цілі, функції, зміст і сутність кадрового потенціалу. Тому особливості сучасного світового розвитку, вибір Україною демократичного шляху спонукають до корекції парадигми ПО.

Відтак П(ПТ)О має розглядатися не тільки як компонент соціальної сфери, а і як галузь, безпосередньо пов'язана з економікою, адже від її діяльності залежить відтворення кваліфікованих трудових ресурсів, що в перспективі визначає подальший економічний розвиток країни<sup>141</sup>.

Активний розвиток ІКТ в реаліях постіндустріального суспільства неодмінно призводить до зникнення одних та появи інших професій. Так, згідно з Атласом нових професій України, підготовленим фахівцями Державної служби зайнятості, більше десятка існуючих нині професій зникнуть протягом 2020-2030 рр., зокрема: кондуктори, провідники, листоноші, оператори інформбюро, касири, турменеджери, перекладачі й навіть бухгалтери. Натомість з'являться проєктувальники роботів, оператори безпілотників і менеджери авіаторів, архітектори віртуальної реальності й пілоти авіолітаків.

У зв'язку з погіршенням клімату та перенаселенням Землі актуальною стане робота кліматолога і фермера-агропоніка. Лікувати людей почнуть наномедики, генетичні консультанти і молекулярні дієтологи. В освіті будуть активно використовувати інструменти навчання із застосування ІТ — онлайн-курси, симулятори, тренажери, ігрові онлайн-світи. Це відкриває нові можливості: здобувачі освіти розвивають уміння працювати з інформацією, навчаються входити в продуктивні стани свідомості, що дозволяють краще концентруватися й вирішувати складні творчі та аналітичні завдання. Нові технології дозволяють зробити освіту більш індивідуальною. В майбутньому зникне потреба підлаштовуватись під загальні розклади та побажання групи чи класу — процес навчання легко адаптуватиметься до запитів конкретного здобувача освіти та його індивідуальних особливостей.

Експерти прогнозують, що в найближчі десятиліття у сфері

---

<sup>141</sup> Кремень В. Г. Вступне слово. *Профтехосвіта України: XX століття* : енциклопед. вид. / за ред. Ничкало Н. Г. Київ : АртЕк, 2004. С. 3–6.



освіти будуть активно розвиватися такі професії: координатор освітньої онлайн-платформи; ментор стартапів; модератор; ігромайстер; тьютор; організатор проєктного навчання тощо<sup>142</sup>. Тому сучасна ПО має бути спрямована на задоволення індивідуальних потреб особистості у здобутті сучасних і затребуваних на ринку праці кваліфікацій, забезпечення підготовки конкурентоздатних фахівців.

Визначено, що в процесі реформування ПО мають бути створені заклади нового типу: професійні коледжі, регіональні багатопрофільні центри ПО, центри професійної підготовки, професійні ліцеї<sup>143</sup>. Наразі підготовка фахівців у ЗП(ПТ)О, підпорядкованих МОН України, здійснюється для всіх галузей економіки за 35 напрямками та видами господарської діяльності з майже 500 професій. Спостерігається позитивна тенденція до інтегрування професій, коли здобувач освіти за час навчання оволодіває кількома професіями спорідненого профілю. Але зміст і перелік цих професій здебільшого обирається ЗО довільно, без урахування перспективних потреб національного та регіональних ринків праці. Водночас модернізація П(ПТ)О потребує:

- вдосконалення науково-методичного супроводу її розвитку;
- врахування інноваційних ідей зарубіжного досвіду ПОН;
- створення державних стандартів на засадах компетентнісного підходу;
- запровадження інноваційних технологій і методик підготовки конкурентоздатних фахівців;
- розроблення і впровадження сучасних моделей управління та фінансування;
- підвищення престижності ПО в суспільстві<sup>144</sup>.

Нині розвиток ПО визначається інтенсифікацією

---

<sup>142</sup> Професії майбутнього: погляд сьогодні. *Профспілка працівників освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5696-profesiji-maybutnogo-poglyad-sogodn.html> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>143</sup> Концептуальні засади реформування професійної освіти України «Сучасна професійна освіта»: проєкт / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-/rozrobilo/proekt-konceptualnih-zasad-reformuvannya-profesijnoi-osviti-ukrayini-suchasna-profesijna-osvita> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>144</sup> Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Пед. думка, 2016. 448 с., С. 90.

європейського вектора розвитку України та синхронізацією вимірів української освіти з європейськими характеристиками. Нова епоха Європи отримала назву «Століття знань»<sup>145</sup>. Важливе значення, що надається знанням та освіченості громадян, свідчить про перегляд традиційних уявлень про навчання, професійну діяльність і життя в цілому.

Сучасна державна політика в галузі ПО в Україні спрямована на реалізацію загальнодержавної стратегії розвитку професійної підготовки відповідно до потреб суспільства в умовах ринкової економіки. Зазначене вимагає інтеграції української ПО до європейського цивілізаційного простору, розширення інтелектуальних зв'язків; стабілізації, реформування та розвитку ПО шляхом упровадження нових ІКТ підготовки фахівців<sup>146</sup>.

Глобалізаційні процеси, звісно ж, сприяють інтеграції освітніх систем, розширенню інформаційного простору, вихованню європейської свідомості, заснованої на діалозі культур і національній ідентичності. Все це необхідно підростаючому поколінню українців задля успішного конкурування на світовому ринку праці. При цьому необхідність адаптації традиційних технологій підготовки виробничого персоналу до вимог спільного ринку праці відбувається за рахунок об'єктивних процесів, викликаних тенденцією міграції трудових ресурсів та інтернаціоналізацією підготовки виробничого персоналу, що можна визначити як стратегію об'єднання міждержавних, міжнародних, міжкультурних і світових перспектив розвитку в процесі становлення наднаціонального утворення в цілому і професійного, зокрема<sup>147</sup>.

Розвиток системи підготовки виробничого персоналу на

---

<sup>145</sup> Lisbon European Council conclusions 23-24 March 2000. *Presidency conclusions. Archive of European integration* : website. URL: <http://aei.pitt.edu/43340/> (date of access: 29.07.2020).

<sup>146</sup> Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>147</sup> Пальчук М. И. Сравнительный анализ основных тенденций развития европейской системы подготовки производственного персонала. *Я-концепція академіка Неллі Нічкало у вимірі професійного розвитку особистості* : зб. наук. пр. / за ред. І. А. Зязюна, О. М. Отич та ін. ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2014. С. 303–311.

європейському континенті впливає на трансформацію єдиного освітнього простору, що вимагає досліджень, аналізу і виявлення спільного та відмінного в системах освіти різних країн. Програмні документи країн ЄС свідчать про зростаючу роль професійного навчання в наднаціональній освіті, в глобалізаційному, полікультурному інформаційному і трансконтинентальному суспільстві. Відповідно до Лісабонської і Копенгагенської Декларацій розвитку освіти в Європі виникла провідна форма організації наднаціонального утворення — єдиний європейський освітній простір. Різні аспекти його формування в порівняльній педагогіці викладено в наукових роботах Н. Абашкіної, Дж. Берей, Е. Бражник, В. Брікмана, Б. Вульфсона, А. Джуринського, З. Малькової, О. Матвієнко, Н. Ничкало, Л. Пуховської, Г. Ноа, Н. Ханса, Б. Холмса. Частина педагогічних досліджень і результати міжнародних проєктів спрямовано на забезпечення високих стандартів якості ПО і уніфікацію термінологічного апарату (В. Блінов, Л. Глазунова, Т. Десятов, Е. Єсеніна, Е. Зеєр, Г. Коджаспирова, А. Колеченко, А. Лейбович, Н. Ничкало, О. Олейникова, В. Радкевич, І. Смирнов, А. Факторович, О. Щербак та ін.).

Дослідження М. Пальчук свідчить про зацікавлення науковців сучасними тенденціями розвитку освіти в різних державах: тенденції розвитку університетської освіти за кордоном — О. Глузман; стратегії розвитку вищої професійної школи Туреччини — А. Газізова; сучасні тенденції підготовки фахівців-дослідників за кордоном — А. Грібанькова; тенденції розвитку безперервної освіти в країнах Східної Європи — Т. Десятов; тенденції безперервної освіти педагогів — Т. Сорочан; порівняльний аналіз ПО Росії та Угорщини — О. Зуєва; тенденції розвитку освіти дорослих у скандинавських країнах — О. Огієнко; сучасний стан ПО в країнах ЄС — О. Олейникова; тенденції реформування середньої освіти в розвинених англійських країнах в контексті глобалізації — А. Сбруєва; тенденції розвитку вищої педагогічної освіти в країнах Чорноморського регіону — С. Сапожников; диверсифікація базової ПО — Т. Ломакіна<sup>148</sup>.

---

<sup>148</sup> Там само.

В загальному контексті європейської інтеграції розвиток України визначається орієнтацією на досвід світового простору. В таких умовах актуальною стає професійна підготовка конкурентоздатних фахівців, які будуть спроможними реалізовувати свою трудову діяльність на світових ринках праці.

Саме людський фактор, людський капітал стає важливим активом світової економіки. Сучасна освіта та професіоналізм кадрового потенціалу визначають майбутнє держави: якою вона буде, яке місце посяде у світі в епоху жорсткої конкуренції. Останнє зумовлює зміну освітньої парадигми, що супроводжується новим змістом, підходами та технологіями, які б надали можливість ЗП(ПТ)О знайти оптимальні шляхи підготовки конкурентоздатних фахівців та формування в них професійної компетентості<sup>149</sup>.

За таких умов, пріоритетним напрямом у системі П(ПТ)О є всебічне вдосконалення майстерності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, пошук, розробка та впровадження нових технологій освіти, забезпечення якісною, конкурентоспроможною освітою молоді відповідно до вимог інноваційного сталого розвитку суспільства, економіки. Певні важливі документи ставлять означене за мету:

– у «Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» визначено, що «...система освіти повинна забезпечувати формування особистості, яка орієнтується в реаліях і перспективах соціокультурної динаміки, підготовлена до життя в постійно змінюваному, конкурентному, взаємозалежному світі»<sup>150</sup>;

– у Законі України «Про професійний розвиток працівників» метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб<sup>151</sup>;

---

<sup>149</sup> Кантур О. В. Інноваційні технології як метод формування конкурентоздатності робітників сфери туризму. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів: Ощипок М. М., 2016. С. 123–125.

<sup>150</sup> Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>151</sup> Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 року №4312-VI // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312/-17> (дата звернення: 29.07.2020).

–Законом України «Про вищу освіту» основним принципом функціонування системи вищої освіти визначено «сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти протягом життя»<sup>152</sup>;

–у Педагогічній Конституції Європи (Розділ 7 «Провідні педагогічні стратегії», стаття 7.2) однією з педагогічних стратегій є формування в учнів і студентів конкурентних переваг<sup>153</sup>.

Загальновідомо, що сучасний етап розвитку європейської та світової економіки характеризується використанням новітніх технологій і засобів виробництва, а також супроводжується гострою конкуренцією та високими вимогами до робітників, де основними показниками рівня кваліфікації фахівця є професійна компетентність, яка дозволяє йому зрозуміти сутність проблеми та визначати шляхи її ефективного вирішення<sup>154</sup>.

Сучасний ринок праці ставить особливі вимоги до професійної компетентності кваліфікованого робітника, зумовлює перегляд його життєвих цінностей, усталених стереотипів, умінь і навичок, наявного досвіду, висуває нові вимоги до змісту і процесу підготовки робітничих кадрів «нового типу» — професійно і соціально мобільних. Тому виникає гостра потреба у швидкій підготовці робітничих кадрів за новими інтегрованими професіями. Це завдання, у першу чергу, мають вирішувати педагогічні колективи ЗП(ПТ)О та фахової передвищої освіти, що надає особливого значення ефективній діяльності педагога професійного навчання<sup>155</sup>.

У ході аналізу зарубіжних та вітчизняних публікацій щодо

---

<sup>152</sup> Про вищу освіту : Закон України від 1 лип. 2014 р. №1556-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>153</sup> Pedagogical Constitution of Europe. Педагогічна конституція Європи. Педагогическая Конституция Европы / за ред. Асоціації ректорів педагогічних університетів Європи. URL: [file:///C:/Users/pc/Downloads/Pedagogical\\_Constitution\\_of\\_Europe.pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/Pedagogical_Constitution_of_Europe.pdf) (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>154</sup> Соболева С. В. Інноваційна діяльність педагога у професійній освіті. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів : Ощипок М. М., 2016. С. 211–213.

<sup>155</sup> Ієвлев О. М. Формування професійної мобільності майбутнього педагога професійного навчання. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів : Ощипок М. М., 2016. С. 113–114.

теоретичних і практичних основ управління людськими ресурсами в умовах глобалізації виявлено, що основна увага акцентується на необхідності розвитку інтелектуального капіталу. На думку М. Армстронга, провідні країни Європи є лідерами, що здійснюють значні інвестиції в людський капітал, що є головним продуктивним чинником у створенні новітніх технологій, розширенні виробництва і підвищенні їх ефективності<sup>156</sup>. Саме тому цілі, зміст і характер виробництва, що змінюється в умовах глобалізації, потребують адекватних змін у змісті та способах здійснення функцій управління.

Однак сутність феномену управління можна розглядати, виходячи з потрібного характеру його природи. Управління можна розглядати як науку, своєрідне мистецтво та специфічний вид людської діяльності зі своєю внутрішньою логікою, структурою і технологією здійснення. Управління (або теорія менеджменту) виступає наукою, тому що воно має свій усталений понятійно-категоріальний апарат, певні закономірності, які відображають узагальнений світовий досвід управління, а також систему принципів методології. При цьому сам зміст управління полягає у виконанні керівником чи апаратом управління в складних ієрархічних соціальних системах певної сукупності функцій у їх чіткій послідовності: цілепокладання, планування, організація, мотивація, контроль, оцінка тощо<sup>157</sup>. Саме таким має бути управління системою ЗП(ПТ)О: в першу чергу не адміністративним, а змістовним, що передбачає наявність у керівників стратегічного системного мислення, яке забезпечує можливість оперативно вирішувати нагальні проблеми з метою перспективного розвитку<sup>158</sup>.

Дослідження проблем управління ЗП(ПТ)О, проведене протягом 2016-2019 рр., свідчить про актуальність цього процесу,

---

<sup>156</sup> Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 8-е изд. 825 с.

<sup>157</sup> Кремень В. Г., Пазиніч С. М., Пономарьов О. С. Актуальні проблеми філософії соціального управління. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків, 2008. № 1. С. 3–10.

<sup>158</sup> Васильев И. Б. Теоретико-методологические основы профессиональной педагогики: дидактический аспект : монография. Харьков : АГТУ, 2011. 467 с.

його багатоаспектність, зростаючі вимоги та оперативність змін в умовах європейської інтеграції<sup>159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167</sup>. Проведений аналіз науково-теоретичного забезпечення управлінської діяльності ЗП(ПТ)О свідчить про недостатність досліджень з цієї проблеми і необхідність актуальних наукових пошуків у цьому напрямі. Найменш дослідженими є функції управлінської праці в ЗП(ПТ)О, їх зміст та структура, фінансово-господарська й економічна діяльність, педагогічне керівництво освітнім процесом, формування духовної культури здобувачів освіти. При цьому потребують наукового обґрунтування питання системного підходу до планування, його принципів, видів, форм та технологій управління<sup>168</sup>.

Із року в рік спостерігаються й інші негативні тенденції:

- скорочення мережі та контингенту здобувачів ЗП(ПТ)О;
- занадто повільне оновлення переліку напрямів професійної підготовки;
- суттєве зменшення обсягів регіонального замовлення та фінансування ПО;

<sup>159</sup> Набок М. В. Оцінювання ефективності управління загальною освітою регіону: теорія та технологія : монографія / ред. І. В. Трудолюбова ; Ун-т менеджменту освіти НАПН України. Київ : Пед. думка, 2013. 217 с.

<sup>160</sup> Мельник Н. А. Система управління організаційно-педагогічною діяльністю освітнього округу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти» НАПН України. Київ, 2013. 264 с.

<sup>161</sup> Камишин В. В. Теоретико-методологічні основи системно-інформаційної кваліметрії в управлінні навчально-виховним процесом : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / Ін-т обдаров. дитини НАПН України. Київ, 2014. 578 с.

<sup>162</sup> Пастовенський О. В. Громадсько-державне управління загальною середньою освітою в регіоні : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / Ун-т менеджменту освіти НАПН України. Київ, 2014. 452 с.

<sup>163</sup> Почуєва О. О. Управління презентаційною діяльністю загальноосвітніх навчальних закладів регіону : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Ун-т менеджменту освіти НАПН України. Київ, 2015. 286 с.

<sup>164</sup> Прохор І. П. Тенденції в управлінні приватною вищою освітою України в умовах європейської інтеграції : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Ін-т вищої освіти НАПН України. Київ, 2015. 319 с.

<sup>165</sup> Сергеева Л. М. Управління організаційно-освітніми змінами в інституційному середовищі професійного навчального закладу. *Science Rise*. 2016. т.1, № 5(18). С. 27–32. URL: <http://journals.urau.ua/sciencerrise/article/view/59152> (date of access: 29.07.2020).

<sup>166</sup> Силадій І. М. Підготовка фахівців менеджерів до роботи в сфері освіти : монографія. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2013. 207 с.

<sup>167</sup> Крimeць Л. В. Феномен влади в управлінні науково-освітнім простором : дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.03 / Нац. акад. пед. наук України. Ін-т вищ. освіти НАПН України. Київ, 2017. 430 с.

<sup>168</sup> Капченко Л. М. Моделювання організаційно-педагогічної діяльності в системі управління професійно-технічними навчальними закладами : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. Київ, 2002. 309 с.

–якість професійної підготовки фахівців не повною мірою відповідає вимогам сучасного ринку праці.

Основні проблеми спричинені збереженням значної централізації в управлінні ПО, недостатньою взаємодією між ЗО та замовниками кадрів, недосконалістю механізмів фінансування<sup>169</sup>.

Враховуючи означене, можна зробити висновок, що інтеграція української освітньої сфери до європейського простору є важливою умовою буття нашої держави, однак неодмінно слід враховувати, що в основі інтеграційних процесів полягає оптимальне співвідношення різних національних освітніх систем, що розуміється як схожість найважливіших параметрів у структурах, рівнях і процесі утворення нових технологій та досвіду. Важливі також гнучкість у ціннісних орієнтаціях, конвертованість цілей, завдань, змісту освіти та зіставленість показників структур, рівнів, форм, методів, змісту й учасників освіти<sup>170</sup>.

Важливим фактором є і синхронізація української освіти з європейським простором, в якому перспективами визначено: оптимізацію моделей управління та фінансування з урахуванням тенденції децентралізації; посилення ролі регіонів у прийнятті рішень, розбудові державно-громадсько-приватного партнерства; синхронізацію з європейськими країнами ключових показників, що визначають напрями та сутність розвитку національної освіти; подальшу трансформацію змісту освіти на компетентнісних засадах; наближення освіти до потреб суспільства, а її професійної складової — до потреб ринку праці<sup>171</sup>.

---

<sup>169</sup> Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Пед. думка, 2016. 448 с., С. 90.

<sup>170</sup> Тагунова И. А. Международные исследования в образовании: наука об образовании и международное сотрудничество : монография. Москва : ИТОП РАО, 2002. 152 с.

<sup>171</sup> Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Пед. думка, 2016. 448 с., С. 165.



### **1.3.2. Формування професійної підготовки фахівців в умовах глобалізаційних процесів**

Прагнення України бути активним учасником євроінтеграційних процесів, наближення показників розвитку до міжнародних стандартів посилюють необхідність якісної підготовки фахівців, які здатні забезпечити державну й особистісну конкурентоздатність на вітчизняному й міжнародному ринках праці. Особливої важливості в означеному процесі набуває модернізація освіти як вектора, спрямованого на:

- виявлення закономірностей формування особистості майбутнього конкурентоздатного фахівця;
- пошук оптимальних організаційно-педагогічних умов соціальної та професійної самореалізації особистості в умовах ринкових відносин;
- розвиток професійної культури, посилення гуманізації виховних відносин;
- пріоритетність виховання в цілісному освітньому процесі<sup>172</sup>.

Досвід розвинутих держав свідчить, що саме освіта забезпечила їх економічний, політичний і культурний розвиток. У ході дослідження виявлено, що найбільш стійкою є економіка тих країн, де спостерігається невпинне збільшення кількості високоосвічених, професійно досконалих фахівців<sup>173</sup>.

Однак глобалізаційні процеси ставлять досить серйозні вимоги до фахівців — суб'єктів сучасного ринку праці, де велика увага приділяється професійній та комунікативній компетентності, соціальній відповідальності, оперативності у прийнятті рішень, здатності до сприйняття інновацій тощо.

Важливого значення набувають також існуючі наслідки глобалізації:

- створення глобального громадянського суспільства та

---

<sup>172</sup> Психологічні аспекти професійної підготовки конкурентоздатних фахівців : монографія / Дегтярьова Г.С. та ін. ; за ред. Л. А. Руденко. Київ, 2012. 170 с.

<sup>173</sup> Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах : постанова КМУ від 11 верес. 2007 р. № 1117 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1117-/2007-%D0%BF/page> (дата звернення: 29.07.2020).

космополітичних тенденцій громадянськості;  
– часове та просторове стиснення загальносвітового суспільного буття;  
– умовна прозорість кордонів між державами та цивілізаціями;  
– порушення єдності національної держави та національного суспільства, певних елементів їх структурування;  
– полірозмаїті зв'язки та часткове порушення базових структурних принципів міжнародних політичних, економічних і соціальних відносин<sup>174</sup>.

Аналізуючи поняття «глобалізація», «глобалність» та «глобалізм», дослідники У. Бек, Л. Воробйова, В. Зубов, Д. Хелд, Д. Гольдблатт, Е. Макгрю, Дж. Перратон, Ж. Таланова наголошують на тому, що глобалізм є ідеологією панування світового ринку та неолібералізму. Глобалізм діє за моноказуальним принципом, зводячи багатомірність глобалізації тільки до одного господарського (економічного) виміру, хоча й не відкидаючи інші аспекти глобалізації (економічний, культурний, політичний, суспільно-цивілізаційний), однак розуміючи їх як підлеглих (підпорядкованих) ключовому виміру світового ринку. Останній означає «розуміння того, що світовий ринок витісняє або підміняє політичну діяльність»<sup>175</sup>. Отже, глобально орієнтована освіта актуалізує питання формування цілісної картини навколишнього світу, що сприяє:

– ознайомленню зі способом життя, цінностями й пріоритетами різних народів світу;  
– усвідомленню приналежності кожного до єдиного людського співтовариства;  
– сприйняттю духовних, культурних, моральних цінностей у їх національному і загальнолюдському розумінні.

Означене зумовлене тим, що традиційна сфера освіти практично в усіх країнах світу зайнялася головним чином

---

<sup>174</sup> Чабала О. В. Розвиток освіти в умовах глобалізаційних викликів: соціально-філософський вимір : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03 / Ін-т вищої освіти НАПН України. Київ, 2011. 217 с.

<sup>175</sup> Бек У. Что такое глобализация? Ошибки глобализма – ответы на глобализацию / пер. с нем. А. Григорьева, В. Седельника. Москва : Прогресс-Традиция. 2001. 304 с.

трансляцією з покоління в покоління досить вузьких, по суті фрагментарних, технократично зорієнтованих знань, умінь та навичок. Тому в умовах глобалізації в освіті наразі постають такі кризові процеси:

- неспівпадіння між потребами суспільства, вимогами до професійної підготовки спеціалістів і рівнем їх реальної підготовки;
- невідповідність традиційних цілей освіти вимогам часу<sup>176</sup>.

Відповідно зміна старої парадигми освіти на нову, що відповідала б вимогам часу, неможлива без глибокої філософської рефлексії, і саме тому своєчасними є нові адекватні адаптивні системи навчання, що відображають гуманістичний та антропологічний підходи, а також передбачають перебудову змісту і методів навчання та виховання з орієнтацією на людину як вищу мету суспільства. В рамках означеного глобалізація відкриває перед людством величезні можливості у розширенні обміну товарами, послугами, інформацією, технологіями та капіталом. Під її впливом щодня та щохвилини змінюється характер виробництва і праці, рівень знань, соціальний та професійний склад суспільства, умови побуту, стиль життя більшості людей планети<sup>177</sup>.

Однак глобалізація призводить не лише до більшої взаємопов'язаності світу, взаємодії регіонів і країн, мобільності населення, а й до посилення конкуренції на регіональному, національному й особистісному рівнях. Це зумовлює зростання потреби у підвищенні кваліфікаційного рівня як населення у цілому, так і кожного окремого індивіда<sup>178</sup>. Саме тому поглиблюється змістовність поняття «конкурентоздатність фахівця», що спрямовує освітній процес на розвиток такої якості у випускників ЗП(ПТ)О.

Глобалізаційні процеси впливають і на підвищення компетентності керівних кадрів ЗП(ПТ)О. Вирішення проблем

---

<sup>176</sup> Воробйова Л. С. Антропологічний вимір глобалізаційних процесів: філософсько-освітня рефлексія : дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.10 / Ін-т вищ. освіти НАПН України. Київ, 2013. 422 с.

<sup>177</sup> Зубов В. О. Кроскультурний пастиш в умовах глобалізації: світоглядний аспект. Київ : Ін-т вищої освіти НАПН України, 2014. 278 с.

<sup>178</sup> Таланова Ж. В. Підготовка фахівців найвищого освітнього рівня в умовах глобалізації: аналіз світового досвіду : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Ін-т вищої освіти НАПН України. Київ, 2011. 478 с.

управління полягає у розробленні нових підходів, технологій і механізмів управління ЗП(ПТ)О та навчально-виробничим процесом зокрема. Дослідження науковців Н. Величко, Л. Петренко, Л. Сергєєвої, В. Ягупова уже сьогодні збагачують управлінський досвід керівного потенціалу П(ПТ)О. Загальна теорія управління збагачена дослідженнями соціального управління (М. Лукашевич, Г. Щокін), педагогічного управління (Є. Березняк, В. Бондар, Ю. Васильєв), психології управління (Л. Карамушка, Н. Коломінський, Т. Левченко), що закладають фундамент для переорієнтації управління освітнім процесом у сучасному закладі на його самоорганізацію (як педагогічної системи), широкого використання істотних внутрішніх резервів.

Науковиця В. Григор'єва визначає дослідження управління ПО як суб'єкт-суб'єктну взаємодію. Позиція такого явища вивчається як «суб'єкти управління» і характеризується комунікативним потенціалом суб'єктів управління на основі процесів взаємодії і спілкування, спрямованих на реалізацію багатоаспектних функцій управління<sup>179</sup>.

Вивчення нормативних документів та професіограм стосовно характеристики діяльності керівника ЗП(ПТ)О свідчить про те, що в них первісно закладена вимога до володіння основами інформаційно-аналітичної діяльності. Постійне підвищення її рівня визначається сьогодні вимогами суспільства, яке активно трансформується в інформаційне. Аналіз останніх публікацій свідчить про те, що сучасну інформаційну аналітику (поняття «інформаційна аналітика» вченими вживається поряд з поняттям «інформаційно-аналітична діяльність» як синоніми) досліджують експерти з юридичних, економічних, педагогічних, психологічних наук.

Наукових праць, в яких висвітлюються результати вивчення структури і змісту інформаційно-аналітичної компетентності, методики, технології її формування і розвитку в процесі підготовки фахівців різних професій вкрай мало, і тут важливо відзначити

---

<sup>179</sup> Григор'єва В. А. Управління професійно-технічною освітою в умовах суб'єктної концепції. *Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. Київ : ПІТО НАПН України, 2013. Вип. 5. С. 5–12.

дисертації О. Гайдамак, О. Назначило, В. Омельченко. Окремі публікації в наукових виданнях, де означена проблема висвітлюється аспектно, належать О. Алфесвій, Т. Волковій, Н. Рижовій, І. Савченко, О. Філімоновій, В. Фоміну, В. Ягупову<sup>180</sup>.

Модернізація системи П(ПТ)О, що відбувається під впливом вимог сучасного ринку праці, потребує всеохоплюючого аналізу інформації про стан як самої системи, так і ЗО зокрема. Для вирішення даної проблеми необхідні розробка і впровадження механізму інформаційно-аналітичної діяльності керівника. Варто акцентувати увагу і на тому, що ефективність будь-якої інформаційно-аналітичної діяльності залежить від якості інформації, що розглядається як стратегічний ресурс розвитку ЗО і є основою моніторингу якості підготовки фахівців, які виступають самостійною функцією управління розвитком ЗП(ПТ)О<sup>181</sup>.

Запровадження сучасних інноваційних та інформаційних технологій навчання у ПО здійснюється найчастіше у межах реалізації міжнародних проєктів, співпраці з соціальними партнерами, зокрема: «KNAUF», «Henkel Bautechnik Ukraine», фабрика сучасних будівельних сумішей «БудМайстер», «BOSCH», «TRIORA», «NIBKO», «HERZUкрaina», «КАПАРОЛ Україна», ТОВ «Акватерм-Київ», ТОВ «Снежжа-Україна» та зумовлює формування наступних компетентностей:

– екстремальна професійна компетентність — здатність і вміння діяти у складних помежових ситуаціях, які вимагають холистично-нелінійного мислення і нетипових рішень;

– соціально-правова професійна компетентність — знання й уміння у сфері взаємодії з громадськими інститутами і людьми, а також оволодіння прийомами професійної комунікації та поведінки;

– персональна компетентність — здатність до постійного професійного зростання і підвищення кваліфікації, а також реалізації себе у професійній площині;

---

<sup>180</sup> Петренко Л. М. Експертна оцінка морфології та змісту інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу. *Оновлення змісту, форм і методів навчання і виховання в закладах освіти*. Рівне : РДГУ, 2013. Вип. 7 (50). С. 123–126.

<sup>181</sup> Величко Н. Інформаційно-аналітична діяльність заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу. *Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. Київ : ІПТО НАПН України, 2013. С. 59–63.

– спеціальна компетентність, тобто готовність до самостійного виконання конкретних видів діяльності, вміння вирішувати типові завдання та оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно набувати нові знання і вміння з відповідного фаху;

– аутокомпетентність — тобто адекватне уявлення про свої соціально-професійні можливості й володіння технологіями подолання професійних деформацій (деструктивні зміни особистості в процесі виконання професійної діяльності, професійна ідіотія, професійне вигорання тощо)<sup>182</sup>.

Економічне зростання в країнах Європи зумовлене насамперед динамічною економікою, створенням більшої кількості привабливих робочих місць та соціальною злагодою. Найближчими роками передбачається досягнення державами-членами ЄС чотирьох ключових цілей:

1) перетворення навчання протягом життя та мобільності на реальність;

2) підвищення якості й результативності освіти та професійної підготовки;

3) утвердження рівності, соціальної злагоди та активного громадянства;

4) сприяння розвитку креативності, включно з підприємливістю, на всіх рівнях освіти.

Саме таким шляхом відбувається гармонізація національних освітніх політик — як результат, європейський простір перетворюється на спільність індивідуумів та інституцій, що взаємопов'язані у мережі вертикально і горизонтально ідеями, завданнями, практиками<sup>183</sup>.

---

<sup>182</sup> Саух П. Ю. Пошук себе: алгоритм особистісного самовизначення в структурі становлення особистості. *Актуальні проблеми сучасної філософії та науки у глобалізованому світі* / за заг. ред. П. Ю. Сауха. Житомир : Євенок О. О., 2014. С. 4–8.

<sup>183</sup> Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Пед. думка, 2016. 448 с., С. 164.

### **1.3.3. Туринський процес як напрям підвищення рівня професійної (професійно-технічної) освіти в Україні**

З метою удосконалення національної системи П(ПТ)О Україна активно співпрацює із ETF, впроваджуючи європейські стандарти ПО, та з 2010 року бере участь у Туринському процесі. Незважаючи на те, що лише 20% випускників українських шкіл обирають навчання у ЗП(ПТ)О (в Європі в середньому цей показник становить 40%, а в деяких країнах ЄС сягає 70%), система П(ПТ)О розглядається як важливий інструмент розвитку економіки і забезпечення соціальної інтеграції. Туринський процес, за словами заступника Міністра освіти і науки України П. Хобзей, «...важливий для прийняття спільного рішення щодо змін і результатів у ПТО»<sup>184</sup>. Він об'єднує 27 країн Європи і має на меті проведення аналізу ПОН у країнах-учасницях на основі зібраних статистичних даних, що дає змогу моніторити тенденції розвитку, розробляти прогнози, а також обмінюватися досвідом у сфері ПОН.

Туринський процес базується на фактичних даних аналізу політики в галузі ПОН, реалізується кожні два роки в країнах-партнерах ETF та передбачає проведення аналізу напрацювань, завдань, планів та прогресу в реалізації політики в галузі ПОН, а також підготовку відповідного національного звіту.

Загальною рисою комплексних стратегій у сфері ПОН, які впродовж останніх 2-3 років розпочали країни Східної Європи, є визначення людського капіталу як ключового національного активу, а також пріоритетність питання удосконалення ПОН у національній політиці та дослідження систем кваліфікацій. Підготовка звітності здійснюється на основі самооцінки, що охоплює такі сфери, як задоволення соціального і демографічного попиту економіки та ринку праці, внутрішню ефективність системи ПОН.

Тому традиційні межі сфери ПОН, а також відповідальність партнерів, виходять за рамки загальноприйнятої концепції

---

<sup>184</sup> Хобзей П. К. Навчання у ПТНЗ в Україні обирають лише 20% випускників. *Профспілка працівників освіти і науки України*: веб-сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5698-/navchannya-u-ptnz-v-ukrain-obirayut-lishe-20-vipusknikov.html> (дата звернення: 29.07.2020).

формування змісту освіти. Найголовніше, що не існує лінії розмежування між цілями, які сфера ПО може досягнути самостійно, і тими, де успіх залежить від зовнішніх факторів і суб'єктів. Переважна більшість країн-учасниць Туринського процесу здійснюють модернізацію своїх систем кваліфікацій у рамках ширшого процесу реформ у сфері освіти. Такі реформи зазвичай спрямовані на покращення відповідності між пропозицією з боку системи освіти і потребами ринку праці, створення реальних умов для навчання і професійного розвитку громадян упродовж життя.

Реалізований в Україні пілотний проєкт ETF «Туринський процес — розвиток потенціалу регіонів» (2013-2014 рр.) було апробовано у 5 регіонах — Дніпропетровській, Вінницькій, Сумській, Хмельницькій областях та м. Києві. У 2016 році Туринський процес в Україні був дворівневим та передбачав поєднання регіонального і національного рівнів. Кожним регіоном було проведено моніторинг системи П(ПТ)О. Підготовлено 25 регіональних програм розвитку економіки та системи П(ПТ)О, окреслено два основних напрями у системі П(ПТ)О: законодавчі зміни та децентралізація<sup>185</sup>. Звіт реалізовано на двох рівнях:

- національному — з підготовкою національного звіту «Туринський процес 2016-2017 рр. Україна»;
- регіональному — аналіз систем П(ПТ)О у 25 регіонах України.

Систему П(ПТ)О кожного регіону проаналізовано з позицій:

- управління і фінансування;
- стану П(ПТ)О і перспектив розвитку;
- результативності реагування на потреби економіки та ринку праці;
- ефективності врахування демографічних, соціальних та інклюзивних потреб;
- якості системи П(ПТ)О<sup>186</sup>.

---

<sup>185</sup> Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Чернігівської області: проєкт Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / М-во освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти. Київ : Вік принт, 2016. 84 с. URL: [http://nmcrtochernigiv.ucoz.ru/\\_bd/0/75.pdf](http://nmcrtochernigiv.ucoz.ru/_bd/0/75.pdf) (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>186</sup> Там само.



За результатами аналізу звітів, що розроблялися у межах Туринського процесу, встановлено, що П(ПТ)О в Україні перебуває на етапі кардинальних перетворень. А новації, що впроваджуються, пов'язані з інтеграцією в європейський простір та децентралізацією влади в Україні. Серед інших викликів — створення ефективної системи багаторівневого управління П(ПТ)О, оптимізація мережі ЗП(ПТ)О та надання їм автономії, а також розвиток системи державно-приватного партнерства<sup>187</sup>. При цьому підготовка звітності здійснювалася відповідно до чотирьох принципів на базі методичних вказівок та Аналітичної рамки<sup>188</sup>, а саме:

- цілісний підхід;
- оцінювання на основі фактичних даних;
- залученість і взяття на себе відповідальності;
- широка участь зацікавлених сторін.

Аналітична рамка, у свою чергу, охоплює питання з різних сфер, зокрема:

- стан розвитку країни та національної системи П(ПТ)О;
- задоволення попиту економіки та ринку праці;
- задоволення соціального та демографічного попиту;
- внутрішня ефективність системи П(ПТ)О, управління та фінансування.

В рамках Туринського процесу ETF запустив нову інтернет-сторінку «Навички, що змінюються, в умовах мінливого світу», яка дозволяє законодавцям, дослідникам та іншим зацікавленим особам з легкістю виділяти та порівнювати факти, статистику та тенденції реформ П(ПТ)О в країнах-партнерах ETF.

Однією з примітних функцій цієї нової сторінки став інструмент порівняльної аналітики звітів, який надає читачеві унікальний концентрований звіт про стан реалізації реформ П(ПТ)О, систем працевлаштування та ринку праці, здійснюючи

---

<sup>187</sup> Хобзей П. К. Навчання у ПТНЗ в Україні обирають лише 20% випускників. *Профспілка працівників освіти і науки України*: веб-сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5698-/navchannya-u-ptnz-v-ukrayin-obirayut-lishe-20-vipusknikv.html> (дата звернення: 29.07.2020).

<sup>188</sup> Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Чернігівської області: проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / М-во освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти. Київ : Вік принт, 2016. 84 с. URL: [http://nmepctochernigiv.ucoz.ru/\\_bd/0/75.pdf](http://nmepctochernigiv.ucoz.ru/_bd/0/75.pdf) (дата звернення: 20.07.2020).

свій внесок у процес розвитку законодавчої діяльності на основі доказової бази та планування завдань на майбутнє.

Хаб звітів дозволяє користувачам переглядати звіти 25 країн-учасниць та отримувати доступ до бази резюме й ключових показників Туринського процесу<sup>189</sup>.

У 2014 р., після попереднього раунду Туринського процесу, в політичному житті України відбулися кардинальні зміни, що значно вплинули на економічний і соціальний контексти розвитку країни — Революція Гідності, анексія Криму Росією та військові дії на Сході України. Відтак, окрім нових викликів негативного характеру, зберігаються й традиційні:

- невідповідність попиту і пропозиції робочої сили;
- нестача якісних робочих місць на ринку праці з гідними умовами та оплатою праці;
- недостатня кількість робочих місць на селі;
- низька якість робочої сили;
- потреба в робітниках найпростіших професій;
- структурний дефіцит кадрів у деяких галузях регіональної економіки.

Відповідно до статистичних даних, наведених у регіональних звітах (Вінницька, Дніпропетровська, Сумська, Тернопільська області), упродовж останніх років зберігається загальна тенденція до зменшення контингенту здобувачів освіти в ЗП(ПТ)О, що у свою чергу призводить до збільшення кількості малокомплектних закладів, які є неефективними з огляду на фінансові ресурси. Роботодавці також відзначають недостатню якість практичної підготовки молоді в системі П(ПТ)О, низьку мотивацію молоді до праці, завищені вимоги до рівня заробітної плати. Потребує також удосконалення існуючий механізм організації виробничої практики. Для більшої мобільності фахівця на ринку праці ЗП(ПТ)О проводиться підготовка за інтегрованими професіями, що збільшує шанси випускника працевлаштуватися.

Серед причин, котрі є суттєвими перепонами на шляху

---

<sup>189</sup> Туринский процесс 2014: межстрановой отчет. Продвигаем навыки вместе / Европейский Фонд Образования. URL: [http://ipq.org.ua/upload/files/files/03\\_Novyny/2015.06.05\\_Torino/\\_2015TRP%202014%/20Cross-country\\_RU.pdf](http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.06.05_Torino/_2015TRP%202014%/20Cross-country_RU.pdf) (дата обращения: 29.07.2020).

працевлаштування випускників та їх закріплення на робочих місцях, регіонами названо:

- недостатню мотивацію до легального працевлаштування;
- невідповідність системи П(ПТ)О потребам ринку праці;
- відсутність державного прогнозування потреб економіки у кваліфікованих робітниках;
- дефіцит можливостей для професійного зростання особи та побудови кар'єри;
- відсутність централізованих баз даних щодо потреб ринку праці на національному та регіональному рівнях;
- недостатню поінформованість випускників про поточну ситуацію на ринку праці;
- низькі темпи створення нових робочих місць внаслідок несприятливого інвестиційного клімату;
- відсутність гідної заробітної плати;
- відсутність можливості кар'єрного зростання;
- неналежні умови праці (застарілість обладнання на підприємствах тощо);
- відсутність соціального пакету;
- низьку конкурентоздатність через відсутність досвіду практичної роботи і достатнього професіоналізму;
- низьку престижність серед молоді робітничих професій, що користуються попитом на ринку праці;
- наявність великого сектору тіньової економіки (до 47% від об'єму офіційного ВВП) і тіньової зайнятості;
- незадоволеність роботодавців рівнем підготовки фахівців, відсутністю гнучкості при формуванні змісту П(ПТ)О<sup>190</sup>.

За таких умов своєчасне виявлення майбутніх потреб у кваліфікаціях сприяє плануванню у відповідні строки та забезпеченню надання послуг у сфері освіти. У цьому контексті вкрай важливим є стабільне й ефективне партнерство структур сфери освіти з приватним сектором економіки та представниками роботодавців.

---

<sup>190</sup> Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Резюме регіональних звітів / Міністерство освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти. Київ : Вік принт, 2016. 32 с. URL: [https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/A%20/SUMMARY/%20OF%20/REGIONAL/%20REP/ORTS\\_Sept%2015.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/A%20/SUMMARY/%20OF%20/REGIONAL/%20REP/ORTS_Sept%2015.pdf) (дата звернення: 29.07.2020).

Відповідно, прогнозування вимог ринку праці й потреб у кваліфікаціях є пріоритетним завданням для учасників Туринського процесу та обумовлюється такими цілями: забезпечення кращої відповідності між наявними кваліфікаціями і потребами ринку праці; сприяння більш точному прогнозуванню потреб у кваліфікаціях; усунення розриву між знаннями, здобутими в результаті навчання, і знаннями, необхідними для виконання тієї чи іншої роботи. Провідною є і тенденція до того, щоб працівники володіли багатьма навичками, а також до комбінації навичок і компетенцій у багатьох секторах<sup>191</sup>.

Перехід молоді від навчання до роботи зростає повсюди у світі з огляду на труднощі, з якими стикається молодь у пошуках свого шляху до ринку праці зокрема та свого місця у соціумі взагалі. Зважаючи на актуальність проблеми зайнятості та працевлаштування молоді в усіх країнах Східного партнерства, до якого входять Азербайджан, Білорусь, Вірменія, Грузія, Молдова та Україна, ЄТФ ініціював у 2017 році процес мапування ситуації щодо підтримки ефективної політики і структур, що сприяють переходу молоді до роботи та зайнятості.

Керуючись ЄРК, що є як технічною моделлю, так і зразковою системою, на яку багато країн прагнуть орієнтуватися в найближчому майбутньому, регіональні органи системи П(ПТ)О, ЗП(ПТ)О для забезпечення управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців мають, серед інших напрямів:

- модернізувати зміст підготовки робітничих кадрів через впровадження ДСП(ПТ)О нового покоління;

- наблизити зміст ДСП(ПТ)О до вимог роботодавців шляхом їх залучення до формування змісту;

- запровадити нову систему управління П(ПТ)О регіону, що базується на широких повноваженнях місцевих громад, принципах державно-громадського управління, автономії навчальних закладів та педагогічної свободи педагога.

---

<sup>191</sup> Сергеева Л. М. Інституції професійно-технічної освіти країн Європейського Союзу. Київ : Арт Економі, 2012. 120 с.

## ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

У ході дослідження визначено поняттєвий апарат, який є теоретичною основою теми дослідження. Проаналізовано загальноприйняті та інноваційні підходи до управління якістю підготовки у ЗП(ПТ)О, розкрито сутність поняття конкурентоздатності як соціально-економічного явища.

З'ясовано, що ПО є однією з фундаментальних основ, що забезпечує професійну підготовку виробничого персоналу. Утім доведено, що ця сфера діяльності й досі значною мірою залишається поза науковими інтересами вчених, що свідчить про перспективність її досліджень. Збагачується предметне поле досліджень і за рахунок фундаментальних наукових проблем, пов'язаних із глобалізацією, трансформацією соціальних відносин, новим етапом науково-інформаційних змін, зростанням ролі ринкових відносин, що безперечно позначається на якості професійної підготовки фахівців для різних галузей економіки.

Аналіз нормативних джерел та наукових досліджень з питання управління якістю підготовки дав можливість зробити висновок, що теорія і технологія управління як цілісна система перебуває на початковій стадії розвитку. Незначна кількість наукових досліджень у сфері управління професійною підготовкою, недостатнє обґрунтування нормативної та методичної бази потребують принципового доопрацювання.

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

Виходячи з того, що конкурентоздатність випускника ЗП(ПТ)О визначено як здатність фахівця відповідати вимогам роботодавця в даний період через конкурентні (професійні та особистісні) переваги по відношенню до інших фахівців у певній галузі, процес забезпечення конкурентоздатності потребує створення певних організаційно-педагогічних умов особистісно-професійного становлення здобувача освіти шляхом моделювання *конкурентоформуального освітнього середовища* як механізму

формування якості професійної підготовки.

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

Керуючись ЄРК, що є як технічною моделлю, так і зразковою системою, на яку багато країн прагнуть орієнтуватися в найближчому майбутньому, ЗП(ПТ)О для забезпечення управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців мають, серед інших напрямів: модернізувати зміст підготовки робітничих кадрів через впровадження ДСП(ПТ)О нового покоління; наблизити зміст ДСП(ПТ)О до вимог роботодавців шляхом їх залучення до формування змісту; запровадити нову систему управління П(ПТ)О регіону, що базується на широких повноваженнях місцевих громад, принципах державно-громадського управління, автономії навчальних закладів та педагогічної свободи викладача.

Аналіз теорії, сучасного стану та європейського досвіду дослідженості проблеми дає підстави дійти висновку, що управління якістю професійної підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О є складним і комплексним явищем, в основу якого покладено необхідність ґрунтовного аналізу реального ринку праці, інституційний підхід, маркетинговий інструментарій, що становить нову парадигму управління якістю у змінних процесах різних галузей економіки.

## РОЗДІЛ 2

### УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ: СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД

#### 2.1. Якість підготовки фахівців у контексті сучасного ринку праці

##### 2.1.1. *Аналіз попиту і пропозицій робочої сили в умовах формування сучасного ринку праці*

Сучасний ринок праці є найбільш складним елементом ринкової економіки, де при визначенні ціни праці та умов її функціонування поєднуються інтереси робітника й роботодавця.

Попит на робочу силу, її пропозиція, а відповідно — і рівень безробіття залежать від того, наскільки успішно функціонує економіка, в якій фазі економічного циклу вона перебуває.

Значний вплив на поведінку суб'єктів ринку праці мають традиції, що склалися у трудовій сфері, та національні особливості поведінки.

Важливим фактором є міжнародна конкуренція, яка набула свого розвитку здебільшого через подолання національної ізоляції, що призвело до боротьби на ринку між країнами за вплив над інформаційним простором та над використанням і перерозподілом ресурсів.

Сьогодні провідні країни активно спрямовують свою економічну політику у напрямі розвитку високотехнологічних галузей та технологій для підтримки власної конкурентоспроможності на високому рівні, оскільки саме від означених факторів залежить рівень життя та заробітної плати всього населення.

Разом з тим, вітчизняні вчені характеризують перехід до ринкової економіки в Україні виникненням і посиленням ряду негативних тенденцій і, зокрема, зростанням безробіття та неефективної зайнятості, що зумовлює падіння продуктивності праці. У зв'язку з цим виникає потреба здійснення активної політики у сфері зайнятості, яка включає в себе соціальний захист населення від безробіття на основі зростання зайнятості й

підвищення за рахунок цього життєвого рівня населення<sup>192</sup>.

На динамічність ринку праці впливає гнучкість робочої сили, що веде за собою міграційні процеси, а також гнучкість капіталу, результатом якого є аутсорсинг (з англ. outsourcing: (outer-source-using) — використання зовнішнього джерела і/або ресурсу). Сучасні міграційні потоки складаються з двох напрямків; це означає, що одна країна може приймати мігрантів з інших країн, а громадяни цієї країни — від'їжджають до інших країн.

В рамках наукового дослідження К. Петренко визначила фактори, що мають визначальний вплив на розвиток світового ринку праці, а саме:

- міжнародна мобільність капіталу;
- структурні зрушення в економіці;
- лібералізація цін;
- міжнародна міграція, міжнародний поділ праці та спеціалізація;
- науково-технічний прогрес, інформатизація та зв'язок;
- розвиток міжнародної транспортної інфраструктури;
- міжнародна конкуренція<sup>193</sup>.

В цілому, сучасному ринку праці в Україні притаманні такі ознаки: перевищення пропозиції робочої сили над попитом; низька ціна робочої сили, її невідповідність реальній вартості; зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва, зростання чисельності незайнятого населення; низька частка офіційно зареєстрованих безробітних при великих масштабах зростання прихованого безробіття; наявність значних масштабів нерегламентованої зайнятості; еміграція висококваліфікованої робочої сили; зростання молодіжного безробіття; регіональні диспропорції між наявністю і потребою в робочій силі; низька професійна й особливо територіальна мобільність трудових ресурсів тощо<sup>194</sup>.

---

<sup>192</sup> Павлюк Т. І., Ковальова А. А., Ніколайчук Н. П. Особливості ринку праці в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 8. С. 876–881.

<sup>193</sup> Петренко К. В., Пігуль В. В. Особливості формування та розвитку світового ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2015. № 12. С. 37–42. URL: [http://business-inform.net/export\\_pdf/business/-inform-/2015-12\\_0/-pages-3742.pdf](http://business-inform.net/export_pdf/business/-inform-/2015-12_0/-pages-3742.pdf) (дата звернення: 13.08.2020).

<sup>194</sup> Шимченко Л. А. Ринок праці в Україні: проблеми та складнощі реформування. *Економічний вісник університету*. Переяслав-Хмельницький: ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди», 2011. Вип. 17 (1). С. 180–184.



Отже, Україна як суверенна держава перебуває на стадії глибоких економічних реформ, де ринкова економіка формується і розвивається як органічна єдність багатьох ринків: землі, капіталу, житла, товарів, послуг, робочої сили, а ринок праці стає невід’ємною складовою загальноекономічного ринкового механізму.

Ринок праці характеризується як одне з найбільш складних соціально-економічних явищ суспільства, в якому відбиваються всі сторони його життєдіяльності, проявляється вся різноманітність його інтересів та протиріч, а процес його функціонування постійно перебуває у колі зору держави, оскільки відтворення такого товару, як робоча сила — це відтворення трудових ресурсів і в цілому продуктивних сил суспільства.

Головною складовою ринку робочої сили є молодь, «...вона володіє необхідним потенціалом, реалізація якого найближчим часом може істотно поліпшити економічне та соціальне становище суспільства і відродити національно-духовні надбання українського народу»<sup>195</sup>.

Особливою соціальною групою є безробітна молодь, яка в певний час не має такої цінності, як робота, пов’язаних з нею престижу, матеріального добробуту та загального визнання. Це відчутно впливає на загальну мотивацію поведінки молодих людей, мотиви вибору й опанування професією або перенавчання.

Більш як 1,2 млрд. осіб у світі — це молодь у віці від 15 до 24 років. За даними Всесвітнього економічного форуму, 357 млн. з них ніде не навчалися і не працювали. Ця цифра продовжує зростати<sup>196</sup>.

Проведений аналіз показав, що ринок робочої сили в Україні у перехідний період характеризується глибоким кризовим станом та призводить до депопуляції, соціального розшарування і нестабільності у суспільстві, а саме:

– неухильно погіршується вікова структура населення;

---

<sup>195</sup> Іваницька С. Б., Мороховець І. О. Проблема безробіття молоді України. *Ефективна економіка*. 2015. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4325> (дата звернення 13.08.2020).

<sup>196</sup> Молодіжне безробіття: втрачене покоління. *Економічна правда*: веб-сайт. URL: [http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view\\_print](http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view_print). (дата звернення 13.08.2020).

– збільшується демографічне та економічне навантаження на працюючих;

– підвищується ризик незайнятості;

– зростає рівень безробіття;

– умови працевлаштування погіршуються.

Практична недовіра ринкових важелів, що мають сприяти подоланню негативних тенденцій у сфері зайнятості, деструктивні явища, які мають місце на ринку праці, вимагають віднесення існуючих проблем до головних пріоритетів соціально-економічної політики держави, вирішення яких повинно спиратися на глибоко обґрунтовані наукові розробки<sup>197</sup>.

Ситуація, що сьогодні склалася на світовому ринку праці, є досить складною; економічні кризи, що мали місце у всьому світі, спричинили зростання безробіття.

За даними МОП, 90% економічно активного населення розвинених країн зайняті в суспільному виробництві, а в сільському господарстві — близько 5-10%, причому цей показник має тенденцію до спаду.

Дане дослідження також констатує, що у світі лише 25% працівників мають постійну роботу. В інших трьох четвертих є можливість працювати за короткостроковими контрактами, тимчасово або неофіційно<sup>198</sup>.

Країнами з високим загальним рівнем висококваліфікованої робочої сили є:

– Велика Британія, Данія і Фінляндія — по 27,2% населення працездатного віку мають високу кваліфікацію, 55,9% — середню;

– Бельгія — 24,6% і 34,8% відповідно;

– Швеція — 23,9% і 53,9%;

– Нідерланди — 21,4% і 42,6% відповідно.

Порівняно високим у цих країнах є рівень зайнятості: найбільший у Данії — 75,1%, Нідерландах — 73,5%, Швеції —

---

<sup>197</sup> Карпенко О. А. Економічний механізм формування ринку праці : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.02.03 / Науково-дослідний економ. ін-т М-ва економіки України. Київ, 2001. 15 с.

<sup>198</sup> Петренко К. В., Пігуль В. В. Особливості формування та розвитку світового ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2015. № 12. С. 37–42. URL: [http://business-inform.net/export\\_pdf/business/-inform-/2015-12\\_0-pages-37\\_42.pdf](http://business-inform.net/export_pdf/business/-inform-/2015-12_0-pages-37_42.pdf) (дата звернення: 13.08.2018).

72,9%, Великій Британії — 71,8% працездатного населення<sup>199</sup>.

Характерним для західних країн є інтенсивний процес перерозподілу робочих місць на користь більш кваліфікованої праці за одночасного «вимивання» місць для низькокваліфікованих працівників. У цих країнах щорічно оновлюється 10-15% усіх робочих місць. Сектор кваліфікованої праці постійно зростає. Так, частка менеджерів та кваліфікованих спеціалістів складає 50-60% усіх вакансій, що виникають, причому вимоги до робочої сили підвищуються не тільки в матеріальному виробництві, де питома вага кваліфікованих робітників традиційно більш висока, а й у сфері послуг. Ідеться насамперед про «інтелектуальні» сфери (наприклад, фінансово-банківська сфера), а також торгівлю та обслуговування<sup>200</sup>.

В умовах глобалізації, наголошує професорка Г. Старостенко, міжнародний ринок праці являє собою новий рівень розвитку ринку робочої сили, який забезпечує посилення зв'язків між країнами. Значний розвиток світового господарства спричинив активізацію участі країн у задоволенні потреб економік світу в робочій силі, незалежно від місця проживання людини. Тому особливій актуальності набуває потреба вивчення сучасних тенденцій розвитку міжнародного ринку праці<sup>201</sup>.

Науковиця Л. Корчевська доводить, що «...поряд із міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів значних масштабів набуває тепер і міжнародний ринок робочої сили, який являє собою не просто суму національних ринків, а систему, що базується на їхніх взаємозв'язках та взаємодоповненнях»<sup>202</sup>.

Стосовно ринку праці в Україні варто зауважити, що значну частину безробітної молоді становить контингент випускників ЗП(ПТ)О, які здобули професію і вперше виходять на ринок праці.

---

<sup>199</sup> Серета Г. В. Регулювання і розвиток ринків праці Єврорегіонів. *Регіональні соціально-економічні проблеми та шляхи їх вирішення* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. студентів і молодих вчених. Херсон : ХНТУ, 2008. С. 170–173.

<sup>200</sup> Міграція в Україні: факти і цифри / Міжнародна організація з міграції. Київ, 2016. 31 с.

<sup>201</sup> Старостенко Г. Г., Козар В. В. Використання трудового потенціалу в умовах глобалізації світового ринку праці. *Інвестиції: практика і досвід*. 2015. № 22. С. 21–27.

<sup>202</sup> Корчевська Л. О. Функціонування світового ринку праці на основі маркетингових досліджень. *Вісник Донецького нац. ун-ту. Сер. В: Економіка і право*. Донецьк, 2008. Вип. 2. С. 94–103.

На думку фахівців, «тенденція до зростання на ринку праці кількості освіченої молоді поглиблюватиметься і в найближчій перспективі»<sup>203</sup>.

Дослідження Д. Зоїдзе визначає, що «...в Україні спостерігається погіршення співвідношення між пропозицією робочої сили та попитом на неї, яке відбулося за всіма групами професій, при цьому, найбільш гострою є ситуація за професіями та спеціальностями, що не потребують високого рівня професійної підготовки та кваліфікації працівників. Так, на одне вільне робоче місце припадає:

– технічних службовців, робітників з обслуговування та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування — 12 осіб;

– працівників сфери торгівлі та послуг — 13 осіб;

– представників найпростіших професій та тих, хто не мали профпідготовки, — 14 осіб;

– робітників сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства — 53 особи.

Однак серед кваліфікованих робітників з інструментом та фахівців налічується 6 претендентів на одну вакансію, а серед професіоналів — 5 осіб»<sup>204</sup>.

Невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією загострюються і внаслідок особливих вимог до рівня кваліфікації та досвіду роботи<sup>205</sup>. Відповідно до даних Державної служби статистики України, станом на червень 2018 р. населення у віці 15-70 років складало 16283,2 тис. осіб, 56,8% до всього населення відповідного віку.

Безробіття населення (за методологією МОП) на цей період становило 1600,4 тис. осіб, (8,7%, до економічно активного населення), серед них: жінок — 645,6 тис. осіб (7,6%), чоловіків — 954,8 тис. осіб (10,8%), молоді 15-24 років — 219,4 тис. осіб,

---

<sup>203</sup> Іваніцка С. Б., Мороховець І. О. Проблема безробіття молоді України. *Ефективна економіка*. 2015. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4325> (дата звернення: 13.08.2020).

<sup>204</sup> Зоїдзе Д. Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією. *Проблеми економіки*. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2013. № 2. С. 59–65.

<sup>205</sup> Там само.

(17,1%) (дані наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях)<sup>206</sup>.

За результатами аналізу робіт вітчизняних та закордонних дослідників<sup>207, 208, 209, 210, 211, 212</sup>, можливо виявити певні чинники, що спричиняють диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили, а саме відсутність:

– програм і стратегій розвитку окремих галузей суспільного життя;

– ефективної системи прогнозування майбутньої потреби в кваліфікованих фахівцях;

– балансу трудових ресурсів у складі державних програм економічного та соціального розвитку, стратегій регіонального розвитку.

На виникнення диспропорції на ринку праці впливають також:

– демографічні чинники (рівень народжуваності, смертності, тривалості життя тощо);

– низький рівень заробітної плати, що спонукає до масової міграції найбільш активної кваліфікованої робочої сили за кордон;

– недосконалість податкової політики щодо стимулювання попиту на робочу силу;

---

<sup>206</sup> Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи у 2000-2013 рр. *Державна служба статистики України* : веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 13.08.2020).

<sup>207</sup> Зойдзе Д. Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією. *Проблеми економіки*. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2013. № 2. С. 59–65.

<sup>208</sup> Кабаченко Г. С. Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Донецький нац. ун-т ім. В. Стуса. Вінниця, 2017. 247 с.

<sup>209</sup> Кримова М. О. Забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2012. 251 с.

<sup>210</sup> Лаушкін О. М. Трансформація зайнятості в умовах нової економіки : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Донецький нац. ун-т. Вінниця, 2015. 373 с.

<sup>211</sup> Семикіна М. В., Іщенко Н. А., Федунець А. Д. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект : монографія. Кіровоград : Кіровоград. нац. техн. ун-т, 2015. 210 с.

<sup>212</sup> Шаульська Л. В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. Маріуполь : Приазовський держ. техн. ун-т., 2015. Вип. 2 (1). С. 120–128.

– недосконалість пенсійної системи;  
– неефективність заходів держави щодо сприяння малому та середньому бізнесу при створенні ним нових робочих місць;  
– відсутність дієвої системи залучення інвестицій для модернізації галузей реальної економіки з умовою збереження робочих місць<sup>213</sup>.

За прогнозами демографів, дефіцит кваліфікованих працівників триватиме приблизно до 2030 року, коли новітні технології дозволять менше залежати від людей. Сьогодні регіональний ринок праці, як і ринок робочої сили України в цілому, функціонує в умовах незбалансованості попиту на робочу силу та її пропозиції. У регіонах існує значна диспропорція зайнятості населення. Причина — різний рівень розвитку та економічної активності областей, а також політична нестабільність у деяких з них.

До прикладу, як свідчить статистика, чисельність зайнятого населення Чернігівщини у 2017 р. скоротилася на 2%. Кількість штатних працівників на підприємствах, в організаціях та установах зменшилася на 4 тис. осіб і становила 190 тис. Зокрема, негативний вплив на ринок праці області має кризова демографічна ситуація та міграційні процеси. Виїжджати за кордон та до столиці висококваліфікованих працівників змушує низька якість робочих місць. Зі свого боку роботодавці стверджують, що їм досить складно знайти потрібних працівників через низьку якість робочої сили та дефіцит робітничих кадрів. Одна з причин такої ситуації — невідповідність обсягів та якості підготовки молодих кадрів потребам сучасного ринку праці. На початок 2017 р. в області налічувалося 12,4 тис. безробітних, що на 24,3% менше, ніж на початок 2016 р. На кожне робоче місце претендувало 17 осіб<sup>214</sup>. При цьому слід зауважити, що в 2017 році на ринку праці області відбулись і позитивні зрушення: «Кількість вакансій від роботодавців, поданих до центрів зайнятості області, у порівнянні з

---

<sup>213</sup> Зойдзе Д. Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією. *Проблеми економіки*. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2013. № 2. С. 59–65.

<sup>214</sup> Ситуація на ринку праці області. *Чернігівщина: події і коментарі*: веб-сайт. URL: <http://pik.cn.ua/25718/situatsiya-na-rinku-pratsi-oblasti/> (дата звернення: 13.08.2020).

попереднім роком, збільшилась на 2% і перевищила 26 тис. одиниць»<sup>215</sup>.

У науковій розвідці «Аналіз відповідності попиту та пропозиції на ринку праці в Україні» О. Теряник доводить що: «...вплив на попит робочої сили пояснюється тим, що чим більш розвинуті суспільство й економіка, тим більша їх потреба в кваліфікованій робочій силі. Вплив на пропозицію зумовлений постійним розвитком суспільства та зростанням чисельності населення, яке безпосередньо впливає на пропозицію робочої сили. А зростання економіки впливає на величину заробітної плати, від якої у свою чергу залежить пропозиція на ринку праці»<sup>216</sup>.

Науковці доводять, що для регіональних ринків праці різних областей України характерні схожі тенденції<sup>217</sup>, <sup>218</sup>, зокрема: скорочення чисельності економічно активного населення; нерегламентована зайнятість; природне скорочення населення; кризові демографічні процеси; міграція робочої сили; скорочення чисельності штатних працівників.

Важливо зазначити, що після Євромайдану міграційні потоки з України стрімко активізувалися, лише в Республіці Польща право на постійне чи тимчасове проживання отримали 247 тис. українців — на 60% більше, ніж роком раніше. У середньому по країнах ЄС цей показник збільшився на 30%<sup>219</sup>.

В. Чорна зауважує, що «особливістю міграційної ситуації та міграційної політики в Україні є те, що наша держава виступає одночасно країною походження, призначення і транзиту мігрантів, що спричиняє, з одного боку, численні проблеми, а з іншого — надає переваги й нові можливості, пов'язані з міграцією.

---

<sup>215</sup> Там само.

<sup>216</sup> Теряник О. А. Аналіз відповідності попиту та пропозиції на ринку праці в Україні. *Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво*. Запоріжжя, 2015. № 1 (82). С. 62–64.

<sup>217</sup> Чвертко Л. Сучасні тенденції попиту і пропозиції на ринку праці Черкаської області. *Україна: аспекти праці*. Київ, 2012. № 3. С. 3–9.

<sup>218</sup> Швидка Г. Ю. Регіональні особливості ринку праці України. *Демографія та соціальна економіка*. Київ, 2010. № 2 (14). С. 160–167.

<sup>219</sup> Трудовая миграция: Украина теряет людей и будущее. *112.ua*: веб-сайт. URL: <https://112.ua/mnenie/trudovaya-migraciya-ukraina-teryaet-lyudey-i-budushhee-269408.html> (дата звернення: 02.09.2020).

Наслідки трудові міграційних процесів можна умовно поділити на групи залежно від характеру впливу й сфери їх прояву:

– з одного боку, соціально-економічні, демографічні, морально-психологічні, культурно-освітні, політико-правові вигоди й втрати;

– з іншого — оцінити вплив на макро- (для суспільства/держави) та мікрорівні (для конкретної людини, трудового мігранта)»<sup>220</sup>.

Враховуючи означене, проаналізуємо ринок праці у Харківській області, яка є лідером за рівнем зайнятості населення в Україні. Отже, кількість економічно активного населення області віком 15-70 років за січень-вересень 2017 року в середньому становила 1330,4 тис. осіб, із них 1251,6 тис. осіб були зайняті економічною діяльністю, що на 1,0% більше, ніж у відповідному періоді 2016 року.

За 9 місяців 2017 року рівень зайнятості населення у Харківській області склав 60,8% від загальної кількості населення відповідного віку. Серед регіонів країни за рівнем зайнятості область посіла друге місце. Рівень безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП) зменшився з 6,1% за 9 місяців 2016 року до 5,9% за 9 місяців 2017 року і залишався нижчим, ніж у цілому по Україні (9,4%). Серед регіонів країни з найнижчим рівнем безробіття населення у віці 15-70 років область займає перше рейтингове місце.

В області ринок праці характеризується стабільним рівнем офіційно зареєстрованого безробіття — 1,36% населення працездатного віку станом на кінець грудня 2017 року.

За даними служби зайнятості, станом на 1 січня 2018 року, пропозиція безробітної робочої сили майже у 7 разів перевищувала попит на неї, тобто для 22,8 тисяч безробітних громадян області було зареєстровано 3,5 тис. вакансій (станом на 1 січня 2017 року на одну вакансію в середньому по області претендувало 8 осіб).

За професійною ознакою найбільше претендентів на одну вакансію — серед кваліфікованих робітників сільського та лісового

---

<sup>220</sup> Чорна В. О. Специфіка та детермінанти трудової міграції у південному регіоні України : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 / Класичний приватний ун-т. Запоріжжя, 2016. 250 с.



господарств, риборозведення та рибальства (72 особи), а найменше — серед кваліфікованих робітників з інструментом (3 особи) та найпростіших професій (2 особи)<sup>221</sup>.

Кількість зареєстрованих безробітних громадян у Запорізькій області станом на 01 січня 2017 року склала 23,3 тис. осіб, що на 5,1 тис. осіб (на 17,9%) менше, ніж на початок 2016 року, з них жінок — 50,7%, молоді у віці до 35 років — 37,3%.

На 01 січня 2018 року кількість зареєстрованих безробітних громадян становила 21,8 тис. осіб, що на 1,5 тис. осіб, або на 6,4% менше, ніж на 01.01.2017 (23,3 тис. осіб), із них 53,3% — жінок, 35,8% — молоді у віці до 35 років.

За 9 місяців 2017 року чисельність зайнятого економічною діяльністю населення у віці 15-70 років (за методологією МОП) склала 723,6 тис. осіб та зменшилася порівняно з відповідним періодом 2016 року на 14,3 тис. осіб, або на 1,9% (за 9 місяців 2016 року — 737,9 тис. осіб).

Рівень зайнятості населення в області зменшився на 0,7% і склав 55,5% (по Україні — 56,3%).

Складним залишається стан ринку праці у Донецькій та Луганській областях. Проте офіційно відсоток зареєстрованих безробітних зменшується, так у 2016 р. цей показник становив 5605 осіб, у 2017 р. — 4839, а в 2018 р. — 3904.

Враховуючи російську агресію, означені області не лише втратили значну частину свого економічного, особливо промислового, потенціалу, а й перебувають у зоні високого соціально-психологічного та економічного ризику. Тому тут, навіть у районах, контрольованих українською владою, рівень зайнятості населення суттєво нижчий, а рівень безробіття — значно вищий, ніж в інших регіонах України. Кількість безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості області (без урахування частини зони проведення операції об'єднаних сил), на кінець

---

<sup>221</sup> Інформація про виконання бюджету, програм соціально-економічного та культурного розвитку Харківської області й делегованих обласною радою повноважень за 2017 рік. Харківська обласна державна адміністрація : веб-сайт. URL: [https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/913/91215/files/%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%20%D0%B7%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%2016\\_02\\_18\(1\).pdf](https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/913/91215/files/%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%20%D0%B7%D0%B0%202017%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%2016_02_18(1).pdf) (дата звернення: 02.09.2020).

грудня 2017 року становила 11,8 тис. осіб, що на 0,3% більше, ніж на кінець листопада 2017 року, і на 16,5% менше, ніж на кінець грудня 2016 року. Із загальної кількості безробітних 60,7% становили жінки, 33,5% — молодь у віці до 35 років. Рівень зареєстрованого безробіття на кінець грудня 2017 року становив 0,5% населення працездатного віку<sup>222</sup>

Однак важливо пам'ятати, що сфера освітніх послуг має відповідати на виклики ринку праці, а результативність проведення тих чи інших освітніх реформ слід оцінювати, зокрема, й за показниками стану ринку праці.

За словами 10-го Міністра освіти і науки України Л. Гриневич (2016-2019 рр.): «Професійно-технічна освіта, як фактор соціально-економічного розвитку України, має надзвичайно велике значення. Це сфера, яка має привести на майданчик дуже багато партнерів. Це не може зробити одне Міністерство освіти і науки. Ми мусимо робити все в партнерстві з урядом, парламентом та роботодавцями»<sup>223</sup>.

Якість підготовки фахівців — один з основних показників, що визначає конкурентоспроможність ЗП(ПТ)О, тому позитивне його оцінювання на місцевому ринку праці значною мірою залежить від ефективності його взаємодії з підприємствами-споживачами випускників<sup>224</sup>.

Мережа ЗП(ПТ)О *Харківської області* складає 39 закладів для 18 галузей економіки регіону за 121 професією. На підставі наказів МОН України триває робота щодо модернізації мережі ЗП(ПТ)О області. Створено 7 регіональних центрів ПО на базі 17 ЗП(ПТ)О.

До прикладу, у ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти швейного виробництва та сфери послуг Харківської області» відкрито НПЦ сучасних швейних технологій та дизайну, де встановлене новітнє швейне обладнання на суму 330 тис. грн. У

---

<sup>222</sup> Крамар О. Ринок праці: зміна тренду. *Тиждень.ua*: веб-сайт. URL: <https://tyzhden.ua/Economics/209513> (дата звернення: 02.09.2020).

<sup>223</sup> Професійна освіта та підготовка робітничих кадрів: сприяння соціально-економічному та регіональному розвитку України. *Ін-т модернізації змісту освіти*: веб-сайт. URL: <https://imzo.gov.ua/2017/04/07/profesijna-osvita-ta-pidhotovka-robotnychyh-kadriv-spruyan-pya-sotsialno-ekonomichnomu-ta-rehionalnomu-rozvytku-ukrajiny/> (дата звернення: 02.09.2020).

<sup>224</sup> Ситуація на ринку праці області. *Чернігівщина: події і коментарі*: веб-сайт. URL: <http://pik.cn.ua/25718/situatsiya-na-rinku-pratsi-oblasti/> (дата звернення: 02.09.2020).

Богодухівському професійному аграрному ліцеї створений сучасний НПЦ з професії «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва». Для оснащення закладу придбано обладнання на суму 19,9 млн. грн.<sup>225</sup>.

Система П(ПТ)О *Чернігівщини* станом на 01 січня 2018 р. охоплює 20 державних ЗП(ПТ)О, із них:

- 3 ВПУ;
- 1 центр ПТО;
- 12 професійних ліцеїв;
- 2 ПТУ;
- 2 ЗО при установах виконання покарань.

Підготовка робітничих кадрів здійснювалася з 72-х робітничих професій для 6-ти галузей економіки, зокрема:

- промисловості — 1680 здобувачів освіти;
- сільського господарства — 721;
- транспорту — 647;
- будівництва — 755;
- торгівлі та громадського харчування — 1351;
- житлово-комунального господарства і невиробничих видів побутового обслуговування населення — 541.

В області функціонує 8 НПЦ галузевого спрямування, серед них:

- сучасних аграрних технологій (на базі Сосницького професійного аграрного ліцею);
- будівельних технологій торговельної марки Ceresit (на базі Чернігівського професійного будівельного ліцею);
- сучасної сантехніки та інноваційних будівельних технологій «KNAUF» (на базі Чернігівського професійного ліцею залізничного транспорту);
- сучасного автосервісу (на базі Чернігівського вищого професійного училища);
- перукарського мистецтва та декоративної косметики (на базі Чернігівського професійного ліцею побуту);
- ресторанного сервісу (на базі Чернігівського центру

---

<sup>225</sup> Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області : веб-сайт. URL: <http://nmc.ptu.org.ua/> (дата звернення: 02.09.2020).

професійно-технічної освіти)<sup>226</sup>.

Протягом останніх трьох років ЗП(ПТ)О області отримали ліцензії на право провадження освітньої діяльності з професій:

- електромонтер охоронно-пожежної сигналізації;
- монтажник систем утеплення будівель;
- оператор з обробки інформації та програмного забезпечення;
- охоронник;
- педикюрник;
- візажист-стиліст;
- робітник фермерського господарства;
- інструктор з індивідуального водіння.

Однак мобільності випускників на ринку праці сприяє підготовка кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О за інтегрованими професіями (75% від загальної кількості професій)<sup>227</sup>.

Аналізуючи систему П(ПТ)О *Луганської області*, на території, підконтрольній українській владі, функціонують 22 ЗП(ПТ)О:

- 16 професійних ліцеїв;
- 3 ВПУ;
- 1 відокремлений підрозділ;
- 2 навчальні заклади I-II рівнів акредитації.

Означені заклади здійснюють підготовку кваліфікованих робітників для таких галузей економіки, як: аграрна — 3 ЗО, будівельна — 5, кулінарна та сфери послуг — 4, автомобільна — 1, гірнична — 2, промисловість — 1, зв'язок — 1, інші — 1 за 44 професіями.

6 ЗП(ПТ)О упроваджують елементи дуальної форми навчання в професійну підготовку фахівців.

На базі трьох ЗП(ПТ)О відкрито НППЦ.

Відповідно до наказу МОН України від 01.10.2018 р. № 1042 «Про проведення експерименту всеукраїнського рівня за темою «Організація професійного навчання учнівської молоді та дорослих,

---

<sup>226</sup> Управління освіти і науки Чернігівської обласної державної адміністрації: веб-сайт. URL: <http://uon.cg.gov.ua/index.php?id=5044&tp=1&pg=> (дата звернення: 20.09.2020).

<sup>227</sup> Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Чернігівській області: веб-сайт. URL: <http://nmcptchernigiv.ucoz.ru/> (дата звернення: 20.09.2020).

які проживають на тимчасово окупованій території та в населених пунктах на лінії зіткнення, з використанням технології дистанційного навчання» у жовтні 2018-грудні 2020 років», два ЗО залучено до дослідно-експериментальної роботи всеукраїнського рівня<sup>228</sup>.

Стосовно підконтрольної території *Донецької області*, то на ній функціонують 46 ЗП(ПТ)О, 4 заклади перебувають у процесі реорганізації. На непідконтрольній території залишилося 64 ЗП(ПТ)О, жоден з яких не перемістився на підконтрольну територію (за галузевим спрямуванням: промисловість — 23, транспорт — 4, будівництво — 8; сфера послуг — 3, торгівля і громадське харчування — 2, сільське господарство — 7)<sup>229</sup>.

Система П(ПТ)О *Запорізької області* тісно пов'язана зі становленням гігантських комплексів — промислового та металургійного, сільського господарства, залізниці.

Обсяги виконання плану державного та регіонального замовлення свідчать про зменшення набору в переважній більшості ЗП(ПТ)О.

Безумовно, є об'єктивні демографічні причини такого стану, але порівняльний аналіз свідчить, що, перебуваючи в однакових умовах, тільки 10% ЗП(ПТ)О постійно зберігає і навіть збільшує контингент здобувачів освіти, а більшість щорічно його зменшує. Аналогічна картина має місце й щодо інших важливих показників.

В області у 2018 р. працювало 47 державних ЗП(ПТ)О:

- 8 (17%) ВПУ;
- 4 (8,5 %) центрів ПТО;
- 29 (62 %) професійних ліцеїв;
- 1 (2 %) структурний підрозділ ВНЗ;
- 5 (10,5%) ЗП(ПТ)О при установах виконання покарань.

За галузевим спрямуванням:

- 13 — сільського господарства;
- 10 — машинобудування;
- 2 — металургії;

<sup>228</sup> Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Луганській області : веб-сайт. URL: <http://www.nmc-ptoljg.ua/> (дата звернення: 20.09.2020).

<sup>229</sup> Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Донецькій області : веб-сайт. URL: <http://nmc-don.org.ua/> (дата звернення: 20.09.2020).

- 6 — будівництва;
- 6 — транспорту;
- 7 — сфери послуг.

ЗП(ПТ)О здійснюють підготовку за 126 професіями, 71% з яких інтегровані, та 6 спеціальностями за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст»<sup>230</sup>.

Як висновок варто зазначити, що ключовим фактором в Україні залишається відсутність належної системи прогнозування потреби в робітничих кадрах.

Основною проблемою, пов'язаною зі збиранням даних про ринок праці та їх використання з метою планування обсягів і напрямів професійної підготовки, є неможливість визначення працедавцями середньо- та довгострокової потреби у фахівцях через економічну нестабільність у країні.

Разом з тим, варто зазначити, що на регіональних ринках праці зафіксовано зменшення чисельності осіб, зайнятих в економіці області, та рівня зайнятості населення в цілому, а також скорочення середньооблікової кількості штатних працівників.

Основними викликами в областях є невідповідність попиту і пропозиції робочої сили, низька якість робочої сили, потреба в робітниках найпростіших професій, структурний дефіцит кадрів у деяких галузях регіональної економіки, нестача якісних робочих місць на ринку праці з гідними умовами та оплатою праці, постійний попит на працівників галузей виробництва і сфери послуг (обслуговування, експлуатація та контроль за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, робота з інструментом, торгівля, послуги).

---

<sup>230</sup> Навчально-методичний центр у Запорізькій області : веб-сайт. URL: <http://nmc-pto.zp.ua/> (дата звернення: 20.09.2020).

### 2.1.2. Взаємодія суб'єктів на ринку праці

В умовах розвитку економіки важливим фактором удосконалення ринку праці в Україні є досягнення рівноваги між попитом і пропозицією праці на якісному і кількісному рівнях. При цьому, як правило, застосовуються різні механізми, серед яких важливими є аналітичні дослідження ринку праці, прогнозування його потреб та розробка державних програм.

Враховуючи аналітичні дослідження та прогнозування потреб ринку праці, важливо зазначити, що в Україні на 2016-2018 рр., за розрахунками КМУ, найбільшою потребою було визначено найпростіші професії у сільському господарстві, торгівлі та сфері послуг, зокрема ІТ-сектору та телекомунікацій<sup>231</sup>.

Означені запиту держави потребують швидкого реагування системи П(ПТ)О і внесення відповідних змін до змісту навчальних програм та оновлення матеріально-технічної бази, що можливо тільки за умов чіткої взаємодії ЗП(ПТ)О з роботодавцями і перетворення їх на так звані корпоративні ЗО, в яких традиційні функції трансформуються в абсолютно нові, що є визначальними у соціально-економічному розвитку країни.

Вирішенню означених завдань сприятиме підтримка «стартапів» — компаній, які запускають власні інноваційні проекти. Як зазначають експерти компанії АВ Design, ринок стартапів в Україні розвивається повільно та невизначено, на відміну від аутсорсингових компаній («зовнішніх спеціалізованих компаній, які виконують непрофільні функції і корпоративні ролі в галузях програмного забезпечення, ІТ-сервісу, інтернет-продажів»<sup>232</sup>, більшість яких спрямовані на внутрішній ринок, який має невисоку платоспроможність та обмежену клієнтську базу. Також вони вказують, що на низькому рівні залишаються в Україні венчурні інвестиції — внески з високим рівнем ризику. У 2015 році сума таких інвестицій склала 20 млн. доларів, тоді як в Європі ця сума складає 5 млрд. доларів. В Україні майже нерозвинені такі

<sup>231</sup> Вороніна А. В., Ніколаєва К. М. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні. *Молодий вчений*. Херсон, 2015. № 2 (17). С. 167–170.

<sup>232</sup> Що таке аутсорсинг? Компанія «Бізнес-Технології Онлайн»: веб-сайт. URL: <http://cbto.com.ua/library/outsourcing> (дата звернення: 20.09.2020).

інвестиційні моделі як інкубатор стартапів або інвестори-«ангели»<sup>233</sup>.

Якщо говорити про іноземні інвестиції в Україну, то є тенденція до зменшення їх обсягів<sup>234</sup>. Експерти визначають, що за останні десять років «пік вкладення в Україну іноземних інвестицій припав на 2011 рік, коли вливання в економіку склали більше 6 млрд. доларів. Протягом останніх чотирьох років розмір інвестицій в Україну не наблизився до цієї позначки. Логічне падіння кількості іноземних вкладень відбулося в 2014 році, коли почалася війна на Донбасі, а політична ситуація в країні була вкрай нестабільною. Тоді в економіку України надійшло лише 2,5 млрд. доларів — на 55% менше, ніж у 2013 році. Однак уже наступного року в нашу країну «повірили», обсяг інвестицій склав 3,8 млрд. доларів — удвічі більше, ніж роком раніше. Трохи зріс приплив іноземних вкладень і в 2016 році»<sup>235</sup>.

Проведений аналіз підтверджує, що такий стан не сприяє зростанню індексу інвестиційної привабливості України. Але, як стверджують у Європейській Бізнес Асоціації, «вже другий рік поспіль цей індекс тримається на рівні вище трьох — він вийшов з негативної площини та перейшов у нейтральну»<sup>236</sup>. На думку 30,5% опитаних керівників компаній, бізнес-клімат покращився, чому сприяло, зокрема, прийняття законів України:

– Про валюту і валютні операції<sup>237</sup>;

– Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю<sup>238</sup>;

---

<sup>233</sup> Вороніна А. В., Ніколаєва К. М. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні. *Молодий вчений*. Херсон, 2015. № 2 (17). С. 167–170.

<sup>234</sup> Як змінилися обсяги іноземних інвестицій в Україну за три роки? *Слово і діло* : веб-сайт. URL: <https://www.slovovidilo.ua/2017/06/13/infografika/ekonomika/yak-zminylysyu-/obsyahy-/inozem/nyx-investytsij-ukrayinu-try-roky> (дата звернення: 20.09.2020).

<sup>235</sup> Скільки іноземних інвестицій надійшло в Україну в 2010-2018 роках. *Слово і діло*: веб-сайт. URL: <https://www.slovovidilo.ua/2018/08/31/infografika/ekonomika/skilky-inozemnyx-/investytsij-na/dijshlo-ukrayinu-2010-2018-rokax> (дата звернення: 20.09.2020).

<sup>236</sup> Індекс інвестиційної привабливості України зріс. *Na chasi* : веб-сайт. URL: <https://nachasi.com/2018/07/11/indeks-investytsijnoyi-pryvablyvosti> (дата звернення: 20.09.2020).

<sup>237</sup> Про валюту і валютні операції : Закон України від 21 черв. 2018 р. №2473-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2473-19> (дата звернення: 20.09.2020).

<sup>238</sup> Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 6 лют. 2018 р. №2275-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення: 20.09.2020).



– Про Вищий антикорупційний суд<sup>239</sup>.

Проте повільність залучення іноземних інвестицій, нерациональна система оподаткування та слабка дія чинного законодавства, зокрема про малий та середній бізнес, перешкоджають розвитку ринку стартапів в Україні.

Відповідно до існуючого стану регулювання ринку праці, фахівці прогнозують два сценарії подальшого його стану — позитивний та негативний (див. рис. 2.1).

Отже, *позитивний* сценарій розвитку ринку праці в Україні, як видно з рисунку 2.1, передбачає:

– створення умов для зацікавлення інвесторів, зокрема для залучення венчурних інвестицій;

– розробку стимулюючих програм для них;

– розвиток фрілансу та стартапів;

– створення інкубатора стартапів;

– розвиток аутсорсингових та венчурних компаній;

*негативний:*

– зростання тіньової економіки;

– скорочення персоналу;

– відтік міжнародного капіталу;

– підвищення трудової міграції за кордон.

Стосовно розробки державних програм, зазначимо, що в Україні чинною є Державна програма сталого розвитку «Стратегія-2020»<sup>240</sup>, яка встановлює нові орієнтири для держави, такі як:

– увійти до Топ-20 країн у рейтингу Світового банку з легкості ведення бізнесу;

– збільшити ВВП на душу населення до 16 тис. доларів США проти нинішніх 8 500 доларів США;

– збільшити за п'ять років приплив прямих іноземних інвестицій до 40 млрд. доларів США проти нинішнього показника в середньому 4-5 млрд. доларів США на рік тощо.

<sup>239</sup> Про Вищий антикорупційний суд : Закон України від 7 черв. 2018 р. №2447-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2447-19> (дата звернення: 20.09.2020).

<sup>240</sup> Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 23.09.2020).



Рис. 2.1. Сценарії розвитку ринку праці в Україні

Означені завдання державної програми потребують якісних змін в організації освітнього процесу, зокрема:

– забезпечення економіки країни кваліфікованими кадрами відповідно до потреб ринку праці;

– оновлення змісту, запровадження нових форм професійно-практичної підготовки здобувачів освіти та зміцнення навчально-матеріальної бази ЗО;

– збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки;

– забезпечення працевлаштування випускників, їхнього професійного та кар'єрного зростання;

– поглиблення соціального партнерства між ЗО та

роботодавцями шляхом їх участі у підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації фахівців<sup>241</sup>.

Сучасний ринок праці має складну структуру та потребує врегулювання взаємодії її складових відповідними нормами трудового права.

В умовах ринкової трансформації ринок праці перебуває у стані адаптації до нових умов господарювання та регулюється КЗпП України<sup>242</sup>, в якому:

– визначено засади і гарантії здійснення громадянами права розпоряджатися своїми здібностями до праці;

– встановлено, що держава повинна, незалежно від расової, національної приналежності, мови, майнового та соціального стану, політичних поглядів, мови, релігійних переконань, створювати умови для ефективної зайнятості населення, підвищення і підготовки трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечувати перепідготовку працівників;

– врегульовано трудові відносини всіх працівників з метою зростання якості роботи, продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва, зміцнення трудової дисципліни, незалежно від форми власності установ, підприємств, організацій, виду їх діяльності, галузевої належності, а також осіб, які працюють у фізичних осіб-підприємців;

– визначено рівні умови праці та забезпечено всебічну охорону трудових прав працівника;

– гарантовано кожному право на працю з оплатою праці не менше встановленого державою мінімального розміру, вільний вибір професії, роду занять і роботи.

Важливо зазначити, що особливого значення у цьому аспекті набувають статті 196 КЗпП України «Додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню» та 197 «Надання молоді першого робочого місця» (табл. 2.1)

<sup>241</sup> Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 23.09.2020).

<sup>242</sup> Кодекс законів про працю // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 23.09.2020).

Таблиця 2.1

**Унормування суб'єктів ринку праці відповідно до трудового права**

КЗпП України	Суб'єкти ринку праці
стаття 196 «Додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню»	молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і ВНЗ, звільнилася із строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і вперше приймаються на роботу, діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу <sup>243</sup>
стаття 197 «Надання молоді першого робочого місяця»	громадяни України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних і ВНЗ, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, яким надається перше робоче місце на строк не менше двох років. Молодим спеціалістам-випускникам ДНЗ, потреба в яких раніше була заявлена підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному КМУ <sup>244</sup>

Означені вимоги до роботодавців як потенційних споживачів праці та до працівників, здатних застосовувати власні здібності у праці (суб'єкти ринку праці), мають чітко відповідати КЗпП України, про що йдеться, зокрема, у статті 265 «Відповідальність за порушення законодавства про працю».

<sup>243</sup> Там само.

<sup>244</sup> Там само.

Запровадження ІТ-технологій у різних галузях економіки, зокрема й освіти, набуває розвитку і тому, допоки цей процес в Україні буде незадовільним, залишатиметься проблема ринку праці молоді.

Порівняно з розвинутими країнами, рівень інформатизації українського суспільства становить 2-2,5 %. В порівнянні, витрати на інформаційні технології на душу населення за рік у США (за даними ЄІТО) становлять 1 100 євро, в Японії — 700, у країнах Західної Європи — 500, у провідних країнах Східної Європи (Чехія, Угорщина, Словенія, Естонія та ін.) — близько 90, Польщі — 40, у Росії (у докризовий період) — 20, в Румунії та Болгарії — близько 10 євро. В Україні цей показник ще менший<sup>245</sup>.

Однак, незважаючи на низькі показники інформатизації економіки держави, все ж українські фахівці демонструють свій трудовий потенціал і, як стверджують експерти, в питаннях попиту на віддалену роботу не відстають від світової спільноти<sup>246</sup>.

На сьогодні у багатьох компаніях зростає кількість позаштатного персоналу завдяки сучасним технологіям (фріланс). В основному віддалену роботу пропонують програмістам, дизайнерам, аналітикам, художникам, фотографам, журналістам.

Відповідно до оцінки HR-провайдера SmartSolution, частка дистанційно віддалених вакансій зараз близько 2%, а через п'ять років може досягти 5-7% від загальної кількості<sup>247</sup>.

Експерти прогнозують, що в 2021 році половина робочої сили буде працювати незалежно та віддалено, вибудовуючи диверсифіковані портфелі потоків доходів, і не будуть покладатися на одного роботодавця, тому фріланс сьогодні активно розвивається в Україні та позитивно впливає на національну економіку, відповідно підвищується рівень зайнятості населення.

Як свідчать статистичні дані про рівень зайнятості населення в Україні, 64,2% населення працездатного віку зайняті працею, серед них молодь — 27% (див. табл. 2.2).

<sup>245</sup> Стан і розвиток інформатизації в Україні. *Osvita.ua*: веб-сайт. URL: [http://osvita.ua/vnz/reports/econom\\_pidpr/9299/](http://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/9299/) (дата звернення: 20.09.2020).

<sup>246</sup> Вороніна А. В., Ніколаєва К. М. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні. *Молодий вчений*. Херсон, 2015. № 2 (17). С. 167–170.

<sup>247</sup> Там само.

Таблиця 2.2

**Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 році<sup>248</sup>**

(у середньому за період, у % до загальної кількості населення відповідної вікової групи\*)

		Усе населення	Жінки	Чоловіки	Міські поселення	Сільська місцевість
Усього		56,3	51,6	61,6	57,0	54,9
Працездатний вік		64,2	60,2	68,4	65,5	61,6
Вікові групи	15-24	27,0	24,4	29,6	24,1	32,1
	25-29	69,8	60,8	78,4	71,5	66,
	30-34	74,7	67,2	81,9	77,0	68,5
	35-39	78,4	74,3	82,5	80,0	74,5
	40-49	78,2	77,7	78,8	79,6	75,5
	50-59	62,4	57,8	68,1	63,1	60,9
	60-70	14,3	12,3	17,3	12,9	17,5

\* без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та окупованої Росією території Донецької та Луганської областей

Офіційна статистика подає незначне зростання рівня зайнятості населення працездатного віку, яке:

– у 2017 році збільшилось на 0,3% і становить 64,5% населення працездатного віку<sup>249</sup>;

<sup>248</sup> Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 році. Державна Служба Статистики України: веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/tp/eans/eans\\_u/rzn\\_rk16\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2016/tp/eans/eans_u/rzn_rk16_u.htm) (дата звернення: 20.09.2020).

<sup>249</sup> Рівень зайнятості населення за регіонами у 2017 році. Державна служба статистики України: веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/tp/reg/reg\\_u/rzn\\_2017\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/tp/reg/reg_u/rzn_2017_u.htm) (дата звернення: 25.09.2020).

– у 2018 році рівень безробіття в Україні залишався на одному рівні — 1,2% від усього працездатного населення<sup>250</sup>;

– фіксується незначне зниження рівня безробіття в Україні з 2000 року (12,4%) по 2017 рік (9,9%)<sup>251</sup>.

Однак, як зазначають експерти, невирішеними залишаються проблеми ринку праці саме молодих фахівців та молоді в Україні. Тому має місце і великий відтік молодих людей до інших держав для працевлаштування.

Відповідно до даних Державної міграційної служби України, постійно за кордоном працюють понад 3 млн. 200 тис. українських громадян. Близько дев'яти мільйонів українців щороку виїжджають за кордон на сезонні роботи<sup>252</sup>.

Укладання Угоди про асоціацію між ЄС та Україною сприяло відкриттю ринків ЄС для України, пов'язаних:

– зі створенням нових робочих місць та можливостей професійної реалізації українських спеціалістів;

– зі зміною політичної еліти, яка дає можливість топ-менеджерам комерційного сектору реалізувати свої знання та досвід у державному управлінні;

– з підтримкою відносно стабільних галузей, таких як фармацевтичний сектор, сфера послуг та індустрія інформаційних технологій.

Враховуючи прогнози Міжнародної організації з міграції, в подальшому можливе потенційне зростання кількості міжнародних трудових мігрантів на 41%. Серед них майже половина — у віці від 18 до 29 років. Це вдвічі більше, ніж людей у віці від 45 до 65 років<sup>253</sup>.

Окрім того, в Україні фіксують високий рівень відтоку кадрів до Європи — щорічно кожний п'ятий співробітник звільняється, і

<sup>250</sup> Скільки безробітних в Україні. *The village* : веб-сайт. URL: <https://www.the-village.com.ua/village/business/news/274155-skilki-bezrobitnih-v-ukraini> (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>251</sup> Рівень безробіття з 2000 по 2017 рр. *Мінфін* : веб-сайт. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2017> (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>252</sup> Інститут демографії ім. М. В. Птухи НАН України : веб-сайт. URL: <https://www.idss.org.ua/index.html> (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>253</sup> Миграция из Украины растет и приближается к критической. *НВ-журнал* : веб-сайт. URL: <https://nv.ua/ukraine/events/mihratsija-iz-ukrainy-rastet-i-priblizhaetsja-k-kriticheskoj-2462/687.html> (дата обращения: 25.09.2020).

підприємство потребує нових кадрів<sup>254</sup>. З одного боку, така ситуація пов'язана з інтеграційними і глобалізаційними процесами, входженням України до світового та європейського простору, підписанням Угоди про Асоціацію України з ЄС<sup>255</sup>; з іншого — із загальносвітовою тенденцією невідповідності системи освіти і професійних навичок, необхідних роботодавцям<sup>256</sup>.

Експерти Всесвітнього економічного форуму в Давосі визначили перелік ключових навичок працівників, серед яких названо нову — гнучкість розуму (або вміння швидко переключатися з однієї думки на іншу), що сприятиме їх успішній кар'єрі<sup>257</sup>.

Вважається, що випускники ЗО тих країн, в яких розвинуті цифрові технології, матимуть краще сформовану означену навичку і, відповідно, матимуть кращі перспективи на ринку праці.

За результатами найбільшого в історії світового рейтингу загальноосвітніх шкіл, країни Азії посіли верхні п'ять позицій, очолює таблицю Сінгапур, на другому місці — Гонконг; Велика Британія посіла в рейтингу 20 місце, США — 28, Україна — 38. Держави Африки опинилися на нижніх місцях. Замикає рейтинг Гана<sup>258</sup>.

Враховуючи означене, можна говорити про те, що в Україні спостерігається позитивна тенденція до стабілізації ринку праці, а за умов розвитку флірансу експерти прогнозують ще й збільшення валютних надходжень в економіку країни, зростання інвестицій, легалізацію праці, отримання певних соціальних гарантій, зокрема

---

<sup>254</sup> Там само.

<sup>255</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 16 верес. 2014 р. № 1678-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: [https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/page](https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page) (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>256</sup> Берзин Дж. Увеличивающийся разрыв между тем, что нужно бизнесу и тем, что дает образование. URL: <http://hrm.ru/uvlichivajushhijjsja-razryv-mezhdu-tem-chto-nuzhno-biznesu-i-tem-chto-daet-obrazovanie> (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>257</sup> Ключові навички у 2015 та 2020 рр. *Studway*: веб-сайт. URL: <http://studway.com.ua/10-navichok> (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>258</sup> Шон Кохлан Світовий рейтинг освіти: Україна стала 38-ю. *BBC News Україна*: веб-сайт. URL: [https://www.bbc.com/ukrainian/science/2015/05/150513\\_vj\\_education\\_rankings\\_it/](https://www.bbc.com/ukrainian/science/2015/05/150513_vj_education_rankings_it/) (дата звернення: 25.09.2020).



пенсійного забезпечення, зарахування трудового стажу тощо<sup>259</sup>.

Однак це потребує вдосконалення законодавчої бази України, зокрема Податкового кодексу України<sup>260</sup>, КзПП України<sup>261</sup> та інших законодавчих актів (наприклад, про малий та середній бізнес тощо).

Задля реалізації позитивного сценарію розвитку ринку праці в Україні необхідно пришвидшити виконання реформ, встановивши чіткі та прозорі правила взаємодії суб'єктів на ринку праці — роботодавців і працівників — шляхом внесення змін до чинного законодавства та усунення проблем, пов'язаних з:

- незбалансованістю попиту і пропозиції на ринку;
- відсутністю пропозицій про вакансії для випускників без досвіду роботи;
- відсутністю необхідного досвіду і стажу в потенційних працівників;
- постійно зростаючим безробіттям;
- недостатньою кількістю робочих місць для молодих людей;
- непотрібністю на ринку праці тих професій, які отримують більшість здобувачів освіти;
- нестачею фахівців з вищою освітою, яких потребує ринок праці;
- низькою якістю підготовки фахівців.

Взаємодія суб'єктів ринку праці формує засоби прийняття спільних рішень, спрямованих на визначення найбільш перспективних напрямів досягнення збалансованості на ринку праці, а також — покращення кількісних і якісних характеристик людського капіталу та трудового потенціалу ринку праці.

До суб'єктів ринку праці науковці відносять:

- випускників ЗО (загальної середньої, П(ПТ)О, вищої);
- підприємства й організації різних форм власності;
- установи державної влади;
- громадянське суспільство (ГО, політичні партії, фонди,

---

<sup>259</sup> Вороніна А. В., Николаєва К. М. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні. *Молодий вчений*. Херсон, 2015. № 2 (17). С. 167–170.

<sup>260</sup> Податковий кодекс України // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>261</sup> Кодекс законів про працю // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.09.2020).

проекти тощо)<sup>262</sup>.

Однак дисбаланс у структурі попиту і пропозиції обмежує розвиток відтворювальної системи держави й негативно позначається на рівні життя населення. Про це, на жаль, яскраво свідчать різні показники й індикатори. Наприклад, показник ВВП, який «відображає ринкову вартість усіх кінцевих товарів і послуг, вироблених за рік в усіх галузях економіки на території держави для використання, експорту та накопичення, незалежно від національної приналежності використаних факторів виробництва»<sup>263</sup> (див. рис. 2.2) та ІЛР<sup>264</sup>, що відображає «стан бідності, грамотності, освіти, середньої тривалості життя, екології, дотримання прав людини, злочинності, рівень охорони здоров'я, соціальної захищеності, довголіття» (див. рис. 2.3).

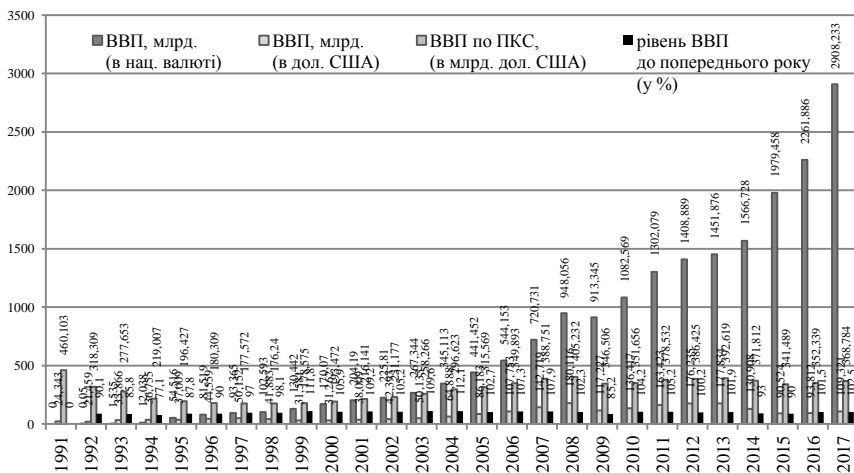


Рис. 2.2. ВВП України за роками (1991-2017)<sup>265</sup>

<sup>262</sup> Збрицька Т. П., Васильєва І. М. Перспективи розвитку ринку праці України. *Економіка і організація управління*. Вінниця, 2016. № 2. С. 39–45. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5274/1/Перспективи%20розвитку%20ринку%20праці%20України.pdf> (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>263</sup> Валовий внутрішній продукт. *Мінфін*: веб-сайт. URL: <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp/> (дата обрання: 25.09.2020).

<sup>264</sup> Список країн за ІЛР. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*: веб-сайт. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA\\_%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D/0%BD\\_%D0%B7%D0%B0\\_%D0%86%D0%9B%D0%A0](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA_%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D/0%BD_%D0%B7%D0%B0_%D0%86%D0%9B%D0%A0) (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>265</sup> Україна за 29 років незалежності: як змінилися економіка, ціни, населення, зарплати і пенсії. *Наш*: веб-сайт. URL: <https://nash.live/news/economy/ukrajina-za-29-rokiv-nezalezhnosti-jak-zminilisja-ekonomika-tsin-i-naselennja-zarplati-i-pensiji.html> (дата звернення: 25.09.2020).

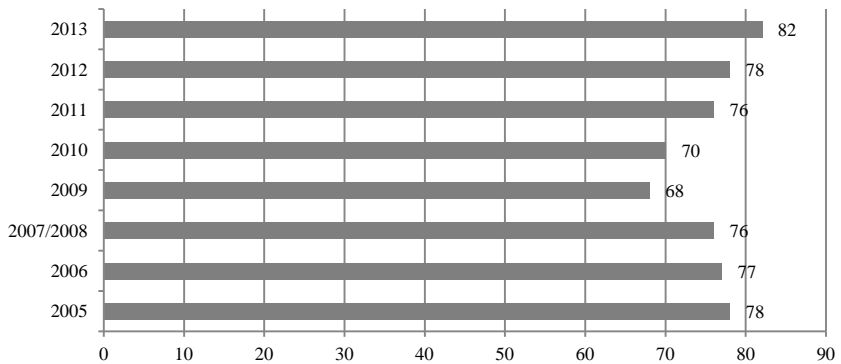


Рис. 2.3. ІЛР в Україні за роками (2005-2016 рр.)<sup>266</sup>

Стосовно ІЛР в Україні, то він також знижується: Україна у 2017 році посідала 84 місце, поряд з Вірменією і Йорданією серед 188 країн і територій; у 2015 році — 81-е місце<sup>267</sup>, що означає погіршення рівня життя, грамотності, освіченості й довголіття в Україні. Означене свідчить про наявний дисбаланс у структурі попиту і пропозиції в Україні та відповідно — про низькі показники ринку праці, такі як економічно активне населення, зайняте населення та безробітне населення (див. табл. 2.3) З аналізу основних показників ринку праці, відповідно до таблиці 2.3, видно, що рівень економічно активного населення не зростав, а залишався майже сталим у період 2010-2016 рр., і для працездатного віку становив 71,1%; зайнятість населення зменшилась на 1%; безробітне населення збільшилось на 0,8%.

Такий стан справ в Україні щодо зазначених індексів та показників спричинений насамперед слабкою взаємодією між суб'єктами ринку праці, тобто між ЗО, роботодавцями та органами державної влади і місцевого самоврядування, які формують кількісні та якісні характеристики людського і трудового потенціалу.

<sup>266</sup> Україна в об'єктиві: як міжнародні рейтинги оцінюють ситуацію в країні. *Finance.ua* : веб-сайт. URL: <https://news.finance.ua/ua/news/-/359656/ukrayina-v-obyektyvi-yak-mizhnarodni-rejtyngy-otsiny/uy-t/ situatsiyu-v-krayini> (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>267</sup> Список країн за ІЛР. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%B/A\\_%D0%BA%D1%80%D0%B0/D1%97%D0%BD\\_%D0%B7%D0%B0\\_%D0%86%D0%9/ B%D0%A0](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%B/A_%D0%BA%D1%80%D0%B0/D1%97%D0%BD_%D0%B7%D0%B0_%D0%86%D0%9/ B%D0%A0) (дата звернення: 25.09.2020).

Таблиця 2.3  
Основні показники ринку праці (річні дані\*)<sup>268</sup>

Економічно активне населення		у віці 15-70 років		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017							
		(в середньому, тис. осіб)		у % до населення відповідної вікової групи		20 894,1		63,6		20 894,1		63,6		20 894,1		63,6		20 894,1		63,6					
Працездатного віку		в середньому, тис. осіб		у % до населення відповідної вікової групи		19 164,0		71,9		19 164,0		71,9		19 164,0		71,9		19 164,0		71,9					
		у % до населення відповідної вікової групи		19 181,7		72,6		19 181,7		72,6		19 181,7		72,6		19 181,7		72,6		19 181,7		72,6			
У тому числі		зайняте населення		у віці 15-70 років		в середньому, тис. осіб		у % до населення відповідної вікової групи		в середньому, тис. осіб		у % до населення відповідної вікової групи		в середньому, тис. осіб		у % до населення відповідної вікової групи		в середньому, тис. осіб		у % до населення відповідної вікової групи					
				19 180,2		58,4		19 180,2		58,4		19 180,2		58,4		19 180,2		58,4		19 180,2		58,4			
		працездатного віку		17 451,5		65,5		17 451,5		65,5		17 451,5		65,5		17 451,5		65,5		17 451,5		65,5			
		у віці 15-70 років		17 520,8		66,3		17 520,8		66,3		17 520,8		66,3		17 520,8		66,3		17 520,8		66,3			
безробітне населення (за методологією МОП)		у віці 15-70 років		в середньому, тис. осіб		у % до економічно активного населення відповідної вікової групи		в середньому, тис. осіб		у % до економічно активного населення відповідної вікової групи		в середньому, тис. осіб		у % до економічно активного населення відповідної вікової групи		в середньому, тис. осіб		у % до економічно активного населення відповідної вікової групи		в середньому, тис. осіб		у % до економічно активного населення відповідної вікової групи			
		1 713,9		8,2		1 713,9		8,2		1 713,9		8,2		1 713,9		8,2		1 713,9		8,2		1 713,9		8,2	
працездатного віку		1 661,9		8,0		1 661,9		8,0		1 661,9		8,0		1 661,9		8,0		1 661,9		8,0		1 661,9		8,0	
		1 712,5		8,9		1 712,5		8,9		1 712,5		8,9		1 712,5		8,9		1 712,5		8,9		1 712,5		8,9	
у віці 15-70 років		1 660,9		8,7		1 660,9		8,7		1 660,9		8,7		1 660,9		8,7		1 660,9		8,7		1 660,9		8,7	

\* Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015-2017 рік – також без частини тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей.

<sup>268</sup> Основні показники ринку праці 2000-2019 рр. Державна Служба Статистики України: веб-сайт. URL: [http://www.zt.ukrstat.gov.ua/StatInfo/Rp/osn\\_rik.htm](http://www.zt.ukrstat.gov.ua/StatInfo/Rp/osn_rik.htm) (дата звернення: 25.09.2020).

Вважаємо, що покращенню ситуації може сприяти оновлене законодавство України, яким передбачено децентралізацію управління та багатоканальне фінансування як основні пріоритети, які неможливо вирішити самостійно, а саме:

- нові закони України «Про освіту»<sup>269</sup>, «Про вищу освіту»<sup>270</sup>;
- проект закону України «Про П(ПТ)О»<sup>271</sup>;
- проект концептуальних засад реформування ПО України «Сучасна ПО»<sup>272</sup>.

Як підсумок варто зазначити, що ефективність взаємодії суб'єктів на ринку праці залежить від виконавчої дисципліни роботодавців як потенційних споживачів праці та чіткого дотримання ними вимог КЗпП України. Цьому мають сприяти відповідні органи державної влади (прокуратура, суд), а також — активне громадянське суспільство, зокрема професійні спілки, асоціації тощо.

Важливим критерієм ефективної взаємодії суб'єктів ринку праці має стати не тільки показник працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О, а й показник наявності юридичних угод про співпрацю між ЗП(ПТ)О та роботодавцями (установами державної влади чи громадянського суспільства), які є основою соціального партнерства у державі та сприяють забезпеченню якісної підготовки конкурентоздатних фахівців. Такі угоди про співпрацю між ЗП(ПТ)О та роботодавцями мають обліковуватись органами державної влади та позначатись в офіційній звітності про їх діяльність. Їх наявність чи відсутність має стати одним із критеріїв при оцінюванні ефективності діяльності ЗП(ПТ)О та при встановленні їх рейтингу.

---

<sup>269</sup> Про освіту: Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>270</sup> Про вищу освіту: Закон України від 1 лип. 2014 р. №1556-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>271</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України (проект) / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-/zakonu-/ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu> (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>272</sup> Концептуальні засади реформування професійної освіти України «Сучасна професійна освіта»: проект / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-rozrobilo-/proekt-/konceptualnih-zasad-reformuvannya-profesijnoyi-osviti-ukrayini-suchasna-profesijna-osvita> (дата звернення: 25.09.2020).

### **2.1.3. Структура та особливості формування світового ринку праці**

В умовах глобалізації виробництва та зростання взаємозалежності у сучасному світі національні ринки праці втрачають свою замкненість та відокремленість. Між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, котрі набирають постійного, систематичного характеру.

Поряд з міжнародним ринком товарів, послуг і капіталів, значних масштабів набуває і міжнародний ринок робочої сили, який являє собою не просто суму національних ринків, а систему, що базується на їхніх взаємозв'язках та взаємодоповненнях. Внаслідок інтернаціоналізації виробництва мільйони людей з економічно відсталих країн вступили в пряму конкуренцію з працівниками розвинутих країн.

На думку В. Козар, «...важливою характеристикою міжнародного ринку праці є ступінь мобільності робочої сили. Рух трудових ресурсів набирає різних форм: природних, територіальних, видових, професійних, кваліфікаційних та соціальних. Найбільшу вагу має територіальний рух робочої сили, хоч у міру еволюції міжнародного ринку робочої сили посилюється значення й інших форм»<sup>273</sup>.

Формування міжнародного ринку праці відбувається двома шляхами:

- по-перше, через міграцію трудових ресурсів і капіталу;
- по-друге, шляхом поступового злиття національних ринків праці, внаслідок чого усуваються юридичні, національно-етнічні, культурні та інші перешкоди між ними.

Означене призводить до утворення так званого «спільного ринку праці».

Становлення міжнародного ринку праці є свідченням того, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній та технологічній сферах, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціальних та трудових відносин, які стають нині

---

<sup>273</sup> Козар В. В. Вплив глобалізації світового ринку праці на ефективність використання трудового потенціалу України. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 2018. № 2 (14). С. 51–58.

глобальними<sup>274</sup>.

Для західних країн характерний інтенсивний процес перерозподілу робочих місць на користь більш кваліфікованої праці за одночасного «вимивання» місць для некваліфікованих працівників. У цих країнах щорічно оновлюється 10-15% усіх робочих місць. Сектор кваліфікованої праці постійно зростає. Так, на менеджерів та кваліфікованих спеціалістів припадає 50-60% усіх вакансій. Причому вимоги до робочої сили підвищуються не тільки в матеріальному виробництві, де питома вага кваліфікованих робітників традиційно більш висока, а й у сфері торгівлі та обслуговування<sup>275</sup>.

Таким чином, динаміка міжнародного ринку робочої сили має складний соціально-економічний характер, що визначається розвитком трудових ресурсів, національних ринків праці, процесами розподілу та перерозподілу робочої сили.

Зростання відкритості українського суспільства неминуче призводить до дедалі більшого втягнення України в міжнародний обмін робочою силою. Зростаючі обсяги еміграції з України викликані такими факторами, як високий рівень безробіття в країні, зокрема прихованого; різниця в умовах життя і рівні заробітної плати в Україні та країнах Заходу; відсутність перспектив професійного зростання для багатьох обдарованих людей; економічна нестабільність в країні та невизначеність шляхів виходу з неї; відсутність безпеки громадян; структурна перебудова економіки; різке погіршення екологічної ситуації в окремих регіонах тощо<sup>276</sup>.

Сьогодні Україна стала однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі та світі. Відповідно до підрахунків західних вчених, еміграція висококваліфікованого фахівця рівнозначна вкладенню в економіку обраної ним країни мільйона доларів.

---

<sup>274</sup> Старостенко Г. Г., Козар В. В. Використання трудового потенціалу в умовах глобалізації світового ринку праці. *Інвеститції: практика і досвід*. 2015. № 22. С. 21–27.

<sup>275</sup> Міграція в Україні. Факти і цифри / Міжнародна організація з міграції – представництво в Україні. Київ, 2013. Вип. 2. 16 с. URL: [https://iom.org.ua/sites/default/files/ukr\\_ff\\_f.pdf](https://iom.org.ua/sites/default/files/ukr_ff_f.pdf) (дата звернення: 25.09.2020).

<sup>276</sup> Єсінова Н. І., Сазонова В. В. Міжнародна трудова міграція населення України. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. Харків, 2010. Вип. 1. С. 424–430.

Звісно, для України активна міграція робочої сили має негативні аспекти, зокрема:

– втрата країною найактивнішої частини трудового потенціалу;

– стрімке скорочення чисельності населення;

– масовий відтік інтелектуальних кадрів;

– руйнування сімейних зв'язків тощо.

Однак еміграція, крім негативних наслідків, несе і певні вигоди, а саме:

– знижує рівень безробіття та пом'якшує соціальну напругу в суспільстві;

– надає можливість багатьом нашим співвітчизникам забезпечити свої сім'ї засобами існування;

– поповнює бюджет країни за рахунок трансферних переказів;

– розроблені МОП рішення дають Україні право ставити питання про отримання компенсації за підготовку робочої сили від країн — можливих користувачів її трудових ресурсів.

На думку В. Козар, «... становлення міжнародного ринку праці є свідченням того, що процеси світової інтеграції відбуваються не тільки в економічній та технологічній сферах, а й дедалі ширше охоплюють сфери соціальних та трудових відносин, які стають нині глобальними»<sup>277</sup>.

Основними індикаторами глобалізації соціально-трудова відносин є наступні:

– посилення соціальної орієнтації світової економіки;

– демократизація трудових відносин; інтернаціоналізація вимог до відтворення робочої сили; стандартизація умов життя і праці людей у різних країнах;

– координація, узгодження та зближення соціальної політики держав світу;

– лібералізація умов міждержавного обміну трудовими ресурсами<sup>278</sup>.

---

<sup>277</sup> Козар В. В. Вплив глобалізації світового ринку праці на ефективність використання трудового потенціалу України. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 2018. № 2 (14). С. 51–58.

<sup>278</sup> Столярчук Я., Поручник С. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці. *Україна: аспекти праці*. Київ, 2014. № 7. С. 12–17.



Посилення ролі глобалізації суспільного розвитку вимагає всебічного дослідження особливостей функціонування міжнародних економічних відносин в єдності та взаємодії з національними стратегіями зростання економіки. Важливе значення в системі економічних взаємозв'язків займає світовий ринок праці.

Комплексні дослідження загальних проблем становлення та функціонування трудового потенціалу в контексті глобалізації отримали відображення в працях відомих українських економістів С. Бандури<sup>279</sup>, Д. Богини<sup>280</sup>, В. Васильченка<sup>281</sup>, О. ГрішнОВОЇ<sup>282</sup>, Г. НазарОВОЇ<sup>283</sup>, В. Козар<sup>284</sup> та ін.

Світовий ринок праці — це система відносин, що виникають з приводу узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту, які виникли через нерівномірність кількісного та якісного розміщення робочої сили в країнах світу та розбіжності в національних підходах до її відтворення<sup>285</sup>.

Міжнародний ринок праці є найбільш розвиненим у Західній Європі, де є свобода переміщення працівників між країнами-членами ЄС на підставі уніфікованого трудового законодавства.

Сьогодні жодна країна, навіть маючи багаті природні ресурси, розвинуту економіку, науку, кваліфіковані трудові ресурси і потужний внутрішній ринок, не може залишатися осторонь від активних загальносвітових інтеграційних процесів<sup>286</sup>.

---

<sup>279</sup> Бандура С. І. Ринок праці Львівської області (оцінка і прогноз) / Рада по вивченню продуктивних сил України ; НАН України. Київ, 1999. 96 с.

<sup>280</sup> Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 6. С. 38–42.

<sup>281</sup> Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Київ : КНЕУ, 2005. 403 с.

<sup>282</sup> Грішнова О. А., Дорош О. В., Шурпа С. Я. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія / за ред. О. А. ГрішнОВОЇ ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вади́ма Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2015. 222 с.

<sup>283</sup> Назарова Г. В., Іванісов О. В., Доровської О. Ф. Управління розвитком діяльності промислових підприємств : монографія. Харків : ХНЕУ, 2010. 240 с.

<sup>284</sup> Козар В. В. Вплив глобалізації світового ринку праці на ефективність використання трудового потенціалу України. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 2018. № 2 (14). С. 51–58.

<sup>285</sup> Тенденції розвитку міжнародного ринку праці. *Буковинська бібліотека* : веб-сайт. URL: <https://buklib.net/books/32828/> (дата звернення: 27.09.2020).

<sup>286</sup> Сутність і структура світового ринку праці. *Буковинська бібліотека* : веб-сайт. URL: <https://buklib.net/books/32905/> (дата звернення: 27.09.2020).

Ринок праці в ЄС — це певні відносини, які виникли в результаті узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов оплати праці, захисту населення, створення робочої сили, виникнення яких спричинене нерівномірним розподілом робочої сили в різних країнах світу та розбіжностями в національних підходах до її відтворення<sup>287</sup>.

Сьогодні у країнах ЄС спостерігається досить низький рівень народжуваності, що означає «старіння» робочої сили, значне підвищення її середнього віку. Працівники похилого віку швидше залишають роботу, виходять на пенсію, стають непрацездатними внаслідок проблем зі здоров'ям<sup>288</sup>.

У таких країнах, як Латвія та Литва скорочення зайнятості спричинене тенденціями загальноекономічного спаду та дефіциту бюджету, суттєвого скорочення заробітної плати. До того ж, з цих країн емігрує багато громадян працездатного віку. З тих самих причин падає рівень зайнятості у Болгарії. Іншою причиною скорочення зайнятості є демографічна — старіння нації.

Розвиток спільного ринку праці та зайнятості має величезне значення для майбутнього економічного і соціального процвітання Європи. Зниження кількості робочих рук може призвести до уповільнення темпів зростання, якщо воно не буде компенсовано прискоренням зростання продуктивності праці<sup>289</sup>.

На думку науковців, розроблена у 2010 р. стратегія «Європа-2020»<sup>290</sup> є механізмом зміцнення економіки та різних її сфер: сфери соціального забезпечення, інновацій та розробок, екології, зайнятості, освіти.

«Всеосяжне» зростання, за даною стратегією, спрямоване на підвищення рівня зайнятості та мобільності робочої сили, а також

---

<sup>287</sup> Павлюк Т. І. Ринок праці в Європейському Союзі. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 8. С. 872–875. URL: <http://www.global-national.in.ua/archive/8-2015/183.pdf> (дата звернення: 27.09.2020).

<sup>288</sup> Дзяд О. В. Ринок праці країн ЄС на шляху всеосяжного зростання. *Економічний простір*. 2014. № 86. С. 40–49. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1593> (дата звернення: 27.09.2020).

<sup>289</sup> Богатирьов К. О. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС. *Економічний простір*. 2012. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1593> (дата звернення: 27.09.2020).

<sup>290</sup> Нартюк О. В. Стратегія «Європа-2020» як складова механізму оптимізації зайнятості населення в країнах ЄС. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика* / за ред. А. М. Колот та ін. Київ : КНЕУ, 2015. № 2. С. 201–208.

модернізацію ринку праці<sup>291</sup>

Стратегія «Європа-2020» встановлює конкретні орієнтири і складається з трьох основних факторів зміцнення економіки.

1. Розумне зростання полягає у встановленні кращої взаємодії досліджень, інновацій та наукових знань, що призвело б до розвитку економіки.

2. Стійке зростання передбачає створення стійкої та конкурентоспроможної економіки, доцільне використання ресурсів та покращання стану екології, створення екологічно чистих технологій.

3. Всеохоплююче зростання має на меті досягнути територіальної та соціальної згоди й підвищення зайнятості населення.

Боротьба з безробіттям у країнах з перехідною економікою проводиться шляхом комбінації пасивних та активних програм на ринку праці — надання допомоги з безробіття (на обмежений термін) і сприяння в пошуках роботи для зареєстрованих безробітних, а також перепідготовка, профпідготовка, реалізація кредитних та інших програм із метою підвищення шансів на ринку праці для тих, хто шукає роботу<sup>292</sup>.

Сучасна структура світового ринку праці характеризується, насамперед, виникненням нового особливого сегмента, пов'язаного з використанням висококваліфікованих спеціалістів (наукових працівників, інженерів, аналітиків, фахівців у галузі інформатики, менеджерів), а також розповсюдженого сегмента робочої сили, яка походить з районів світу з відносно низьким рівнем економічного розвитку. Тут виділяють специфічну категорію так званої нелегальної робочої сили, чималі потоки якої спрямовуються в індустріальні країни, зокрема США. У різних країнах світу сформувалися великі групи найманої робочої сили, які визначаються як «транснаціональна робоча сила»<sup>293</sup>.

<sup>291</sup> Павлюк Т. І. Ринок праці в Європейському Союзі. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 8. С. 872–875. URL: <http://www.global-national.in.ua/archive/8-2015/183.pdf> (дата звернення: 27.09.2020).

<sup>292</sup> Старостенко Г. Г., Козар В. В. Використання трудового потенціалу в умовах глобалізації світового ринку праці. *Інвеститції: практика і досвід*. 2015. № 22. С. 21–27.

<sup>293</sup> Світовий ринок праці його структура та особливості формування : веб-сайт. URL: <http://kimo.univ.kiev.ua/MEO/25.htm> (дата звернення: 27.09.2020).

Враховуючи, що в умовах глобалізації міжнародний ринок праці являє собою новий рівень розвитку ринку робочої сили, відтак він забезпечує посилення зв'язків між країнами.

Значний розвиток світового господарства спричинив активізацію участі країн у задоволенні потреб економік світу в робочій силі незалежно від місця проживання людини. Тому особливої актуальності набуває потреба вивчення сучасних тенденцій розвитку міжнародного ринку праці.

У зв'язку з новою хвилею приватизації державної власності у найближчі роки ситуація на ринку праці в західноєвропейських країнах зазнаватиме суттєвих змін. Цей процес неминуче викликатиме скорочення зайнятих. Вирішення проблеми безробіття лідери західних країн пов'язують із підвищенням гнучкості ринку праці, що передбачає розширення прав підприємців у питаннях наймання і звільнення робочої сили. Раціоналізація і технічне переозброєння виробництва призводять до того, що економічне зростання досягається, головним чином, за рахунок збільшення продуктивності праці.

За думкою науковців, соціально значущою інновацією на сьогодні є робота на відстані з використанням новітніх технологій: віртуальні офіси, віртуальні мережі; в Європі поширений термін телеробота, в США — телеком'ютинг.

Отже, сучасний ринок праці, як підсистема економіки, перебуває у стані безперервного розвитку, під час якого відбувається трансформація одних його елементів у інші з поступовою руйнацією складових, що не забезпечують ефективного функціонування системи, та формування нових інститутів, здатних підтримувати стійкість оновленої моделі ринку праці.

Об'єктивна діагностика та постійний моніторинг динаміки структури та змісту ринку праці виступають надзвичайно важливими інструментами регулювання ринку праці, оскільки дозволяють простежити основні тенденції у його розвитку, зокрема відповідності потребам сьогодення всієї інфраструктури соціально-трудової сфери, зміни в характері та змісті праці, її кон'юнктури, соціально-трудових відносинах тощо.

Серед професій з позитивною динамікою розвитку на ринку

праці визначено наступні: адміністратор баз даних; адміністратор мережі; аналітик комп'ютерних систем; інвестиційний радник; податковий радник; економіст; торговий інформатор; оператор комп'ютерного обладнання; організатор туристичного обслуговування; організатор готельних послуг; екскурсовод; програміст; проєктант комп'ютерних систем; спеціаліст з аналізу ринку; спеціаліст з банкінгу та кредитів; спеціаліст з фінансів<sup>294</sup>.

За результатами наукових розвідок<sup>295</sup> можна говорити про те, що на ринку праці існують наступні тенденції:

– вплив науково-технічної революції, яка як сприяє значному збільшенню продуктивності праці, так і призводить до скорочення робочих місць, передусім у промисловому секторі;

– глобалізація та загострення впливу фінансово-економічної кризи, яка посилює дисбаланс між попитом і пропозицією на робочу силу;

– мінливість, яка стосується зрілих модернізованих суспільств і перехідних, частково модернізованих суспільств;

– динамізація, модернізація, раціоналізація, економізація, які провокують активність індивідів нового гатунку, появу нових соціальних рухів, нові постматеріальні цінності, нові джерела нестабільності, нові технології, нову якість інформаційного забезпечення;

– зростаюча мобільність робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів;

– диверсифікація, плюралізація зайнятості та поява нової дефініції сім'ї;

– перетворення в розвинутих країнах людського фактора з об'єкта жорсткої економії капіталу на об'єкт його найбільш прибуткового інвестування.

Враховуючи означене, можна зробити висновок про те, що розвиток сучасної економіки характеризується досить істотними змінами у сфері зайнятості в умовах переходу до інформаційного

<sup>294</sup> Кириченко І. У пошуках ідеальної професії, або Що про це думають у світі? Профорієнтація : веб-портал. URL: <http://prof.osvita.org.ua/uk/experience/articles/3.html> (дата звернення: 27.09.2020).

<sup>295</sup> Зуб М. Я. Вплив світових тенденцій на процеси розвитку ринку праці в Україні. *Вісник Хмельницького нац. ун-ту*. 2010. № 6 (2). С. 88–91.

супільства.

Інтеграція України в глобальний інформаційний простір і глобальну інформаційну економіку вимагає визначення стратегічної мети, розробки організаційного механізму з урахуванням забезпечення умов переходу до траєкторії сталого розвитку та конкурентоспроможності економіки України<sup>296</sup>.

Наділяючи європейців новими можливостями за допомогою отримання ними нових знань і навичок, ЄС націлює майбутню робочу силу на адаптацію до умов, що змінюються на ринку праці, що в подальшому призведе до зменшення безробіття і зростання продуктивності діяльності фахівців.

Одним із пріоритетів стратегії розвитку «Європа-2020» є і «розумне зростання», що означає посилення ролі знань та інновацій як ключових факторів для майбутнього зростання, на реалізацію яких спрямовані провідні ініціативи «Цифровий порядок денний для Європи», «Інноваційний Союз», «Молодь у русі».

Відповідно до щорічного звіту «Розумніша, зеленіша, більш відкрита? — Індикатори на підтримку стратегії «Європа-2020»», статистична служба ЄС аналізує, наскільки країни-члени ЄС просунулися у досягненні цілей довгострокової стратегії економічного зростання ЄС.

У звіті даються рекомендації щодо подальших необхідних дій. Щодо зайнятості населення в цілому, ситуація змінюється на краще. Як і раніше, більш високий показник зайнятості демонструють чоловіки, але розрив між ними та жінками скорочується<sup>297</sup>. На рівні ЄС Європейська Комісія працює відповідно до напрямів:

- створення ринку праці, побудованого на гнучкості в динамічній економіці й безпеці при цьому для робітників;
- посилення ступеню соціального партнерства, залучення всіх можливих служб до вирішення проблем у сфері зайнятості;
- підтримка посилення кооперації між інститутами трудового

---

<sup>296</sup> Юськів Б. М. Глобалізація і трудова міграція в Європі : монографія. Рівне : Зень О. М., 2009. 476 с.

<sup>297</sup> Аналіз досягнення цілей стратегій ЄС-2020: звіт Євростату. Профспілка працівників освіти і науки України : веб-сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5208-analz-dosyagnennya-cley-strategy-/yes-2020-zvt-yevrostat.html> (дата звернення: 27.09.2020).

ринку, зокрема державними установами зайнятості країн-членів ЄС;

– створення та адаптація законодавства, яке буде відповідати принципам розумного регулювання, включаючи інструменти трудового законодавства (робочий час, час відпочинку, призначення на посаду, доведення інформації до працівників), а також нові ризики заподіяння шкоди здоров'ю та отримання травм на роботі;

– підтримка внутрішньоєвропейської мобільності працівників за допомогою необхідних інвестицій, особливо з Європейського Соціального Фонду.

Серед інших пріоритетних напрямів діяльності на національному рівні держав-членів ЄС є:

– впровадження національних шляхів досягнення гнучкості та безпеки на ринку праці;

– підтримка і відслідковування ефективності впровадження заходів соціального партнерства;

– налагодження партнерства між сферами освіти/навчання та зайнятості, зокрема шляхом залучення соціальних партнерів до планування освітніх заходів;

– перегляд і регулярне відслідковування ефективності податкових і пільгових систем;

– підтримка нових форм балансу роботи і повсякденного життя, проведення активної політики з проблеми старіння нації, а також збільшення рівності статей<sup>298</sup>.

За дослідженнями І. Матюшенка, Д. Михайлової встановлено, що результатом дій у рамках означених пріоритетів є прискорення інноваційного потенціалу Європи, покращення результатів у сфері освіти, якості й результатів навчальних установ, а також використання економічних і соціальних переваг цифрового суспільства<sup>299</sup>.

<sup>298</sup> Нова Європейська стратегія «Європа–2020». *Право Європейського Союзу* : веб-сайт. URL: <http://eulaw.ru/content/307> (дата звернення: 27.09.2020).

<sup>299</sup> Матюшенко І. Ю., Михайлова Д. О. Основні напрями реалізації спільної політики ЄС в галузі досліджень і технологій при реалізації стратегії «Європа – 2020». *Глобальні та національні проблеми економіки*. Миколаїв : Миколаїв. нац. ун-т ім. В. О. Сухомлинського, 2014. Вип. 2. С. 102–107.

25 січня 2018 року в Брюсселі відбувся перший Європейський освітній саміт, який розглянув питання зміцнення основ європейської освітньої галузі: для інноваційної, інклюзивної та заснованої на цінностях освіти. Учасники саміту обговорили наступні питання:

– як краще вирішувати проблеми нерівності в системах освіти;

– як громадяни можуть отримати вигоду від майбутнього європейського освітнього простору;

– які компетенції будуть потрібні на десятиліття вперед;

– як освіта може допомогти передати спільні цінності.

Учасники саміту визначили необхідність зосередитися на:

– спільних цінностях та європейській ідентичності;

– вирішенні глобальних проблем науково-технологічної революції та шляхах покращення адаптації систем освіти до майбутніх викликів.

Комісар ЄС з питань освіти, культури, молоді та спорту Т. Наврачич наголосив: «Освіта є ключовою, тому що це утворення, яке дає нам навички, необхідні для того, щоб стати активними членами наших все більш складних суспільств. Саме освіта допомагає нам адаптуватися до швидко мінливого світу, розвивати європейську ідентичність, розуміти інші культури і набувати нових навичок, які потрібні в суспільстві мобільному, мультикультурному і все більше цифровому»<sup>300</sup>.

У Республіці Болгарія, наприклад, працевлаштування, освіта та бідність залишаються нерозривно пов'язаними. Звіт Євростату «Європейська соціальна статистика» (2016) робить висновок, що «...рівень освіти має дуже серйозний вплив на ризик бідності». У дослідженні також вказується, що в Болгарії ці відносини найбільш виражені, причому майже половина населення з низьким рівнем освіти має ризик бідності.

Освітні цілі в Болгарії включають зменшення осіб, які залишають навчання (до 11%) та збільшення кількості

---

<sup>300</sup> Укрепление основ Европейской образовательной области. *Online Europe*: веб-сайт. URL: <https://onlineurope.com/blog/ukreplenie-osnov-evropeyskoj-obrazovatelnoy-oblasti> (дата обращения: 27.09.2020).



випускників (до 36%). Для обох показників країна досягла прогресу в останні роки, але все ще потрібні значні зусилля. Аналіз показує, що основні зусилля Болгарії для досягнення освітніх цілей мають зосереджуватися на удосконаленні освіти (як у школах, так і в ЗВО), щоб молодь стала більш активною на ринку праці. Проблеми в системі освіти перешкоджають взаємозв'язку між навчанням та ринком праці, що є одним з основних чинників безробіття серед молоді. Статистика показує, що бідність, як правило, поглиблюється з віком після виходу на пенсію. Відображення бідності в країні також показує чутливі територіальні відмінності. Рівень зайнятості людей з початковою освітою нижчий за 30%, а для випускників університетів — понад 80%. На сьогодні рівень зайнятості працездатного населення у віці 20-64 роки залишається 63,5%, у той же час статус болгарської економіки та динаміка зайнятості в країні протягом останніх двох десятиліть висвітлюють проциклічні особливості регіонального ринку праці. Це означає, що теоретично рівень зайнятості може свідчити про значне його збільшення або зменшення, залежно від економічної ситуації за кордоном, і особливо в рамках ЄС. Країна й досі залишається серед тих, що постраждали від дисбалансів. Проте, на сьогодні вона вийшла з групи країн з надмірним дисбалансом, що було спричинено вдалою торгівлею та підвищенням економічної ефективності.

Започаткований у Болгарії проєкт «Активне громадянство та належне врядування у боротьбі з бідністю» націлений на підвищення якості політики, яка має відношення до освіти та зайнятості, робочих місць і доходів, бідності та нерівності.

Очікувані результати проєкту — це посилення знань про фактори, що призводять до бідності в країні, з акцентом на освіті та ринку праці, а також розробка пропозицій щодо робочої політики, які базуються на даних та дослідженнях, спрямованих на досягнення реальних і стабільних результатів<sup>301</sup>.

Болгарія сьогодні робить позитивні зміни у розвитку зайнятості як через збільшення активності, так і через скорочення

---

<sup>301</sup> Бедността в България / Никонова Д. и др. ; под ред. П. Ганев, Я. Алексиев. България : София, 2016. 181 с.

безробіття, особливо серед молоді.

Отже, формування світового ринку праці є комплексним процесом, обумовленим переміщенням робочої сили та політикою світової інтеграції. На сьогодні світовий ринок праці розвивається вкрай динамічно, явище міграції стає повсюдним. Враховуючи наслідки світової економічної кризи, подальше зростання рівня безробіття, різке збільшення потоків низькокваліфікованих мігрантів з Близького Сходу, на світову економіку покладено соціальний тягар, більший ніж у минулі роки. Тому нові робочі місця є вкрай необхідними, але очікувати глобального розвитку світового ринку робочої сили в цих умовах буде вкрай складно.

Стосовно України, то питання зайнятості ще не набуло характеру продуманої державної політики, що пов'язано з вирішенням цілого комплексу складних питань, пов'язаних з активним використанням методології маркетингу в управлінні процесами трудової міграції, зокрема:

- необхідністю вивчення кон'юнктури світового ринку праці;
- налагодженням відносин з країнами-імпортерами робочої сили;
- вивченням світового досвіду в сфері регулювання потоків робочої сили.

Отже, створення системи якісного управління трудовим потенціалом позитивно вплине на вирішення соціальних питань та сприятиме:

- покращенню інвестиційного клімату країни;
- зростанню економіки країни;
- збільшенню рівня доходів громадян<sup>302</sup>.

Саме така логіка та послідовність дій — орієнтованість на збільшення доходів громадян та створення ресурсів для соціальних програм — лежать в основі усіх рішень<sup>303</sup>.

---

<sup>302</sup> Реформування ринку праці є необхідним кроком для вирішення соціальних питань. *Урядовий портал* : веб-сайт. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/250307713> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>303</sup> Там само.

## 2.2. Участь роботодавців, регіональних рад стейкхолдерів професійної (професійно-технічної) освіти у підвищенні якості підготовки конкурентоздатних фахівців

### 2.2.1. Умови формування соціального партнерства

Сьогодні в Україні соціальне партнерство, як окремий суспільний інститут, перебуває на стадії формування. Передусім це пов'язано з процесами інституційного становлення в нашій державі соціально орієнтованої ринкової економіки, громадянського суспільства та правової держави. Тому соціальне партнерство розглядається неоднозначно, однак існують найбільш оптимальні визначення, такі як:

– «форма регулювання соціально-правових відносин між соціальними суб'єктами через розроблення і реалізацію спільних соціально-трудоових договорів, програм чи угод на визначені терміни»<sup>304</sup>;

– «інструмент подолання системної кризи, зокрема — шлях досягнення розумного компромісу між працею і капіталом»<sup>305</sup>;

– «необхідна умова соціально-економічного прогресу»<sup>306</sup>;

– «система відносин у соціально-трудоовій сфері, яка спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців»<sup>307</sup>;

– «система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудоовими колективами, професійними спілками, з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями — з другого, і державою та органами місцевого самоврядування — з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання

<sup>304</sup> Ситник Ю. О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку. *Наукові записки Кіровоградського нац. техн. ун-ту*. 2009. № 5. С. 81–89.

<sup>305</sup> Соціальне партнерство. *Навчальні матеріали онлайн*: веб-сайт. URL: [https://pidruchniki.com/11990219/ekonomika/sotsialne\\_partnerstvo](https://pidruchniki.com/11990219/ekonomika/sotsialne_partnerstvo) (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>306</sup> Красномовець В. А., Пасека А. С. Соціальне партнерство в системі соціально-трудоових відносин України: особливості формування та перспективи розвитку. *Соціально-трудоові відносини: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 155–159.

<sup>307</sup> Колот А. М. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн Європейського Союзу). *Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді*. 2009. № 1. С. 26–28.

соціально-трудових відносин, які полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах для дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави»<sup>308</sup>.

Аналізуючи окремі трактування визначень, варто зазначити, що більшість сучасних українських дослідників не акцентують увагу на тому, що соціальне партнерство, перш за все, є вкрай важливим структурним елементом ринкової економіки, який у вітчизняних умовах потребує відповідного *правового врегулювання та розвинутого громадянського суспільства*. Хоча значна частина з них погоджуються, що соціальне партнерство безпосередньо пов'язане з соціально-економічним розвитком держави, і роблять висновок про те, що «одним із суспільно значимих інститутів, який має сприяти розв'язанню гострих соціальних проблем, опрацюванню та реалізації сучасної соціальної політики, є інститут соціального партнерства»<sup>309</sup>.

Слід зазначити, що соціальне партнерство реалізується на мегаекономічному (міжнародному), макроекономічному (національному), мезоекономічному (галузевому і регіональному) та мікроекономічному (виробничому) рівнях. Традиційно його основними учасниками розглядають:

- трудові колективи найманих працівників (зазвичай об'єднані в професійні спілки);
- роботодавців або їх об'єднання;
- органи державної влади та місцевого самоврядування.

До останніх часто відносять різноманітні організації з регулювання соціально-трудових відносин. У більшості країн Європи в їх якості виступають організації та рухи громадянського суспільства<sup>310</sup>.

Для країн з тривалими традиціями громадянського

---

<sup>308</sup> Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. Київ : Знання, 2004. 535 с.

<sup>309</sup> Колот А. М. Соціальний діалог як інститут підвищення соціальної відповідальності. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. С. 21–24.

<sup>310</sup> Джига Т. В. Розвиток соціального партнерства в країнах ЄС та України: порівняльний аналіз. *Глея: науковий вісник*. Київ, 2011. Вип. 50 (8). URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Gileya/2011\\_50/Gileya50/P7\\_doc.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_50/Gileya50/P7_doc.pdf) (дата звернення: 01.10.2020).

суспільства участь ГО в органах соціального партнерства є звичайною справою. Наприклад, на Мальті та в Естонії вони діють або безпосередньо, або через роботу в окремих комітетах<sup>311</sup>. Натомість у Франції представники об'єднань громадян — кооперативних організацій, організацій взаємодопомоги та сімейних асоціацій тощо вважаються повноправними членами національного органу соціального партнерства<sup>312</sup>.

Тому становлення й розвиток громадянського суспільства та його інститутів (ГО, рухів, профспілкових об'єднань, політичних партій) є запорукою розвитку соціального партнерства в Україні<sup>313</sup>.

Для оптимально організованої моделі соціального партнерства характерні: висока якість підготовки спеціалістів за фахом; створення у співпраці з підприємствами й організаціями інформаційних центрів з визначенням потреб у працівниках для кожної галузі; комплексне впровадження нових спеціальностей відповідно до вимог ринку праці; впровадження різнопланових форм реалізації партнерських відносин, серед яких передусім слід назвати грантову і стипендіальну підтримку з боку бізнес-структур, а також фінансування підприємцями модернізації матеріально-технічної бази ЗО; приведення у відповідність до вимог сьогодення процедури проходження виробничої та переддипломної практики здобувачами освіти на підприємствах і в організаціях, що надають місця для проходження практики.

Всі перераховані характеристики продуктивного соціального партнерства можуть бути реалізовані лише за певних умов формування та забезпечення. Серед них можна назвати такі:

**а) контрактні форми реалізації партнерських відносин,** що включають у себе фінансування підприємцями модернізації матеріально-технічної бази ЗО. Однак, на наш погляд,

---

<sup>311</sup> Тристоронні органи на національному рівні (Досвід Європейських країн). *Національна тристороння соціально-економічна рада* : веб-сайт. URL: [www.ntser.gov.ua/assets/files/Experience/Tripart\\_org.doc](http://www.ntser.gov.ua/assets/files/Experience/Tripart_org.doc) (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>312</sup> Економічна й соціальна рада Французької Республіки – шлях до демократії майбутнього. Соціальний діалог. Міжнародний досвід. *Національна тристороння соціально-економічна рада* : веб-сайт. URL: <http://www.ntser.gov.ua/ua/dialog/experience.html> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>313</sup> Колот М. А., Грішнова О. А. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / за ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2011. 501 с.

недостатньою є взаємодія ЗО з підприємцями щодо розробки спільних кваліфікаційних вимог. Даний стан справ підтверджується статистичними даними<sup>314</sup>. Так, станом на початок 2017-2018 навчального року на території України діяло 289 ЗВО (університетів, академій, інститутів), з них 199 державних, 13 — комунальних, 77 — приватних та 372 заклади фахової передвищої освіти (коледжів, технікумів, училищ), з яких 144 є державними, 177 — комунальними, 51 — приватними. Однак слід відзначити, що здобувачі освіти здебільшого отримують підготовку за рахунок коштів державного бюджету (44%) або місцевих бюджетів (6,2%). На практиці це означає, що лише у випадку бюджетного фінансування освітні програми з підготовки фахівців створюються у тісній взаємодії з замовниками кадрів і підтримуються ними. В інших випадках взаємодія не є системною, і більшість освітніх програм погоджуються з роботодавцями лише формально. Не слід забувати про те, що важливою фінансовою підтримкою є діяльність різноманітних структур Заходу, серед них:

– посольства провідних держав ЄС, США та Канади, які надають їй окремим мікропроєктам (передусім щодо підтримки підприємництва та розвитку громадянського суспільства);

– міжнародні ГО, серед яких Британська Рада, Інститут Гете, Французький культурний центр, Швейцарська агенція розвитку та співробітництва, Економічна Рада США;

– міжнародний Вишеградський Фонд, стипендіальні проєкти якого повністю покривають навчання/науковий проєкт в академічних установах країн, що входять до т.зв. Вишеградської четвірки (Польща, Чехія, Словаччина та Угорщина)<sup>315</sup> та ін.

Окрім цього, в самій Україні останніми роками теж інтенсивно розвивається політика стипендіальних фондів, яку активно проводять Президент України, КМУ, органи державної влади та місцевого самоврядування, а також приватні особи (В. Пінчук, Р. Ахметов) та юридичні особи (Фонд імені Юрія

---

<sup>314</sup> Освіта. *Державна служба статистики України* : веб-сайт. URL: [www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publosvita\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm) (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>315</sup> Стипендії Вишеградського фонду. *Platfor.ma* : веб-сайт. URL: <https://platfor.ma/mozhливosti/postosvita/stipendiyi-vishegradskogo-fondu> (дата звернення: 01.10.2020).

Бочкарьова, Фонд Східна Європа) та ін. Але, незважаючи на стрімке збільшення стипендіальних програм, в Україні за роки незалежності фінансова підтримка означених проєктів так і не стала пріоритетною. Хоча, як зазначено у Розпорядженні КМУ від 28 березня 2018 р. № 244-р. «Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік»<sup>316</sup>, першочерговими завданнями залишаються реформи децентралізації, охорони здоров'я, освіти, агропромислового комплексу, інфраструктури, енергоефективності та державної служби. Тобто саме в названих сферах обсяги інвестицій у підготовку кваліфікованих кадрів мають бути суттєво збільшені.

Підсумовуючи означене, варто говорити про те, що для забезпечення соціального партнерства в Україні за напрямом «*Контрактна форма реалізації партнерських відносин*» бажано, на наш погляд, виконати наступні умови:

– нормативно-правову — удосконалити освітнє законодавство щодо активізації запровадження контрактної форми реалізації партнерських відносин;

– організаційну — забезпечити функціонування Національного фонду досліджень;

– політичну — створити умови для збільшення кількості суб'єктів підтримки політики стипендіальних фондів;

– фінансову — вдосконалити фінансування освітніх програм з підготовки фахівців на основі спільно створених з підприємцями кваліфікаційних вимог (рис. 2.4).

**б) запровадження нових професій за запитом суспільства**<sup>317</sup> є перспективним завданням для системи П(ПТ)О України. Аналітиками встановлено, що в наступні 5-10 років найбільш затребуваними на ринку праці будуть такі професії, як<sup>318</sup>:

<sup>316</sup> Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік : розпорядження КМУ від 28 берез. 2018 р. № 244-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-/2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>317</sup> Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: постанова КМУ від 29 квіт. 2015 р. № 266 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>318</sup> ТОП-20 найперспективніших професій. *Українська правда життя*: веб-сайт. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2009/08/28/25602/> (дата звернення: 01.10.2020).

продавець, IT-фахівець, інженер з автоматизації виробництва, маркетолог, інженер комунального обслуговування, агроінженер, технолог з виробництва і переробки харчової продукції, технолог побутового обслуговування, логістик, юрист (господарське право), практичний психолог, енергетик, ветеринар, фармаколог, фінансист, інженер зв'язку, генетик, біохімік, робототехнік, наноінженер.

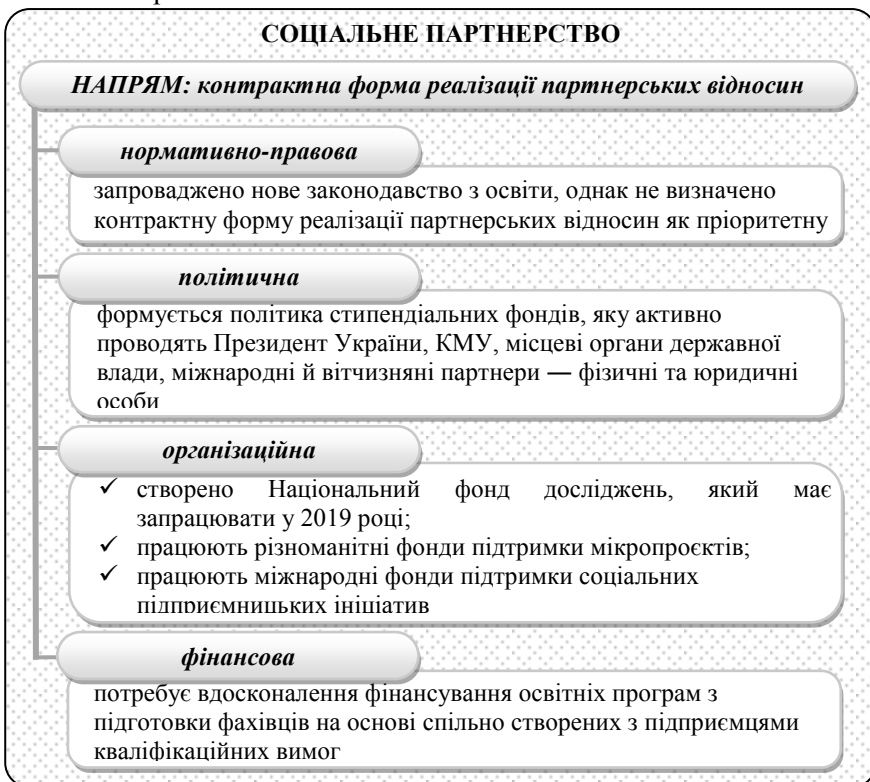


Рис. 2.4. Умови забезпечення соціального партнерства за напрямом «Контрактна форма реалізації партнерських відносин» в Україні

Наприклад, за даними кадрового порталу «Ринок праці», у Києві найбільшим попитом користуються спеціалісти зі сфер «IT, телеком» (розробники та інженери), «Продажі» (менеджери по роботі з клієнтами та спеціалісти роздрібною торгівлі),



«Маркетинг». В інших регіонах України до ТОП-3 провідних професій увійшли спеціальності зі сфери «Виробництво» (машинобудування та харчова промисловість). У першому півріччі 2018 р. на кожну вакансію даного напрямку претендували по 3-4 претенденти. При цьому до п'ятірки сфер з найвищою конкуренцією увійшли «Вищий менеджмент», «Видобуток сировини», «Юристи», «Початок кар'єри, студенти» та «Мистецтво, медіа, розваги». Ці сфери були найбільш конкурентними і в попередні роки. Натомість найменша конкуренція спостерігалася у таких сферах, як автомобільний бізнес, консультування, робітничий персонал, інсталяція, страхування та сервіс<sup>319</sup>. При цьому вітчизняні аналітики відзначають такі негативні тенденції<sup>320</sup>:

– великою залишається частка українців, які працюють у «тіньовій економіці», хоча їх кількість, порівняно з попередніми роками, поступово зменшується;

– ЗО продовжують готувати економістів та юристів замість електрозварників та слюсарів, продавців, технологів;

– відносно високий рівень безробіття (за методологією МОП, в Україні безробіття складає 9,7%, тоді як у країнах ЄС — 7,4%), а попит на спеціалістів не відповідає пропозиції.

Враховуючи означену соціально-економічну ситуацію, вважаємо пріоритетним виконання керівниками ЗП(ПТ)О наказу МОН України від 06.10.2010 №930<sup>321</sup>, яким передбачено запровадження інтегрованих професій. За декілька років близько 75% ЗП(ПТ)О вже запровадили інтегровані професії, за якими здобувачі освіти мають можливість одночасно здобувати дві і більше професій<sup>322</sup>.

<sup>319</sup> Ринок праці-2018. ТОП-20 професій, яких гостро потребує Україна. *Главоком*: веб-сайт. URL: <https://glavcom.ua/economics/finances/rinok-praci-2018-top-20-profesiy-yakih-gostro-potrebuje/> - україна-517151.html (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>320</sup> Там само.

<sup>321</sup> Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників: наказ М-ва освіти і науки України від 06 жовтн. 2010 р. № 930 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>322</sup> Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Чернігівської області: проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / М-во освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти. Київ: Вік принт, 2016. 84 с. URL: [http://nmepctchernigiv.ucoz.ru/\\_bd/0/75.pdf](http://nmepctchernigiv.ucoz.ru/_bd/0/75.pdf) (дата звернення: 01.10.2020).

З метою впровадження нових інтегрованих професій у регіонах України створюються робочі групи, до складу яких увійшли представники органів державної влади та місцевого самоврядування, місцевих центрів зайнятості, адміністрацій ЗП(ПТ)О, обласного об'єднання роботодавців та регіональних асоціацій працівників П(ПТ)О. При цьому слід відзначити, що система професійної підготовки робітничих кадрів на регіональному рівні формує необхідні практики, спрямовані на забезпечення неперервного професійного розвитку педагогічних працівників та впровадження сучасних технологій і методів навчання. Водночас, її подальший розвиток пов'язаний з:

- оновленням нормативної бази;
- впровадженням державно-приватного партнерства;
- визначенням механізмів фінансування галузі;
- розвитком договірних відносин між навчальними закладами та організаціями різних організаційно-правових форм із залученням матеріально-технічного і фінансового ресурсу замовника;
- формуванням реального регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів на середньострокову та довгострокову перспективу за професіями і кваліфікаціями;
- утворенням у регіонах дієвих міжгалузевих рад з ПО.

Згідно з висновками багатьох дослідників, основними негативними явищами залишаються:

- структурний дефіцит кадрів у деяких галузях регіональної економіки;
- диспропорція між попитом і пропозицією робочої сили;
- низька якість кваліфікації робітничих кадрів;
- нестача на ринку праці робочих місць з гідними умовами та оплатою праці;
- незначна кількість робочих місць на селі;
- постійний попит на робітників низької кваліфікації.

Враховуючи означене, для забезпечення соціального партнерства інструменту «Нові професії за запитом суспільства» слід назвати умови:

- *правову* — вдосконалення діючого освітнього законодавства;

– *організаційну* — створення регіональних систем професійної (професійно-технічної) підготовки кваліфікованих робітників та налагодження системи збирання даних про ринок праці;

– *фінансову* — визначення механізмів фінансування підготовки кваліфікованих працівників галузі;

– *кадрову* — залучення маркетологів до регіональних систем професійної (професійно-технічної) підготовки кваліфікованих робітників для визначення потреб галузі) (рис. 2.5).

**в) забезпечення високої якості підготовки фахівців за професією, спеціальністю.** Даному фактору сприяє діюче законодавство в освітній сфері, а також створення у 2015 р. Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти<sup>323</sup>. Головними завданнями даного органу можна назвати:

– розроблення єдиних вимог до системи забезпечення якості вищої освіти та критеріїв оцінювання якості освітньої діяльності;

– аналіз якості освітньої діяльності ЗВО.

Окрім цього, до повноважень агентства входять:

– проведення ліцензійної експертизи;

– надання пропозицій щодо переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти та інші повноваження, передбачені чинним Законом України «Про вищу освіту»;

– проведення акредитації освітніх програм;

– розробка вимог до рівня наукової кваліфікації осіб, які здобувають наукові ступені;

– розробка положення про акредитацію спеціалізованих вчених рад та контроль за їх діяльністю<sup>324</sup>.

Законодавчо не врегульованим залишається механізм здійснення контролю якості післядипломної освіти, хоча в Законі України «Про освіту» зазначено, що післядипломна освіта є

<sup>323</sup> Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>324</sup> Про вищу освіту: Закон України від 1 лип. 2014 року №1556-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 01.10.2020).

складовою освіти дорослих (стаття 18)<sup>325</sup>, але спеціального закону про освіту дорослих не існує.

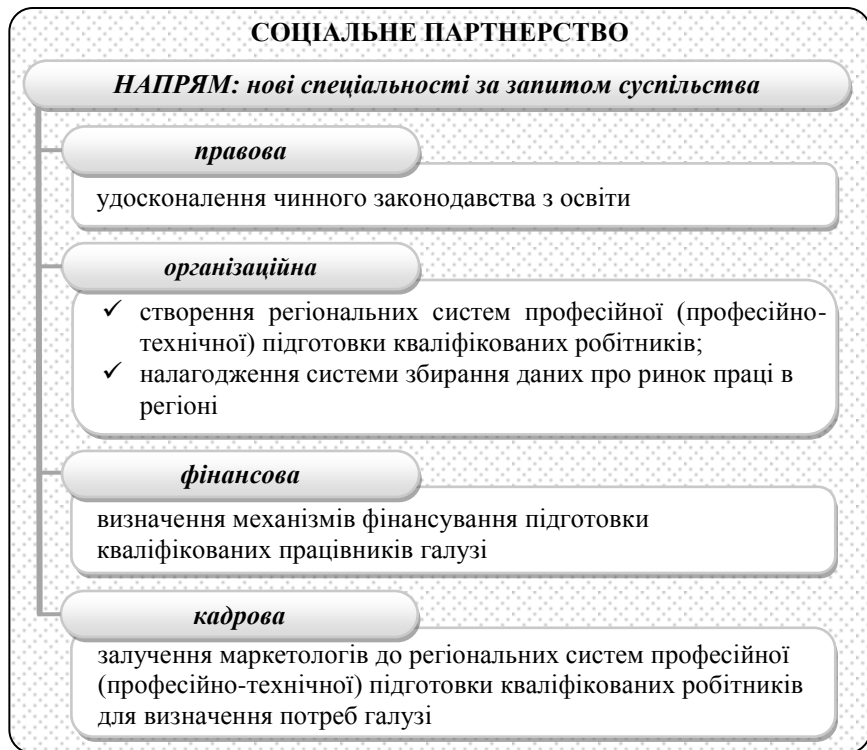


Рис. 2.5. Умови забезпечення соціального партнерства за напрямом «Нові професії за запитом суспільства» в Україні

Відповідно до статистичних даних Центру освітнього моніторингу, для системи П(ПТ)О, дві третини роботодавців вважають рівень підготовки кваліфікованих робітників у державних ЗП(ПТ)О недостатнім, а також таким, що не відповідає повною мірою потребам сучасного виробництва. При цьому результати

<sup>325</sup> Про освіту: Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 01.10.2020).

анкетування свідчать про те, що роботодавці перш за все надають пріоритет підготовці кваліфікованих робітників у власних навчальних центрах<sup>326</sup>.

Корисним у даному відношенні є досвід розвинених країн Європи. Наприклад, у Фінляндії цим питанням займаються на регіональному рівні органи управління освітою, а також науково-дослідні установи та безпосередньо навчальні заклади у співпраці з соціальними партнерами. Слід відзначити, що в цій державі немає проблем щодо структурного, кадрового та фінансового забезпечення моніторингової системи, завданням якої є визначення стану відповідності підготовки робітничих кадрів реальним потребам ринку праці. Такий підхід сприяє раціональному плануванню обсягів та напрямів навчання<sup>327</sup>.

Взагалі, у більшості держав ЄС питання підготовки робітничих кадрів вирішується за рахунок обов'язкових відрахувань з доходів підприємств у визначених національним законодавством обсягах. Для прикладу, в Австрії підприємства відраховують на це 22% від суми своїх доходів, у Франції — майже 18%. У Німеччині складніша система — двоканальне фінансування, що передбачає 45% приватних надходжень та 55% витрат за рахунок держави. При цьому державне фінансування можна поділити на центральний, регіональний та місцевий рівні. Співвідношення цих складових у різних країнах є різним: в Австрії — 72,72% (центральний), 25,16% (регіональний), 2,11% (місцевий); в Німеччині — 39,04% (центральний), 47,35% (регіональний), 13,61% (місцевий). Схожий підхід при розподілі державних коштів існує і в інших країнах Європи<sup>328</sup>.

Досвід провідних європейських держав, на думку багатьох українських експертів, демонструє, що для досягнення ефективності й результативності системи ЗП(ПТ)О в сучасних умовах необхідно проводити регулярний моніторинг ситуації на

---

<sup>326</sup> Моніторинг стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її модернізації. ГО «Центр освітнього моніторингу»: веб-сайт. URL: <http://centromonitor.com.ua> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>327</sup> Діденко О. В. Забезпечення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників в ринкових умовах. *Професійно-технічна освіта*. 2014. № 4. С. 9–12.

<sup>328</sup> Там само.

ринку праці для визначення професій, які користуються та будуть користуватися в найближчі роки попитом роботодавців, а також професій, з яких кадрів підготовлено більше, ніж реально потребує ринок праці. Для України такий підхід є вкрай актуальним, особливо в умовах децентралізації фінансування П(ПТ)О. Остання на даний час потребує:

- створення нової методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності, матеріалоемності та наукоємності професій;

- активного впровадження у професійну підготовку фахівців у ЗП(ПТ)О сучасних електронних навчальних ресурсів та засобів дистанційного професійного навчання;

- розробки механізму різнорівневого та багатоканального фінансування ЗП(ПТ)О;

- посилення уваги науковців до проведення маркетингових досліджень для вивчення потреб різних галузей економіки у кваліфікованих робітничих кадрах.

За таких обставин, для забезпечення повноцінного соціального партнерства в Україні за напрямом *«Якість підготовки фахівців за професією, спеціальністю»* доцільним вважаємо реалізацію таких умов:

- правової — вдосконалення законодавства в освітній галузі та розробку механізму щодо його втілення на практиці;

- організаційної — підвищення уваги Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти та Центру освітнього моніторингу до організації і проведення внутрішнього аудиту діяльності ЗО;

- фінансової — збільшення цільового фінансування на проведення моніторингових досліджень стану та змін у ЗО;

- кадрової/ресурсної — розробка освітніх і професійних стандартів нового покоління для всіх галузей діяльності (рис. 2.6).

**2) створення спільних інформаційних центрів** з визначення потреби у працівниках для кожної галузі. Даний напрям безпосередньо пов'язаний з розвитком українського сегменту всесвітньої мережі Інтернет. На думку аналітиків, для цього перш за все необхідно спрямувати економіку на виконання наступних завдань:

- підготовку високоякісних фахівців у сфері ІТ та їх збереження для України;
- вироблення конкурентоспроможних зразків засобів обчислювальної техніки та елементної бази;
- збільшення пропускної спроможності каналів мережі Інтернет (шляхом впровадження Wi-Fi та технології 5G);
- зменшення вартості оренди каналів мережі Інтернет;
- залучення іноземних і вітчизняних інвестицій у проекти інформатизації;
- збільшення фінансових можливостей провайдерів;
- підвищення платоспроможності користувачів мережі Інтернет.

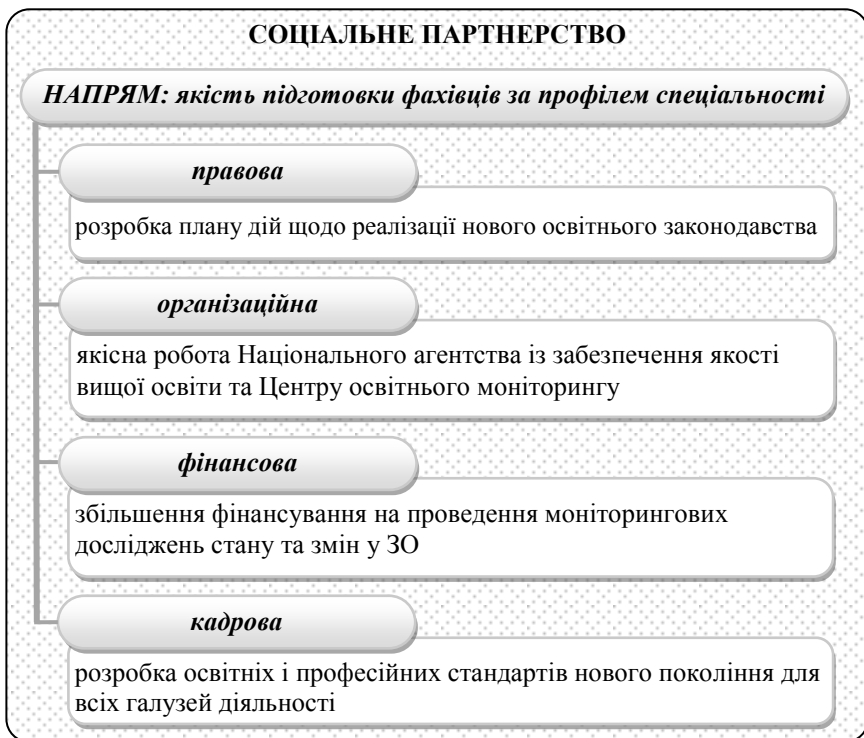


Рис. 2.6. Умови забезпечення соціального партнерства за напрямом «Якість підготовки фахівців за профілем спеціальності» в Україні

В перспективі діджиталізація української економіки сприятиме запровадженню спільних інформаційних центрів з визначення потреби у працівниках для кожної галузі, що в свою чергу дозволить: підприємствам й організаціям певної галузі акумулювати в одному місці актуальну інформацію про вакансії та пропозиції; ЗО — «отримати інформацію про кадрові потреби підприємств і організацій; аналізувати кон'юнктуру ринку праці молодих фахівців з метою вдосконалення змісту навчальних програм; здійснювати цільову підготовку фахівців; розмішувати портфоліо студентів-випускників; вести моніторинг працевлаштування випускників, якості їх освіти, виробничих потреб роботодавців у якості освітніх послуг; здійснювати перепідготовку та підвищення кваліфікації співробітників підприємств, виходячи з потреб та можливостей за спільними навчальними програми; розробляти довгострокові програми підготовки фахівців для підприємств профільної галузі»<sup>329</sup>.

Проте, згідно з прогнозами українських експертів, для досягнення середньоєвропейського показника у цій сфері діяльності, кількість серверів в Україні потрібно збільшити щонайменше у 20 разів, а для досягнення показника Німеччини — у 160 разів<sup>330</sup>.

Водночас слід констатувати той факт, що незважаючи на всі перепони, в Україні поступово формується інфраструктура інформаційного суспільства, а Національна програма інформатизації<sup>331</sup> «перейшла від стадії формування до безпосереднього виконання в таких загальнонаціональних пріоритетних напрямках, як інформатизація соціальної сфери, науки, освіти, культури, а також створення загальнодержавної системи інформаційно-аналітичної підтримки діяльності органів державної

---

<sup>329</sup> Кузьмина Е. Е. Создание единого информационного центра взаимодействия вузов с участниками рынка труда. *Российское представительство*. 2014 № 22. С. 106–112. URL: <http://docplayer.ru/75970143-Sozdanie-edinogo-informacionnogo-centra-vzaimodeystviya-/vuzov/-s-/uchastnikami-rynka-truda.html> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>330</sup> Інформатизація економіки. *MegaLib.com.ua* : веб-сайт. URL: [http://megalib.com.ua/content/1/965\\_710\\_Informatizaciya\\_ekonomiki.html](http://megalib.com.ua/content/1/965_710_Informatizaciya_ekonomiki.html) (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>331</sup> Про Національну програму інформатизації України: Закон України від 4 лют. 1998 р. № 74/98-ВР // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/74/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2020).



влади та органів місцевого самоврядування, інформаційно-аналітичного забезпечення правоосвітньої діяльності, законотворення, нормотворення та правозастосування»<sup>332</sup>.

Сьогодні в Україні успішно здійснюється експлуатація та розвиток Української науково-освітньої телекомунікаційної мережі УРАН, створеної за рішенням МОН України та НАН України за підтримки університетів, інститутів МОН України та НАН України, згідно зі Спільною Постановою Президії НАН України і Колегії МОН України від 20 червня 1997 року. В основу створення мережі покладено концепцію, ухвалену міжнародною нарадою «Комп'ютерна мережа ЗВО і науки України» за участю представників Наукового відділу НАТО (24-26 квітня 1997, м. Київ) та міжнародною конференцією «Комп'ютерні мережі у вищій освіті» (26-28 травня 1997, м. Київ). Наступною сходинкою стало підписання у 2007 р. у Лондоні угоди про під'єднання Мережі УРАН до пан'європейської науково-освітньої мережі GEANT-2.

Тому забезпечення соціального партнерства за напрямом «Інформатизація економіки» якнайбільше, порівняно з іншими, потребує створення правових, фінансових, організаційних та кадрових умов (рис. 2.7).

**д) удосконалення процедури проходження професійно-практичної підготовки здобувачів освіти** на підприємствах і в організаціях, котре потребує необхідного врегулювання. Для прикладу, досі не усунуто правову колізію щодо порядку оплати праці практикантів. Так, згідно з Інструкцією зі статистики зарплати та Порядком №922, цей дохід є повноцінною заробітною платою, що прямо суперечить положенням КЗпП України<sup>333</sup>. При цьому відносини між підприємством-базою практики і ЗО є цивільно-правовими та визначаються договором про надання місць для проходження практики в порядку, визначеному законодавством про освіту. Проте відносини між базою практики (підприємством) та здобувачем освіти-практикантом не є трудовими, оскільки не

<sup>332</sup> Інформатизація економіки. *MegaLib.com.ua* : веб-сайт. URL: [http://megalib.com.ua/content/1965\\_710\\_Informatizaciya\\_ekonomiki.html](http://megalib.com.ua/content/1965_710_Informatizaciya_ekonomiki.html) (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>333</sup> Практиканти, ЄСВ і «мінімалка»: платити не можна не платити. *Протокол: юридичний інтернет-ресурс* : веб-сайт. URL: [https://protocol.ua/ua/praktikanti\\_esv\\_i\\_minimalka\\_platiti/\\_ne/\\_mogna\\_ne\\_platiti/](https://protocol.ua/ua/praktikanti_esv_i_minimalka_platiti/ne/_mogna_ne_platiti/) (дата звернення: 01.10.2020).

відповідають змісту трудового договору, відповідно до статті 21 КЗпП України. Це протиріччя отримує підтвердження і в листі Міністерства соціальної політики від 20.08.2012 р. № 107/021/150-12<sup>334</sup>.

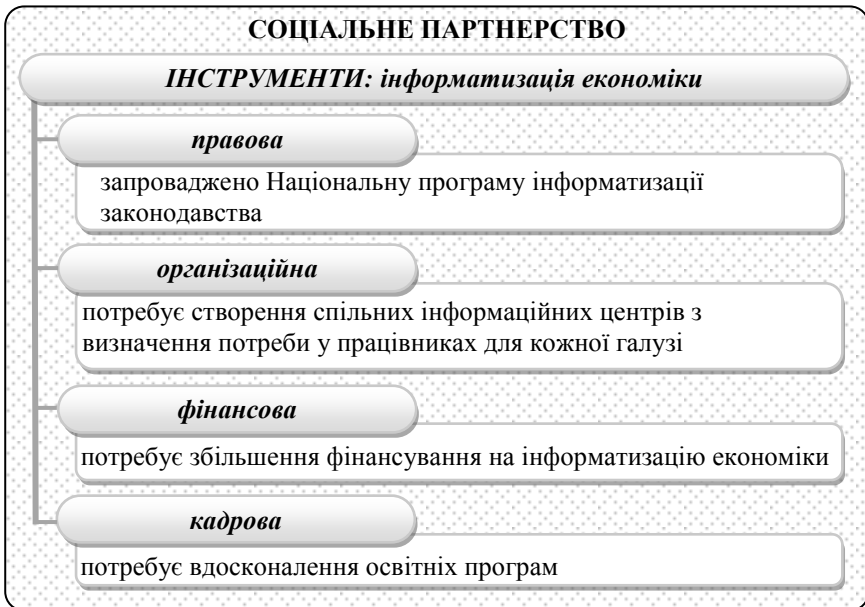


Рис. 2.7. Умови забезпечення інструменту соціального партнерства «Інформатизація економіки» та шляхи його реалізації в Україні

Згідно зі статтею 9 Закону України «Про освіту»<sup>335</sup>, передбачена нова форма здобуття освіти — мережева, котра являє собою спосіб організації навчання здобувачів освіти, в результаті чого оволодіння освітньою програмою відбувається за участю різних суб'єктів освітньої діяльності, що взаємодіють між собою на договірних засадах.

Враховуючи викладене, особливої уваги з боку суб'єктів освітньої діяльності щодо забезпечення здобувачів освіти

<sup>334</sup> Там само.

<sup>335</sup> Про освіту: Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 01.10.2020).

виробничою практикою потребують такі статті чинного закону України, як стаття 15 «П(ПТ)О», стаття 16 «Фахова передвища освіта», стаття 17 «Вища освіта», стаття 18 «Освіта дорослих» (рис. 2.8).



Рис. 2.8. Нові завдання ЗО згідно з чинним Законом України «Про освіту»

У ході проведеного аналізу Закону України «Про освіту» акцентуємо увагу на тому, що в кожному ЗО (П(ПТ)О, фахової передвищої освіти, вищої освіти, освіти дорослих) виникають додаткові суб'єкти освітньої діяльності, окрім держави та штатних працівників.

Серед них:

– органи місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації, окремі фізичні та/або юридичні особи за угодами (стаття 15);

– навчально-методичні, навчальні, науково-виробничі та інші об'єднання за галузевими або професійними ознаками (стаття 16);  
– наукові, науково-технічні, інноваційні установи (стаття 17);  
– інші працівники закладів післядипломної освіти, які мають ліцензію на освітню діяльність (стаття 18).

Підходи до організації освіти, закладені чинним законодавством, передбачають залучення різних суб'єктів освітньої діяльності, що взаємодіють між собою на договірних засадах і змінюють при цьому статус наглядової (підкулувальної) ради ЗО, що визначений статтею 29 Закону «Про освіту». Ним встановлено, що наглядова (підкулувальна) рада має право: «брати участь у визначенні стратегії розвитку ЗО та контролювати її виконання; сприяти залученню додаткових джерел фінансування; аналізувати та оцінювати діяльність ЗО та його керівника; контролювати виконання кошторису та/або бюджету ЗО і вносити відповідні рекомендації та пропозиції, що є обов'язковими для розгляду керівником ЗО; вносити засновнику ЗО подання про заохочення або відкликання керівника ЗО з підстав, визначених законом; здійснювати інші права, визначені спеціальними законами та/або установчими документами ЗО».

У переважній більшості ЗО нашої держави такий процес залучення різних суб'єктів освітньої діяльності лише розпочався, хоча зроблено вже немало<sup>336</sup>:

– державні освітні стандарти з конкретних професій погоджено з Федерацією роботодавців України на виконання Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»;

– видано наказ МОН від 14.07.2017 №1034 «Про призначення стипендій Президента України переможцям Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів у 2017 році на виконання Положення про стипендії Президента України для призерів і учасників всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів

---

<sup>336</sup> Звіт про виконання Плану роботи МОН за 2017 рік. *М-во освіти і науки України*: веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/publicna-informatsiya/2018/03/02/2017.pdf> (дата звернення: 01.10.2020).

професійно-технічних навчальних закладів;

– забезпечено: функціонування у ВНЗ підрозділів сприяння працевлаштуванню студентів та випускників; соціальне партнерство МОН з Асоціаціями роботодавців у сфері професійної підготовки та галузевих зв'язків з роботодавцями; функціонування системи зворотного зв'язку між роботодавцями і ВНЗ для отримання об'єктивної оцінки якості професійної підготовки студентів» на виконання Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» щодо забезпечення працевлаштування випускників» №1662-УШ від 01.10.2016 р.

Як висновок, для забезпечення повноцінного соціального партнерства за напрямом «Удосконалення процедури проходження професійно-практичної підготовки здобувачів освіти на підприємствах і в організаціях» необхідно створити додаткові умови (рис. 2.9).

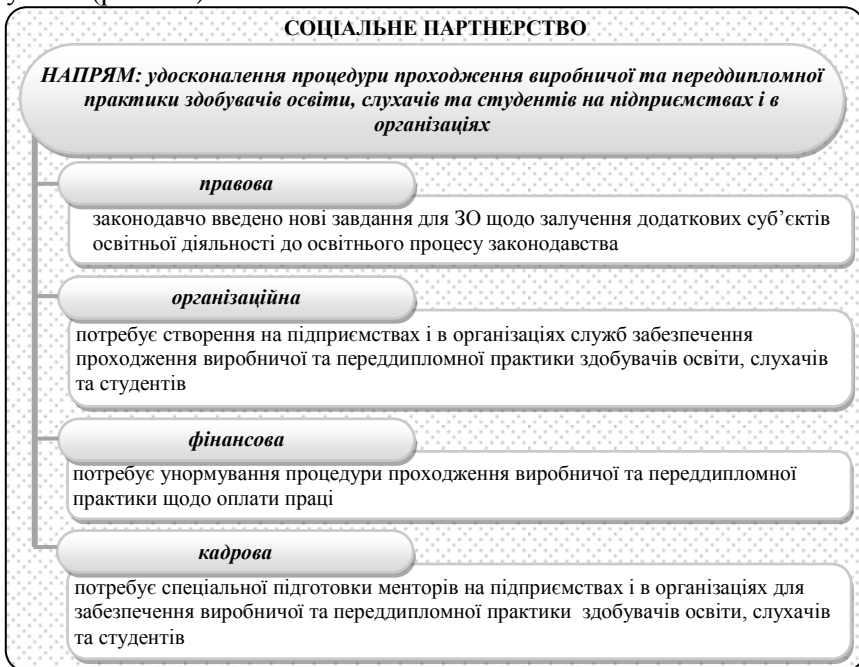


Рис. 2.9. Умови забезпечення соціального партнерства за напрямом «Якість підготовки фахівців за профілем спеціальності» в Україні

Підсумовуючи означене, варто зробити висновок, що в Україні досі не створені всі необхідні умови для асоціативної роботи різних організацій і підприємств у сфері освіти і науки, а соціальний діалог ще далекий від того, щоб стати інструментом забезпечення стійкої соціальної динаміки у забезпеченні якості освіти.

Тому для кожного із зазначених інструментів соціального партнерства (контрактна форма реалізації партнерських відносин; якість підготовки фахівців за спеціальністю, професією; нові професії за запитом суспільства; професійно-практична підготовка на підприємствах і в організаціях; інформатизація економіки) існує потреба у формуванні й забезпеченні додаткових умов. Серед них слід виділити: політичні умови (збільшення обсягів фінансування для прискорення діджиталізації економіки та заради здійснення систематичних моніторингових досліджень стану і змін у ЗО); організаційні умови (заснування на підприємствах і в організаціях служб (відділів) забезпечення проходження виробничої та переддипломної практики здобувачів освіти; створення спільних інформаційних центрів з визначення потреби у працівниках для кожної галузі; створення регіональних систем професійної (професійно-технічної) підготовки робітничих кадрів); правові (нормативно-правові) умови (прийняття законів України «Про П(ПТ)О» й «Про освіту дорослих», а також удосконалення механізму фінансування освітніх програм з підготовки фахівців на основі спільно створених з підприємствами кваліфікаційних вимог; створення необхідної нормативної бази для регулювання оплати праці здобувачів освіти, що проходять виробничу практику); кадрові умови (створення і запровадження спеціальних освітніх програм для підвищення рівня кваліфікації педагогічних працівників; розробка інноваційних освітніх і професійних стандартів нового покоління; вдосконалення освітніх програм відповідно до компетентнісного підходу та потреб ринку праці).

### 2.2.2. Соціальна взаємодія у забезпеченні якості професійної підготовки

У сучасному європейському співтоваристві соціальна взаємодія розглядається як ефективний механізм функціонування та розвитку економіки. В Україні становлення і розвиток системи соціального партнерства відбувається одночасно з формуванням ринкової економіки, правової держави, громадянського суспільства та їх інститутів.

Дослідження поняття «соціальна взаємодія» дозволило українським вченим зійтися у думці, що це якісний процес безпосереднього впливу людей одне на одного, що породжує їх взаємний зв'язок<sup>337</sup>. Тому в П(ПТ)О під соціальною взаємодією слід розуміти якісний процес безпосередньої дії між учасниками освітнього процесу, в результаті якої виникає взаємний зв'язок.

Відповідно до статті 52 Закону України «Про освіту»,<sup>338</sup> учасниками освітнього процесу визначено «здобувачів освіти; педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників; батьків здобувачів освіти; фізичних осіб, які провадять освітню діяльність; інших осіб, які передбачені спеціальними законами та залучені до освітнього процесу в порядку, що встановлюється ЗО». Своєрідними визначено відносини між ЗО та політичними партіями (об'єднаннями) і релігійними організаціями (стаття 31 вказаного закону). Однак для ЗП(ПТ)О ця категорія залишається поза нормами діючого законодавства. Хоча у статті 17 проекту Закону України «Про П(ПТ)О»<sup>339</sup> йдеться саме про те, що «учасниками освітнього процесу на рівні профільної середньої освіти та на рівнях П(ПТ)О є:

- здобувачі П(ПТ)О;
- педагогічні працівники;

<sup>337</sup> Ібрагімова К. О. Дефініція поняття соціальна взаємодія, її види та основні теорії. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2013. № 40 (41). С. 289–293. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo\\_2013\\_40-41\\_48](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo_2013_40-41_48) (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>338</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>339</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2020).

- наставники на підприємствах, в установах, організаціях;
- батьки або законні представники здобувачів П(ПТ)О;
- асистенти, які забезпечують здобуття освіти особам з особливими освітніми потребами;
- інші особи, які можуть залучатись до освітнього процесу».

Таке досить розширене трактування поняття «учасники освітнього процесу у П(ПТ)О» вимагає певного уточнення задля забезпечення всеохоплюючого соціального партнерства ЗП(ПТ)О, зокрема з підприємствами й установами щодо забезпечення якості П(ПТ)О. Відповідно до статті 2 Закону України «Про П(ПТ)О», під якістю П(ПТ)О слід розглядати відповідність результатів навчання вимогам, що визначені чинною нормативною базою, професійними стандартами/кваліфікаційними характеристиками, відповідними освітніми програмами/стандартами освіти та/або договором про надання освітніх послуг<sup>340</sup>.

Сьогодні в нашій державі практично завершено розробку професійних стандартів/кваліфікаційних характеристик, відповідних освітнім програмам/стандартам. Натомість існують певні проблеми щодо укладання договорів між ЗП(ПТ)О та підприємствами й організаціями, зокрема приватними, про надання освітніх послуг. Зазвичай ці труднощі пов'язані з тим, що більшість українських роботодавців (підприємств, організацій, установ), на відміну від зарубіжних, не мають досвіду такої співпраці в галузі соціального партнерства.

Для європейської моделі взаємодії освіти і ринку праці перш за все характерний єдиний механізм забезпечення співпраці на засадах соціального партнерства. Останньому сприяє підтримка держави, що має нормативно-правове забезпечення. Тому учасники соціального партнерства мають чітко визначені повноваження та відповідальність<sup>341</sup>. Саме принцип взаємної домовленості та узгодженості дій у межах чинного законодавства є визначальною рисою відносин між суб'єктами партнерства в провідних країнах Європи. При цьому основними методами такої взаємодії є

---

<sup>340</sup> Там само.

<sup>341</sup> Дяків О. В. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovorp.pdf> (дата звернення: 01.10.2020).



консультації та переговори, у результаті яких між ЗО і замовниками кадрів укладаються відповідні угоди про співпрацю.

З цією метою на різних рівнях управління створюються різноманітні представницькі органи, до складу яких входять усі зацікавлені суб'єкти освітньої діяльності. Зазвичай вони функціонують у вигляді наглядових рад при ЗО та фондах, а також в якості консультативних органів — при національних міністерствах освіти. Тому заради забезпечення активності їх діяльності у розвинених державах ЄС залучення роботодавців до освітніх процесів завжди супроводжується фінансовим стимулюванням, зокрема: встановлення обов'язкових внесків до фондів професійного навчання; надання замовникам кадрів довгострокових кредитів на вигідних для них умовах; надання пільг (зокрема й податкових) суб'єктам бізнесу, які інвестують у людський капітал<sup>342</sup>.

Як приклад зазначеної співпраці, можна назвати функціонуючу вже не одне десятиліття в Німеччині модель «дуального навчання». Останнє передбачає паралельну підготовку робітничих кадрів у професійних школах і на виробництві, що забезпечується тісною державно-приватною взаємодією, з наданням широкого кола повноважень кожному учаснику освітнього процесу. Так, бізнес і професійна школа несуть спільну відповідальність за підготовку навчальних планів та здійснення контролю за якістю знань. Така система передбачає наявність у структурі професійної школи маркетингової служби, що займається постійним моніторингом ринку праці щодо визначення потреби у фахівцях у короткостроковій перспективі, та складанням відповідних договорів з потенційними замовниками кадрів стосовно особливостей їх підготовки. Слід зазначити те, що в Німеччині відсутній державний контроль за змістом навчальних планів і програм професійних шкіл. Однак основні положення виробничого навчання все ж уніфіковані й регламентуються федеральним законом.

Свою специфіку має взаємодія між професійними школами і

---

<sup>342</sup> Партнерство з роботодавцями як стратегічний ресурс розвитку НФаУ. *Аптека.ua* : online-газета. URL: <https://www.apteka.ua/article/409162> (дата звернення: 01.10.2020).

представниками бізнесу/державними підприємствами у Франції. Передусім це пояснюється наявністю досить значного державного сектору в економіці, а також значним рівнем централізації управління, порівняно з німецьким федеративним устроєм. Тому провідними формами організації взаємодії між різними учасниками ринку праці є наступні: участь роботодавців певної галузі (передусім аграрно-промислового комплексу) в управлінні професійними школами; сприяння працевлаштуванню випускників шляхом розподілу, за допомогою служб працевлаштування або самими професійними школами, що здійснювали підготовку; популяризація певних галузей економіки (наприклад, Союз вугільної та металургійної промисловості організовує «уроки виробництва»); взаємодія на етапі організації навчального процесу (складання програми спільної підготовки спеціалістів професійної школи і роботодавців; створення професійних консультативних комісій (за участю бізнесу, місцевих префектур (адміністрацій) та професійних шкіл), які розробляють зміст освітніх програм за різними спеціальностями; допомога в модернізації навчально-матеріальної бази професійних шкіл; організація стажувань в умовах виробництва<sup>343</sup>.

З метою підвищення ефективності ПОН на регіональному рівні та узгодження її з потребами розвитку економіки в певних адміністративних одиницях в Іспанії створено Національний інститут кваліфікацій, до повноважень якого входять:

- аналіз стану ринку праці;
- використання отриманих даних під час розроблення професійних кваліфікацій, забезпечення їх апробації;
- здійснення методологічних досліджень чинних професійних кваліфікацій.

У Великій Британії освіта перебуває під увагою МОН та Міністерства зайнятості. Однак контроль за результатами її діяльності покладений на Національну Раду з професійних кваліфікацій. Головними завданнями вказаного органу є:

---

<sup>343</sup> Штундер І. О. Формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку економіки України. *Ринок праці та освіта: пошук взаємодії* / за ред. І. Л. Петрової. Київ : Таксон, 2007. 200 с.

- забезпечення гарантій якості та уніфікації системи контролю якості;
- зближення і взаємопроникнення загальноосвітніх і професійних кваліфікацій;
- побудова кваліфікацій з урахуванням вимог конкретних робочих місць;
- підвищення кваліфікації всіх працюючих незалежно від віку.

При цьому механізмом співробітництва між роботодавцями та державою у сфері освіти є укладання Галузевих угод щодо професійних знань, умінь та компетенцій. Згідно з їх умовами, представники бізнесу беруть активну участь у визначенні переліку загальних умінь, знань та навичок, орієнтованих на вирішення конкретних виробничих завдань, а також у формуванні варіативних планів навчання. Така форма соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством називається «прихованою» (на відміну від американської — «відкритою»)<sup>344</sup>. Задля забезпечення консенсусу між вимогами роботодавців та специфікою кожної професійної школи у Нідерландах організовано Національні організації ПОН (National Bodies — недержавні некомерційні організації), характерною ознакою яких є те, що до їх складу входять не лише освітяни, державні службовці та бізнесмени, а й представники конфедерації профспілок<sup>345</sup>.

Однак в Україні розвиток партнерських зв'язків між ЗП(ПТ)О і роботодавцями відбувається досить повільно. Тому впровадження досвіду провідних європейських держав надасть можливість підвищити якість професійної підготовки фахівців. Європейський досвід є цінним для України й тим, що в чинному Законі України «Про освіту» (стаття 1) зазначено, що якість освітньої діяльності залежить від рівня організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або

---

<sup>344</sup> Там само.

<sup>345</sup> Дяків О. В. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovorp.pdf> (дата звернення: 01.10.2020).

договором про надання освітніх послуг<sup>346</sup>.

Тому, саме завдяки соціальній взаємодії учасників освітнього процесу, випускники ЗП(ПТ)О в Україні матимуть можливості отримати ті компетентності й навички, які необхідні для успішної трудової діяльності, а саме: вміння аналізувати стан сформованості соціальної взаємодії в системі П(ПТ)О та розповсюджувати позитивний досвід; знання основних положень наукових теорій про соціальну взаємодію та вміннями їх застосування на практиці; здатність виявляти й усувати перешкоди на шляху до ефективної соціальної взаємодії.

Враховуючи дослідження вітчизняних науковців<sup>347</sup>, розкриємо сутність базових наукових теорій соціальної взаємодії, зокрема: теорії соціального обміну Дж. Хоманса; школи соціальної екології Р. Парка; теорії символічного інтеракціонізму Дж. Міда; теорії соціальної дії Т. Парсонса й Ю. Хабермаса (див. табл. 2.4), з урахуванням важливості практичного застосування їх основних положень у практиці діяльності українських ЗП(ПТ)О.

Серед них перш за все слід назвати: визначення соціальної взаємодії учасників освітнього процесу як одного з критеріїв якості освітньої діяльності ЗО при проведенні інституційного аудиту; запровадження системного моніторингу потреб учасників освітнього процесу; перехід від архаїчних правил і норм соціальної взаємодії між учасниками освітнього процесу, які ґрунтувались на домовленостях, та встановлення нових, що базуються на взаємовигідних умовах праці та юридичних угодах; систематичне оприлюднення на сайтах ЗО та/або на сторінках популярних соціальних мереж (Facebook, Instagram тощо) позитивного досвіду соціальної взаємодії учасників освітнього процесу; впровадження єдиної системи винагород та заохочень для закладів і установ освіти та їх керівників за результатами соціальної взаємодії.

---

<sup>346</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>347</sup> Ібрагімова К. О. Дефініція поняття соціальна взаємодія, її види та основні теорії. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2013 № 40 (41). С. 289–293. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo\\_/2013\\_40-41\\_48](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pipo_/2013_40-41_48) (дата звернення: 01.10.2020).

Таблиця 2.4

**Основні наукові теорії соціальної взаємодії**

Дж. Хоманс	теорія соціального обміну
	соціальна взаємодія — складна система обмінів, зумовлених засобами врівноваження винагород і затрат
	базові принципи: ✓ чим вище винагороджується певний тип поведінки, тим частіше він повторюється; ✓ якщо винагорода залежить від якихось умов, людина намагається відтворити їх; ✓ якщо винагорода велика, то людина здатна витратити більше зусиль для її отримання; ✓ коли потреби людини близькі до насичення, вона докладатиме менше зусиль для їх задоволення
Р. Парк	школа соціальної екології
	суспільство — найважливіший елемент соціальної взаємодії, що сприяє руйнуванню або зміцненню соціальних зв'язків
	основні види: ✓ змагання; ✓ пристосування; ✓ соціальний конфлікт; ✓ асиміляція
Д. Мід	теорія символічного інтераціоналізму
	взаємодія між людьми — безперервний діалог, у процесі якого спостерігаються й осмислюються наміри один одного та реакція на них
	типи — значущі й незначущі. ✓ Значущі події набувають символічного значення, коли поняття, дія чи предмет символізують або виражають зміст іншого поняття, дії або предмета
Т. Парсонс	теорія соціальної дії
	норма забезпечує досягнення мети індивіда, який, орієнтуючись на неї, оцінює вчинки та очікування іншого індивіда
	основні моделі: ✓ мотиваційна — спрямована на бажання, плани задоволення потреб; ✓ ціннісна — на дотримання певних норм і стандартів
Ю Хабермас	теорія соціальної дії
	кожна дія — комплексна система референцій, яка складається з об'єктивних фактів, соціальних норм та особистого досвіду
	Основні типи дії: ✓ стратегічна; ✓ нормативна; ✓ драматургічна ✓ комунікативна

У ході означеного дослідження з'ясовано, що стан сформованості соціальної взаємодії в українських ЗП(ПТ)О ще потребує суттєвого вдосконалення. Підтвердженням є той факт, що означена взаємодія не завжди спрямована на досягнення «розбудови та функціонування системи забезпечення якості освіти в Україні», визначеної статтею 41 чинного Закону України «Про освіту», зокрема, в частині «формування довіри суспільства до системи та ЗО, органів управління освітою».

При цьому зауважимо, що основними показниками довіри можна назвати: прозорість, відкритість, перспективність взаємодії, зворотність зв'язку, тривалість відносин у часі, раціональність, економічну доцільність та вигідність відносин.

Означені показники важко перевірити, адже в державі функціонують більше 40 тисяч суб'єктів надання освітніх послуг,<sup>348</sup> і до кожного з них формується відповідне ставлення у суспільстві. Що ж до ЗП(ПТ)О, то згідно зі статистичними даними<sup>349</sup>, у 2017 р. їх загальна кількість становила 756. При цьому, далеко не завжди їх випускникам вдається отримати перше робоче місце відповідно до отриманого фаху, зокрема:

- промисловість — 36,4% випускників не працевлаштовані у галузі;
- сільське господарство — 13,8%;
- транспорт — 24,7%;
- зв'язок — 0,3%;
- будівництво — 8,8%;
- торгівля та громадське харчування — 8,4%;
- житлово-комунальне господарство і невиробничі види побутового обслуговування населення — 7,6%.

Загалом 18,3% випускників ЗП(ПТ)О у 2017 році були змушені працювати у сферах, не пов'язаних із зазначеною у дипломі професією<sup>350</sup>.

---

<sup>348</sup> На зміну ДІНЗ прийде служба якості. *Державна служба якості освіти* : веб-сайт. URL: <http://dinz.gov.ua/index.php/uk-ua/index/ua/material/421> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>349</sup> Статистичний збірник. Загальноосвітні та професійно-технічні навчальні заклади України. *Державна служба статистики* : веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publosvita\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm) (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>350</sup> Там само.

Така статистика є яскравим індикатором для держави та об'єктів бізнесу щодо покращення соціальної взаємодії із ЗП(ПТ)О у питанні забезпечення ринку праці конкурентоздатними фахівцями.

На думку багатьох аналітиків, найбільш перспективними щодо працевлаштування є ті галузі економіки, які забезпечують Україну стійким експортом товарів та послуг. Пріоритетними у цьому напрямі є аграрно-промисловий та гірничо-металургійний комплекси, підприємства яких завжди потребують нової робочої сили<sup>351</sup>. Значний попит існує на спеціалістів з ІТ-технологій, будівельної сфери, торгівлі та громадського харчування.

При цьому слід враховувати і швидкі темпи трудової міграції фахівців з України, які, незважаючи на отримані кваліфікації, здебільшого змушені працювати на роботах, пов'язаних з виконанням простої фізичної праці. Соціологічні опитування свідчать, що 43% українців протягом останніх 5 років щонайменше один раз виїжджали за кордон<sup>352</sup>.

Наведена статистика свідчить, з одного боку, про недостатній рівень соціальної взаємодії в системі ЗП(ПТ)О, а з іншого — про відсутність таких параметрів у статистичних звітах. Така ситуація не сприяє вирішенню проблеми, хоча існують кроки для цього. А саме, про укладання угод про співпрацю ЗП(ПТ)О з потенційними роботодавцями йдеться в одному з орієнтовних критеріїв при оцінюванні діяльності ЗП(ПТ)О<sup>353</sup>.

Про необхідність такої перспективи зазначено і в статті 10 проекту Закону України «Про П(ПТ)О»<sup>354</sup>, зокрема:

---

<sup>351</sup> Волошина О. Приватний сектор – головний локомотив економіки. *Пропозиція* : веб-сайт. URL: <https://propozitsiya.com/ua/privatnyy-sektor-golovnyy-lokomotyv-ekonomiky/-olena-voloshyna> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>352</sup> Скільки українців виїхали на заробітки за кордон: рахунок йде на мільйони. *Politeka* : веб-сайт. URL: <https://politeka.net/ua/news/611337-skolko-ukraintsev-vyehali-na-zarabotki-za-granitsu-/schet-idet-na-milliony/> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>353</sup> Про затвердження орієнтовних критеріїв оцінювання діяльності дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних навчальних закладів : наказ М-ва освіти і науки України 17 черв. 2013 р. № 772 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0772729-13> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>354</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. №474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2020).

– практична підготовка здобувачів П(ПТ)О на підприємствах, в установах, організаціях здійснюється під керівництвом майстрів виробничого навчання ЗО та наставників. Наставники призначаються роботодавцем за погодженням із ЗП(ПТ)О. Практична підготовка здобувачів П(ПТ)О може здійснюватися у поєднанні з виготовленням продукції, виконанням робіт, наданням послуг;

– підготовка здобувачів П(ПТ)О здійснюється у ЗО, а також на підприємствах, в установах, організаціях;

– підприємства, установи, організації забезпечують проходження здобувачами П(ПТ)О практичної підготовки, що проводиться у формі виробничого навчання та виробничої практики на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг, на підставі відповідних договорів, укладених із ЗО, і відповідають за створення належних умов проходження практичної підготовки, дотримання вимог охорони праці й виробничої санітарії.

Отже, у системі П(ПТ)О на даний час існує неузгодженість нормативно-правової бази, що потребує доопрацювання у частині забезпечення якості освіти, та, згідно зі статтею 41 Закону України «Про освіту»<sup>355</sup>, характеризується створенням внутрішньої і зовнішньої системи забезпечення якості освіти, а також системи забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти (рис. 2.10).

Відповідно до аналізу змісту систем забезпечення якості освіти (рис. 2.10) пропонуємо:

– у зовнішній системі забезпечення якості освіти організувати проведення моніторингу якості освіти, відповідно до положень статті 48 Закону України «Про освіту»<sup>356</sup>, метою якого є «виявлення та відстеження тенденцій у розвитку якості освіти в країні, на окремих територіях, у ЗО (інших суб'єктах освітньої діяльності), встановлення відповідності фактичних результатів освітньої діяльності її заявленим цілям, а також оцінювання ступеня, напряму і причин відхилень від цілей»;

---

<sup>355</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>356</sup> Там само.



– у внутрішній системі забезпечення якості освіти критерії оцінювання управлінської діяльності керівників ЗО слід доповнити вимогами щодо створення умов для розвитку соціальної взаємодії та забезпечення необхідних ресурсів для організації освітнього процесу;

– діяльність органів управління та установ має супроводжуватися здатністю використовувати необхідні ресурси для організації процесів і процедур, зокрема партнерську взаємодію та моніторинг.



Рис. 2.10. Види систем забезпечення якості освіти та їх зміст

Слід зазначити, що вітчизняні експерти, аналізуючи перепони до ефективної соціальної взаємодії у системі П(ПТ)О України<sup>357</sup>, <sup>358</sup>, звертають увагу на: відсутність усталених традицій і належної культури вирішувати проблеми на засадах взаємовигідних відносин, соціальної відповідальності та соціальної справедливості; низький рівень комунікації з боку керівників ЗП(ПТ)О і установ системи П(ПТ)О; неспроможність багатьох керівників ЗП(ПТ)О й установ системи П(ПТ)О задовольняти попит і очікування споживачів освітніх послуг та інших зацікавлених учасників освітнього ринку.

Вирішення означених викликів у найближчий час можливе за умов: запровадження цільової підготовки фахівців, що здійснюється за кошти роботодавців та інших учасників освітнього процесу; удосконалення діючої нормативно-правової бази у сфері П(ПТ)О, зокрема в частині розроблення взаємовигідних угод з роботодавцями та розширення повноважень ГО у системі контролю якості освіти; забезпечення ефективної взаємодії професійних спілок та інститутів держави й громадянського суспільства щодо захисту законних інтересів працівників та здобувачів освіти; розроблення нових програм підготовки керівних кадрів системи П(ПТ)О, які мають містити необхідність здобуття компетентностей щодо теорії і практики соціальної взаємодії; забезпечення правового супроводу соціальної взаємодії та розвитку комунікативної компетентності керівників ЗП(ПТ)О шляхом внесення відповідних змін до програми їх підготовки та підвищення кваліфікації.

---

<sup>357</sup> Анненкова І. П. Критерії і показники якості освіти у ВНЗ. *Наука і освіта*. 2011. №8. С. 4–8.

<sup>358</sup> Колод А. М. Соціальна-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.

### **2.2.3. Взаємодія ринків праці та закладів професійної (професійно-технічної) освіти**

Перехід вітчизняної економіки на ринкові засади фактично співпав у часі ще з однією суперечливою тенденцією, яка й донині характеризує освітню систему України. Мова йде про різке збільшення, починаючи з середини 1990-х рр., юнаків та дівчат, які пріоритетною вважають вищу освіту, не враховуючи при цьому реальні потреби ринку праці. В сукупності зі зміною економічної парадигми та збільшенням рівня безробіття, відбулося знецінення традицій практичної підготовки здобувачів освіти, що було характерним для радянських часів. Командно-адміністративна система у тандемі з існуючою мережею освітніх закладів цілком забезпечували потреби економіки у кваліфікованих кадрах. Натомість в останні десятиліття поширилась імітація виробничої практики, що покликана бути пріоритетом фахової підготовки. Значна частина підприємств та організацій взагалі відмовилися працювати зі здобувачами освіти, аргументуючи своє рішення необхідністю збереження комерційної таємниці або складними конкурентними обставинами.

При цьому слід враховувати, що структурні зміни в національній економіці безпосередньо впливають на попит у кваліфікованих працівниках на ринку праці. Сучасні роботодавці висувають комплекс вимог до потенційних працівників, до яких належить не лише глибока теоретична підготовка, а й наявність таких важливих якостей як комунікабельність, здатність до швидкого реагування, наявність стратегічного мислення, організованість, трудова дисциплінованість. В цілому ринок праці визначає, наскільки отримані випускником компетентності відповідають вимогам до конкретної посади.

Основою в підготовці та перепідготовці трудових ресурсів сьогодні є система ЗП(ПТ)О, що в свою чергу визначає спроможність підприємств функціонувати та розвиватися. Однак при цьому роботодавці констатують певні негативні чинники, серед яких:

–неузгодженість між ЗП(ПТ)О та замовниками робітничих кадрів під час підготовки освітньої пропозиції;

– недостатня кількість актуальної інформації про ситуацію на ринку праці як на місцевому, так і на регіональному рівнях;

– бюрократичні обмеження у сфері управління системою ЗП(ПТ)О на регіональному рівні, які певною мірою перешкоджають оптимізації діяльності на підставі потреб роботодавців<sup>359</sup>.

У рамках роботи круглого столу «Майбутнє ПО в Україні», який відбувся в Києві 21 березня 2018 року, представники МОН разом з фахівцями вітчизняних приватних і державних підприємств та менеджерами з управління персоналом міжнародних компаній, в результаті тривалих дискусій, констатували необхідність координації у діях підприємств та організацій задля забезпечення системного, конструктивного й взаємовигідного співробітництва у сфері підготовки високої якості професійної підготовки кадрів, а також залучення додаткових ресурсів для розвитку ПО, відповідно до сучасних технічних і технологічних умов. Заступник міністра освіти України П. Хобзей тоді підкреслив: «Нова концепція має бути широкою і покривати усю ПО: від старшої школи до коледжів та освіти дорослих. Тому для нас важливо врахувати реальні пропозиції від роботодавців, які мають своє бачення розвитку ПО. Зокрема, концепція має дати уявлення про основні компетентності, яких очікує від робітника працедавець. І це буде одним з головних пунктів документа»<sup>360</sup>.

Задля поліпшення матеріального стану ЗП(ПТ)О в Україні з 2016 року розпочалось створення НПЦ. За 4 роки побудовано 145 центрів, на які Уряд надав 250 млн. гривень з державного бюджету. Ще майже 90 центрів були відкриті за підтримки соціальних партнерів.

Станом на 2019 рік в Україні працює понад 230 НПЦ. У 2020 році Кабмін виділив 259 млн. гривень на НПЦ — це у 5 разів

---

<sup>359</sup> Стронковскі П. Збір та застосування інформації про ринок праці з метою підсилення регіональної системи професійно-технічної освіти (ПТО) : практ. посіб. Київ ; Варшава, 2018. URL: <https://storage.decentralization.gov.ua/uploads/library/file/366/18.01.2019.pdf> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>360</sup> МОН чекає на пропозиції роботодавців до концепції, яка визначатиме розвиток професійної освіти в Україні. *М-во освіти і науки України*: веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-chekaye-na-propoziciji-robotodavciv-do-konceptiji-yaka-iznachatime-rozvitok-profesijnoyi-osviti-v-ukrayini> (дата звернення: 01.10.2020).

більше, ніж у попередні роки. Серед них: тракторист, сантехнік, кравець, фахівці зі зварювальних та електротехнічних технологій тощо<sup>361</sup>.

Врегулюванню питань використання можливостей державно-приватного партнерства має сприяти удосконалення нормативної бази, зокрема прийняття Законів України «Про П(ПТ)О» та «Про освіту дорослих».

Швидке впровадження інноваційних високотехнологічних систем, глобальні економіко-технологічні зрушення, євроінтеграційні процеси зумовили перехід національної економіки на новітній технологічний устрій, що в свою чергу сприяє розвитку фахової передвищої освіти. На думку І. Констанкевич: «Така освіта має готувати фахівців нового рівня, нових можливостей, здатних до ефективної трудової діяльності в умовах активного впровадження новітніх технологій. Її функціонування спрямовується на оволодіння випускниками коледжів і технікумів ключовими та професійними знаннями і навичками, необхідними для майбутньої професійної діяльності в різних галузях економіки»<sup>362</sup>.

Однак сьогодні й досі трудова міграція залишається однією з найбільших соціальних проблем України. Згідно з даними Державної прикордонної служби, понад 100 тисяч наших громадян щомісяця їдуть за кордон у пошуках роботи. І, незважаючи на такий шалений відтік «заробітчани», рівень безробіття в Україні залишається вищим, ніж середній показник по ЄС (9,7%, проти 7,4%). Головною причиною такої ситуації вважаємо дисбаланс між підготовкою фахівців і їхньою затребуваністю на ринку праці. Значна частина ЗО займаються підготовкою тих, хто після отримання відповідного диплому стають безробітними.

Тому забезпечення ринку праці затребуваними та конкурентоздатними фахівцями може зупинити масовий виїзд молоді за кордон, «...який зростає вже навіть не в арифметичній, а

---

<sup>361</sup> Навчально-практичні центри. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/derzhavno-privatne-partnerstvo/navchalno-praktichni-centri> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>362</sup> Констанкевич І. М. Чи отримують освітні навчальні заклади автономію? *Партія патріотів України* : веб-сайт. URL: [http://imk.net.ua/news/parliament/chi\\_otrimayut\\_osvtn\\_nav/haln\\_zakladi\\_avtonomyu](http://imk.net.ua/news/parliament/chi_otrimayut_osvtn_nav/haln_zakladi_avtonomyu) (дата звернення: 01.10.2020).

в геометричній прогресії. Поки ж питання про повернення цих людей в Україну залишається відкритим»<sup>363</sup>.

В сучасних умовах розвитку економіки основною метою роботодавців є отримання кваліфікованих працівників із найменшими часовими та матеріальними витратами на їх перенавчання. Тому за їх ініціативою створюються нові професійні стандарти та реєстр професійних кваліфікацій. Окрім цього, роботодавці бажають отримати певні преференції для підприємств, що задіяні в освітньому процесі, та брати безпосередню участь у професійній підготовці кадрів, зокрема за дуальною формою навчання, що в підсумку гарантувало б високу якість професійної підготовки<sup>364</sup>. Зазвичай під дуальною формою здобуття освіти розуміють спосіб підготовки фахівців, що передбачає поєднання навчання осіб у ЗО з отриманням практичних навичок на робочих місцях<sup>365</sup>. Однак для нашого дослідження необхідно здійснити більш глибокий аналіз поняття «стейкхолдер» (stakeholder), яке було введено до наукового обігу в 1984 році професором Школи бізнесу Дардена університету Вірджинії (США) Р. Е. Фріменом у контексті розвитку теорії організацій<sup>366</sup>. На думку автора, організації перш за все існують для задоволення потреб усіх зацікавлених сторін, і в цьому полягають їх базові цілі. Якщо організація не орієнтується у своїй діяльності на інтереси стейкхолдерів, вона не може розраховувати на продуктивний розвиток. Також Р. Е. Фрімен розглядає нормативне обґрунтування відповідальності менеджерів перед широким колом зацікавлених сторін, а також критику «тези про поділ» і «конвергентної теорії» з позицій прагматизму. При цьому вкрай важливим завданням менеджменту є постійний моніторинг цих інтересів стейкхолдерів, і

---

<sup>363</sup> Там само.

<sup>364</sup> Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері П(ПТ)О «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року : розпорядження КМУ від 12 черв. 2019 р. №419-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>365</sup> Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : розпорядження КМУ від 19 верес. 2018 р. №660-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#n9> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>366</sup> Freeman R. E. Strategic Management: a stakeholder approach. Boston : Pitman, 1984. 276 p.

відповідно — адаптація діяльності організації до їх змін.

Застосовуючи теорію стейкхолдерів до аналізу ЗО, сучасні експерти вважають, що до стейкхолдерів мають бути віднесені:

- «клієнти» — здобувачі освіти та їхні батьки;
- «зовнішні партнери» — інші ЗО всіх рівнів підготовки та професійна спільнота;
- «бізнес-спільнота» — комерційні організації як «споживачі» підготовлених кадрів;
- «суспільство» — державні та регіональні органи влади;
- «співробітники» — менеджмент, викладачі та інші співробітники ЗО<sup>367</sup>.

На думку багатьох дослідників, стейкхолдери<sup>368</sup>; <sup>369</sup> мають головний вплив на розвиток ЗО. Для останніх ключовими є інтереси такої групи стейкхолдерів, як здобувачі освіти та їхні батьки, а інтереси таких стейкхолдерів, як роботодавці, виявляються суттєво менш значущими. Перебуваючи у фінансовій залежності від здобувачів освіти та їхніх батьків, освітні заклади віддадуть пріоритет інтересам останніх, а не інтересам роботодавців. Тому саме баланс інтересів стейкхолдерів є ключовим для будь-якої організації, незалежно від специфіки діяльності.

Для побудови взаємовигідного діалогу зі стейкхолдерами ЗП(ПТ)О має чітко розуміти три основні речі: мету залучення зацікавлених сторін; сферу охоплення — предмет проведення діалогу; вибір «правильних» стейкхолдерів.

ЗП(ПТ)О, встановлюючи певні правила, мають сприяти тому, щоб національні та регіональні партнери застосовували відповідні елементи інформаційної системи ринку праці для визначення напрямів (професій) навчання, кількості здобувачів П(ПТ)О та адаптації освітніх програм до потреб ринку праці. При цьому задля

---

<sup>367</sup> Солодухин К. С. Проблемы применения теории заинтересованных сторон в стратегическом управлении организацией. *Проблемы современной экономики*. 2007. № 4 (24). С. 48–62.

<sup>368</sup> Саприкіна М., Каба Д. Діалог зі стейкхолдерами: рекомендації компаніям. Київ: ТОВ «Фарбований лист», 2011. 475 с.

<sup>369</sup> Сергеева Л. М. Стейкхолдери: наскільки вони зацікавлені сторони. *Профтехосвіта*. 2016. № 6. С. 2–5.

ефективного створення та функціонування інформаційної системи ринку праці треба залучати й ключових стейкхолдерів. Це потребує застосування певних особливих, дієвих механізмів.

Питання щодо залучення ключових стейкхолдерів слід розглядати як на національному, так і на регіональному рівні. На національному рівні є потреба становлення ефективного механізму комунікації та координації між ключовими гравцями, зацікавленими в існуванні системи. Цей процес може бути оформлений як робоча група, до якої б входили представники:

- МОН України;
- Державної служби зайнятості;
- Міністерства економічного розвитку;
- Міністерства соціальної політики;
- Державної служби статистики України;
- НАПН України;
- організацій роботодавців;
- профспілок тощо.

При цьому головними завданнями групи має стати перегляд методології та надання регіонам методологічних вказівок, забезпечення використання інформації про ринок праці в процесі формулювання політики, а також забезпечення доступності даних<sup>370</sup>.

Значна увага до співпраці із зацікавленими сторонами приділяється і в Міжнародному стандарті соціальної відповідальності ISO 26000, від 01.11.2010 року, де у розділі 5 викладено інформацію про суть поняття «стейкхолдер», а також методи визначення зацікавлених сторін. Окрім цього, надається пояснення поняття «залучення стейкхолдерів», його важливості для компаній та організацій, визначаються можливості для його використання, а також наводиться опис ситуацій, за яких така форма роботи із зацікавленими сторонами недоречна<sup>371</sup>.

---

<sup>370</sup> Стронковскі П. Збір та застосування інформації про ринок праці з метою підсилення регіональної системи професійно-технічної освіти (ПТО): практ. посіб. Київ : Варшава, 2018. URL: <https://storage.decentralization.gov.ua/uploads/library/file/366/18.01.2019.pdf> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>371</sup> ISO/DIS 26000: Guidance on social responsibility. *ISO 26000 — Social responsibility*: website. URL: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html> (date of access: 01.10.2020).



Означений міжнародний стандарт надає інструкції щодо:

- основних принципів соціальної відповідальності;
- ключових тем і питань, що мають відношення до неї;
- шляхів упровадження соціально відповідальної поведінки згідно з наявними стратегіями, системами, практиками і процесами організації.

В стандарті акцентується увага на важливості результатів і діяльності у сфері соціальної відповідальності та на пошуку шляхів її удосконалення.

Для того, щоб П(ПТ)О відповідала запитам ринку праці, доцільним є впровадження компоненту соціального партнерства, головним учасником якого є роботодавець, який формує професійні стандарти та допомагає у реалізації дуальної освіти. Крім того, в рамках соціального партнерства визнаватиметься як неформальна, так й інформальна освіта.

Як приклад, розглянемо соціальне партнерство у співпраці Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею з соціальними партнерами закладу: ПАТ «СУХА БАЛКА», ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат», ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат», ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» та ТОВ «МЕТІНВЕС-ПРОМСЕРВІС» (додаток А).

Підприємства-замовники кадрів надають ліцею певні соціальні послуги, зокрема:

- можливість здобувачам освіти проходити виробничу практику та виробниче навчання;
- гарантоване перше робоче місце для випускників ліцею;
- стажування педагогічних працівників закладу;
- дидактичне забезпечення та відеоматеріали;
- організація навчально-виробничих екскурсій для викладачів, майстрів виробничого навчання та здобувачів освіти.

Результатом такої плідної взаємодії стало розроблення державних стандартів з професій: «Прохідник», «Люковий (гірничі роботи)», «Машиніст електровоза (гірничі роботи)» (проект), які були розроблені у тісній співпраці педагогічних працівників ліцею з представниками підприємства ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» (додаток Б).

Також провідні фахівці комбінату залучаються до рецензування рукописів підручників та навчальних посібників, що розробили педагоги ліцею. Серед них: «Охорона праці в гірничорудній галузі», «Термінологічний довідник», «Гірничо-прохідницькі машини і комплекси», «Гірничі роботи», «Історія гірничо-прохідницької техніки» та ін. (додаток В).

З метою приведення змісту підготовки у відповідність до вимог сучасного виробництва, під час проведення професійно-теоретичних занять на ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» здобувачі освіти ліцею мають можливість детально ознайомитись зі специфікою роботи комбінату, особливостями охорони праці, гірничо-прохідницькими машинами та комплексами (зокрема, й з надсучасним обладнанням виробництва «Atlass Copco» та «Sandvik») під час здійснення навчальних екскурсій.

Підприємство надає постійну підтримку в оновленні навчально-матеріальної бази кабінетів професійно-теоретичної підготовки відповідно до змін у технологіях виробництва. Для педагогічних працівників (передусім майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки) організовуються виробничі екскурсії, в ході яких вони ознайомлюються з новітньою технікою та умовами праці. Здобуття такого практичного досвіду сприяє удосконаленню фахової майстерності педагогів та значно впливає на якість підготовки робітничих кадрів.

Разом з інформаційним центром ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» створюються навчальні відеофільми для візуального сприйняття здобувачами освітнього матеріалу під час теоретичної підготовки<sup>372</sup>».

У цілому ідеї соціального партнерства отримують поширення в різних регіонах України. У рамках розвитку соціального партнерства у сфері підготовки конкурентоздатних фахівців на ринку праці Івано-Франківщини, а також задля покращення адаптаційних процесів П(ПТ)О до вимог ринкової економіки й впровадження дуальної форми навчання, міська рада затвердила

---

<sup>372</sup> Шумило Ю. В. Соціальне партнерство як умова розвитку конкурентоздатного фахівця. *World Science*. 2018. № 1 (29), Vol. 6. С. 20–23.

Програму щодо співпраці між ЗП(ПТ)О та промисловими підприємствами міста. Основними завданнями даного документу є:

- проведення різноманітних акцій із широким залученням ЗМІ, що сприяють популяризації серед молоді робітничих професій;

- поширення інформації про вакансії та можливості здобуття освіти в ЗП(ПТ)О;

- сприяння у забезпеченні підприємств необхідними кваліфікованими спеціалістами<sup>373</sup>.

Поглиблення співпраці між ЗО та замовниками кадрів у формі соціального партнерства є актуальним і для Волинської області. Так, за даними обласного центру зайнятості, чисельність населення в регіоні на 01.02.2019 р. становила 1034,9 тис. осіб. За професійними групами найбільший попит спостерігається саме на кваліфікованих робітників:

- з інструментом — 21,3% від загальної кількості заявлених вакансій;

- працівників сфери торгівлі та послуг — 18,3%;

- робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування — 17,5%<sup>374</sup>.

При цьому чверть вакансій на ринку праці області пропонується в оптовій та роздрібній торгівлі, а також на підприємствах переробної промисловості (20,8%). Натомість частка транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності складає лише 8,5 %<sup>375</sup>.

Згідно з даними інформаційного агентства «Волинські новини», «основною проблемою на ринку праці Луцька лишається дисбаланс між запитом та пропозицією. Крім того, молодь більш зацікавлена у роботі за кордоном, ніж у розвитку кар'єри в Україні.

---

<sup>373</sup> Проект рішення «Про Програму щодо співпраці між професійно-технічними навчальними закладами та промисловими підприємствами і МСП міста» / Івано-Франківська міська рада. URL: [http://www.mrada.if.ua/images/proekky\\_rishenj/18\\_sesia/1.pdf](http://www.mrada.if.ua/images/proekky_rishenj/18_sesia/1.pdf) (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>374</sup> Соціально-економічне становище області у січні-серпні 2020 року. *Волинська обласна рада* : веб-сайт. URL: <http://volynrada.gov.ua/statistics> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>375</sup> Ринок праці на Волині: кого шукають роботодавці. *Конкурент. Інформаційне агентство* : веб-сайт. URL: <https://konkurent.in.ua/publication/23967/rinok-praci-na-volini-kogo-shukayut-/robotodavci/> (дата звернення: 01.10.2020).

Експерти вважають, що через кілька років ця тенденція призведе до чергової кризи на ринку праці, адже вже зараз відчувається кадровий голод»<sup>376</sup>.

Показовими для опису ситуації на ринку праці є слова керівника відділу з управління персоналом підприємства «Кромберг енд Шуберт Україна» (м. Луцьк) М. Куценка. Він зазначає, що «...міграцію за кордон працездатного населення відчуває і наше підприємство, як і решта роботодавців в області. Як вирішити цю проблему? Складно, адже це має вирішуватися на державному рівні, як, наприклад, зробила Польща — змінила умови працевлаштування для українців, і таким чином замінила нестачу місцевих працівників. Що може зробити роботодавець в Україні — це переглянути умови праці, запропонувати хороший соціальний пакет. До речі, в нас на підприємстві він один з найкращих в області»<sup>377</sup>.

Важливо наголосити і на думці А. Садового, який зазначає, що «якісна профтехосвіта є там, де держава розуміє важливість виробництва. Мусимо зменшувати розрив між П(ПТ)О і реальним ринком праці. Через безпосередню співпрацю з бізнесом, через реальні замовлення підприємств і компаній, через обов'язкову реальну практику на цих підприємствах і обов'язок подальшого працевлаштування. Саме тому П(ПТ)О повинна бути передана у відання місцевого самоврядування. Якщо буде виробництво, то буде запит на робітничі професії. Тоді П(ПТ)О матиме замовлення для того, щоб готувати людей. Замкнутий цикл — ось як має бути в Україні»<sup>378</sup>.

Враховуючи потреби сучасного ринку праці, система П(ПТ)О має обов'язково супроводжуватися:

– створенням освітньо-виробничих кластерів;

---

<sup>376</sup> Що змінилось на ринку праці Луцька за останній рік. *Волинські новини* : веб-сайт. URL: <https://www.volynnews.com/news/all/shcho-zminylos-na-rynku-pratsi-lutska-za-ostanniya-gik/> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>377</sup> Профтехосвіта і ринок праці: волинські реалії. *Західна інформаційна компанія* : веб-сайт. URL: [https://zik.ua/news/2018/06/06/proftehosvita\\_i\\_rynok\\_pratsi\\_volynski\\_realii\\_1339647](https://zik.ua/news/2018/06/06/proftehosvita_i_rynok_pratsi_volynski_realii_1339647) (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>378</sup> Адаптація профтехосвіти до потреб ринку праці – один з пріоритетів реформування освітньої галузі. *Об'єднання Самопоміч* : веб-сайт. URL: <https://bit.ly/2Rt5YrU> (дата звернення: 01.10.2020).

- реалізацією практико-орієнтованих освітніх програм;
- організацією стажування здобувачів та надавачів освітніх послуг на виробництві;
- активним залученням роботодавців до впровадження інноваційних форм та методів здобуття кваліфікацій.

Кінцевою метою має стати єдиний освітній простір сфери П(ПТ)О та ринку праці, який базуватиметься на тісній взаємодії підприємств-замовників кадрів, їх об'єднань та асоціацій. Останні мають регулярно надавати відомості про національну систему кваліфікацій, умови гарантованого працевлаштування, рівень заробітної плати, можливості професійного зростання молодих фахівців<sup>379</sup>.

Значну роль у досягненні означених завдань відіграє експериментальна робота. Інноваційні розвідки щодо взаємодії різних учасників ринку праці є одним з найперспективніших напрямів у педагогічній науці. На особливу увагу заслуговує педагогічний експеримент всеукраїнського рівня на базі ВПУ № 25 м. Хмельницького (2017–2019 рр.) за темою: «Формування кар'єрної компетентності майбутніх фахівців у ПТНЗ».

На етапі підготовки ЗО до експериментальної роботи було проведено вивчення особливостей формування кар'єрної компетентності майбутніх фахівців у ЗП(ПТ)О. Результати аналізу засвідчили, що в сучасних умовах випускник має бути не просто висококваліфікованим, а перш за все конкурентоздатним на ринку праці.

Проте в результаті більш ґрунтовних досліджень було виявлено низку протиріч:

- між необхідністю формування в майбутніх спеціалістів здатності до розвитку власної кар'єри й недостатньою зорієнтованістю на це педагогічних технологій, що використовуються у навчально-виробничому процесі;
- між новітніми вимогами до формування кар'єрної компетентності у здобувачів освіти ЗП(ПТ)О та відсутністю

---

<sup>379</sup> Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері П(ПТ)О «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: розпорядження КМУ від 12 черв. 2019 р. №419-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2020).

необхідного навчально-методичного забезпечення даного процесу.

У ході констатувального етапу експерименту розроблено навчальну програму курсу «Професійний успіх та кар'єра», яка розрахована на 24 години і може використовуватися в якості факультативного курсу або дисципліни за вибором ЗО. Її зміст спрямований:

- на формування кар'єрної компетентності майбутніх робітничих кадрів;
- вироблення необхідних для кожної професії якостей;
- підвищення рівня фахової мотивації;
- формування здатності проектувати оптимальну траєкторію індивідуального особистісно-професійного становлення та подальшого професійного самовдосконалення.

За результатами анкетування 419 здобувачів освіти, з яких 60,6% юнаків та 39,4% дівчат, щодо визначення необхідних особистісних якостей, котрі конче потрібні для досягнення успіху в обраній професії, з'ясовано, що:

- 65% респондентів усвідомлюють, які особистісні якості їм потрібні для досягнення успіху в обраній професії;
- 25% розуміють важливість впливу особистих якостей на кар'єру, але точно їх визначити не можуть;
- 10% здобувачів освіти взагалі не можуть вказати особисті якості, оскільки досі про це не замислювалися.

При цьому слід підкреслити, що переважна більшість майбутніх випускників відчують труднощі у формулюванні власної думки, невпевнено почували себе у спілкуванні.

Позитивним є те, що 45% юнаків та дівчат вже сьогодні планують свою професійну кар'єру на 5 років, 35% — планують свою професійну діяльність аж на 10 років. Водночас, 5% респондентів не замислювалися щодо власної професійної кар'єри в майбутньому. При цьому основними джерелами отримання необхідної інформації при плануванні кар'єри майже половина здобувачів освіти визначила поради педагогів ВПУ, 45% респондентів — консультанта з кар'єри у ЗО, спеціалізованого сайту з питань кар'єри — 23% здобувачів освіти, поради батьків, знайомих, друзів — лише 19%.

У рамках означеного експерименту працевлаштувались за

фахом 82% випускників. Проте лише 65% респондентів успішно адаптувались на робочому місці, а 28% — відзначили певні труднощі в процесі входження у трудовий колектив<sup>380</sup>.

Подібний за своєю суттю експеримент проводився і на Волині протягом 2017-2019 рр. на базі Колківського ВПУ за темою: «Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру професійної кар'єри у ПТНЗ». Соціальними партнерами експерименту стали: сільськогосподарське ПП «Дружба» с. Воютін Луцького району, ПП «Калина» с. Підгайці Луцького району, ПП «Транс-Експрес» с. Полонка Луцького району, ПП «Маневичішляхбуд», ДП «Волиньторф», ДП «Колківське лісове господарство», ресторан «Мелодія» сільськогосподарського підприємства «Рать» с. Ратнів, сільськогосподарський виробничий кооператив «Полісся» Ківерцівського району, ДП «Маневицький торфозавод» та ін.

У рамках експериментальної роботи відбувся обласний круглий стіл «Діяльність центрів кар'єри на базі ЗП(ПТ)О: досягнення, проблеми, перспективи». Учасниками заходу перш за все стали консультанти з професійної кар'єри, працівники та координатори центрів кар'єри, представники служб зайнятості та роботодавці, які відзначили позитивні результати діяльності центрів, зокрема:

- формування у випускників умінь аналізувати свій професійний потенціал для пошуку роботи;
- набуття ними навичок пошуку роботи;
- оволодіння правилами складання резюме, розкриття секретів успішної співбесіди з роботодавцем тощо.

Схожих результатів досягли і в Сумському центрі розвитку кар'єри. ЗО активно взаємодіє з роботодавцями-партнерами у підборі кандидатів серед здобувачів освіти ЗП(ПТ)О для стажувань, проводить тренінги та майстер-класи за участю представників підприємств. Важливою складовою є постійне оновлення інформації про наявні вакансії на веб-ресурсах ЗП(ПТ)О та залучення роботодавців до формування змісту освітніх програм

---

<sup>380</sup> Експериментальна педагогічна діяльність. *Вище професійне училище № 25*: веб-сайт. URL: <http://vpu25.km.ua/eksperymental-na-pedahohichna-dial-nist/> (дата звернення: 01.10.2020).

відповідно до потреб ринку праці<sup>381</sup>.

Таким чином, посилення конкуренції зумовлює необхідність упровадження новітніх технологій у виробничі процеси різних видів економічної діяльності, що у свою чергу потребує якісної підготовки робочої сили на ринку праці. Підвищення ефективності освітньої галузі передбачає динамічну адаптацію до нових запитів роботодавців та забезпечення їх кваліфікованими кадрами, здатними швидко й ефективно використовувати отримані компетентності й бути спроможними до їх постійного оновлення.

## **2.3. Управління якістю професійної підготовки фахівців в умовах інтеграційних процесів**

### **2.3.1. Інтеграційний процес як об'єкт управління якістю професійної підготовки конкурентоздатних фахівців**

Проблема інтегрованої підготовки фахівців вперше була сформульована у XVI ст. та в процесі розвитку отримала стійкий інтерес вітчизняних і закордонних дослідників<sup>382</sup>.

Нагальні вимоги суспільства формувати у здобувачів освіти інтегративний світогляд, уміння використовувати суто академічне знання у професійній діяльності підвищують значущість інтегрованого навчання як складного процесу, що характеризується двома видами чинників: *внутрішніми* та *зовнішніми*.

*Внутрішні чинники* — це психологічна та професійна готовність учасників освітнього процесу до утворення нових асоціацій або знань («асоціація» в перекладі з латинської — «з'єднання»), що виникають в умовах взаємодії різних галузей науки, формування цільової установки комплексного їх вивчення та отримання чіткого кінцевого результату, який підлягає

---

<sup>381</sup> Сумський центр розвитку професійної кар'єри. *Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Сумській області* : веб-сайт. URL: [https://nmcpto.sumy.ua/?page\\_id=11275/](https://nmcpto.sumy.ua/?page_id=11275/) (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>382</sup> Лалічак І. Інтегративні процеси в підготовці фахівців із фізичного виховання у вищих навчальних закладах. *Спортивна Наука України*. 2015. № 1 (65). С. 19–25. URL: <http://sportscience.ldufk.edu.ua/index.php/snu/article/viewFile/285/278/> (дата звернення: 01.10.2020).



вимірюванню.

Для України є цікавим досвід Міністерства освіти та зайнятості Великої Британії, де застосування внутрішніх чинників з розвитку інтеграційних процесів в освіті сприяло визначенню «трансферабельних» умінь особистості<sup>383</sup>, <sup>384</sup>, які підлягають перенесенню, передачі, переміщенню з одного поля діяльності в інше та застосовуються у різних контекстах, пов'язаних із професійною діяльністю. Визначено, що трансферабельні вміння є «центральною для професійної компетенції в усіх економічних секторах та на всіх рівнях»<sup>385</sup>, вони оприлюднені на офіційних сайтах найпрестижніших закладів ПОН. Як приклад, до переліку трансферабельних умінь університету Льютон (Велика Британія) віднесено уміння:

- знаходити та обробляти інформацію;
- спілкуватися та робити презентації;
- планувати та вирішувати проблеми;
- взаємодіяти та соціально розвиватися.

Коледж Алверно, що в Америці, виокремлює такі вміння:

- аналізувати;
- оцінювати та виносити рішення у проблемній ситуації;
- спілкуватися та взаємодіяти; бачити глобальні перспективи;
- зайняти активну громадянську позицію;
- мати естетичну відповідальність<sup>386</sup>.

До трансферабельних якостей особистості також відносять уміння бути лідером<sup>387</sup>, управляти проектною діяльністю та працювати в команді<sup>387</sup>.

---

<sup>383</sup> Токарева А. В. Інтегративне навчання як один з перспективних напрямів розвитку сучасної вищої освіти. *Вісник Дніпропетр. ун-ту ім. А. Нобеля. Сер. Педагогіка і психологія*. 2014. № 2 (8). С. 184–187. URL: <http://duan.edu.ua/uploads/vidavnitstvo14-15/10158.pdf> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>384</sup> Теоретико-методологічні засади інтеграції змісту гуманітарної освіти у вищих навчальних закладах негуманітарного профілю: монографія / Онкович Г. В. та ін.; за заг. ред. Г. В. Онкович. Київ: Пед. думка, 2012. 336 с.

<sup>385</sup> Labour markets skills and trends 1997/98. *Department for Education and Employment*: website. URL: <https://www.education.gov.uk/publications> (date of access: 01.10.2020).

<sup>386</sup> Fallows S., Steven Ch. Integrating Key Skills in Higher Education: employability, transferable skills and learning for life. United Kingdom: Kogan Page Ltd, 2000. 251 p.

<sup>387</sup> Теоретико-методологічні засади інтеграції змісту гуманітарної освіти у вищих навчальних закладах негуманітарного профілю: монографія / Онкович Г. В. та ін.; за заг. ред. Г. В. Онкович. Київ: Пед. думка, 2012. 336 с.

*Зовнішні чинники* обумовлені створенням відповідних умов для забезпечення інтегрованого навчання у З(ПТ)О (нормативних, організаційних, змістових, технологічних). Зумовлені вони радикальною організаційною перебудовою у ЗП(ПТ)О і тому, як правило, потребують наступних змін:

- розробки та впровадження в освітній процес програм професійної підготовки фахівців за новими професіями, наприклад, такими як медіатекар, комп'ютерний майстер, робототехнік тощо, які ґрунтуються на інтеграції існуючих навчальних дисциплін та створенні нових;

- залучення якісних фахівців до викладання, вимоги до яких визначені чинним освітнім законодавством;

- запровадження нових організаційних структур у складі ЗП(ПТ)О, зокрема таких, як центри дистанційного навчання, тренінгові центри; відділи інноваційних освітніх технологій, маркетингу, тьюторства, фасилітації, коучингу; технопарки, навчально-дослідницькі лабораторії, навчально-тренувальні фірми та банки, навчально-атестаційні комплекси тощо.

Дослідження в Україні засвідчують, що зовнішні чинники розвитку інтеграційних процесів в освіті потребують особливої уваги, що пов'язано з розвитком нових професій, які ґрунтуються на інтеграції нових знань. Про це свідчать, наприклад, результати досліджень учасників програми «Форсайта компетенцій 2030», які провели системний аналіз технологічних, економічних і соціальних змін у 19 ключових галузях економіки та спроєктували галузеві «карти майбутнього», якими передбачено 140 нових професій<sup>388</sup>. На їхню думку, першими почнуть зникати професії, які можна автоматизувати, та професії, суть яких — «посередництво» між ринком і споживачем товарів та послуг, і, навпаки, почнуть виникати нові професії, такі, наприклад, як «енергоаудитор, проєктувальник інтермодальних транспортних вузлів, менеджер з крос-культурних комунікацій, проєктувальник інфраструктури «розумного будинку», які вже затребувані в розвинених

---

<sup>388</sup> Чему учиться и от чего отказаться в ближайшие 20 лет? Ответы – в «Атласе новых профессий». *АсиТем* : веб-сайт. URL: <http://www.asi.ru/news/16379> (дата обращения: 01.10.2020).

економіках»<sup>389</sup> та відповідають 4-10 рівням НРК<sup>390</sup> України.

Рівні кваліфікації визначають *професійного фахівця* як особу, яка здатна здійснювати діяльність у відповідній галузі на основі отриманого диплома державного зразка про здобуття відповідного рівня ПО.

Професіонали, як правило, відрізняються від інших людей такими характерними ознаками, як прагнення до отримання різноманітних знань, умінь, навичок у відповідній галузі діяльності та здатність до їх ефективного застосування шляхом використання власних особистісних якостей, здібностей, мотивації та здобутого протягом навчання і життя досвіду. Професіонал практично завжди володіє навичками самостійного, критичного, гнучкого мислення та результативними показниками власної праці, спрямованими на досягнення визначеної мети діяльності.

Сучасні роботодавці зацікавлені у професіоналах, підготовка яких потребує нових підходів, зокрема:

–забезпечення стимулювання професійного зростання педагогічних працівників, а також залучення до освітнього процесу висококваліфікованих працівників виробництва та сфери послуг;

–формування внутрішньої та зовнішньої системи забезпечення якості освіти;

–розроблення нових стандартів П(ПТ)О на базі професійних стандартів, що ґрунтуються на компетентнісному та особистісно орієнтованому підходах до навчання<sup>391</sup>.

Означені зміни сприятимуть реалізації сучасних завдань політичного, економічного й соціального розвитку України, яка нині перебуває у стані трансформації та реалізує програми розвитку держави, визначені Указом Президента України «Про Стратегію

<sup>389</sup> Теорія та практика змішаного навчання : монографія /за ред. В. М. Кухаренка. Харків : НТУ «ХП», 2016. 283 с.

<sup>390</sup> Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова КМУ від 23 листоп. 2011 р. № 1341 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/para%26n12> (дата звернення: 01.10.2020).

<sup>391</sup> Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері П(ПТ)О «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року : розпорядження КМУ від 12 черв. 2019 р. №419-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2020).

сталого розвитку «Україна-2020»<sup>392</sup>, а також вимоги, визначені Угодою про асоціацію з ЄС<sup>393</sup> та чинним законодавством з освіти, яким передбачено максимальне врахування в освітньому процесі комп'ютерних, телекомунікаційних, хмарних технологій; змішаного та інтегрованого навчання, зокрема :

- законом України «Про освіту»<sup>394</sup>;
- законом України «Про П(ПТ)О»<sup>395</sup>;
- проектом закону України «Про П(ПТ)О в Україні»<sup>396</sup>.

В умовах інтегрованого навчання важливим постає питання управління якістю професійної підготовки фахівців, під якою слід розуміти виявлення й усунення недоліків у роботі ЗП(ПТ)О шляхом створення зворотного зв'язку між користувачами (здобувачами освіти) та зацікавленими сторонами (роботодавцями), що дозволяє своєчасно, на підставі отриманих відгуків, коригувати навчальні програми та запроваджувати нові, зокрема, шляхом інтеграції системи знань, форм та методів навчання, навчальних дисциплін (предметів) та професій, які мають відповідати професійним стандартам.

Пристаювання системи П(ПТ)О до нових вимог цифрового суспільства та запровадження СУЯ професійною підготовкою фахівців<sup>397</sup> більш активно сприяють появі нових перспективних професій, як це має місце, наприклад, у Сінгапурі, — країні, яка має

---

<sup>392</sup> Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>393</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30 лист. 2015 р. № v2980321-15 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: [https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/page](https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>394</sup> Про освіту: Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>395</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>396</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проект Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>397</sup> Дячок С. М. Дослідження PISA: міжнародний досвід. *Таврійський вісник освіти*. 2017. № 1 (57). С. 13–19.

найвищий показник за результатами дослідження PISA.

CEDEFOP у своєму «Глосарії на тему якості в освіті і навчанні»<sup>398</sup> подає визначення поняття якості як «ступеню, до якого наявні характеристики задовольняють вимоги». За різних зацікавлених сторін та різних умов це поняття може мати різне значення. Для системи ПОН якість виражається як:

– стандарт (професійний, кваліфікаційний, освітній, ПОН тощо) — набір знань, умінь і навичок, якими має володіти особа, щоб виконувати конкретну професію чи функцію;

– управління якістю — умови, що забезпечують її учасники.

У «Глосарії на тему якості в освіті і навчанні» визначено, що:

– професійні стандарти — це знання, уміння та компетентності, необхідні для виконання певної професії чи ремесла;

– освітні стандарти — знання, уміння та компетентності, що викладаються у конкретній програмі ПОН, і які можуть виходити далеко за рамки відповідного професійного стандарту.

Для України поняття професійного стандарту уточнено у законодавчій базі:

– Законом України «Про освіту», де визначено, що професійні стандарти можуть розроблятися роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, органами державної влади, науковими установами, галузевими радами, громадськими об'єднаннями, іншими зацікавленими суб'єктами. Порядок розроблення, введення в дію та перегляду професійних стандартів затверджується КМУ за поданням Національного агентства кваліфікацій (стаття 39)<sup>399</sup>;

– проектом Закону України «Про П(ПТ)О» передбачається, що професійний стандарт — це затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування

---

<sup>398</sup> Glossary/Glossar/Glossaire: Quality in education and training / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011. 234 p. URL : [http://www.cedefop.europa.eu/files/4106\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4106_en.pdf) (date of access: 07.10.2020).

<sup>399</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

професійних кваліфікацій» (стаття 40)<sup>400</sup>.

Виконання вимог стандарту<sup>401</sup> потребує нових підходів до управління якістю професійної підготовки в умовах інтеграційних процесів, зокрема посилення інформаційної, фінансової і комунікативної управлінських функцій та збалансованості трьох її основних складових:

– якості мети — управління якістю професійної підготовки забезпечується чіткістю і зрозумілістю поставлених завдань;

– якості ресурсів — приведенням у відповідність усіх показників якості педагогічних працівників, які забезпечують освітній процес, — науково-методичного й інформаційно-технологічного забезпечення, згідно з ліцензійною справою;

– якості результату — чіткими критеріями забезпечення якості освітнього процесу та академічної якості випускників ЗП(ПТ)О.

Розглянемо детальніше види інтеграційних процесів в освіті.

*Запровадження інтегрованих навчальних дисциплін (предметів) із застосуванням інноваційних освітніх технологій у ЗП(ПТ)О* потребує максимального залучення зовнішніх інвесторів.

Особливу роль у цьому відіграє інтеграція роботодавців до освітнього простору. Їхня участь у цьому процесі дозволяє оперативніше корегувати вимоги до професійної компетентності фахівця, своєчасно ліцензувати нові актуальні професії, припиняти або призупиняти підготовку фахівців за професіями, які не є актуальними на ринку праці.

Дані статистики свідчать про величезну кількість звітів, оглядів і досліджень з розвитку такого виду інтегрованого навчання, як електронне, що не проявляє жодних ознак уповільнення<sup>402</sup>.

Навпаки, як зазначають науковці, більшість (77%)

---

<sup>400</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проект Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>401</sup> Reviewing the trajectories of e-learning. *E-learning innovation: research, evaluation, practice and policy*: website. URL: <http://e4innovation.com/?p=791> (date of access : 07.10.2020).

<sup>402</sup> Pappas Ch. The Top learning statistics and facts for 2015 you need to know. URL: <http://elearningindustry.com/elearning-statistics-and-facts-for-2015> (date of access : 07.10.2020).

американських компаній пропонують он-лайн корпоративне навчання для підвищення кваліфікації своїх співробітників<sup>403</sup> та використовують такі технології, як:

- СУН і віртуальний клас (74% компаній);
- інструменти моделювання — 33% компаній;
- он-лайн-підтримка діяльності або системи управління знаннями — 21% компаній;
- мобільні додатки — 18% компаній<sup>404</sup>.

Інтеграція знань потребує від керівників ЗП(ПТ)О постійної участі у творчих робочих групах спільно з науковцями, зарубіжними колегами, працедавцями для наповнення змісту освіти новітніми концепціями, ідеями, технологіями тощо.

У ході аналізу офіційного інтернет-порталу МОН України виявлено наявність таких робочих груп, створених, зокрема, при Департаменті професійної освіти, що забезпечують позитивну динаміку формування тимчасово створюваних колективів, у результаті роботи яких формуються нові концепції, навчально-методичні рекомендації, спрямовані на зміну змісту навчання<sup>405</sup>.

Відповідно до офіційного інтернет-порталу МОН України, за підсумками 2017 року також підтверджується наявність нових наукових розробок (дисертацій, монографій), зміст яких спрямовано на пошук шляхів інтеграції знань<sup>406</sup>.

Однак, як засвідчує практика (щорічне висвітлення інформації на офіційних порталах МОН, Інституту змісту освіти МОН України, Інституту професійної освіти НАПН України про результати науково-дослідної та експериментальної діяльності), впровадження результатів науково-дослідної та експериментальної діяльності у галузі інтеграції змісту навчання має локальний

---

<sup>403</sup> Communication on the participation of non state actors in EC Development Policy / Commission of the European communities. Brussels, 2002. 22 p.

<sup>404</sup> Теорія та практика змішаного навчання : монографія / за ред. В. М. Кухаренка. Харків : НТУ «ХПІ», 2016. 283 с.

<sup>405</sup> Громадська рада при М-ві освіти і науки України. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/pro-ministerstvo/doradchi-organi/gromadska-rada> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>406</sup> Оголошення щодо захистів дисертацій. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/nauka/nauka/atestaciya-kadriv-vishoyi-kvalifikaciyi/ogoloshennya-shodo-za-histiv-disertacij> (дата звернення: 07.10.2020).

характер і залишається, в основному, на рівні експериментальних ЗП(ПТ)О.

*Інтеграція форм та методів навчання* передбачає запровадження різноманітних видів інтегрованих навчальних занять у ЗП(ПТ)О, зокрема таких як тематична дискусія, тематична зустріч, тренінг, коучинг, конференція, стажування. Це, у свою чергу, потребує створення нового освітнього середовища, яке сприяє розробці якісно нового робочого місця вчителя і студента, наповненого сучасними ІК-, хмарними та іншими інноваційними освітніми технологіями; внесення змін у нормативні документи МОН України про організацію навчального процесу, підвищення кваліфікації вчителів, атестації вчителів, мобільності учителів і студентів, залучення роботодавців та закордонних фахівців до освітнього процесу<sup>407</sup>.

Означені види навчальних занять в умовах інтегрованого навчання забезпечуються, як правило, додатковими кадровими, організаційними, матеріально-технічними та навчально-методичними ресурсами; потребують розвитку підприємництва в ЗП(ПТ)О та запровадження СУЯ професійної підготовки фахівців. У цьому напрямі в Україні існує незначний прогрес, адже складова позабюджетного фінансування ЗП(ПТ)О має тенденцію до збільшення, на що вказують матеріали статистичних звітів МОН України. Однак це збільшення більше пов'язане з власними інвестиціями, а не із зовнішніми інвесторами (роботодавцями).

Для створення СУЯ інтегрованої професійної підготовки конкурентоздатних фахівців в Україні ведеться робота відповідно до вимог Туринського процесу<sup>408</sup> з децентралізації, залучення зацікавлених сторін та розробки професійних стандартів. Аргументами на користь децентралізації є надання регіональним учасникам освітнього процесу більшої автономії і гнучкості та зменшення ролі держави, що сприяє введенню нових навчальних

---

<sup>407</sup> Законодавство. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>408</sup> Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Дніпропетровської області. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / М-во освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, Київ : «Вік принт». 2016. 78 с.



модулів і програм, створює менш суворі фінансові обмеження. У централізованій системі, коли між органом центральної влади та окремим ЗП(ПТ)О існує велика дистанція, а центральна влада відповідає майже за всі аспекти, правила та норми зазвичай є дуже детальними, перелік показників/критеріїв доволі громіздкий і складний, кількість перевірок різними інспекціями надто велика. У децентралізованих системах перелік показників/критеріїв коротший, а індивідуальні критерії мають більш широкий характер, що дає більшу гнучкість постачальникам послуг ПО. Дані про результативність їх діяльності надаються самим навчальним закладом, а не збираються зовнішніми інспекторами; більшість зацікавлених сторін на місцевому/регіональному рівні (соціальні партнери) у багатьох випадках прямо представлені у керівних радах навчальних закладів і тому можуть мати прямий вплив на управління. Погані результати діяльності ЗО працюють проти постачальника ПО, оскільки здобувачі освіти обирають у такому разі інші заклади, а той, відповідно, втратить кошти, що виплачуються йому за таксиметричним принципом. Тобто, децентралізація передбачає передачу влади від держави до регіонів і, зрештою, до окремого ЗП(ПТ)О. Вона не тільки може підвищити рівень ефективності надання послуг ПО, але також пов'язана з більшими питаннями влади і контролю в політичній системі.

Децентралізація, розпочата в Україні, регламентована Законом України «Про добровільне об'єднання територіальних громад»<sup>409</sup>, Законом України «Про співробітництво територіальних громад»<sup>410</sup>, сприяє збільшенню зовнішніх інвестицій у систему П(ПТ)О в регіонах.

Етап деволуції, коли регіональні органи влади мають реальний вплив та контроль з певним ступенем незалежності від національного рівня, ще не настав, але попередні етапи вже пройдені; вони позначають ситуацію, за якої центральна та

---

<sup>409</sup> Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України від 5 лют. 2015 р. № 157-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>410</sup> Про співробітництво територіальних громад: Закон України від 17 черв. 2014 р. № 1508-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1508-18> (дата звернення: 07.10.2020).

регіональна влада послаблюють свій міцний контроль та надають можливість ЗП(ПТ)О мати реальні повноваження щодо прийняття рішень у певних рамках завдяки тому, що ПО надається в партнерстві між ЗП(ПТ)О та іншими учасниками (наприклад, підприємствами).

*Залучення зацікавлених сторін до освітнього простору* ЗП(ПТ)О передбачає не формальну, а реальну участь в освітньому процесі представників держави, роботодавців (державних, приватних), профспілок, а також здобувачів освіти, учителів/викладачів, керівників та інших, які також можуть за певних умов вважатися зацікавленими сторонами. В Україні така система залучення соціальних партнерів до П(ПТ)О ще розвивається. Вони переважно виконують дорадчу функцію і не мають реального впливу на політику і діяльність П(ПТ)О; беруть участь у засіданнях МОН, парламентського комітету з питань освіти і науки; мають право робити заяви та коментувати рішення, проте формальних повноважень у них немає. Так само і на рівні окремих ЗП(ПТ)О.

Роботодавці представлені у наглядовій раді ЗП(ПТ)О, яка є дорадчим органом в управлінні; беруть участь у роботі комісії, яка приймає та оцінює випускні екзамени. Асоціації роботодавців у багатьох галузях мають низький рівень членства та мають інші нагальні завдання, які можуть відсувати питання освіти і навчання на другий план. Незалежно від асоціацій роботодавців, МОН України проводить національні опитування працедавців для визначення потреб у професіях.

Так, наприклад, у результатах дослідження, проведеного в рамках проєкту «Економічне та соціальне відновлення Донбасу»,<sup>411</sup> зроблена оцінка попиту на професії, затребувані на ринку праці. Найпопулярнішими виявилися менеджери з продажів, продавці, водії, адміністратори, оператори колл-центрів, кухарі, програмісти, технологи виробництва тощо (див. табл. 2.5, 2.6; рис. 2.11, 2.12)

Результати аналізу ринку праці в Україні в розрізі різних

---

<sup>411</sup> Економічне і соціальне відновлення Донбасу. Програма розвитку ООН в Україні : веб-сайт. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/about-us/contact-us.html> (дата звернення: 07.10.2020).

галузей виробництва і сфери послуг та різних територій дають підстави говорити про важливу роль у забезпеченні якості ПО саме роботодавців, які і є, власне, замовниками кадрів для ЗП(ПТ)О. Тому, поряд із МОН України, представники роботодавців та профспілок мають долучатися до розробки ДСП(ПТ)О, в яких формулюються знання, уміння та компетентності для конкретної програми ПО.

Таблиця 2.5

**Найпопулярніші (1%+) посади (професії) в регіонах особливого інтересу (за результатами аналізу частот слів у назвах оголошень, частоти)**

			Область							
			Харківська		Дніпропетровська		Запорізька		Одеська	
			Fv	Fr	Fv	Fr	Fv	Fr	Fv	Fr
Назва професії (посади)	Менеджери з продажів, продавці	↔	731	1881	1746	2528	444	937	985	1748
	Менеджери вищої ланки, директори, начальники відділів	↔	373	959	284	2359	70	681	196	1835
	Водії	↔	287	738	215	284	83	166	194	346
	Менеджери (спеціалісти) по роботі з клієнтами, адміністратори	↔	273	701	218	983	166	199	561	747
	Інженери	↔	244	627	178	502	54	131	121	343
	Бухгалтери	↔	230	591	212	306	82	136	118	238
	Помічники керівника, секретарі	↔	187	480	76	251	22	937	61	340
	Оператори колл-центрів	↔	49	87	63	284	103	32	170	79
	Кухарі	↔	81	115	103	181	27	56	99	175
	Програмісти	↔	178	733	192	522	74	177	131	392
	Будівельники	↔	8	90	8	184	4	54	15	107
	Економісти	↔	14	350	39	720	10	304	23	427

Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців  
у закладах професійної освіти: теорія та практика

		Область								
		Харківська		Дніпропетровська		Запорізька		Одеська		
		Fv	Fr	Fv	Fr	Fv	Fr	Fv	Fr	
	Перекладачі, викладачі англійської мови	⇒	88	364	50	346	30	144	61	353
	Технологи виробництва	⇒	33	247	37	386	11	85	31	196
	<b>Всього:</b>	⇒	<b>2776</b>	<b>7963</b>	<b>3421</b>	<b>9836</b>	<b>1180</b>	<b>4039</b>	<b>2766</b>	<b>7326</b>
		Область								
		Полтавська		Київська		Донецька		Луганська		
		Fv	Fr	Fv	Fr	Fv	Fr	Fv	Fr	
Назва професії (посади)	Менеджери з продажів, продавці	⇒	212	454	216	448	92	182	24	19
	Менеджери вищої ланки, директори, начальники відділів	⇒	39	291	182	131	12	40	4	19
	Водії	⇒	46	71	51	418	15	63	5	14
	Менеджери (спеціалісти) по роботі з клієнтами, адміністратори	⇒	85	156	102	542	50	127	7	8
	Інженери	⇒	33	73	131	414	23	58	5	23
	Бухгалтери	⇒	36	75	53	392	16	54	4	25
	Помічники керівника, секретарі	⇒	8	221	148	261	3	363	3	36
	Оператори колл-центрів	⇒	8	52	66	170	7	35	3	6
	Кухарі	⇒	15	28	52	78	14	71	1	5
	Програмісти	⇒	23	70	125	17	6	109	2	19
	Будівельники	⇒	1	60	17	16	4	75	3	20
	Економісти	⇒	1	225	68	96	4	29	0	72
	Перекладачі, викладачі англійської мови	⇒	11	63	0	23	5	142	2	13
	<b>Всього:</b>	⇒	<b>525</b>	<b>1933</b>	<b>1340</b>	<b>3028</b>	<b>198</b>	<b>1402</b>	<b>65</b>	<b>286</b>

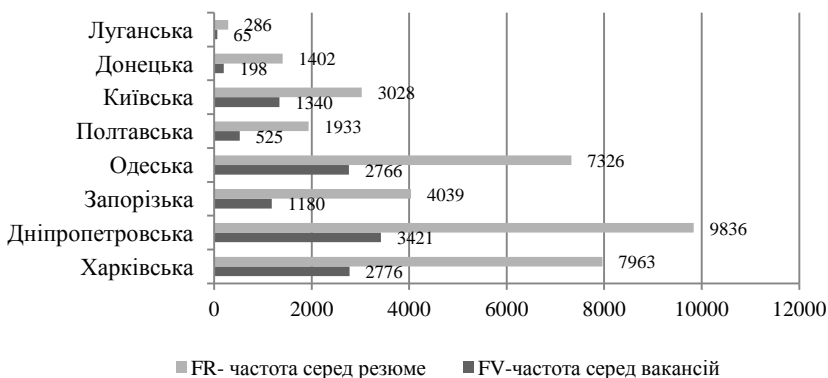


Рис. 2.11. Частота серед вакансій та резюме за професіями в регіонах України

Позначення: FV — частота серед вакансій, FR — частота серед резюме.

Примітка: чим менше вакансій у певній області, тим більше унікальних назв охоплюють понад 1%.

Таблиця 2.6

**Найпопулярніші (0,5%+) посади (професії) в місті Києві**

		Fv	Fr
Назва професії (посади)	Менеджери з продажів, продавці	⇒ 26945	41401
	Менеджери вищої ланки, директори, начальники відділів	⇒ 2073	4342
	Водії	⇒ 1990	12038
	Менеджери (спеціалісти) по роботі з клієнтами, адміністратори	⇒ 5772	24017
	Інженери	⇒ 1498	8400
	Бухгалтери	⇒ 1891	8628
	Помічники керівника, секретарі	⇒ 1411	14223
	Оператори колл-центрів	⇒ 2077	1723
	Кухарі	⇒ 2101	4072
	Програмісти	⇒ 1510	809
	Дизайнери	⇒ 748	4104

Позначення: FV — частота серед вакансій, FR — частота серед резюме.

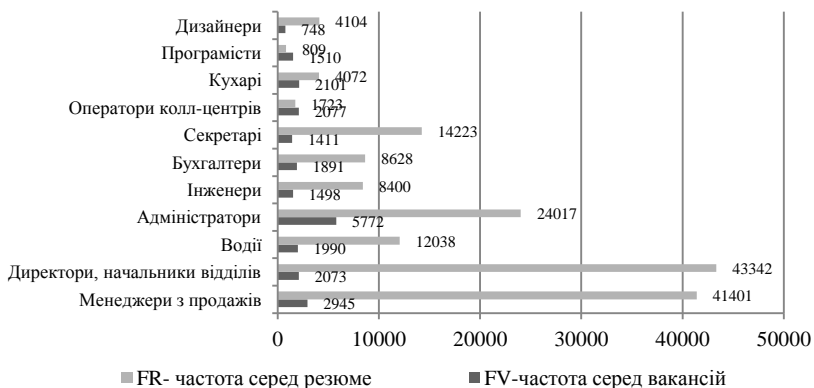


Рис. 2.12. Частота серед вакансій та резюме за професіями в місті Києві

Зважаючи на те, що процес підготовки кваліфікованих фахівців є вкрай актуальним, а для його успішного втілення в життя важливим є запровадження інтеграційних процесів у професійну підготовку, слід не залишати поза увагою ті питання, які досі є на стадії вирішення. Зокрема, мова йде про реагування структури професійних кваліфікацій на зміни в економіці; наявність фінансування для модернізації системи ПО; прогнозування потреб у кваліфікаціях і професіях у зв'язку зі змінами в економіці та суспільному житті; забезпечення можливостей для навчання впродовж життя; визнання неформального та інформального навчання.

Невирішеність наявних питань залежить, на нашу думку, від того, що педагогічні працівники та керівники ЗП(ПТ)О мають отримати спеціальну підготовку, яка сприятиме такому складному виду діяльності, як управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців в умовах інтеграційних процесів. Адже розроблення політики у сфері якості й цілей, планування якості та її контроль, забезпечення й поліпшення якості потребують постійного саморозвитку, самооцінювання та досягнення значних результатів діяльності.

### **2.3.2. Особливості управління якістю професійної підготовки в умовах інтеграційних процесів**

Завдяки інтеграції України до європейської спільноти країна отримала новий досвід надання послуг з підготовки висококваліфікованих робітничих кадрів для потреб суспільства освітньою галуззю України, до якої відносяться і ЗП(ПТ)О. На тлі цих процесів важливою складовою покращення якості освітніх послуг у ЗП(ПТ)О є введення до структури освітнього процесу міжнародних принципів стандартизації та менеджменту наявних ресурсів, зокрема ДСТУ ISO 9000-2001, впровадження якого спонукатиме до підвищення продуктивності навчального процесу та покращення результату навчання.

Міжнародні стандарти з серії ISO 9000 призначені для удосконалення виробничого процесу різних за чисельністю і структурою організацій та необхідні для ефективного менеджменту наявних ресурсів, підвищення продуктивності та якості кінцевого продукту або послуги.

Існує низка стандартів, що доповнюють та розвивають ISO 9000:

–ISO 9001 — містить вимоги щодо взаємостосунків між замовником та виконавцем. Низка рекомендацій, котрі містить даний стандарт, спрямовані на формування системи менеджменту, за якої організація може повністю задовольнити поставлені перед нею завдання та вимоги відповідно до взятих на себе зобов'язань;

–ISO 9004 — рекомендації, пов'язані з оцінкою функціонування структури менеджменту якості отриманих товарів та послуг;

–ISO 9011 — універсальний стандарт, що містить низку рекомендацій з аудиту й аналізу внутрішніх процесів організації та пошуку шляхів покращення ключових показників роботи організації. Також цей стандарт містить рекомендації щодо менеджменту взаємостосунків із замовниками й управлінням виробничим та навколишнім середовищем<sup>412</sup>.

---

<sup>412</sup> Нова версія стандарту ISO 9001:2015. Нові вимоги до системи управління товариством. АТ «Хмельницькобленерго»: веб-сайт. URL: <https://pa.oblenergo.km.ua/post/nova-versija-standartu-iso-90012015-novi-vimogi-do-sistemi-upravlinnja-tovaristvom.html> (дата звернення: 07.10.2020).

Конкуренція на міжнародному ринку товарів та послуг сприяє постійному пошуку шляхів удосконалення стандартів управління виробничими процесами, де головним пріоритетом є орієнтованість на потреби замовника, який виступає центральною фігурою в процесі виробництва.

Система професійної підготовки фахівців потребує ефективної роботи усіх суб'єктів освітнього процесу, а модель освітнього процесу має відповідати вимогам сучасності та постійно удосконалюватись.

Управління якістю у системі професійної підготовки забезпечується злагодженою роботою всіх учасників освітнього процесу, що спрямовується, як правило, на зміну моделі організації управління чи управлінських функцій та технологій (управлінських форм і методів). Інновації у структурі управління якістю поділяються на дві групи:

1) системні, що впливають на всі елементи системи управління та викликають необхідність внесення змін до змісту її елементів;

2) функціональні інновації — вдосконалюють окремі складові системи і не змінюють докорінно сам процес управління, а лише модернізують неефективні елементи.

Впровадження ефективних інтегрованих методів та прийомів навчання у підготовку конкурентоздатних фахівців призводить до структурних змін у навчальному процесі, коли виникає необхідність удосконалення матеріально-технічного, організаційного та кадрового забезпечення ЗП(ПТ)О з дотриманням рекомендацій щодо організації ефективного функціонування системи управління, які містить стандарт ISO 9001, та швидкого реагування на потреби і запити замовників у забезпеченні конкурентоздатними фахівцями.

TQM або метод системного управління якістю — найпоширеніший метод системного управління структурою, відповідного до якого сформована схема структурного управління якістю.

Означений метод можна змодельовати і на систему П(ПТ)О під час інтегрованого навчання, зокрема:

1) відбувається аудит процесів підготовки та готується



аналітична доповідь щодо ефективності всіх процесів;

2) робоча група проводить всебічний аналіз інформації та статистики, визначає поточний стан підготовки;

3) на основі аналізу інформації робочою групою розроблюється програма вдосконалення наявних процесів з визначенням мети, завдань, термінів виконання, бажаних результатів тощо;

4) залучаються незалежні консультанти, котрі допомагають ввести корективи до складеного плану дій;

5) розроблений план дій вносять до загальної програми роботи навчального закладу;

6) відбувається поступове введення плану роботи у навчальний процес, збирається статистична інформація, аналізується ефективність структурних елементів програми, вносяться оперативні корективи.

Метою розбудови та функціонування системи забезпечення якості освіти в Україні є:

– гарантування якості освіти;

– формування довіри суспільства до системи та ЗО, органів управління освітою;

– постійне та послідовне підвищення якості освіти;

– допомога ЗО та іншим суб'єктам освітньої діяльності у підвищенні якості освіти (стаття 41)<sup>413</sup>.

Основними складовими забезпечення якості освіти є:

*внутрішня система забезпечення якості освіти, яка містить:*

– оприлюднені критерії, правила і процедури щодо оцінювання здобувачів освіти, професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників, управлінської діяльності керівних працівників ЗО;

– стратегію (політику) та процедури забезпечення якості освіти;

– систему та механізми забезпечення академічної доброчесності;

---

<sup>413</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

– забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, зокрема для самостійної роботи здобувачів освіти;

– забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління ЗО;

– створення в ЗО інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування;

– інші процедури та заходи, що визначаються спеціальними законами або документами ЗО;

*зовнішня система забезпечення якості освіти*, яка містить всі необхідні інструменти та заходи забезпечення якості освіти, а саме: стандартизація, ліцензування освітньої діяльності, атестація професій, ЗНО результатів навчання, інституційний аудит, моніторинг якості освіти, атестація педагогічних працівників, сертифікація педагогічних працівників, громадський нагляд, інші інструменти, процедури і заходи, що визначаються спеціальними законами;

*система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ*, яка включає:

– необхідні ресурси для організації процесів і процедур;

– політику та процедури забезпечення якості власної діяльності;

– зовнішній незалежний аудит діяльності (процесів і процедур) відповідних органів і установ.

У наукових джерелах СУЯ розглядається як «сукупність взаємопов'язаних або взаємозалежних елементів, яка дає змогу встановлювати політику та цілі і досягати цих цілей, і яка спрямовує та контролює діяльність організації щодо якості»<sup>414</sup>. Тобто, СУЯ — це організаційна структура, до якої входять система планування, процеси діяльності, ресурси та документація, що потрібні для досягнення цілей у сфері якості.

Існує дві стратегії, які реалізує СУЯ:

1) скерована на покращення результатів і удосконалення

---

<sup>414</sup> Підгаєць П., Бригілевич І. Система управління якістю як інструмент вдосконалення діяльності органу місцевого самоврядування : метод. посіб. Київ : ТОВ «Софія-А». 2012. 134 с.

діяльності ЗО та проведення відповідної сертифікації. Стратегія розрахована на покращення та удосконалення якості послуг і процесів діяльності;

2) спрямована на отримання сертифікату якості, який несе в собі інформацію про високий рівень продукції та відповідність вимогам міжнародних стандартів ISO серії 9000.

Важливим моментом СУЯ є сертифікація. Вона передбачає певну оцінку відповідності продукції встановленим вимогам та відповідає за видачу документа — сертифіката. Поділяється на три етапи за стандартом ISO-9000: *застосування стандартів*, яке полягає в розробці та введенні в дію низки заходів, запропонованих стандартами; *проведення сертифікації* акредитованими ISO органами; *періодичні перевірки* (два рази на рік) на відповідність стандартам.

Сертифікація за ISO є *добровільною*, однак наявність сертифікації обов'язкова за умови, якщо підприємства, установи або організації беруть участь у міжнародних тендерах, одержують пільгове кредитування та страхування, мають держзамовлення. Також важливо зазначити, що зарубіжні компанії ставлять питання про наявність сертифікації від постачальників. З січня 2018 року в Україні скасована дія Декрету КМУ «Про стандартизацію і сертифікацію» від 10.05.1993 №46-93 та припинено *діяльність державної системи сертифікації*, яка була створена на підставі європейського досвіду з метою наведення ладу на споживчому ринку України у перехідний період до ринкової економіки. На її основі створена *система української сертифікації продукції*, що увібрала в себе найкращий досвід, набутий державною системою сертифікації, та базується на її основних принципах і підходах до оцінки відповідності продукції, робіт, послуг<sup>415</sup>.

Означена система є відкритою та доступною. Державний нагляд за якістю продукції здійснює ДП «УКРМЕТРТЕСТСТАНДАРТ», яке є національним органом та

---

<sup>415</sup> Про створення Добровільної системи сертифікації УкрСЕПРО. *Укрметртестстандарт* : веб-сайт. URL: <http://www.ukrcsm.kiev.ua/index.php/ru/services-ua/2017-11-15-07-55-13/> (дата звернення: 07.10.2020).

займається стандартизацією і сертифікацією продукції.

Статтею 32 Закону України «Про освіту» визначено, що стандарт освіти включає:

– «вимоги до обов'язкових компетентностей та результатів навчання здобувача освіти відповідного рівня;

– загальний обсяг навчального навантаження здобувачів освіти;

– інші складники, передбачені спеціальними законами»<sup>416</sup>.

Він розробляється відповідно до НРК та затверджується у порядку, визначеному спеціальними законами й іншими нормативно-правовими актами<sup>417</sup>.

Отже, особливістю впровадження СУЯ професійної підготовки фахівців в умовах інтегрованого навчання мають стати потреби:

1) розширення змісту управлінських функцій, зокрема таких як інформативна, фінансова, комунікативна, інформаційна, у частині забезпечення інтегрованого навчання;

2) цільового спрямування управління на організацію і керівництво розробкою, впровадженням та вдосконаленням системи якості; організацію сертифікації системи якості; контроль стану та ефективності системи; контроль реалізації плану розробки і впровадження нововведень у систему якості (див. рис. 2.13).

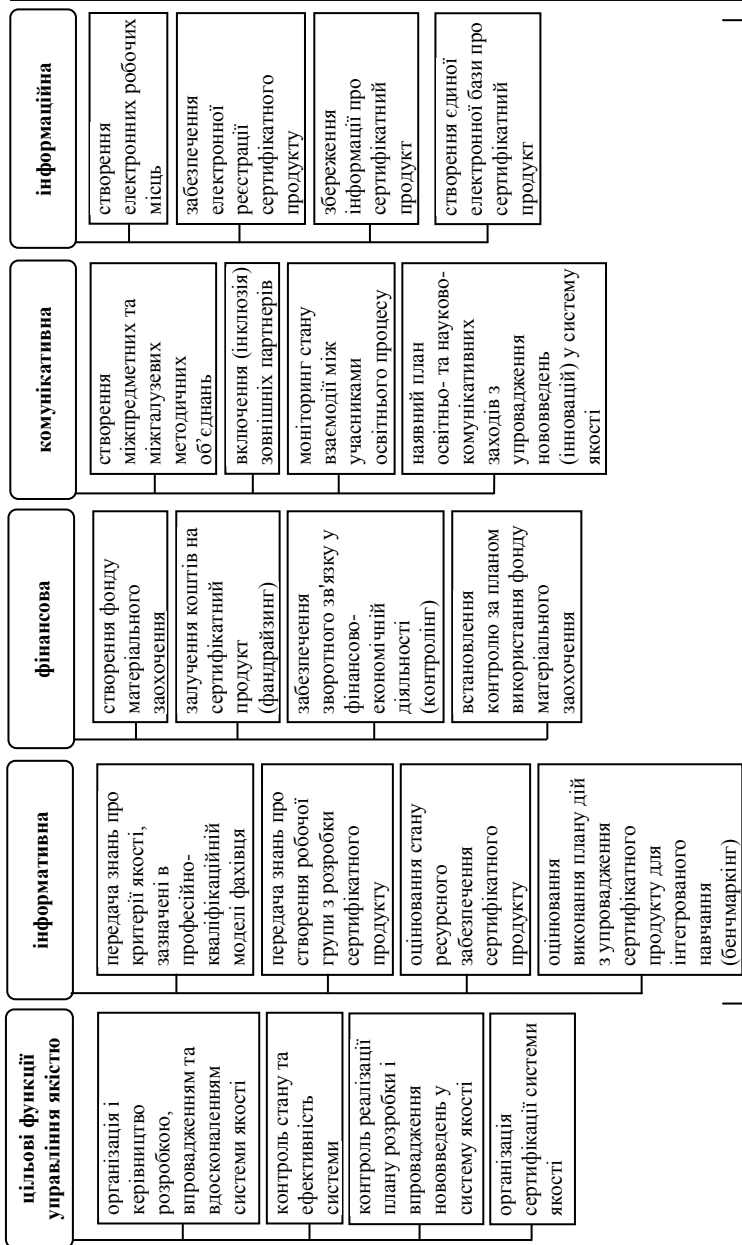
Відповідно до рис. 2.13 можна зробити висновок, що запровадження СУЯ значно впливає на управлінські функції керівників: фінансову, інформативну, інформаційну, комунікативну, а для розширення системи управлінських функцій застосовуються різноманітні інноваційні методи: моніторинг, бенчмаркінг, фандрайзинг, контролінг та ін.

Враховуючи цільові функції управління якістю, розкриємо зміст технологічних управлінських функцій керівника ЗП(ПТ)О, який діє в умовах інтегрованого навчання та інноваційних методів управління якістю професійної підготовки фахівців.

---

<sup>416</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>417</sup> Там само.



*розширення змісту управлінських функцій*

Рис. 2.13. Вплив цільових функцій управління якістю ПО на зміст і структуру управлінських функцій керівника ЗП(ПТ)О в умовах інтегрованого навчання

*Комунікативна й інформаційна* функції управління якістю ПО. Їх метою є:

- створення міжпредметних та міжгалузевих методичних об'єднань, електронних робочих місць;
- включення (інклюзія) зовнішніх партнерів та забезпечення електронної реєстрації сертифікатного продукту;
- моніторинг стану взаємодії між учасниками освітнього процесу та збереження інформації про сертифікатний продукт;
- план освітньо- та науково-комунікативних заходів з упровадження нововведень (інновацій) у систему якості та створення єдиної електронної бази про сертифікатний продукт.

Означені дії керівника ЗП(ПТ)О здійснюються шляхом реалізації *цілевих функцій управління якістю*, таких як:

- організація і керівництво розробкою, впровадженням та вдосконаленням системи якості;
- організація сертифікації системи якості, контроль стану та ефективності системи;
- контроль реалізації плану розробки і впровадження нововведень у систему якості.

*Фінансова функція управління* якістю П(ПТ)О має на меті створення фонду матеріального заохочення, який формується відповідно до статті 47 Закону України «Про ПТО» за рахунок коштів бюджету, доходів від виробничої діяльності та залучення коштів підприємств, установ, організацій, громадян і передбачає розробку кошторисів витрат, пов'язаних з отриманням сертифікатних продуктів та застосуванням в управлінні нового методу управління якістю — *методу контролінгу*<sup>418</sup>.

Контролінг (з англ. «controlling» — контроль або перевірка) утворює зворотний зв'язок в управлінні й пов'язаний з моніторингом фінансово-економічної сфери та постійним наданням керівництву інформації, необхідної для прийняття своєчасних управлінських рішень. Він базується на системі нормування витрат, визначенні залежності між обсягом реалізованої продукції, витратами і прибутком; пов'язаний з управлінням та регулюванням господарської і фінансової діяльності, для чого використовується

---

<sup>418</sup> Там само.

система постійного отримання та обробки інформації про техніко-економічні показники роботи підприємства.

Метод контролінгу має на меті «попередження або пом'якшення кризової ситуації у виробничо-господарській діяльності, а також утримання функціонування організації в режимі виживання в період кризи та виведення її з кризового стану з мінімальними витратами»<sup>419</sup>.

В умовах інтерактивного навчання розглянута фінансова функція також передбачає залучення методу *фандрайзингу*. Мета цього методу полягає в тому, щоб «мобілізувати фінансовий та інші ресурси з різноманітних джерел для реалізації соціально значущих науково-дослідних неприбуткових проєктів, що вимагає спеціальних знань та навичок фандрайзера, що можуть вплинути на прийняття позитивного рішення донора»<sup>420</sup>.

До основних законодавчих актів у сфері фандрайзингу в Україні віднесено ті, що регламентують діяльність ГО (благодійних та неприбуткових): Конституцію України, Господарський Кодекс України, Закони України: «Про благодійництво і благодійні організації», «Про волонтерську діяльність», «Про гуманітарну допомогу», «Про оподаткування прибутку підприємств», «Про податок на додану вартість».

Значна роль у сучасній системі П(ПТ)О України відведена залученню інвестицій роботодавців у діяльність ЗП(ПТ)О. Наприклад, як зазначено у звіті за результатами проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації державної політики в Україні, у бюджеті 2017 року вперше було передбачено створення 30 НПЦ у ЗП(ПТ)О, з яких 25 — за рахунок держбюджету; 5 — із залученням інвестицій роботодавців<sup>421</sup>.

<sup>419</sup> Брітченко І. Г., Князевич А. О. Контролінг : навч. посіб. Рівне : Волинські обереги, 2015. 280 с.

<sup>420</sup> Фандрайзинг як система пошуку джерел фінансування для громадських організацій: український та зарубіжний досвід. *Науковий блог НУ «Острозька академія»* : веб-сайт. URL: <https://naub.oa.edu.ua/2014/fandrajzinh-yak-systema-poshuku-dzherel-finansuvannya-dlya-hromads/kyh-orhanizatsij-ukrajinskyj-ta-zarubizhnyj-dosvid> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>421</sup> Звіт за результатами проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики в Україні у 2017 році. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2018/05/Zvit-za-rezultatami-realizatsiyi-derzhavnoyi-regionalnoyi-politiki-v-Ukrayini-2017-rotsi.pdf> (дата звернення: 07.10.2020).

Натомість фінансування ЗП(ПТ)О в основному здійснюється з державного бюджету, який надає 90,5% загальних коштів для її функціонування. Роботодавці надають 1,5%, а решта — 8,0% надходить з інших джерел<sup>422</sup>.

У ході аналізу досвіду країн ЄС виявлено, що для досягнення результативності й ефективності системи П(ПТ)О важливо проводити дослідження стану та змін, що відбуваються на ринку праці для визначення переліку професій, з яких кадрів підготовлено більше, ніж реально потребує ринок праці, а також тих, які користуватимуться попитом роботодавців.

Кращим у цьому сенсі є досвід Фінляндії, де питанням фінансування професійних шкіл опікуються на регіональному рівні органи управління освітою, науково-дослідні установи та безпосередньо ЗО у співпраці з соціальними партнерами. Моніторинг дозволяє визначати стан відповідності підготовки робітничих кадрів потребам ринку праці, що, у свою чергу, сприяє реальному плануванню обсягів та напрямів навчання. Але потрібно зазначити, що в деяких країнах взагалі немає державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників<sup>423</sup>.

Тому, на нашу думку, в Україні варто пришвидшити прийняття закону «Про ПО», адже в його проєкті йдеться про створення у ЗП(ПТ)О фонду матеріального заохочення, який формується за рахунок коштів від виробничої діяльності та залучення коштів підприємств, установ, організацій, громадян<sup>424</sup>.

Ще однією технологією забезпечення фінансової функції управління якістю в європейській та світовій практиці є фінансування підготовки робітників за рахунок визначених законодавством обов'язкових відрахувань з доходів підприємств. Так, у Франції відрахування підприємств складають майже 18% від суми доходів, в Австрії — 22%, а в Німеччині функціонує система

---

<sup>422</sup> Діденко О. В. Забезпечення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників в ринкових умовах. *Професійно-технічна освіта*. 2014. № 4 С. 9–12.

<sup>423</sup> Там само.

<sup>424</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проєкт Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).



двоканального фінансування, яка передбачає 55% витрат за рахунок державного фінансування та 45% приватних надходжень для фінансування ПОН. При цьому державні витрати поділяються на центральний, регіональний та місцевий рівні<sup>425</sup> й складають: в Німеччині — 39,04% (центральний), 47,35% (регіональний), 13,61% (місцевий); в Австрії — 72,72% (центральний), 25,16% (регіональний), 2,11% (місцевий)<sup>426</sup>. Аналогічний розподіл державних витрат існує і в інших розвинутих країнах.

Враховуючи означене, вважаємо, що раціональним є використання позитивного досвіду провідних держав світу щодо фінансування П(ПТ)О і виокремлюємо фінансову функцію та її сучасні методи управління, такі як контролінг і фандрайзинг як одну з особливостей управління якістю П(ПТ)О в умовах інтегрованого навчання, яку необхідно розвивати як на законодавчому, так і на організаційному рівнях.

Однією з функцій управління якістю є також інформативна функція, яка відповідає за передачу інформації про параметри якості, визначені у професійно-кваліфікаційній моделі підготовки майбутнього фахівця, котрі порівнюються з:

- продуктивністю (час, витрачений на підготовку фахівця);
- результативністю (якість засвоєних знань, умінь та навичок, уміння використовувати отримані знання на практиці тощо);
- економічністю (вплив інноваційних методів на соціально-економічну сферу суспільства)<sup>427</sup>.

Внаслідок потреби в аналізі величезної кількості інформації виникає потреба у створенні спеціалізованої робочої групи, яка буде відповідати за розробку освітніх програм, спрямованих на вдосконалення процесу підготовки фахівців, контролювати ресурсне забезпечення програм, займатися впровадженням розроблених програм на основі інтегрованого навчання в освітній процес.

На ефективність використання даної функції впливає низка

---

<sup>425</sup> Діденко О. В. Забезпечення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників в ринкових умовах. *Професійно-технічна освіта*. 2014. № 4 С. 9–12.

<sup>426</sup> Там само.

<sup>427</sup> Нагасв В. М. Управління якістю професійної підготовки кадрів аграрної сфери. *Вісник Харківської держ. академії культури*. 2011. Вип. 33. С. 258–264.

факторів, серед яких:

– систематичність — процес збору інформації повинен мати чітку структуру та бути безперервним;

– достовірність — отриманий матеріал повинен розглядатися науково обґрунтованими методами й механізмами вимірювання та аналізу даних;

– простота зібраної інформації — її можна буде без проблем проаналізувати на кожному рівні та етапі системи управління;

– форма подання отриманої інформації — високий рівень наочності та чітка структура зібраного матеріалу;

– однозначність — сенс отриманої інформації повинні усвідомлювати всі учасники СУЯ.

Інноваційним методом використання отриманої інформації у СУЯ є метод бенчмаркінгу, суть якого полягає у комплексному аналізі отриманої інформації та співставленні кількісних показників науково-технічної, інноваційної та суспільної діяльності окремого ЗО порівняно з іншим, що здійснює підготовку фахівців схожого профілю.

Завдяки методу бенчмаркінгу керівники ЗО можуть аналізувати та порівнювати роботу свого навчального закладу з роботою інших та вносити зміни в освітній процес на основі проаналізованого матеріалу для покращення власних результатів.

Метод бенчмаркінгу складається з п'яти етапів:

1) пошук параметрів для порівняння;

2) визначення критеріїв для порівняння;

3) пошук об'єкта для порівняння (організація, підрозділ тощо);

4) збір інформації для порівняння;

5) проведення аналізу та розробка власної програми удосконалення внутрішніх процесів діяльності для збільшення продуктивності роботи власної організації<sup>428</sup>.

Надання офіційної інформації про стан у системі П(ПТ)О допомагає активізувати застосування сучасного методу

---

<sup>428</sup> П'ять етапів бенчмаркінгу і як їх використовувати для поліпшення показників вашої компанії. *Staff Capital* : веб-сайт. URL: <http://staff-capital.com/uk/articles/5-etapov-/benchmarkinga-jal-ih-/vykorystovuvat-dlya-pokraschennya-pokaznykiv-kompanii.html> (дата звернення: 07.10.2020).

бенчмаркінгу в управлінні якістю.

Розглянувши інформаційні новини, поданні в мережі Інтернет про досягнення ЗП(ПТ)О на регіональному рівні, було зроблено висновки про те, що освіта є достатньо системною та структурованою. Наприклад, у Хмельницькій області<sup>429</sup>, де рейтинг проводиться з 2010 року за такими критеріями:

- фахова майстерність здобувачів різних професій;
- забезпеченість комп'ютерами;
- під'єднання гуртожитків до мережі Інтернет;
- наявність проєкторів та веб-камер;
- під'єднання бібліотек, методичних та навчальних кабінетів, кабінетів психологічної служби до мережі Інтернет;
- результати ДКА;
- забезпеченість підручниками;
- результати ДПА;
- навчальні досягнення вступників; участь здобувачів освіти у різноманітних конкурсах тощо.

Як висновок, значимо, що інформативній функції та методу бенчмаркінгу в управлінні якістю ПО сприяє використання електронної бази, але ця база має бути шаблонна, доступна і зручна у користуванні. Наприклад, такою, як Європейська базова рамка забезпечення якості, що включає 10 показників (відомих як показники EQARF), за допомогою яких перевіряють якість та ефективність системи ПОН, а саме:

- актуальність систем забезпечення якості для постачальників ПО;
- інвестиції у підготовку викладачів та майстрів;
- рівень участі у програмах ПО;
- рівень завершення програм ПО;
- рівень розміщення на програмах ПО;
- застосування отриманих умінь на робочому місці;
- рівень безробіття;
- поширення вразливих груп;

---

<sup>429</sup> Моніторинг діяльності професійно-технічних навчальних закладів Хмельницької області у 2016/2017 рр. *Науково-методичний центр професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій обл.*: веб-сайт. URL: <http://hnmnc.km.ua/index.php/menu/open/10> (дата звернення: 07.10.2020).

- механізми виявлення навчальних потреб на ринку праці;
- схеми, що застосовуються для покращення доступності

ПОН<sup>430</sup>.

Правильний вибір критеріїв має вкрай важливе значення для достовірності (а відповідно і для корисності) процесу забезпечення якості.

Удосконалення та розвиток функцій управління якістю П(ПТ)О в умовах інтегрованого навчання сприятиме: підвищенню рівня внутрішнього документообігу, точнішому розподілу повноважень, завдань та відповідальності через прописування процесів і управління ними; впорядкуванню і регламентуванню діяльності ЗП(ПТ)О; збільшенню перспектив щодо контактів з потенційними інвесторами, підвищенню якості надання послуг освіти, поінформованості про це та врахування потреб і очікувань споживачів; раціональному та ефективному використанню ресурсів, особливо людських.

Отже, розробка і впровадження СУЯ є організаційним стрижнем створення оптимальних умов для професійної підготовки та продуктивної праці фахівців, яка дозволяє перейти від аматорського рівня створення програм до наукового, організованого масового виробництва програмного продукту завдяки застосуванню особливих методів управління якістю.

---

<sup>430</sup> П'ять етапів бенчмаркінгу і як їх використовувати для поліпшення показників вашої компанії. *Staff Capital* : веб-сайт. URL: <http://staff-capital.com/uk/articles/5-etapov-benchmarkinga-jal-ih-vykorystovuvat-dlya-pokraschennya-pokaznykiv-kompanii.html> (дата звернення: 07.10.2020).

### **2.3.3. Показники і критерії оцінювання якості професійної (професійно-технічної) освіти при інтегрованому навчанні**

У сучасних умовах розвитку економіки важливим є розуміння поняття «конкурентоспроможність випускника», яку більшість науковців розглядають як «відносну й узагальнену характеристику, яка:

- відображає певні вигідні відмінності від іншого фахівця-конкурента за ступенем задоволення потреб споживача (роботодавця) і за розміром витрат на їх задоволення;

- виявляється у професійній діяльності і проєктується на всі сфери життєдіяльності людини;

- визначається як багаторівневе особистісне утворення, яке інтегрує індивідуальні характеристики з показниками якості робочої сили»<sup>431</sup>.

В результаті опитування роботодавців виявилось, що конкурентоспроможному фахівцю мають бути притаманні:

- уміння думати самостійно і вирішувати різноманітні проблеми;

- критичне і творче мислення, сформовані цінності цілей та орієнтацій, творче ставлення до справи;

- здатність до безперервного саморозвитку, до ризику, до лідерства;

- незалежність у прийнятті рішень;

- працьовитість;

- володіння багатим словниковим запасом.

Експерти Всесвітнього економічного форуму в Давосі до ключових навичок, що сприятимуть успішній кар'єрі у 2020 році, додали ще «когнітивну гнучкість або гнучкість розуму» (уміння обмірковувати декілька речей одночасно)»<sup>432</sup>.

---

<sup>431</sup> Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців. *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*. Кривий Ріг : НМетАУ, 2012. Вип. 7. С. 84–90.

<sup>432</sup> The Future of jobs, employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution: Global Challenge Insight Report / World Economic Forum-2016. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf) (date of access : 07.10.2020).

Із десяти навичок, запропонованих експертами, п'ять стосуються спілкування з людьми, вміння керувати, розуміти й домовлятися; чотири — пов'язані з особливостями мозку — здатністю приймати рішення, генерувати ідеї та бути креативними<sup>433</sup>.

Основними чинниками, які забезпечують якість освіти, на думку українських дослідників<sup>434, 435, 436, 437</sup> є:

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

– стимулювання самостійної роботи здобувачів освіти, мотивація до якісного навчання, репутація у суспільстві, дані вступного конкурсу, рівень підготовки абітурієнтів;

– фінансові ресурси ЗО;

– якість вимог (якість стандартів, норм та цілей);

– якість ресурсів та процесів (професійна підготовка викладацького складу);

– якість організації навчального процесу;

– впровадження наукових досягнень у навчальний процес;

– залучення здобувачів освіти до науково-дослідницької діяльності;

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

– використання інформаційних технологій, застосування сучасних освітніх технологій — активних методів навчання, ІТ;

– наявність системи контролю й оцінювання викладання;

– якість системи моніторингу.

Оцінювання якості ПО відбувається за визначеними

---

<sup>433</sup> Політична корупція в парламентській діяльності: природа, прояви, запобігання : навч. посіб. / за заг. ред. В. А. Гошовської. Київ : НАДУ, 2017. 243 с.

<sup>434</sup> Вікторов В. Г. Регулювання якості освіти як філософсько-освітня проблема : дис. ... д-ра. філософ. наук : 09.00.10 / Ін-т вищої освіти АПН України. Київ, 2006. 319 с.

<sup>435</sup> Кісіль М. В. Оцінка якості вищої освіти. *Вища освіта України*. 2005. № 4 (14). С. 82–87.

<sup>436</sup> Котенко Т. М. Управління якістю підготовки фахівців як засіб контролю. *Наукові праці Кіровоград. нац. техн. ун-ту: Економічні науки*. 2009. Вип. 16, ч. 2. С. 344–350.

<sup>437</sup> Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Херсон : Кондор, 2010. 608 с.

параметрами і критеріями. Наприклад, у країнах ЄС визначальними критеріями якості освіти вважаються ті, що, запропоновані Болонськими угодами:

- наявність внутрішніх та зовнішніх державних і громадських систем контролю за якістю освіти;
- якість підготовки фахівців;
- зміцнення довіри між суб'єктами освіти;
- відповідність європейському ринку освіти;
- мобільність студентів та викладачів;
- сумісність кваліфікації на різних етапах підготовки;
- посилення конкурентоспроможності національної системи освіти<sup>438</sup>.

Для оцінювання якості освіти у світовій теорії та практиці застосовуються три основних підходи:

- результативний — за об'єктивними показниками;
- репутаційний — на основі експертних оцінок;
- загальний,

що потребують визначення відповідних критеріїв оцінювання.

Під поняттям «критерій» у педагогічній теорії розуміють «об'єктивну ознаку, за допомогою якої здійснюється порівняльна оцінка досліджуваного явища, ступеня розвитку його в різних обстежених осіб або сукупність таких якостей явища, що відображають його суттєві характеристики і саме тому підлягають оцінці»<sup>439</sup>.

Відповідно до енциклопедичного словника, «критерій» (від гр. κριτήριον – засіб, переконання) — це ознака, за якою можна судити про щось, мірило для визначення, оцінки предмета чи явища<sup>440, 441</sup>.

На думку окремих авторів, поняття «критерій» — це «кількісна величина, що визначає якісні характеристики процесу

---

<sup>438</sup> Там само. С. 186.

<sup>439</sup> Курило В. С. Моделювання системи критеріїв оцінки розвитку освіти в регіоні. *Педагогіка і психологія*. 1999. № 2. С. 35–39.

<sup>440</sup> Вейсман А. Д. Греческо-русский словарь. Изд. 5-е. Санкт-Петербург, 1899. 694 с.

<sup>441</sup> Новый тлумачний словник української мови / уклад. В. Яременко, О. Сліпущко. Київ : Аконіт, 1998. 351 с., с. 211.

або явища»<sup>442</sup>.

З метою зниження суб'єктивізму при оцінюванні якості ПО важливим є використання таких показників, які б відповідали критеріям, що визначаються або нормами, прийнятими у суспільстві й державі, або шляхом оцінки експертів.

На думку більшості вітчизняних та зарубіжних науковців і практиків, основними показниками оцінювання якості ПО є показники, розроблені CEDEFOP, що включають:

- ступінь задоволення потреб ринку праці та участь соціальних партнерів у професійній підготовці;
- пристосування стандартів професійної підготовки і професійних кваліфікацій до Європейської системи кваліфікацій;
- стан розробки і впровадження стандартів професійних кваліфікацій;
- якість професійної підготовки<sup>443</sup>.

Проаналізуємо стан реалізації кожного з них в Україні.

*Ступінь задоволення потреб ринку праці та участь соціальних партнерів у професійній підготовці* — один із параметрів оцінювання якості ПО.

За умов застосування інтегрованого навчання у ЗП(ПТ)О важливими постають такі критерії:

- здійснення пошуку партнерів для інтегрованого навчання;
- удосконалення змісту, форм та методів навчання на замовлення працевластців;
- забезпечення прогнозів розвитку економіки і ринку праці.

Однак,

1) у штатному розписі ЗП(ПТ)О в Україні відсутні підрозділи з маркетингової діяльності, які мали б забезпечувати прогнозування розвитку економіки і ринку праці;

2) на офіційних сайтах досліджуваних ЗП(ПТ)О практично відсутня інформація про партнерів, які залучаються до

---

<sup>442</sup> Низков А. А. О критериях оценки знаний, умений и навыков студентов. *Проблемы высшей школы*. 1980. Вып. 40. С. 36–41.

<sup>443</sup> Сисоева С. О. Европейські вимоги до критеріїв ефективності професійної підготовки фахівців. *Акмеологія – наука XXI століття*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф, 30 трав. 2014 р. Київ, 2014. С. 36–47. URL: [http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S\\_Sisoyeva/\\_05\\_14\\_konf\\_NDL.pdf](http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S_Sisoyeva/_05_14_konf_NDL.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).



інтегрованого навчання;

3) на сайті МОН України відсутня інформація про замовлення працевдавців на якість випускників ЗП(ПТ)О.

Ця проблема потребує збільшення уваги до зазначеного критерію оцінювання якості ПО в умовах інтегрованого навчання, зокрема, внесення змін до чинного законодавства щодо впровадження нових пріоритетів, таких як:

- модернізація системи соціального захисту;
- підвищення рівня зайнятості й мобільності працівників;
- підвищення якості робочих місць та умов праці;
- інформування та консультування працівників;
- боротьба з бідністю та соціальною виключністю<sup>444</sup>.

Такі пріоритети сприятимуть наближенню освіти до стандартів ЄС та виконанню завдань децентралізації. Відповідно до статистичних даних, в Україні під час проведення децентралізації зменшилась кількість ЗП(ПТ)О; залишились лише ті, які задовольняють потреби ОТГ. Процес оптимізації ЗП(ПТ)О у регіонах продовжується, і тому оцінка якості ПО за цим критерієм залишається актуальною.

Враховуючи означене, ступінь задоволення потреб ринку праці та участь соціальних партнерів у професійній підготовці можуть бути оцінені наступними критеріями:

– кількість запитів від підприємств на працевлаштування випускника;

- кількість організацій-партнерів;
- визнання бізнесом результатів роботи;
- рейтингування бізнесом;
- оновлення програм, їх відповідність потребам бізнесу;
- тривалість існування;
- рівень заробітної плати випускників;
- кількість абітурієнтів, а далі — і студентів-випускників<sup>445</sup>.

*Міжнародні аспекти професійної підготовки як один із*

<sup>444</sup> Даниленко Л. І., Поліщук І. В. Перспективи та виклики євроінтеграційних процесів для України : навч.-метод. матеріали. Київ : НАДУ, 2013. 132 с.

<sup>445</sup> Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців. *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*. Кривий Ріг : НМетАУ, 2012. Вип. 7. С. 84–90.

параметрів оцінювання якості ПО, що характеризується критеріями:

– порівняння найбільш значущих ознак системи професійної підготовки у конкретній країні з обов'язковими, визначеними для країн ЄС;

– напрямів адаптації ПО до якісно нової економічної ситуації в європейському вимірі — програм упровадження»<sup>446</sup>.

Означені критерії залишаються основними і в умовах запровадження інтегрованого навчання, передбаченого, зокрема Болонським та Копенгагенським процесами, які потребують:

– визнання кваліфікацій, отриманих у ході попередньої трудової діяльності, та в результаті формального й неформального навчання як основи ефективного ринку праці в Європі;

– забезпечення порівнюваності та зіставності кваліфікацій, що їх отримують громадяни різних країн;

– розширення можливостей засвоєння кваліфікацій, зокрема, шляхом поступового накопичення одиниць кваліфікації (кредитних одиниць).

Варто зазначити, що поняття «кваліфікації» і «стандарти» набувають все більшої взаємопов'язаності, що зумовлено сучасним запитом соціуму, науки та освітньої практики на підготовку конкурентоздатних фахівців в умовах глобалізації та європейської інтеграції.

На основі дослідження вітчизняних вчених нами систематизовано обов'язкові ознаки професійної підготовки в країнах ЄС, які підлягають оцінюванню, зокрема<sup>447</sup>: високий ступінь децентралізації освіти (Велика Британія, Швеція); дуальна система ПО (Австрія, Німеччина, Фінляндія); об'єднання освіти з професійним удосконаленням (Бельгія, Греція, Іспанія, Португалія); активна участь соціальних партнерів та органів консультування у професійній підготовці (Данія, Польща, Франція); різноманітність форм професійної підготовки та кваліфікаційних свідоцтв (Італія,

---

<sup>446</sup> Сисоева С. О. Європейські вимоги до критеріїв ефективності професійної підготовки фахівців. *Акмеологія науки XXI століття* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф, 30 трав. 2014 р. Київ, 2014. С. 36–47. URL: [http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S\\_Sisoyeva\\_05\\_14\\_konf\\_NDL.pdf](http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S_Sisoyeva_05_14_konf_NDL.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>447</sup> Там само.

Люксембург).

Враховуючи те, що система професійної підготовки західноєвропейських країн має відмінності, пов'язані, як правило, з різними історичними, культурними традиціями, економічними моделями розвитку кожної країни, все ж спільним для них залишається оптимальний вибір параметрів і критеріїв її оцінювання та наявність програми впровадження системи якості професійної підготовки і управління нею.

Тому, відповідно до проведеного аналізу, варто використовувати таку систему оцінювання якості професійної підготовки, яка застосовується у більшості європейських країн і ґрунтується на трьох групах критеріїв:

– якості умов протікання освітнього процесу (поточні дані, що характеризують хід виконання процесу). Визнається оцінка: потенціалу (абітурієнтів, кадрів, наукового, інноваційного); забезпечення (навчально-методичного, дидактичного, інформаційного, бібліотечного, матеріально-технічного); якості викладання та задоволеності здобувачів освіти і співробітників соціальними умовами;

– якості реалізації освітнього процесу (оцінка забезпечення лідируючої ролі керівництва ЗО, різних видів практик здобувачів освіти) та реалізації освітніх програм, академічної мобільності, освітньої діяльності;

– якості результату освітнього процесу (вхідні дані, потенціал). Визначається оцінка результативності набору здобувачів освіти, їх успішності та готовності до продовження освіти; сформованості професійних компетентностей та професійних якостей; задоволеності роботодавців; результатів, яких досяг ЗО відносно запланованих цілей підвищення якості підготовки фахівців<sup>448</sup>.

В результаті узагальнення досвіду систем професійної підготовки в країнах ЄС варто зазначити, що в Україні також розробляється власна модель стандартів професійних кваліфікацій, яка ґрунтується на об'єктивних дослідженнях кваліфікаційних

---

<sup>448</sup> Анненкова І. П. Критерії і показники якості освіти у ВНЗ. *Наука і освіта*. 2011. № 8. С. 4–8.

(компетентнісних) вимог, спрямованих на розвиток особистості, оволодіння нею вміннями навчання впродовж життя та формування цілісної професійної компетентності.

Однак варто було б посилити увагу до механізмів адаптації європейських стандартів професійних кваліфікацій у вітчизняну практику.

Одним з основних показників оцінювання якості ПО є також стан розробки та впровадження відповідних *стандартів професійних кваліфікацій* на основі НКП<sup>449</sup> та НРК<sup>450</sup>.

Вітчизняні вчені посилаються на три типи професійних стандартів, що поширені в країнах ЄС: професійний стандарт як професійний профіль, поєднаний з кваліфікацією; професійний стандарт як класифікатор основних професій; професійний стандарт як критерій для оцінювання професійної діяльності.

Основу кваліфікаційних стандартів складають одиниці професійного стандарту, їх порівнюваність у рамках подібних/різних професій, простота структури, чіткість і ясність тощо<sup>451</sup>.

У країнах ЄС професійні стандарти є різними з точки зору форми, змісту та функцій. В Україні також розробляються різні стандарти професійних кваліфікацій, які зберігаються у програмному комплексі «Репозитарій професійних кваліфікацій», призначеному для громадського обговорення, затвердження, реєстрації і використання, а також для інформування та залучення всіх зацікавлених сторін до їх розробки<sup>452</sup>.

Після аналізу змісту вітчизняного репозитарію професійних кваліфікацій зазначаємо, що в ньому на даний час зареєстровано

---

<sup>449</sup> Класифікатор професій ДК 003: 2010 : наказ Держспоживстандарту України від 28 лип. 2010 р. № 327 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення: 07.10.2020)

<sup>450</sup> Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постановою КМУ від 23 листоп. 2011 р. № 1341 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>451</sup> Пуховська Л. П. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу. *Порівняльно-педагогічні студії*. 2014. № 4 (22) URL: [https://library.udpu.edu.ua/library\\_/files/poriv/\\_ped\\_stydii/2014/04/9.pdf](https://library.udpu.edu.ua/library_/files/poriv/_ped_stydii/2014/04/9.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>452</sup> Репозитарій професійних кваліфікацій : веб-сайт. URL: <http://profstandart.org.ua> (дата звернення: 07.10.2020).

32 професійних стандарти, 11 організацій, які увійшли до складу Галузевих рад з розробки професійних стандартів і стратегії розвитку професійних кваліфікацій для різних видів економічної діяльності. Звісно, що цього зовсім мало, однак наявність національного «Репозитарію професійних кваліфікацій» сприяє, на наш погляд, прискоренню розробки і впровадження стандартів професійних кваліфікацій для інших видів економічної діяльності, а також їх порівнянню.

Вітчизняні науковці розглядають розробку і впровадження стандартів професійних кваліфікацій як показник оцінювання якості ПО, зокрема за такими критеріями, як:

- пристосування до європейських стандартів;
- визнання європейських засад фінансування професійної підготовки;
- застосування компетентнісного підходу у професійній підготовці;
- визнання українських дипломів та свідоцтв країнами ЄС<sup>453</sup>.

Важливими в умовах інтегрованого навчання слід також вважати критерії:

- здобуття у процесі інтегрованої професійної підготовки ключових кваліфікацій;
- наявності інтегрованих професій у конкретному виді економічної діяльності;
- визнання українських дипломів та свідоцтв країнами ЄС, які є недостатньо реалізованими.

Означене підтверджують і офіційні дані МОН України, які засвідчують, що в країнах ЄС визнаються лише ті українські дипломи та свідоцтва, яких професійних кваліфікацій потребує їх ринок праці. А це — кваліфіковані фахівці з обслуговування ІТ, ІК<sup>454</sup>.

---

<sup>453</sup> Сисоева С. О. Європейські вимоги до критеріїв ефективності професійної підготовки фахівців. *Акмеологія наука XXI століття* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф, 30 трав. 2014 р. Київ, 2014. С. 36–47. URL: [http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S\\_Sisoyeva\\_/05\\_14\\_konf\\_NDL.pdf](http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S_Sisoyeva_/05_14_konf_NDL.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>454</sup> Міністерство освіти і науки продовжує працювати над реформами. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-novini-2016-02-09-brifing-u-/mu-0902> (дата звернення: 07.10.2020).

Ключовим показником оцінювання якості ПО є також *якість професійної підготовки*, яку науковці розглядають за різними критеріями (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Критерії якості професійної підготовки**

Автор	Критерії
Вок D. <sup>455</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>– розвиток усвідомлення й розуміння сучасного світу;</li><li>– розвиток розуміння мистецтва й знання класичної літератури;</li><li>– розвиток навичок ефективного спілкування;</li><li>– удосконалення аналітичних здібностей;</li><li>– посилення вмінь розв’язання проблем;</li><li>– розвиток здатності до ціннісних суджень;</li><li>– удосконалення навичок соціальної взаємодії;</li><li>– досягнення розуміння відносин між особистістю й навколишнім середовищем</li></ul>
Звонніков В. <sup>456</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>– дані про ефективність управлінської діяльності в освіті;</li></ul>
	<ul style="list-style-type: none"><li>– дані про освітню систему;</li><li>– характеристики якості навчального процесу;</li><li>– характеристики якості результатів навчання;</li><li>– дані про інтенсивність наукової й інноваційної діяльності у ЗО;</li><li>– обсяги вкладень в освіту</li></ul>
Коротков Є. <sup>457</sup>	<ul style="list-style-type: none"><li>– обсяг знань (своєрідна критична маса, необхідна для здійснення професійної діяльності, розуміння проблем та шляхів їх практичного вирішення);</li><li>– структура знань (співвідношення, сполучення знань різного типу й приналежності до різних галузей знань);</li><li>– тип професійного мислення (здатність фахівця використовувати знання у практичній професійній діяльності);</li></ul>

<sup>455</sup> Bok D. Higher Learning. Cambridge, Massachusetts & Lond : Harvard University Press, 1986. 206 p.

<sup>456</sup> Звонніков В. И., Чельшкова М. Б. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход : учеб. пособ. Москва : Логос, 2009. 272 с.

<sup>457</sup> Коротков Э. М. Управление качеством образования : учеб. пособ. Москва : Академический Проект, 2006. 320 с.

Автор	Критерії
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– фактор часу або строк навчання (тривалість формування професійної свідомості);</li> <li>– стиль діяльності (формування рольової установки на особистість і втримування практичної діяльності);</li> <li>– орієнтація особистості професіонала — комплексне вираження професійно-особистісних якостей фахівця</li> </ul>
Нечаєва Г. <sup>458</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– якість підготовки абітурієнтів;</li> <li>– якість викладацького складу;</li> <li>– стан матеріально-технічної бази ЗО;</li> <li>– мотивація викладацького складу;</li> <li>– якість навчальних програм;</li> <li>– якість здобувачів освіти;</li> <li>– якість інфраструктури;</li> <li>– якість знань;</li> <li>– інноваційна активність керівництва;</li> <li>– впровадження процесних інновацій;</li> <li>– затребуваність випускників;</li> <li>– конкурентоспроможність випускників на ринку праці;</li> <li>– досягнення випускників</li> </ul>

Відповідно до критеріїв оцінювання якості ПО нами виокремлено ті, що є актуальними для інтегрованого навчання, а саме:

- розвиток усвідомлення й розуміння сучасного світу (потребує інтеграції знань);
- розвиток розуміння мистецтва й знання класичної літератури (потребує інтегрованого мислення);
- затребуваність випускників (є більшою, якщо вони мають інтегровані знання і вміння);
- якість інфраструктури (впливає на розвиток особистості, яка навчається);
- стан матеріально-технічної бази ЗО (впливає на розвиток

<sup>458</sup> Нечаєва І. А., Нечаєва Г. Д. Формування системи показників якості вищої освіти. *Економіка і регіон: Наук. вісник Полтав. нац. техн.ун-та ім. Ю. Кондратюка*. 2012. № 2. С. 79–83.

інтегрованих умінь та навичок особистості, яка навчається);

– обсяги вкладень у ПО (потребує додаткових інвестицій в інтегровану освіту).

Відібрані критерії оцінювання якості професійної підготовки фахівців в Україні в умовах інтегрованої освіти наведено на рис. 2.14 відповідно до стану реалізації кожного з них.

	Зміст	Першоджерело	
К Р И Т Е Р І Ї	Розвиток усвідомлення й розуміння сучасного світу	наявність інформації про інтегровані навчальні дисципліни у нормативній складовій кваліфікаційних програм підготовки студентів	<a href="https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-interview-2017-01-26-liliya-grinevich-ministr-osviti-ta-nauki-kvalifikaciya-vchitelya-najbilshij-viklik-dlya-nas">https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-interview-2017-01-26-liliya-grinevich-ministr-osviti-ta-nauki-kvalifikaciya-vchitelya-najbilshij-viklik-dlya-nas</a>
	Розвиток розуміння мистецтва й знання класичної літератури	наявність інформації про інтегровані навчальні дисципліни з вивчення мистецтва й знання класичної літератури у варіативній складовій кваліфікаційних програм підготовки студентів	Там само
	Затребуваність випускників ЗО	наявність інформації про галузі народного господарства, які потребують фахівців інтегрованих спеціальностей	<a href="http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1460-15">http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1460-15</a>
	Якість інфраструктури ЗПО	наявність інформації про умови, створені для всебічного розвитку студентів	<a href="https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-interview-2017-01-26-liliya-grinevich-ministr-osviti-ta-nauki-kvalifikaciya-vchitelya-najbilshij-viklik-dlya-nas">https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-interview-2017-01-26-liliya-grinevich-ministr-osviti-ta-nauki-kvalifikaciya-vchitelya-najbilshij-viklik-dlya-nas</a>
	Стан матеріально-технічної бази ЗПО	наявність інформації про умови забезпечення високоякісними майстернями та лабораторіями	Там само
	Обсяги вкладень в ЗП(ПТ)О	наявність інформації про бюджетні та позабюджетні інвестиції, спрямовані на інтегровану П(ПТ)О	Закон України «Про бюджет України у 2018 р.» <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2246-19#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2246-19#Text</a>

Рис. 2.14. Стан реалізації критеріїв оцінювання якості П(ПТ)О в умовах інтегрованого навчання в ЗП(ПТ)О України



Наведені приклади реалізації критеріїв оцінювання якості ПО в умовах інтегрованого навчання в ЗП(ПТ)О України з використаними першоджерелами засвідчують відсутність таких критеріїв, що сприяють розвитку інтегрованого навчання, зокрема, наявність інформації про:

- інтегровані навчальні дисципліни у нормативній складовій кваліфікаційних програм підготовки здобувачів освіти;
- умови забезпечення всебічного розвитку здобувачів освіти;
- умови забезпечення високоякісними майстернями та лабораторіями;
- бюджетні та позабюджетні інвестиції, спрямовані на інтегровану ПО;
- інтегровані навчальні дисципліни з вивчення мистецтва й знання класичної літератури у варіативній складовій кваліфікаційних програм підготовки здобувачів освіти;
- галузі економічної діяльності, що потребують фахівців інтегрованих професій.

## **ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ**

В ході дослідження сучасного ринку праці у частині формування попиту і пропозиції робочої сили визначено, що основними викликами є невідповідність попиту і пропозиції робочої сили, нестача якісних робочих місць на ринку праці з гідними умовами та оплатою праці, постійний попит на працівників галузей виробництва і сфери послуг, низька якість робочої сили, потреба в робітниках найпростіших професій, структурний дефіцит кадрів у деяких галузях регіональної економіки.

Виникає і проблема унормування відносин між суб'єктами ринку праці та встановлення між ними зв'язків. Тому важливим критерієм ефективної взаємодії суб'єктів ринку праці має стати не тільки показник працевлаштування випускників ЗО, а й показник наявності юридичних угод про співпрацю між ЗО та роботодавцями (установами державної влади чи громадянського суспільства), які є основою соціального партнерства у державі та сприятимуть забезпеченню якісної підготовки майбутніх конкурентоздатних фахівців для економіки країни.

Вважаємо, що ефективність взаємодії суб'єктів на ринку праці залежить і від виконавчої дисципліни роботодавців як потенційних споживачів праці. Цьому мають сприяти відповідні органи державної влади, а також — активне громадянське суспільство, зокрема професійні спілки, асоціації тощо.

Аналізуючи світовий ринок праці, визначено, що його формування є комплексним процесом, обумовленим переміщенням робочої сили та політикою світової інтеграції. На сьогодні світовий ринок праці розвивається вкрай динамічно, явище міграції стає повсюдним.

Незважаючи на кризові явища у світовій економіці, загальне скорочення попиту на іноземну робочу силу, залучення висококваліфікованих робітників та іноземних студентів залишається і надалі пріоритетом міграційної політики всіх розвинених країн світу, що підтверджує наявність довгострокових стимулів для міжнародної міграції в умовах трансформації світової економіки.

Трудова політика України ще не набула характеру продуманої державної політики, що пов'язано з вирішенням цілого комплексу складних питань: необхідністю вивчення кон'юнктури світового ринку праці, вивчення світового досвіду в сфері регулювання потоків робочої сили, налагодження відносин з країнами-імпортерами робочої сили.

Складним для України залишається і питання формування соціального партнерства, де створена лише частина умов для асоціативної роботи різних організацій і підприємств у сфері освіти і науки, а соціальний діалог ще не став соціальною інноваційною технологією, інструментом забезпечення стійкої соціальної динаміки у забезпеченні якості П(ПТ)О.

Для реалізації інструментів соціального партнерства (якість підготовки фахівців, нові професії за запитом суспільства, практика на підприємствах) виникає потреба у формуванні й забезпеченні додаткових умов, а саме: *політичних* (збільшення фінансування на проведення змін у ЗО); *правових* (прийняття законів України «Про П(ПТ)О», «Про освіту дорослих»; вдосконалення фінансування освітніх програм з підготовки фахівців на основі створених спільно з підприємцями кваліфікаційних вимог; унормування оплати праці

слухачів, що проходять виробничу практику); *організаційних* (створення на підприємствах і в організаціях служб забезпечення проходження професійно-практичної підготовки здобувачів освіти; створення регіональних систем П(ПТ)О майбутніх фахівців); *кадрових* (створення і запровадження навчальних програм для спеціальної підготовки менторів; розробка освітніх і професійних стандартів нового покоління для всіх галузей економічної діяльності; вдосконалення освітніх програм відповідно до ринкових потреб галузі).

Незважаючи на деякі позитивні зрушення у запровадженні інтеграційних процесів у професійну підготовку фахівців та управління якістю, невирішеними залишаються питання: розроблення стимулів; реагування структури професійних кваліфікацій на структурні зміни в економіці; фінансування модернізації та розширення системи ПО; прогнозування потреб у кваліфікаціях і професіях у зв'язку з суспільно-економічними змінами; забезпечення можливостей для навчання впродовж життя; визнання неформального або спонтанного/інформального навчання.

Шляхами вирішення проблем неузгодженості у забезпеченні якості освіти визначено:

- удосконалення чинного законодавства у сфері П(ПТ)О, зокрема в частині розроблення взаємовигідних угод з роботодавцями та розширення повноважень громадських утворень у системі контролю якості освіти;

- удосконалення програм підготовки керівних кадрів системи П(ПТ)О, зокрема знаннями теорії і практики соціальної взаємодії;

- забезпечення юридичного супроводу соціальної взаємодії та розвитку комунікативної компетентності керівників ЗП(ПТ)О шляхом внесення відповідних змін до програми підготовки та підвищення кваліфікації керівників суб'єктів взаємодії;

- запровадження цільової підготовки кваліфікованих фахівців, що фінансується майбутніми роботодавцями та іншими учасниками освітнього процесу;

- запровадження цільової підготовки наставників (менторів), визначених на підприємствах, в установах та організаціях, для роботи зі здобувачами П(ПТ)О;

- підвищення ефективності діяльності профспілок та

інститутів держави й громадянського суспільства щодо захисту інтересів тих, хто працює і здобуває освіту.

Встановлено, що удосконалення та розвиток функцій управління якістю ПО в умовах інтегрованого навчання сприятиме: впорядкуванню і регламентуванню діяльності ЗП(ПТ)О; підвищенню рівня внутрішнього документообігу, чіткішому розподілу повноважень, завдань та відповідальності через прописування процесів і управління ними; підвищенню якості надання послуг освіти, поінформованості про це та врахування потреб і очікувань споживачів; раціональному та ефективному використанню ресурсів, особливо людських; збільшенню перспектив щодо контактів з потенційними інвесторами.

Узагальнюючи досвід систем професійної підготовки в країнах ЄС, варто зазначити, що в Україні також розробляється власна модель стандартів професійних кваліфікацій, що ґрунтується на об'єктивних дослідженнях кваліфікаційних (компетентнісних) вимог, спрямованих на розвиток особистості, оволодіння нею вміннями щодо навчання впродовж життя та формування цілісної професійної компетентності. Проте варто було б посилити увагу до механізмів адаптації європейських стандартів професійних кваліфікацій у вітчизняну практику.

Незважаючи на те, що система ПОН західноєвропейських країн має відмінності, пов'язані, як правило, з різними історичними, культурними традиціями, економічними моделями розвитку кожної країни, спільною все ж для них залишається наявність програми впровадження системи якості ПОН та управління нею, оптимальний вибір параметрів і критеріїв її оцінювання.

У ході проведеного дослідження визначено найбільш адаптовану систему оцінювання якості професійної підготовки, що застосовується у більшості європейських країн і ґрунтується на трьох групах критеріїв: якості реалізації освітнього процесу (вхідні дані, потенціал); якості умов протікання освітнього процесу (поточні дані, що характеризують хід виконання процесу); якості результату освітнього процесу (вихідні дані).

## РОЗДІЛ 3

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ  
КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ  
У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

## 3.1. Конкурентоспроможність професійної освіти і навчання у зарубіжних системах

## 3.1.1. Професійна освіта і навчання у контексті особливостей національних систем

Кожна розвинена країна Заходу має власні, притаманні лише їй риси системи ПОН, сформовані сторіччями. Тому копіювання навіть найбільш прогресивних іноземних зразків під час реформи вітчизняної системи освіти не забезпечить належного результату. Тим паче, що більшість сучасних дослідників одноставно стверджують: ідеальної системи ПОН просто не існує.

Останні напрацювання в галузі порівняльної педагогіки Н. Абашкіної<sup>459</sup>, Т. Десятова<sup>460</sup>, В. Кудіна<sup>461</sup>, Н. Ничкало<sup>462</sup>, Л. Пуховської<sup>463</sup>, М. Туленкова<sup>464</sup>, О. Щербак<sup>465</sup> свідчать про те, що проблема оптимальної організації підготовки кваліфікованих кадрів у провідних державах Заходу вирішується на найвищому політичному рівні.

До прикладу, у Канаді ПОН в основному орієнтована на випускників загальноосвітніх шкіл та на доросле населення, і тому

---

<sup>459</sup> Абашкіна Н. В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині : монографія. Київ : Вища школа, 1998. 207 с.

<sup>460</sup> Десятов Т. М. Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах Східної Європи (друга половина ХХ століття) : монографія. Київ : АртЕк, 2005. 405 с.

<sup>461</sup> Кудин В. О. Проблема модернізації в освіті. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. Харків : НТУ ХП, 2008. Вип. 17 (21). С. 19–25.

<sup>462</sup> Ничкало Н. Г. Європейський контекст у трансформації професійно-технічної освіти України. *Шлях освіти*. 1998. № 2. С. 14–18.

<sup>463</sup> Пуховська Л. П. Моделі базової професійної підготовки в країнах Західної Європи. *Дидактика професійної школи* : зб. наук. пр. Київ, 2005. Вип. 2. С. 139–144.

<sup>467</sup> Туленков М. В. Деякі аспекти регулювання зайнятості у США. *Бюлетень ін-ту підготовки кадрів ДСЗУ*. Київ, 2003. № 1. С. 66–67.

<sup>465</sup> Щербак О. І. Врахувати сучасні міжнародні тенденції. *Професійно-технічна освіта*. Київ, 2005. № 2. С. 5–7.

пропонує широкий спектр програм навчання та перекваліфікації.

Як зазначає Г. Мак Тавіш, формуванню саме такої системи сприяло зменшення імміграції кваліфікованої робочої сили з країн Європи в середині ХХ ст. Відповідно, акцент змістився на підготовку власних, канадських фахівців. Відтак, виникла необхідність забезпечення якісною освітою громадян, які народилися в перші роки після закінчення Другої світової війни, коли відбувся суттєвий демографічний вибух<sup>466</sup>

Натомість у Чехії є два типи ЗО:

– технічні школи другого ступеня (чотирирічний термін навчання, МСКО, рівень 3 (другий етап середньої освіти));

– професійні школи другого ступеня (три роки, МСКО, рівень 3 (другий етап середньої освіти)).

Відповідно існує також два типи підсумкових іспитів:

– на атестат зрілості (технічні школи);

– підсумковий іспит (професійні школи).

Відповідно, відбувається реалізація відразу двох проєктів:

– Державний екзамен на атестат зрілості;

– Уніфікований підсумковий іспит<sup>467</sup>.

Значення ПОН у забезпеченні економічних успіхів ЄС передусім полягає у пошукові балансу між необхідністю досягнення максимального результату та врахуванням наявних і можливих засобів та ресурсів. Така концепція була сформована у березні 2000 року в Лісабоні, під час наради глав держав та урядів країн-членів ЄС. Двома роками пізніше європейські збори у Барселоні визнали, що досягти цього можна лише за умови «перетворення європейської первинної освіти на світовий зразок» (первинна освіта — це сукупність засобів і методів надання всій молоді високої фахової компетентності за час від народження до виходу на ринок праці)<sup>468</sup>.

---

<sup>466</sup> Мак Тавіш Г. Канадська система професійної освіти: зв'язок з потребами громади. *Професійно-технічна освіта*. Київ, 2007. Спецвип. С. 2–3.

<sup>467</sup> Сергеева Л. М. Упровадження програм Європейського Союзу для підтримки професійної освіти і навчання. *Педагогічний альманах* : зб. наук. пр. Херсон : РІППО, 2012. Вип. 13. С. 236–242.

<sup>468</sup> Антонюк Л. Л. Забезпечення якості вищої освіти – стратегія європейського освітнього простору. *Management of higher education quality: problems and prospects*. London, 2017. P. 81–85.

Необхідність покращення якості освіти має стати одним із пріоритетів у формуванні довгострокового соціально-економічного розвитку країни, адже будь-яка свідома держава не має бажання марно витратити 5-8% власного валового національного продукту та зусилля 3-6% всього активного населення (саме в такому діапазоні лежить питома вага педагогів серед всіх зайнятих у розвинених країнах)<sup>469</sup>. При цьому оцінка якості освітньої сфери сьогодні безпосередньо пов'язана з так званим «трикутником знань»: освіта — наука — інновації.

Так, стратегія ЄС «Європа-2020» підкреслює пріоритетність саме інтелектуального зростання і необхідність покращення умов та доступу до фінансування саме для науки та інновацій. Задля реалізації такої широкомасштабної мети було розпочато формування Європейського дослідницького простору (European Research Area) — процесу, який в перспективі має доповнити чотири свободи (переміщення товарів, послуг, капіталу і людей) п'ятою — переміщенням дослідників, наукових знань та технологій. Означене лише підкреслює важливість наукової складової у забезпеченні якості освіти, що в свою чергу має якнайшвидше впроваджуватися у зміст навчання, стимулюючи здобувачів освіти та педагогів до креативної взаємодії у процесі засвоєння необхідних компетентностей та у підсумку — до отримання відповідної кваліфікації.

Крім того, слід підкреслити, що для провідних країн Європи найбільш характерною є практика фінансування дослідницьких та інноваційних програм саме за рахунок приватного сектору. Натомість в Україні тісне й взаємовигідне партнерство між бізнесом та державою є швидше винятком.

Отже, впровадження іноземного досвіду в питанні забезпечення високої якості освіти може бути реалізовано шляхом:

- використання напрацьованих європейськими науковими та науково-дослідницькими установами процедур і стандартів оцінювання;
- розвитку внутрішніх систем оцінювання якості освіти;
- широкого залучення всіх учасників ринку праці (передусім

---

<sup>469</sup> Там само.

роботодавців) до розроблення та запровадження освітніх програм;  
– безперервного професійного розвитку наукових працівників та підтримки інноваційних освітніх технологій з боку бізнес-структур;

– урізноманітнення моделей і форм навчання;

– забезпечення індивідуалізації навчання, удосконалення методів викладання та дослідження.

Педагогічне знання проходило різні етапи становлення, розвитку, поглиблення і збагачення новими ідеями й теоретико-методологічними засадами від педагогіки античних часів до високотехнологічної сучасності.

Кожна історична епоха, кожне нове століття — це нові знання й, водночас, — нові виклики, для розв'язання яких здійснюється оновлення змісту освіти, модернізація освітніх інституцій та проводяться необхідні наукові експерименти.

Особливо знаковим для світової педагогічної думки став 1817 р., який вважають роком зародження порівняльної педагогіки. Саме тоді французький вчений М. А. Жульєн де Паріс опублікував дослідження «Нарис та попередні нотатки до праці з порівняльної педагогіки», де виклав результати порівняльного аналізу розвитку шкільництва у Франції та Швейцарії. Тим самим вперше визначено предмет і основні завдання порівняльної педагогіки та впроваджено до наукового обігу сам термін «порівняльна педагогіка».

У сучасних наукових напрацюваннях викладено різні визначення порівняльної педагогіки, які обґрунтовані такими компаративістами, як М. Ванова, Б. Вульфсон, М. Красовицький, З. Малькова, Р. Пахоцінський, Я. Пруха, А. Сбруєва та ін. Важливим є те, що в науковому процесі, спрямованому на утвердження цієї галузі педагогічної науки, беруть участь дослідники з різних куточків світу, зокрема й з України.

Особливо дискусійним є питання щодо визначенням етапів розвитку порівняльної педагогіки. Найбільш поширеною є періодизація, запропонована американськими компаративістами Г. Ноа та М. Екштейном, що охоплює п'ять основних етапів:

1) донауковий — до початку XIX століття;

2) жульєнівський — від першої половини до 80-х років XIX століття;



3) заснування й розгортання діяльності міжнародних організацій, введення дисципліни «Порівняльна педагогіка», створення наукових часописів — кінець ХІХ-початок ХХ століття;

4) обґрунтування методологічних засад порівняльної педагогіки, осмислення і визначення предмета, мети і завдань — перша половина ХХ століття;

5) актуалізація порівняльно-педагогічних досліджень, прогностичне обґрунтування векторів її розвитку — друга половина ХХ-початок ХХІ століття<sup>470</sup>.

Оскільки постає необхідність у взаємозбагаченні педагогічних поглядів і технологій, котрі застосовуються в різних освітніх системах, консолідації теорій, концепцій, понять, категорій та методологічних підходів в умовах глобалізації, поглиблення інтеграційних процесів не тільки в європейському, а й у світовому контекстах, відповідно, і функції порівняльної професійної педагогіки постійно розширюються. Тому можна констатувати наявність об'єктивної потреби у використанні комплексу специфічних дослідницьких методів, що в свою чергу надає змогу одержувати достовірні наукові результати, формулювати висновки і рекомендації щодо можливостей впровадження прогресивних ідей зарубіжного і вітчизняного досвіду в практику. При цьому порівняльно-педагогічні дослідження створюють можливості для побудови узагальнених моделей педагогічних процесів та систем, окремих ланок, найбільш наближених до реальності, які виступали б як певний педагогічний ідеал. Водночас одна з функцій порівняльної професійної педагогіки полягає в комплексному аналізі освітніх систем у конкретній країні.

В умовах сучасності розвиток порівняльної професійної педагогіки сприяє формуванню різних міжнародних організацій, науково-дослідних інститутів, центрів, кафедр і лабораторій порівняльної педагогіки в ЗВО. Тому до вітчизняних ідей, а відповідно і концепцій, моделей, методик створення навчальних закладів нового типу, необхідно йти власним шляхом, з

---

<sup>470</sup> Становлення системи базових знань з педагогіки в історії вітчизняної та зарубіжної педагогіки. *Професійна педагогічна освіта: становлення і розвиток педагогічного знання* : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : ЖДУ ім. І.Франка, 2014. С. 44–107.

послідовним, науково обґрунтованим урахуванням національних традицій, конкретних умов і можливостей різних регіонів, а також світових тенденцій, що відповідають потребам розв'язання глобальних проблем людства<sup>471</sup>.

Детальний аналіз способів вирішення освітніх проблем у різних державах певною мірою дозволяє зрозуміти умови, специфічні для кожної країни, в яких відбувається функціонування систем освіти.

Окремої уваги потребує фінська система освіти, зокрема освіта дорослих. Вона має формат спеціально запланованого навчання для дорослих, що включає:

- зовнішнє навчання (самоосвіту);
- навчання персоналу;
- програму навчання на ринку праці.

Проведення зовнішнього навчання здійснюється під контролем Міністерства освіти і культури Фінляндії, а навчання у галузі ринку праці регулює Міністерство економіки та праці Фінляндії.

На думку експертів, Фінляндія має одну з найкраще організованих освіту дорослих, порівняно з іншими країнами Європи. Окрім навчання персоналу або іншої форми навчання, що оплачується роботодавцями, освіта дорослих покриває витрати на здобуття нових професійних навичок та виділяє кошти на:

- здобуття загальної освіти;
- отримання наукового ступеня;
- підвищення кваліфікації;
- практичне навчання;
- громадське навчання або навчання за інтересами.

Близько 800 ЗО Фінляндії пропонують різні види здобуття додаткового фаху, які надають можливість вільно обирати цілі й тривалість навчання. Фактично більша частина дорослих навчається на роботі повсякденно, використовуючи для підвищення власного професійного рівня інтернет-джерела, мережеві бібліотеки

---

<sup>471</sup> Ничкало Н. Г. Проблеми формування сучасного виробничого персоналу в Україні: стратегія і перспективи наукових пошуків. *Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи*: зб. наук. пр. Київ, 2003. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/711211/1/34.pdf> (дата звернення: 07.10.2020).

та інші навчальні ресурси.

Відповідно до статистичних даних Міністерства освіти і культури Фінляндії, більше 1,7 млн громадян отримують освіту дорослих з різних спеціальностей, і за рік кількість випускників становить близько 5,2 млн, при цьому лівова частка — це особи, які вже працюють.

Основу фінської освіти дорослих складає навчання протягом життя, яке полягає у підтвердженні та підвищенні галузевої компетентності, а також отриманні власного задоволення. Таке навчання базується на тому, що освіта дорослих сприяє саморозвитку, сучасним потребам, пропонує отримувати знання за особистими інтересами, вподобаннями та розвиває культуру громадянськості.

За чотири роки — з 2007 по 2011 рр., фінський уряд розробив реформи освіти дорослих із запровадженням програми розвитку для ліберальної освіти дорослих, покращенням рівня практичного навчання, підвищенням рівня кваліфікації персоналу і підтримкою центрів зайнятості та інтеграції іммігрантів.

Реформа освіти дорослих охопила ПО дорослих, навчання та практику. Сьогодні у Фінляндії кожні чотири роки приймаються закони про планування розвитку всієї системи освіти.

Безпосередньо освіта дорослих забезпечується такими установами, як ЗО для дорослих, національні та професійні навчальні заклади, університети прикладних наук, навчальні центри, центри фізичної культури, звичайні університети та інститути неформальної освіти, центри освіти дорослих, народні «вищі школи» — літні університети. При цьому Міністерство освіти і культури Фінляндії залишає за собою обов'язки контролювати забезпечення якісної освіти дорослих, а саме:

- законодавчу базу;
- фінансування та економічне планування відділів освіти;
- визнання набутих дорослими кваліфікацій і компетентностей;
- забезпечення сертифікації;
- забезпечення якісних умов освітніми інституціями для освіти дорослих та їх оцінювання.

Варто зазначити, що лише половина вартості неформальної

освіти дорослих фінансується державою, а решту беруть на себе роботодавці. Капіталовкладення з боку держави здійснюються з метою забезпечення максимальної можливості навчатися, не обтяжуючи дорослих високою оплатою. Натомість роль роботодавців зводиться до сплачування програми в установах освіти дорослих задля підвищення кваліфікації персоналу. Фінансування програм навчання для безробітних та для осіб, які підпадають під ризик безробіття, покладається на відділи праці. Відтак, мета освіти дорослих, відповідно до фінської освітньої моделі, полягає в тому, щоб надати більше можливостей для навчання:

– дорослим людям, які не мають ПО або їхня освіта є застарілою;

– підприємцям, які мають середній чи малий бізнес;

– педагогічному персоналу;

– іммігрантам;

– людям, старшим 55 років.

Відповідно до дослідження діяльності корпоративних університетів у різних країнах світу, зокрема у США, Л. Раян<sup>472</sup> стверджує, що:

– 23% корпоративних університетів вбачають свою основну мету в розвитку компетентностей працівників, необхідних для досягнення стратегій розвитку організації. В умовах глобалізації все більше й більше підприємств та установ усвідомлюють свою роль у необхідності підготовки та перепідготовки персоналу, здатного конкурувати на світовому ринку праці, надавати послуги на рівні очікувань клієнтів, адаптуватися до змін, опановувати нові технології, приймати сучасні та майбутні глобалізаційні виклики;

– 17% корпоративних університетів, охоплених дослідженням, ще однією важливою метою вказали уніфікацію та узгодженість навчальних програм, що особливо актуально для міжнародних компаній з дочірніми підприємствами в різних країнах, які прагнуть до утвердження єдиної корпоративної

---

<sup>472</sup> Литовченко І. Мета й місія корпоративного університету: на матеріалі США. *Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів* : матеріали VI міжнар. наук.-метод. семінару, 18 трав. 2017 р. Київ ; Хмельницький, 2017. С. 34–37.

культури та цінностей, а також створення єдиної бази знань про продукцію, яку вони випускають, і послуги, які вони пропонують;

– 16% університетів у якості мети вказують узгодження освітньої діяльності з метою корпорації, адже в умовах, коли дочірні підприємства по-різному інтерпретують освітні пріоритети компанії, неможливе ні ефективне використання виділених на навчання коштів, ні досягнення максимальних прибутків від нього;

– 14% корпоративних університетів четвертою за пріоритетністю метою вважають формування організації, що навчається. Саме це є свідченням все більшого усвідомлення приватним сектором того, що неперервне навчання працівників — це найоптимальніший підхід задля перспективного розвитку бізнесу<sup>473</sup>.

Схожою є ситуація з функціонуванням ПОН у Канаді, де державна політика перш за все спрямована на задоволення потреб місцевих та регіональних ринків праці. Тому лише 15% робочої сили в Канаді є випускниками ЗВО. Більшість працівників мають ПО, що, з одного боку, забезпечує попит на випускників, а з іншого — покладає на них велику відповідальність за якість та ефективність їхнього навчання<sup>474</sup>. Фінансування ПОН передусім здійснюється за рахунок бюджету штату. Місцева влада наділена повноваженням самостійно визначати і впроваджувати освітні програми, які відповідають потребам місцевого ринку праці та місцевих роботодавців<sup>475</sup>.

Дослідження досвіду роботи освітніх систем в інших державах дає можливість аналітично підходити до проблем П(П)ТО у власній країні. Наприклад, аналіз розвитку німецької ПОН протягом ХХ ст. засвідчує повільне і, переважно, екстенсивне збільшення фінансового забезпечення, а також відкриття численних внутрішньо заводських професійних шкіл<sup>476</sup>.

---

<sup>473</sup> Там само.

<sup>474</sup> Сергеева Л. М., Русанов Г. Г. Децентралізація управління професійним навчанням у зарубіжжі. *Профтехосвіта*. 2011. № 7. С. 45–58.

<sup>475</sup> Так само.

<sup>476</sup> Абашкіна Н. В. Развитие професійної освіти в Німеччині (кінець ХІХ–ХХ ст.): дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 1998. 400 с.

Визначальну роль у розвитку ПОН відіграв розкол держави на НДР та ФРН. Мешканці Західної та Східної Німеччини опинились не просто в різних політичних та економічних системах, вони опинилися в різних культурно-цивілізаційних просторах. Тому й вимоги до підготовки кваліфікованих кадрів відрізнялися. Відмінності полягали в тому, що у ФРН основним регулятором підготовки робочої сили був ринок праці, а в НДР ринкові відносини замінювалися командно-адміністративним регулюванням та управлінням. Безперервний розвиток економіки і науково-технічного прогресу перманентно впливав на обидві системи ПОН, вимагав безперервного підвищення кваліфікації працівників на виробництві та у сфері обслуговування.

Однак спільним для обох німецьких держав стало те, що професійно-практичне навчання здійснювалося, в основному, на підприємствах, і професійні школи ніколи не втрачали зв'язку з виробництвом, тим самим розвиваючи і закріплюючи принцип дуальності, який став фундаментом для подальшого розвитку освітньої галузі й об'єднаної Німеччини. Тому інтеграція двох освітніх систем протягом 1990-х рр., що ґрунтувалися на єдиному принципі, зумовила той факт, що відмінності між системами стали долатися швидше в рамках єдиної цілісності та перетворилися у внутрішньосистемні відмінності.

Сьогодні близько 70% молоді, або 2/3 всіх випускників, після закінчення школи навчаються одній з 350 професій у рамках дуальної системи. За таких умов спеціальні теоретичні знання даються у професійній школі, а практична підготовка здійснюється безпосередньо на робочому місці або в спеціальних навчальних майстернях на підприємстві чи фірмі. Саме таке поєднання теорії та практики забезпечило високу кваліфікацію німецьких фахівців, що у свою чергу стало еталоном для багатьох країн світу, зокрема й для України.

Важливою запорукою ефективності дуальної системи є тісна співпраця між федеральним центром, урядами земель та соціальними партнерами щодо затвердження необхідного переліку навчальних професій у конкретному регіоні. Так здійснюється оперативне реагування на вимоги ринку праці.

Дуальна система набула особливого поширення і в інших

німецькомовних країнах, передусім Австрії та Швейцарії<sup>477</sup>.

Така тенденція пояснюється тим, що за означених умов відбувається орієнтація освітнього процесу на здобуття саме практичних навичок безпосередньо в умовах виробництва, тому педагогічна наука розглядає дуальну систему професійного навчання як взаємодію двох самостійних в організаційному і правовому відношенні носіїв освіти в офіційно визнаних рамках<sup>478</sup>.

В Німеччині процес надання освітніх послуг підприємством у рамках дуальної системи регламентований законодавчо. Так, відповідно до пунктів 25 і 28 Закону про професійну освіту, навчальне підприємство може готувати фахівця тільки за визнаними державою професіями, список яких щорічно публікується федеральним міністерством освіти і науки.

Крім Закону про професійну освіту, правову основу для навчання на підприємствах складає Положення про організацію професійної підготовки (*Ausbildungsordnungen*)<sup>479</sup>. Відповідно до пункту 1 Закону про професійну освіту, встановлюється, які конкретно знання, вміння і навички повинні передаватися учням у процесі оволодіння тією чи іншою професією, термін навчання (2-3 роки), рамковий план навчання, що є основою для складання детального виробничого плану навчання відповідно до умов конкретного підприємства.

Німецька система дуального навчання передбачає два типи організації освітнього процесу: одночасне навчання на підприємстві та в професійній школі або навчання блоками (наприклад, місяць у професійній школі змінюється місяцем практики на виробництві). На виробниче навчання відводиться приблизно 3-4 дні на тиждень, на теоретичне — 1-2 дні. Обов'язково перед початком професійного навчання має бути укладений договір про ПО між підприємством, що навчає або

---

<sup>477</sup> Загорулько Л. П. Дуальна система професійної підготовки у вищих навчальних закладах Німеччини та перспективи її застосування в Україні. *Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів* : матеріали VI міжнар. наук.-методол. семінару, 18 трав. 2017 р. Київ ; Хмельницький, 2017. С. 207–210.

<sup>478</sup> Там само.

<sup>479</sup> Профessionальное образование в Германии. *Web Globus* : веб-сайт. URL: [http://www.web-/globus.de/articles/professionales\\_education\\_in\\_germany](http://www.web-/globus.de/articles/professionales_education_in_germany) (дата обращения: 07.10.2020).

направляє на навчання, а потім надає робочі місця, та учнем<sup>480</sup>.

З початком виробничого навчання учень і навчальне підприємство наділяються певними правами та обов'язками, детально розписаними і закріпленими в Законі про професійну освіту. Професійне навчання в дуальній системі починається з випробувального терміну (від 1 до 4 місяців)<sup>481</sup>. Цей час дається на визначення стану професійної придатності молодого людини. Протягом цього терміну договір може бути розірваний. При цьому ініціатором розірвання договору може виступити як навчальне підприємство, так і сам учень, якщо він прийде до висновку про неправильність зробленого ним вибору<sup>482</sup>.

Слід відзначити й соціальний аспект дуальної системи підготовки робітничих кадрів. Щорічно навчальне підприємство надає учням відпустку, тривалість якої визначається їх віком:

- до 16 років — 30 робочих днів;
- до 17 років — 27 робочих днів;
- до 18 років — 25 робочих днів.

Під час відпустки їм заборонено вести будь-яку трудову діяльність. Оскільки учні зайняті у виробничому процесі, навчальне підприємство виплачує їм щомісяця грошові винагороди, розмір яких залежить від тарифної сітки, прийнятої на підприємстві, віку учнів, обсягу виконуваних робіт, і вказується в договорі щодо професійного навчання. Якщо з винагороди відраховуються натуральні виплати, наприклад харчування, оренда житла тощо, то в будь-якому випадку має виплачуватися грошова винагорода не менше 25% від встановленої суми<sup>483</sup>.

У разі успішного складання іспитів та присвоєння професійної кваліфікації, після закінчення процесу навчання німецьким випускникам компетентним органом видається екзаменаційне свідоцтво. Крім того, після закінчення навчання

---

<sup>480</sup> Загорулько Л. П. Дуальна система професійної підготовки у вищих навчальних закладах Німеччини та перспективи її застосування в Україні. *Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів*: матеріали VI міжнар. наук.-методол. семінару, 18 трав. 2017 р. Київ; Хмельницький, 2017. С. 207–210.

<sup>481</sup> Там само. С. 209.

<sup>482</sup> Там само.

<sup>483</sup> Там само. С. 210.



підприємством видається свідоцтво, яке містить дані про вид, тривалість та мету професійного навчання, а також відомості про отримані професійні знання, уміння і навички. Випускники, які проходили навчання на великих підприємствах, зазвичай на них же і залишаються працювати далі. При цьому слід підкреслити, що механічна трансформація німецької дуальної системи освіти в практику вітчизняної П(ПТ)О неможлива. Як і будь-яке запозичення іноземного досвіду, воно потребує апробації і врахування специфіки національної системи освіти. Однак основні елементи, принципи та пріоритети, звісно ж, можна використати в процесі реформування системи П(ПТ)О.

Задля інтеграції німецького досвіду у вітчизняну практику слід забезпечити сталий взаємовигідний зв'язок між підприємством та ЗО, між замовником кадрів та тими, хто їх готує. Означене можливе лише за умов усвідомлення бізнесом безпосередньої залежності між прибутком, що отримується завдяки кваліфікованим кадрам, та необхідністю безпосередньої участі роботодавців у процесі їх підготовки.

### ***3.1.2. Вимоги до компетентностей фахівців зарубіжних країнах у рамках сучасного ринку праці***

Зазвичай якість професійної підготовки в країнах Європи трактується як важливий чинник, коли йдеться про динаміку розвитку ПОН у контексті зміни її управлінської парадигми, а саме комплексного підходу до підготовки фахівців. Таким змінам притаманні системність, етапність реформування всіх складових системи (змісту, сучасних розробок різноманітних інформаційних і комунікативних технологій навчання та їх засвоєння суб'єктами освіти), а також визначення нових можливостей управління навчальними закладами на основі взаємодії з потенційними замовниками кадрів. Тому ефективність управління у ЗО прямо пропорційна тому, наскільки структура управління буде адекватна тим процесам, що відбуваються у суспільстві, а також тому, наскільки система управління потенційно буде здатна організаційно і технологічно забезпечувати завдання підготовки конкурентоздатних фахівців для сучасного ринку праці та вимог

роботодавців.

Сучасний ринок праці як складна система економічних відносин базується на процесах обміну індивідуальної здатності до праці для життєвих благ, необхідних для відтворення робочої сили та функціонування працівника в системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва та обігу<sup>484</sup>.

За таких умов важливим для нашого дослідження є обґрунтування функцій ринку праці як суспільно-економічного явища в контексті підготовки конкурентоздатних фахівців.

Дослідженнями Н. Ярош визначено дев'ять функцій ринку праці, які використовуються іноземними ЗО для здійснення цілеспрямованої підготовки конкурентоздатних фахівців (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Особливості поділу сучасного ринку праці<sup>485</sup>**

№ п/п	Складова ринку праці	Функції складової ринку праці
1	суспільна	розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє працівників за професіями і кваліфікацією, галузями виробництва та регіонами
2	інформаційна	дає учасникам процесу купівлі-продажу товару «робоча сила» інформацію щодо умов найму, рівня заробітної плати, пропозиції робочих місць
3	посередницька	встановлює зв'язок між роботодавцями та найманими працівниками
4	консультативна	забезпечує професійну консультацію тих, хто шукає роботу, або роботодавців відносно правових аспектів використання робочої сили
5	ціноутворююча	встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили; лише в умовах ринку праці відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення робочої сили і визначається її вартість

---

<sup>484</sup> Ярош Н. П. Ринок праці. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 456–257.

<sup>485</sup> Там само.

№ п/п	Складова ринку праці	Функції складової ринку праці
6	стимулююча	завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює ефективність використання трудових ресурсів для підвищення прибутковості виробництва, що стимулює працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень, тобто відповідати зростаючим вимогам до їх компетентностей
7	резервна	сприяє формуванню кадрового потенціалу трудових ресурсів для постійного забезпечення процесу суспільного відтворення
8	оздоровлююча	дозволяє звільнитися від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств і одержувати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найвищими якісними показниками професійної компетентності, що має оздоровлюючий ефект для суспільного виробництва
9	регулююча	впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи оптимальному розміщенню трудових ресурсів та їх ефективному використанню

Як зазначалось раніше ( п. 1.1.1.), саме компетентісний підхід у сучасній ПО займає домінуючі позиції, що зумовлено трансформацією стратегічної мети всієї освітньої сфери, зокрема переходу від отримання теоретичних знань до засвоєння тих компетентностей, які можна використовувати на практиці.

Під компетентностями зазвичай розуміють необхідні професійні навички, а також такі категорії як:

- готовність до самоосвіти;
- здатність до соціальної та виробничої адаптації;
- сприяння розкриттю внутрішнього потенціалу працівника.

Саме компетентісний підхід ставить на перше місце вміння фахівця оперативно та креативно вирішувати різноманітні завдання, що виникають у процесі трудової діяльності.

Накопичений досвід розробок та апробації різноманітних моделей у галузі забезпечення якості ПОН у країнах Європи, на

основі Копенгагенських рішень, став фундаментом для розроблення комплексної стратегії підготовки виробничого персоналу. Основним у цих розробках було визначення професійних компетенцій у різних галузях виробництва і сфери послуг. Інформацію про необхідні для молодого фахівця компетенції містять кваліфікаційні стандарти, що свідчить про відповідні вимоги й очікування на ринку праці.

Варто відзначити, що компетенції фахівця можуть бути сформульовані як реальні вимоги до засвоєння ним сукупності знань, ставлення до обраної галузі виробництва та якостей особистості. При цьому функції компетенцій у навчанні:

- відображають актуальне соціальне замовлення на підготовку молоді;
- формують досвід професійної діяльності учня;
- є міжпредметними елементами змісту освіти, що дозволяють пов'язати теоретичні знання з їх практичним використанням;
- забезпечують інтегральні характеристики якості підготовки учнів і комплексного контролю за цим процесом<sup>486</sup>.

Особливої уваги потребує розгляд поняття «компетенції ЄС», що визначається як сукупність юридично встановлених повноважень, управлінських функцій, прав та обов'язків органів чи посадових осіб ЄС, необхідних для реалізації цілей та завдань ЄС.

Означені повноваження базуються на принципі субсидіарності, застосування якого забезпечує постійне оцінювання обгрунтованості дій ЄС з погляду наявних можливостей, доцільності та ефективності на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Відповідно до наукових досліджень, існують певні групи компетенцій, зокрема:

- *виключні компетенції* стосуються сфер, у яких ЄС користується найбільшими повноваженнями та самостійно приймає рішення. Встановлено, що ЄС матиме виключні повноваження у встановленні правил конкуренції, необхідних для функціонування

---

<sup>486</sup> Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; за ред. В. Г. Кременя. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

внутрішнього ринку та спільної комерційної політики;

– *спільні компетенції*, до їх сфери належать: внутрішній ринок, економічна, соціальна та територіальна єдність, загальноєвропейські мережі;

– *компетенції щодо вжиття заходів з підтримки*, де ЄС має повноваження вживати заходи з підтримки, координації та доповнення дій держав-членів. Сферами таких дій на європейському рівні є промисловість, культура, туризм, освіта, молодь, спорт тощо.

До виключних компетенцій держав-членів відносяться сфери, в яких національні або регіональні уряди приймають самостійні рішення. Прикладами національних компетенцій є освіта та туризм. За 50 років система прийняття рішень в євроструктурах пройшла значний шлях еволюційного розвитку. Протягом цього періоду спостерігається поступове розширення компетенцій ЄС, або «дрейф компетенцій»<sup>487</sup>.

Наявні повноваження європейських структур дозволяють вирішувати питання вимог ринку праці щодо підготовки кадрового потенціалу. Цей процес базується на загальній компетентнісній основі з можливістю їх регулювання національними або регіональними урядами. Так, у підготовці будівельників для контролю за виробничими ризиками на підприємствах розробляють заходи, спрямовані більшою мірою на посилення надійності споруд та обладнання, а також впроваджують системи керування промисловою безпекою.

Однак запровадження лише означених технологічних чинників дотримання безпеки, на думку представників французької наукової школи у галузі культури безпеки професійної діяльності Ф. Данслу, М. Симар, І. Буасьєр, не може забезпечувати подальший прогрес у напрямі безпеки на виробництві. Вони запропонували підходити до вирішення проблем досягнення безпечних умов праці з позиції людських та організаційних чинників безпеки. Їх включення до заходів і норм промислової безпеки надасть змогу

---

<sup>487</sup> Яскевич А. Й. Компетенції ЄС. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 7. Державне управління в умовах глобальної та європейської / за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 357–358.

збільшити можливості майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю у вирішенні питань безпеки та вийти за межі технологічного підходу<sup>488</sup>.

Означене дозволяє краще розуміти існуючі умови професійної діяльності робітників, створювати робочі ситуації на будівельних майданчиках з дотриманням безпечних умов праці, поліпшувати показники результатів та охорони праці. Безпечна професійна діяльність будівельників залежить від їхнього професійного досвіду, характеру заходів, методів роботи ланок, бригад і організацій. Тому низка взаємопов'язаних наукових дисциплін (соціологія, антропологія, соціопсихологія, психологія праці та діяльності тощо) висвітлюють індивідуальні та колективні характеристики поведінки працівників на будівництві. Профілактика нещасних випадків вимагає того, щоб знання цих та фахових предметів було доведено до відома майбутніх працівників будівельного профілю.

Основними факторами, які на думку іноземних дослідників впливають на безпечні умови праці будівельної галузі, є:

- пріоритет безпеки;
- відповідальність на всіх рівнях (власник, клієнти, підрядники, субпідрядники тощо);
- взаємодовіра;
- зацікавленість керівників у розв'язанні питань безпеки;
- політика, програми, процедури, практика заходів з дотримання безпеки;
- участь усіх працівників у дотриманні безпеки;
- тренінги та освіта з безпеки на всіх рівнях;
- планування роботи із забезпечення безпеки та здоров'я працівників;
- контроль безпеки на всіх рівнях<sup>489</sup>.

---

<sup>488</sup> Daniellou F., Simard M., Boissières I. Human and organizational factors of safety: a state of the art / Foundation for an Industrial Safety Culture. France, 2011. 114 p. URL: <https://www.foncsi.org/fr/publications/collections/cahiers-securite-industrielle/human-and-orga/nizatio/nal-factors-of-safety-state-of-the-art/human-and-organizational-factors-of-safety-state-of-the-art> (date of access: 07.10.2020).

<sup>489</sup> Parker D., Lawrie M., Hudson P. A. Framework for understanding the development of organizational safety culture. *Safety Science*. 2006. № 44. P. 551–562.

Під час підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у Швеції в ЗО реалізують комплексний підхід, пов'язаний зі створенням для здобувачів освіти безпечного навчального середовища за їх активної участі у питаннях безпеки.

У Великій Британії перевагу надають роз'яснювальній роботі серед підлітків, а також діяльності, спрямованій на створення позитивного іміджу рятувальних служб.

У Бельгії, Нідерландах та Німеччині вивчення виробничих ризиків, охорону праці та техніку безпеки не розглядають у якості самостійних дисциплін, вони входять до складу інших дисциплін. До розроблення освітніх програм педагоги залучають фахівців з охорони праці, техніки безпеки, представників міністерства освіти, розробників професійних стандартів та практиків з підприємств<sup>490</sup>.

Аналіз іноземного досвіду формування культури безпеки трудової діяльності як складової корпоративної культури майбутніх будівельників дав змогу виокремити найбільш актуальні принципи професійного навчання, на основі яких можливе залучення такого досвіду для якісної професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю в ЗП(ПТ)О України. До них можна віднести наступні принципи:

- зв'язку навчання з життям;
- міждисциплінарності, варіативності, прогнозування та попередження ризиків у професійній діяльності;
- свідомості й творчої активності здобувачів освіти;
- колективного характеру навчання та врахування індивідуальних особливостей здобувачів освіти;
- позитивного емоційного клімату навчання (відкритості та взаємності);
- поєднання навчання з продуктивною працею здобувачів освіти;
- зв'язку теорії і практики;
- моделювання професійної діяльності в навчальному процесі;

---

<sup>490</sup> Copey S. Education and training of young people at school, college and the workplace: results of recent Agency activities. *Standards in education and training for safety and health at work*. German Social Accident Insurance, 2011. № 4. P. 18–25.

– створення безпечного навчально-виробничого середовища<sup>491</sup>.

Також не слід забувати про те, що особливості розвитку ПОН у зарубіжних країнах пов'язані з розвитком нових технологій сталих галузей, або таких, що виникли і затвердилися як актуальні. Відтак, сфера комунікації та інформатизації має визначальний вплив як на розвиток світової економіки, так і на суспільні процеси. Саме тому на Всесвітніх самітах «Інформаційне суспільство» (Женева, 2003 р., Туніс, 2005 р.), обговорюючи порядок денний розвитку ІКТ, представники урядів провідних країн світу, компаній-провайдерів та громадських організацій дійшли згоди щодо необхідності пов'язувати цілі розвитку цієї сфери з Цілями розвитку тисячоліття ООН<sup>492</sup>.

Зокрема, було визначено цілі розвитку сфери зв'язку та інформатизації на найближчі 20 років. Серед них слід виокремити такі:

– забезпечення доступу до мережі Інтернет (сільських населених пунктів, всіх ЗО, а також дослідницьких та наукових установ, бібліотек, культурних центрів, музеїв, поштових установ, архівів, медичних закладів, всіх місцевих органів управління);

– забезпечення доступності мережі Інтернет принаймні для 50% населення кожної країни;

– забезпечення доступу населення до телебачення та радіомовлення;

– використання всіх національних мов у сегментах Інтернету.

В Естонії, Франції та Фінляндії взагалі доступ до мережі Інтернет визнано базовим правом кожного громадянина країни<sup>493</sup>.

---

<sup>491</sup> Кулалаєва Н. В. Культура безпеки професійної діяльності як складова корпоративної культури майбутніх будівельників: зарубіжний досвід. *Management of higher education quality: problems and prospects* : collection of scientific papers / ed. V. Oliynyk. London : IASHE, 2017. P. 109–112.

<sup>492</sup> Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). *Official Journal of the European Union*. 2008. № 6 (5). URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF> (date of access: 07.10.2020).

<sup>493</sup> Willard T., Halder M. The Information Society and Sustainable Development Exploring the Linkages / International Institute for Sustainable Development, 2003. 37 p. URL: [https://www.iisd.org/system/files/publications/networks\\_sd\\_exploring\\_linkages.pdf](https://www.iisd.org/system/files/publications/networks_sd_exploring_linkages.pdf). (date of access: 07.10.2020).



Сьогодні інформаційно-комунікаційні послуги, а також інфраструктура, що забезпечує їх функціонування, є невід'ємним елементом життєдіяльності суспільства, тому їй підготовка кваліфікованих кадрів для цієї сфери набуває все більшого значення.

Вивченню особливостей функціонування й сучасних тенденцій розвитку інформаційно-комунікаційної сфери присвячено розробки К. Накамури, С. Хіракі;

– дослідженню сучасних особливостей систем розвитку професійної компетентності різних категорій персоналу компаній присвячено праці Г. Бекера, М. Вакаса, П. Едвардса, В. Кохена, П. Сенджа, Л. Хема;

– розвиток професійної компетентності керівників телекомунікаційних компаній досліджували Е. Варун, М. Дасанаяке, Дж. Мюллер, Г. Хорі;

– специфічними питаннями побудови систем розвитку професійної компетентності персоналу та керівників напряму продажів і обслуговування споживачів займалися Р. Бат, М. Корчинські, С. Лойд, К. Хонда<sup>494</sup>.

Провідна світова компанія Ernst&Young ще у 2014 р. проаналізувала комплекс ризиків та викликів, з якими стикається сфера телекомунікацій та інформаційних технологій. Актуальними було визначено:

– нездатність компаній позиціонувати себе в новій якості сфери телекомунікацій;

– недостатній рівень визначеності регуляторної політики;

– неспроможність компанії досягати більшої гнучкості та здатності до змін;

– нездатність персоналу до усвідомлення процесу створення цінності для клієнта, його складових;

– нездатність досягти повноти вигоди від наявних телекомунікаційних мереж та активів;

– невдало сформульовані стратегії розвитку;

---

<sup>494</sup> Бородієнко О. В. Теорія і практика розвитку професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку : монографія / за ред. В. О. Радкевич. Біла Церква : Пшонківський О. В., 2017. 422 с.

– нездатність упроваджувати інновації.

Виявлену загрозу «нездатності персоналу до усвідомлення процесу створення цінності для клієнта, його складових» було віднесено до групи стратегічних, що свідчить про життєво важливе значення відповідного розуміння персоналом потреб клієнтів для успішного розвитку компаній. Необхідність змін політики компанії щодо операційних процесів пов'язується з необхідністю розвитку клієнтоорієнтованості персоналу телекомунікаційних компаній<sup>495</sup>.

Як зазначає О. Бородієнко, провідним є усвідомлення ролі підприємства чи організації у підготовці та перепідготовці персоналу. Така ситуація зумовлена:

- глобалізацією;
- бурхливим розвитком технологій;
- значним поширенням практики аутсорсингу (укладання договору між двома компаніями на передачу певних функцій, завдань, бізнес-процесів);
- посиленням конкуренції у багатьох галузях;
- зростанням середнього віку працездатного населення, що в свою чергу сприяє переосмисленню значення процесів навчання і розвитку кадрового потенціалу.

Як зазначають експерти, ключовими факторами, на які впливають вказані процеси, є:

- розвиток управлінської культури;
- оновлення, збереження та захист інтелектуального капіталу компанії;
- система управління навчанням персоналу;
- розвиток партнерства, нових технологій, віртуальних форм навчання<sup>496</sup>.

Впровадження концепції «організації, що навчається» у сучасних бізнес-структурах, тобто системи, коли працівники

---

<sup>495</sup> Tissot P. Terminology of vocational training policy (Amultilingual glossary for an enlarged Europe) / European Centre for the Development of Vocational. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2004. 204 p. URL: <https://termcoord.eu/wp-content/uploads/2016/07/vocational-training.pdf> (date of access: 07.10.2020).

<sup>496</sup> Бородієнко О. В. Теорія і практика розвитку професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств сфери зв'язку : монографія / за ред. В. О. Радкевич. Біла Церква : Пшонківський О. В., 2017. 422 с.

регулярно навчаються й розвивають свій потенціал, є безпосереднім підтвердженням переосмислення ролі процесів навчання та розвитку персоналу для забезпечення сталого розвитку підприємств.

Згідно з такою концепцією, працівник розглядається як «навчальний клієнт», який має власні потреби, вподобання, своє бачення подій, що відбуваються. За цих умов підвищення рівня його компетентності стає більш ефективним, оскільки включає обов'язковий обмін досвідом. При цьому для персоналу характерними є:

- розвиток критичного мислення — підтримування у співробітників аналізу взаємозв'язків, тестування гіпотез;
- схильності до розумного ризику;
- впровадження інновацій.

Найпоказовішим прикладом функціонування концепції «організації, що навчається» є німецька корпорація «Siemens», котра вже не одне десятиліття має репутацію одного з найбільших у світі виробників телекомунікацій.

Зазначимо, що важливою складовою системи навчання персоналу є наставництво і коучинг, а також індивідуальний план розвитку професійної компетентності, участь у роботі проєктних команд, стажування, мобільність, набуття досвіду поза межами організації чи підприємства (у форматі громадської діяльності, творчих відпусток, отримання додаткового фаху в ЗВО)<sup>497</sup>.

Таким чином, глобалізація та інформатизація економічних відносин у провідних країнах Заходу формують необхідність в удосконаленні комплексу компетентностей (ключових, предметних, професійно-педагогічних, соціально-психологічних, особистісних, соціальних, методологічних) у процесі підготовки працівників, які завжди є конкурентоздатними на ринку праці.

На наш погляд, окремо слід виділити цивілізаційні компетентності, до складу яких входять<sup>498</sup>:

- ринкова культура — заповзятливість, відповідальність,

<sup>497</sup> Selwyn N. Education and Technology: Key Issues and Debates. London : Continuum International Publishing Group, 2011. 245 p.

<sup>498</sup> Василюк А. В., Танась М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський). Вид. 2-ге, уточ. і допов. Ніжин : Лисенко М. М., 2013. 224 с.

культури праці у поєднанні з гордістю за її результати;

– правова культура;

– демократична культура — особиста автономія та мобільність, громадянська активність, повага до прав та свобод людини;

– культура діалогу;

– організаційна культура — знання основ праксеології, раціонального адміністрування, тайм-менеджменту;

– технологічна культура — навички безпечної та ефективної роботи з новітньою технікою;

– екологічна культура;

– культура повсякденного життя.

Саме вимоги сучасних роботодавців до компетентностей спеціалістів забезпечують інноваційні зміни в освітньому процесі іноземних ЗО.

### ***3.1.3. Міжнародні освітні проекти як засіб професійної підготовки конкурентоздатних фахівців***

Провідною характеристикою ринкової системи ведення господарства є конкурентоспроможність економіки, оскільки її ключовим компонентом є здатність суб'єктів економіки бути відкритими для внутрішньодержавної та міжнародної конкуренції.

Кожна національна економіка у ході адаптації до світового ринку визначається структурою її абсолютних і порівняльних переваг, зокрема:

– ресурсних;

– технологічних;

– структурних;

– переваг, пов'язаних із ефективністю економічної політики держави, зокрема і в освітній галузі.

Означене зумовлено тим, що прагматична основа конкурентоспроможності економіки міститься у спроможності суб'єктів господарювання використовувати найбільш оптимальні для себе існуючі умови розвитку держави.

Як відомо, економіка розвинених країн базується переважно на сучасних технологіях та наукомісткому виробництві, тоді як у

відсталих країнах конкурентоспроможність їх економік здебільшого залежить від наявних ресурсів, як природних, так і людських. Їх раціональне використання регулюється державою з виконанням соціальних та інших бюджетних програм.

Важливу роль у забезпеченні зростаючої конкурентоспроможності економіки відіграє саме держава, яка зазвичай визначає стратегію, цілі, зміст та конкретні механізми регулювання, а також забезпечує дотримання міжнародних зобов'язань та сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності країни.

Засновником концепції конкурентоспроможності національних економік є американський дослідник М. Портер, який визначив ключове поняття — «продуктивність» факторів виробництва, що в свою чергу є базою для поліпшення стандартів життя та прискореного економічного зростання.

Означений підхід став основою для співвідношення багатьох країн світу за їх індексом конкурентоспроможності. Всесвітнім економічним форумом (м. Давос) та Інститутом розвитку менеджменту (м. Лозанна) було розроблено незалежні комплексні методики для визначення індексу конкурентоспроможності конкретних країн світу<sup>499</sup>.

Відповідно до проведених досліджень (п. 2.2.1.), нами визначено, що ефективність економічної системи прямо пропорційна ефективності:

- виробництва;
- соціальної сфери (систем освіти, охорони здоров'я, культури);
- державного регулювання.

Визначено, що в сучасних економічних системах значно розширився спектр регуляторів господарських процесів, до яких належать механізми:

- міждержавних угод;
- наднаціональних органів управління;

---

<sup>499</sup> Дунаєв І. В. Конкурентоспроможність економіки. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 345.

– міжнародних фінансових організацій;  
– транснаціонального корпоративного управління економікою.

Відтак, можливості, закладені в економічній моделі держави (структурні, організаційні, інституційні), можуть використовуватися для підготовки підростаючого покоління до професійної діяльності в різних країнах.

З метою здійснення міжнародного навчання, яке визначається як можливість підготовки кадрів для діяльності на міжнародних ринках праці за узгодженням навчальних планів з іншими країнами, та навчання у наднаціональних закладах створено ІВЕ, яке з 1965 року є підрозділом ЮНЕСКО<sup>500</sup>.

З метою порівняльних досліджень різних освітніх систем, переважно в країнах, що є членами ОЕСР, протягом 1988-1991 рр. педагогами з Австралії, США і Франції було розроблено міжнародні критерії освітніх досліджень, які слугують для моніторингу якості та ефективності навчання, сприяючи процесу впровадження освітніх реформ<sup>501</sup>.

Варто зазначити, що міжнародні критерії сприяли формуванню актуальних освітніх програм у провідних країнах Європи та США, на основі аналізу яких у 2006 р. було запропоновано єдину програму «Навчання впродовж життя», що враховувала вимоги Лісабонської стратегії та Болонського процесу щодо можливості громадян здобути або продовжити освіту для професійного чи особистісного розвитку, удосконалення професійних знань та професійних компетентностей.

Розвиток сучасної ПО здійснюється через:

- заохочення всіх форм практичного навчання;
- стажування;
- учнівства;
- подвійних систем ПО та підготовки кадрів;
- зміцнення європейських освітніх альянсів;
- застосування інших форм партнерств з усіма зацікавленими

---

<sup>500</sup> Василюк А. В., Танась М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський). Вид. 2-ге, уточ. і допов. Ніжин : Лисенко М. М., 2013. 224 с.

<sup>501</sup> Там само.

сторонами на місцевому, регіональному та національному рівнях;  
 – ефективне прогнозування, моделювання та проектування компетенцій<sup>502</sup>.

Певні освітні ініціативи ЄС щодо розвитку сучасної ПОН реалізуються під керівництвом та за участі Європейської тренінгової агенції<sup>503</sup> і Виконавчого агентства з питань освіти, аудіовізуальних засобів та культури<sup>504</sup>.

Відтак, на початку ХХІ ст. «європейський вимір навчання» стає вагомим напрямом діяльності ЄС, де впроваджується ряд важливих програм (табл.3.2).

Таблиця 3.2

**Проекти та програми,  
що здійснюються за міжнародною участю<sup>505</sup>**

Назва програми	Зміст програми
EUROTECNET	спрямована на збільшення обсягів використання нових технологій у професійному навчанні
IRIS	мережа програм, які сприяють наданню жінкам доступу до усіх галузей і видів професійної підготовки та впровадженню специфічної методики навчання, що відповідає потребам жінок
LINGUA	підвищення мовних можливостей людей, які використовують іноземні мови у своїй професійній діяльності, обмін учнями професійних шкіл (входять англійська, німецька, французька, грецька, італійська, іспанська, португальська, данська, голландська та ірландська мови)
PETRA	програма сприяє підвищенню якості освітніх програм з ПОН та підготовки молоді до дорослого життя і професійної діяльності, що супроводжується поширенням освітніх пропозицій, розвитком професійного консультування, підготовкою до нових професійних напрямів, адаптацією традиційної ПО до змін у господарстві, технологіях, суспільному житті та потреб ринку праці тощо)

<sup>502</sup> Товканець О. Пріоритети європейського співробітництва в галузі освіти і професійної підготовки. *Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів* : матеріали VI міжнар. наук.-метод. семінару, 18 трав. 2017 р. Київ ; Хмельницький, 2017. С. 69–71.

<sup>503</sup> European Training Foundation : website. URL: <http://www.etf.europa.eu> (date of access: 07.10.2020).

<sup>504</sup> Education, Audiovisual and Culture Executive Agency : website. URL: [https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea_en) (date of access: 07.10.2020).

<sup>505</sup> Василюк А., Корсак К., Яковець Н. Нариси з порівняльної педагогіки : навч. посіб. Ніжин : НДПУ, 2002. 119 с.

Назва програми	Зміст програми
SOCRATES	освітня програма ЄС, створена з метою підвищення якості навчання дітей, молоді та дорослих, охоплює компоненти програм TEMPUS, ERASMUS, LINGUA, EURYDICE, NARIC тощо
COMENIUS	здійснення європейського виміру через міжнародну співпрацю освітніх інституцій, що реалізується в ході сприяння партнерству у сфері обміну досвідом та розвитку міжкультурної інтеграції між освітніми закладами країн Європи
LEONARDO	спрямована на модернізацію ПОН шляхом фахової підготовки і професійних тренінгів; у розробці програми, разом із викладачами, тренерами і слухачами, брали участь і представники асоціацій роботодавців, установ професійного навчання, соціальні партнери та суб'єкти ринку праці
EUREKA	програма представляє децентралізоване співтовариство, яке враховує вимоги ринку, пропонує партнерам швидкий доступ до набутих знань, навичок та досвіду всієї Європи, а також полегшує доступ до державних та приватних джерел фінансування; її було розроблено за ініціативою тодішнього президента Франції Ф. Міттерана та офіційно засновано на Конференції міністрів 17 країн-членів Комісії Європейського Співтовариства 17 липня 1985 р. з метою створення та підтримки умов для ефективного міжнародного інноваційного співробітництва; сьогодні учасниками програми EUREKA є понад 40 держав Європи

Важливим фактором є те, що проєкти, які реалізуються в рамках програми EUREKA, мають статус міжнародних, оскільки в них беруть участь партнери не менше ніж з двох країн-учасниць. Програми EUREKA спрямовуються на створення інноваційної продукції (виробів, процесів або послуг, що відповідають сучасним вимогам ринку).

Завданням програми є зміцнення конкурентоспроможності економік європейських держав шляхом підтримки комерційних компаній, дослідницьких центрів та університетів. EUREKA сприяє:

– просуванню на ринок науково-технічних розробок в усіх сферах новітніх технологій;

– посиленню конкурентоспроможності на європейському і світовому ринках;



- просуванню міжнародного співробітництва;
- підвищенню продуктивності праці;
- залученню промислових та дослідних установ для виконання спільних розробок.

Важливо звернути увагу на існування певних видів інноваційних проєктів, які реалізуються в рамках програми EUREKA, зокрема:

- регулярні проєкти — незалежні один від одного, що формуються в рамках загальних процедур програми;

- проєкти єдиної спрямованості — «парасолькові» проєкти, які об'єднані в рамках певних технологічних сфер, але мають самостійні цілі та завдання<sup>506</sup>.

Особливістю фінансування проєктів програми EUREKA є те, що кожна країна-учасниця проєкту самостійно вкладає кошти до загального бюджету проєкту, користуючись приватними, національними та міжнародними джерелами фінансування.

Усі країни-учасниці намагаються досягнути 3%-го бар'єру, який визначений умовами Лісабонської стратегії. Програма EUREKA не має аналогів серед інших європейських програм міжнародного співробітництва через свою ринкову спрямованість, вона не має міждержавних бар'єрів. У перспективі вона сприяє пошуку партнерів, нових ринків, нових можливостей і завдяки цьому — трансферу технологій. Окрім цього, програма надає рівні умови для всіх учасників, що позитивно позначається на об'єднанні загальних зусиль всієї Європи для розв'язання глобальних проблем<sup>507</sup>.

Варто відзначити, що міжнародні проєкти та програми — це проєкти, що здійснюються освітніми, науково-дослідницькими та іншими організаціями за міжнародною участю для реалізації певних цілей розвитку освіти.

Під міжнародною програмою варто розуміти групу пов'язаних і координованих міжнародних проєктів, що

---

<sup>506</sup> Шереметьєва Л. А. Європейське агентство з координації досліджень. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 7. Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції / за ред. І. А. Грицяк, Ю. П. Сурмін та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 243–245.

<sup>507</sup> Там само.

забезпечують досягнення мети на основі обраної стратегії.

Реалізація програми потребує здійснення внутрішнього управління та зовнішньої координації окремих проєктів і використання спеціальних методів управління програмами.

На практиці в більшості випадків для виконання міжнародних проєктів та програм залучаються кошти міжнародної технічної допомоги у формі грантів<sup>508</sup>.

Теорія управління проєктами визначає такі їх основні характерні риси:

– мета, що досягається одночасним виконанням певних вимог (технічних, економічних тощо);

– внутрішні та зовнішні взаємозв'язки завдань, робіт, операцій і ресурсів, що потребують координації в процесі реалізації проєкту;

– чіткі терміни початку й завершення проєкту;

– визначений ступінь унікальності проєкту;

– особливості втілення проєкту на практиці.

У контексті нашого дослідження необхідно зазначити, що стратегія «Європа-2020» визначає низку пріоритетних напрямів дій на національному рівні для країн-членів ЄС, а саме:

– залучення широких інвестицій до системи професійної підготовки, підвищення продуктивності у сфері освіти в рамках комплексного підходу;

– покращення доступу молоді до сучасного ринку праці<sup>509</sup>.

Стратегія розроблена на основі аналізу основних викликів європейської освіти майбутнього і полягає у вирішенні наступних завдань:

– забезпечення високої якості знань, навичок і компетенцій, отриманих у процесі безперервного навчання, спрямування на важливість результатів навчання для працевлаштування;

– відкритості та інновацій в освітній галузі;

– прозорості й визнання навичок і кваліфікацій для

---

<sup>508</sup> Калашнікова С. А. Міжнародні проєкти та програми. *Енциклопедія освіти* / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ, 2008. С. 510–511.

<sup>509</sup> Нартюк О. В. Стратегія «Європа-2020» як складова механізму оптимізації зайнятості населення в країнах ЄС. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика* / за ред. А. М. Колот та ін. Київ : КНЕУ, 2015. № 2. С. 201–208.

полегшення навчання і мобільності робочої сили;

– широких інвестицій, які можуть забезпечити якість і ефективність освіти та професійної підготовки.

Стратегія «Європа-2020» як стратегія раціонального, стійкого і всеосяжного зростання ЄС, містить план розвитку нових кадрових здібностей і збільшення кількості робочих місць, що сприятиме створенню необхідних умов для вдосконалення ринку праці, для зменшення рівня безробіття та забезпечення гарантій стабільності суспільства.

Європейські наддержавні структури вважають, що завдяки отриманню нових знань молоді спеціалісти швидко адаптуються до вимог ринку праці.

Серед напрямів втілення стратегії «Європа-2020» є:

– створення ринку праці, побудованого на гнучкості в динамічній економіці;

– адаптація трудового законодавства до вимог сьогодення;

– встановлення національних стандартів кваліфікацій для кадрового потенціалу;

– підтримка внутрішньої європейської мобільності фахівців та залучення роботодавців до розвитку освіти<sup>510</sup>.

Основним джерелом інформації про національні та європейські структури, системи та зміни в галузі освіти є Інформаційна мережа європейської спільноти (EURYDICE), яка створена для реалізації спільної політики держав-членів в освітній галузі.

З 1980 року мережа є одним із основних механізмів, передбачених Європейською Комісією та державами-членами, для підтримки європейського співробітництва у галузі освіти та сприяє:

– проведенню порівняльного аналізу;

– підготовці звітів та досліджень із спільних пріоритетних питань у галузі освіти.

З 2007 року мережа включена до програми дій ЄС у галузі неперервної освіти, а з 2011 року інформаційна мережа EURYDICE об'єднує 33 країни, що беруть участь у програмі ЄС з неперервної освіти.

---

<sup>510</sup> Там само.

Інформаційна мережа EURYDICE включає наступні дані:

– компаративний аналіз тематичних досліджень, присвячених конкретним темам, що становлять інтерес співтовариства в галузі освіти (Thematic Studies);

– докладні описи та огляди національних систем освіти (National Education Systems and Policies);

– факти і цифри, що характеризують структуру національних систем освіти (Facts and Figures);

– індикатори та статистика (Key Data Series).

Інформаційна мережа EURYDICE тісно співпрацює з європейськими та міжнародними організаціями:

– ОЕСР і ЮНЕСКО;

– Євростат (Статистичне бюро Європейського співтовариства);

– Центр досліджень у галузі неперервної освіти;

– CEDEFOP<sup>511</sup>;

– ETF;

– Європейське агентство з розвитку в галузі особливих освітніх потреб;

– Рада Європи<sup>512</sup>.

Варто зазначити, що міжнародні організації й центри сприяють перспективним дослідженням та проектам щодо підвищення конкурентоспроможності освіти в різних країнах, зокрема і в Україні.

Наприклад, документ «Освітня реформа: зв'язок освіти та ринку праці»<sup>513</sup>, підготовлений Міжнародним центром перспективних досліджень, який профінансовано Агентством США з міжнародного розвитку.

У свою чергу, в проєкті «Професійні вміння та ринок праці» (Skills for Employability) представництво Британської Ради в Україні співпрацює з державними органами, представниками

---

<sup>511</sup> Мусіс Н. Усе про спільноти Європейського Союзу / пер. з англ. Київ : К.І.С. 2005. 466 с.

<sup>512</sup> Діденко Н. Г. Інформаційна мережа європейської спільноти. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 7. Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції / за ред. І. А. Грицяк, Ю. П. Сурмін та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 339.

<sup>513</sup> Шевляков І. Освітня реформа: зв'язок освіти та ринку праці. *Міжнародний центр перспективних досліджень*. Київ : Оптима, 2011. 24 с.

роботодавців, зокрема Конфедерацією роботодавців України<sup>514</sup>.

Окремої уваги заслуговує Європейська навчальна фундація, котра сприяє розробці та реалізації політики ефективніших механізмів забезпечення якісної освіти та відповідності освітньої системи ринку праці в Україні<sup>515</sup>.

Діяльність TEMPUS, TESIS спрямовано на оновлення освітніх систем у країнах-членах ЄС та їхніх сусідах. Офіс TEMPUS в Україні визначає розвиток співпраці з роботодавцями та підтримку розробки рамок кваліфікацій за основними напрямками діяльності<sup>516</sup>. Схожі функції є і в проекті ЄС «Підвищення ефективності управління ПТО на регіональному рівні в Україні»<sup>517</sup>, котрий, окрім налагодження двостороннього зв'язку між ЗО та замовниками кадрів, має на меті створення єдиної інформаційно-аналітичної системи ПО, сучасного інструментарію моніторингових досліджень якості й доступності ПО.

Значною є результативність проекту «Децентралізація управління професійним навчанням в Україні»<sup>518</sup>, який активно сприяв впровадженню моделі децентралізованого управління для Міністерства праці та соціальної політики, МОН України для кращої координації професійного навчання в Україні. Проект реалізовувався за фінансової підтримки уряду Канади, наданої через Канадське агентство міжнародного розвитку. При цьому діяльність проекту спрямовувалася на поширення досвіду Канади та інших провідних країн Заходу.

Одним із відомих проектів європейських ініціатив у сфері

---

<sup>514</sup> Britishcouncil : website. URL: <http://www.britishcouncil.org/ukraine-projects-employability.htm/> (date of access: 07.10.2020).

<sup>515</sup> Європейська навчальна фундація. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C/%D0%BA%D0%B0\\_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C/%D0%BD%D0%B0\\_%D1%84%D1%83%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F/](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C/%D0%BA%D0%B0_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C/%D0%BD%D0%B0_%D1%84%D1%83%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F/) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>516</sup> European Training Foundation : website. URL: <http://etf.europa.eu/web.nsf/pages/Ukraine> (date of access: 07.10.2020).

<sup>517</sup> ІАСУ ПТО ПРОФТЕХ : веб-сайт. URL: <http://www.proftechinfo.org.ua> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>518</sup> Проект децентралізації управління професійним навчанням в Україні: підписання українсько-канадського Меморандуму про співпрацю. *HR Liga* : веб-сайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=539> (дата звернення: 07.10.2020).

сприяння підвищенню конкурентоспроможності молоді є програми Erasmus та Erasmus+<sup>519</sup>, які реалізуються ще з початку 1987 року в рамках різноманітних освітніх програм та програм обміну студентами в межах Європи і спрямовані на підтримку освітньої мобільності як здобувачів освіти, так і педагогічних працівників<sup>520</sup>.

Стратегічною метою програми Erasmus є покращення якості освіти, розвиток мобільності та розширення культурних взаємозв'язків між студентами, викладачами, науковцями, європейськими університетами та ВНЗ третіх країн. Однак у перші роки свого існування проєкт був пілотним і мав на меті лише фінансування обміну студентами. Проте протягом 2007-2013 рр. програму Erasmus було включено як основну складову проєкту розвитку безперервної освіти в Європі. Починаючи з 2014 року, програма Erasmus входить до Загальноєвропейської стратегії економічного розвитку «Європа-2020» та об'єднує в собі всі існуючі в Європі освітні молодіжні програми щодо викладацького, спортивного та наукового стажування, міжнародного співробітництва в освітній сфері тощо<sup>521</sup>.

Сьогодні пріоритетними завданнями програми Erasmus є: спрощення процедур переходу молоді від освіти до ринку праці; сприяння розвитку європейської вищої освіти, пропагування її найкращих якостей; збільшення професійної, територіальної та освітньої мобільності молоді; обмін досвідом викладання у ЗВО різних країн; допомога студентам у плануванні професійного зростання та майбутньої кар'єри; поширення співробітництва між освітніми установами різних держав; сприяння міжкультурній взаємодії та взаємозбагаченню.

Слід зазначити, що існує розширена версія Erasmus — програма Erasmus+, яка об'єднує в собі сім освітніх програм та програми викладацького й наукового стажування. У порівнянні з попередньою вона є більш комплексною та відкриває можливості не лише навчання здобувачів освіти за кордоном, а й можливості

---

<sup>519</sup> International exchange Erasmus student network. *ESN* : website. URL: <http://www.esn.org/content/erasmus-programme> (date of access: 07.10.2020).

<sup>520</sup> *Напрями Програми ЕРАЗМУС+*. Erasmus + в Україні : веб-сайт. URL: <http://www.erasmus-plus.org.ua/> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>521</sup> Там.само.

короткострокового стажування на робочих місцях з метою отримання первинних професійних компетенцій.

Сьогодні програма Erasmus+ охоплює близько 4 мільйонів осіб та 125 тисяч ЗО. Станом на 2020 рік її учасниками є кожен п'ятий студент з країн Європи.

Україна є країною-партнером програми Erasmus+ та бере участь в окремих ініціативах, зокрема, у сфері модернізації освітніх програм та приведення системи освіти у відповідність до європейських стандартів. Окрім того, студенти та викладачі вітчизняних ЗВО мають доступ на конкурсній основі до програм стажування за кордоном<sup>522</sup>, що сприяє підвищенню освітньої та трудової мобільності підростаючого покоління.

У програмі значна увага приділяється розвитку інфраструктури та кадрового складу університетів, що є її учасниками та пройшли акредитацію.

Фінансування проекту розподілено на три складові та складає 14,7 мільярдів євро, з яких,

– 63% припадає на індивідуальні гранти та стажування;

– 28% — на організацію діяльності університетів, обмін знаннями, обмін викладачами (змістовне наповнення освіти);

– 4,2% — на проведення реформ у системі освіти.

Частиною європейської політики є соціальна складова, яка полягає у:

– допомозі молоді у працевлаштуванні на території країн ЄС;

– підвищенні освітньої та професійної мобільності молоді;

– покращенні якості освіти в Європі;

– створенні нових робочих місць та реформуванні трудового законодавства;

– зменшенні ризиків бідності та соціальної ізоляції.

Вирішенню вказаних проблем присвячена програма «Європа-2020». Більше того, одним з пріоритетних завдань програми є забезпечення ранньої професійної зрілості молоді, що дозволяє не лише скоротити безробіття серед молоді, а й суттєво зменшити витрати на підтримку програм перепідготовки молодих

<sup>522</sup> Там само.

спеціалістів та поліпшення їх адаптації в умовах виробництва<sup>523</sup>.

Молодіжна політика у досягненні зазначених завдань здійснюється за рахунок:

– фінансової та інформаційної підтримки проєктів паралельного навчання та роботи студентів за фахом, стимулювання їх до зазначених форм зайнятості;

– реформування системи освіти, зокрема у напрямі вдосконалення її компетентнісного наповнення;

– стимулювання навчального та професійного обміну між молоддю в країнах Європи;

– коригування напрямів професійної підготовки та внесення коректив до освітніх програм відповідно до перспективних потреб економіки;

– запровадження елементів дуальної системи навчання у ПТНЗ;

– стажування студентів-старшокурсників у провідних компаніях країни зі збереженням стипендій та перспективою працевлаштування;

– функціонування сучасних навчально-виробничих комплексів на базі закладів вищої та професійної освіти з метою озброєння молоді професійними компетенціями в процесі навчання;

– надання пільг, компенсацій та фінансової допомоги підприємствам, які працевлаштовують або приймають на стажування молодих фахівців<sup>524</sup>.

Завдяки фінансовій підтримці Швейцарської агенції розвитку й співробітництва, у партнерстві з компанією GEBERIT на базі Чернігівського професійного ліцею залізничного транспорту відкрито НПЦ з підготовки монтажників санітарно-технічних систем та устаткування. Даний ЗП(ПТ)О отримав будівельні матеріали й обладнання на суму близько 400 тисяч гривень. Також міжнародними партнерами виділено кошти на розроблення, за участі педагогів ліцею:

---

<sup>523</sup> Employment, social affairs and inclusion. *European Commission* : website. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en> (date of access: 07.10.2020).

<sup>524</sup> Ільїн Л. М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України : монографія. Київ : Енергія плюс, 2007. 212 с.



– нового ДСП(ПТ)О з професії «Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування»;  
– навчального посібника;  
– робочих зошитів і практичних робіт за визначеними модулями для здобувачів освіти<sup>525</sup>.

Отже, цінність міжнародного досвіду полягає у визначенні особливих процесів, коли ринкова економіка та глобалізація докорінно змінили традиційне середовище, в якому функціонувала освітня система. Виникли нові професії, спеціальності й напрями, особливо в сфері ІКТ, що вимагають підготовки молодих спеціалістів нового типу, здатних адекватно реагувати на вимоги сьогодення. У зв'язку з цим здійснено коригування змісту освіти, впроваджено нові професійні стандарти та налагоджено тісне співробітництво з роботодавцями.

## **3.2. Процес трансформації зарубіжних систем професійної освіти і навчання в умовах глобалізації**

### ***3.2.1. Модернізація професійної (професійно-технічної) освіти як основа соціально-економічного розвитку країни***

Система економічних відносин у певній державі зазвичай має вигляд чітко структурованої сукупності організаційних форм та інституцій, які в свою чергу базуються на раціональному й ефективному використанні різноманітних складових потенціалу людських ресурсів. Тому функціонування сучасного господарства, разом із соціальним середовищем, визначає техніко-економічні, політичні, культурні, ментальні та інші особливості й параметри розвитку продуктивних сил, можливості їх раціонального та ефективного використання для задоволення зростаючих потреб людей.

Останні десятиліття діяльність економічних систем відзначалась суттєвим зростанням ролі міждержавних угод,

---

<sup>525</sup> Реформа професійно-технічної освіти: робітничі кадри мають відповідати потребам ринку праці. *Чернівецьчина: події і коментарі*: веб-сайт. URL: <http://pik.cn.ua/print/26916/> (дата звернення: 07.10.2020).

наднаціональних органів управління, міжнародних фінансових організацій та транснаціонального корпоративного управління. Відповідно, збільшилась залежність національних економік від загальносвітових процесів, зокрема від нових тенденцій в освіті, включаючи професійну підготовку. В сукупності з наукою й культурою набуття молоддю фаху перетворюється на визначальний фактор світових суспільних відносин. Подібні процеси відбуваються в умовах, що значно впливають на всі сфери життєдіяльності, і визначаються станом глобалізації та інтеграції соціально-економічних відносин<sup>526</sup>.

На думку більшості дослідників, економічна система, що забезпечує задоволення потреб людей та гарантує високий рівень і якість життя, досягає найбільшої ефективності. Її основою виступає раціональний розподіл ресурсів між галузями, секторами і сферами національної економіки. Тому ефективність економічної системи прямо пропорційна ефективності виробництва, соціальної сфери (систем освіти, охорони здоров'я, культури) та державного регулювання<sup>527</sup>.

Розглядаючи реформи у сфері ПО, слід пам'ятати, що будь-яка модернізація, за своєю суттю, є складним глобальним процесом, який зазвичай відбувається в усіх ключових сферах життєдіяльності суспільства та характеризується структурно-функціональною диференціацією.

У сучасних умовах модернізація відбувається за наявності зрілих моделей, апробованих у країнах індустріально-ринкового виробництва, а також з використанням прямих контактів з ними — як у торговельно-промисловій, так і в культурній сфері<sup>528</sup>.

Дослідники стверджують, що ключовим фактором модернізаційних процесів зазвичай є подолання та заміна традиційних цінностей, що перешкоджають соціальним змінам і

---

<sup>526</sup> Ігошкін Г. С. Головні парадигми геостратегії України. *Вища школа*. 2001. № 2 (3). С. 73–92.

<sup>527</sup> Сафронова О. М. Економічна ефективність. *Енциклопедія державного управління*. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 236.

<sup>528</sup> Розпуненко І. В. Теорія модернізації. *Енциклопедія державного управління*. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 648.

економічному зростанню, на цінності, які сприяють поширенню інноваційної діяльності, а саме — на розробку й впровадження нових технологій, а також на генерування нових організаційно-економічних відносин.

Означене передусім пояснюється тим, що багато традиційних підходів, моделей і структур управління, що використовувалися на попередніх етапах розвитку держав, під час криз зазвичай не спрацьовують. Нові реалії потребують нових підходів<sup>529</sup>. Модернізація будь-якої системи, зокрема й освітньої, обов'язково починається з нової філософії.

На сучасному етапі цивілізаційного розвитку — це філософія та культура постмодерну, яка має на меті:

- оновлення змісту, форм і методів освітньої діяльності;
- розуміння сучасної освіти як неперервного процесу, спрямованого на формування творчої особистості, здатної до життєвого та професійного саморозвитку<sup>530</sup>;
- сталий розвиток суспільства;
- підвищення конкурентоспроможності національної економіки;
- професійне зростання та самореалізацію особистості<sup>531</sup>.

За таких умов вирішальними стають інтелект та освіта, які в перспективі формують суспільство знань. Саме тому соціально-економічний розвиток держав в умовах глобалізації сприяє здійсненню освітніх реформ<sup>532</sup>.

Базовими засадами модернізації П(ПТ)О є особливості соціально-економічного розвитку певної держави, що зумовлює врахування нових світових явищ і тенденцій:

- трансконтинентального ринку капіталів, товарів, робочої сили, інформаційного простору;

---

<sup>529</sup> Сисосва С. О., Батечко Н. Г. Вища освіта України: реалії сучасного розвитку: монографія / Київський ун-т ім. Бориса Грінченка. Київ: ЕКМО, 2011. 344 с.

<sup>530</sup> Там само. С. 75.

<sup>531</sup> Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері П(ПТ)О «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: розпорядження КМУ від 12 черв. 2019 р. №419-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>532</sup> Сисосва С. О., Батечко Н. Г. Вища освіта України: реалії сучасного розвитку: монографія / Київський ун-т ім. Бориса Грінченка. Київ: ЕКМО, 2011. 344 с., С. 76.

– активізації техногенних впливів на природне середовище;  
– певного ускладнення етнічних і міжконфесійних зв'язків та відносин тощо.

Вказані проблеми можливо вирішити лише завдяки виваженій політиці переходу до концепції сталого розвитку за умов, якщо уряди країн дійдуть консенсусу щодо рівномірного розподілу прибутків, соціальної рівноваги, захисту довкілля тощо.

Як приклад успішної модернізації сфери ПО можна розглянути досвід провідних країн Європи. Прийняття у 1999 році Болонської декларації надало старт глобальним перетворенням європейських національних освітніх систем. Дані реформи мали на меті створення принципово нової системи, яка б могла забезпечити реальну можливість кожній людині здобути й поповнити свої знання протягом усього життя<sup>533</sup>.

Подальші глобалізаційні та євроінтеграційні зміни призвели до створення наднаціональних інституцій для вирішення актуальних питань в інтересах всіх країн-членів ЄС. В освітній сфері такими організаціями стали:

–EUA — об'єднання європейських університетів з метою проведення конструктивної й узгодженої політики щодо вищої освіти;

–ESHA — об'єднання, створене з метою пропаганди досягнень освіти в середніх школах країн Європи;

–EINE — інформаційна мережа, діяльність якої полягає у інформуванні освітніх адміністраторів, дослідників та всіх зацікавлених осіб про освітні системи інших країн;

–ENIC, має на меті здійснення процедури визнання дипломів ЗВО в європейському регіоні.

Стабільний соціально-економічний поступ країн ЄС забезпечує ефективний розвиток освіти за допомогою комунікації та координації діяльності держав-членів ЄС. Провідну роль в означених процесах відіграє матеріал Європейського консенсусу щодо розвитку освіти. Тому вкрай важливою постає необхідність взаємодії у діяльності органів управління освітою

---

<sup>533</sup> Журавський В. С. Вища освіта як фактор державотворення і культури в Україні. Київ : Ін Юре, 2003. 416 с.

(загальноєвропейських, національних, місцевих) та громадськості різних країн, об'єднаної в організації громадянського суспільства<sup>534</sup>. Запропонований матеріал Європейського консенсусу щодо розвитку освіти було розроблено у тісній співпраці з представниками держав-членів ЄС, неурядових організацій, Європейською Комісією, Європарламентом, ОБСЄ та Радою Європи.

Даний документ є своєрідною дорожньою картою для осіб та різних організацій ЄС, що здійснюють освітню діяльність. Єдині рекомендації являють собою стратегічну модель розвитку освіти на всіх рівнях — місцевому, регіональному, національному та загальноєвропейському. Модель розвивального навчання і підвищення обізнаності була опублікована в листопаді 2007 р.<sup>535</sup>

Під розвивальним навчанням в країнах ЄС розуміють активний процес навчання, заснований на цінностях солідарності, рівності, співпраці та кооперації, що надає можливість здобувачам освіти рухатися від базових знань про пріоритети постійного розвитку людини через розуміння причин глобальних явищ до свідомої особистої мотивації у навчанні<sup>536</sup>.

При цьому зміст терміна «розвиваюче навчання» здебільшого розглядається на підставі таких компонентів як:

- суспільні зв'язки;
- підвищення обізнаності;
- глобальна освіта;
- вміння, важливі для життя<sup>537</sup>.

Тому розвивальне навчання — це динамічний, інтерактивний

---

<sup>534</sup> Курдюмова И. М. Европейский консенсус по развитию образования и внедрение партнерства гражданского общества и местных властей. *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2012. № 3 (6). С. 124–135.

<sup>535</sup> Joint statement by the Council and the representatives of the governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on European Union Development Policy: «The European Consensus on development». *Official Journal of the European Union*. Brussels, 2006 P. 1–19. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:/42006X0224\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:/42006X0224(01)) (date of access: 07.10.2020).

<sup>536</sup> Там само.

<sup>537</sup> European Multi-Stakeholder Steering Group on Development Education. *European Commission*: website. URL: [https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/engagement-civil-society-private-sector-and-other-stakeholders/multi-stakeholder/-platform/-sdgs\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/engagement-civil-society-private-sector-and-other-stakeholders/multi-stakeholder-platform/-sdgs_en) (date of access: 07.10.2020).

процес на основі партиципації (активізації участі громадян), що спрямований на досягнення таких цілей:

- повного і загального навчання для кожного;
- розуміння причин, пов'язаних з проблемами розвитку і взаємозв'язку між місцевими та глобальними проблемами;
- міжкультурного порозуміння;
- соціальної трансформації/змін, заснованих на рівності, справедливості та солідарності;
- прав та обов'язків кожного індивіда брати участь та здійснювати свій внесок у постійний розвиток<sup>538</sup>.

Як свідчить практика, розвивальне навчання спрямоване на підвищення обізнаності та розуміння сутності глобалізаційних процесів, на повсякденне життя індивідів, громад і суспільства, що має сприяти зміні ставлення людини до навчання та життя в цілому<sup>539</sup>.

Аналізуючи наявні рекомендації європейських інституцій у сфері освіти на початку XXI ст., можна стверджувати, що сталий розвиток європейських країн є основою цілеспрямованої модернізації П(ПТ)О.

Серед основних тенденцій означеного процесу виділяють:

- глобалізацію ринку освітніх послуг — зростання чисельності іноземних студентів, становлення транскордонної освіти;
- диференціацію джерел фінансування — від переважно державного фінансування до широкого спектру джерел доходів та підвищення ефективності витрачання цих коштів;
- зростання значення освіти як фактора суспільного розвитку, як генератора й провідника знань та інформації;
- зміну вимог до змісту, методів та форм навчального процесу — компетентнісний підхід;

---

<sup>538</sup> Joint statement by the Council and the representatives of the governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on European Union Development Policy: «The European Consensus on development». *Official Journal of the European Union*. Brussels, 2006 P. 1–19. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:/42006X0224\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:/42006X0224(01)) (date of access: 07.10.2020).

<sup>539</sup> Курдюмова И. М. Европейский консенсус по развитию образования и внедрение партнерства гражданского общества и местных властей. *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2012. № 3 (6). С. 124–135.

– інтернаціоналізацію освіти — необхідність уніфікації освіти, визнання дипломів;

– зміну організаційних форм освітньої діяльності: концентрація, централізація, диверсифікація, паралельна освіта<sup>540</sup>.

Окремою складовою освітнього простору є необхідність реформування професійної підготовки фахівців у різних країнах Європи. Порівняльно-педагогічні аспекти розвитку сучасних зарубіжних систем ПОН були темою наукових розробок українських вчених (Н. Абашкіна, Н. Авшенюк, Н. Батечко, Н. Бідюк, С. Заскалета, А. Каплун, Н. Корчинська, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, Н. Пазюра, М. Пальчук, Н. Пономаренко, Л. Пуховська, С. Сисоева, В. Третько, І. Тригуб та ін.). Дослідження науковців свідчать про те, що процеси реформування ПОН мають чітко відповідати критеріям їх оцінювання.

Останні зазвичай поділяють на чотири групи, що відображають:

– міжнародні аспекти професійної підготовки;

– розроблення і впровадження стандартів професійних кваліфікацій;

– якість професійної підготовки;

– ступінь задоволення потреб ринку праці та участь соціальних партнерів у професійній підготовці.

Як приклад, при реформуванні професійної підготовки у Польщі SKZ було приведено у відповідність до європейських стандартів, а також здійснено впровадження у професійну підготовку компетентнісного, широкопрофільного (модульного) методів, що забезпечило скорочення кількості професій, визнання дипломів і свідоцтв країнами ЄС, отримання ключових кваліфікацій та вирішення проблеми фінансування професійної підготовки<sup>541</sup>.

У ході аналізу напрямів реалізації реформи ПОН в Польщі виявлено, що ця країна оперативно реагує на вимоги європейських структур.

---

<sup>540</sup> Каленюк І. С. Університети в координатах глобального розвитку. *Вища школа*. 2009. № 9 (34). С. 5–11.

<sup>541</sup> Сисоева С. О., Батечко Н. Г. *Вища освіта України: реалії сучасного розвитку*: монографія / Київський ун-т ім. Бориса Грінченка. Київ: ЕКМО, 2011. 344 с.

Польські моделі стандартів професійних кваліфікацій ґрунтуються виключно на компетентнісних вимогах до професій. Проблему великої розбіжності систем кваліфікацій, які прийняті в країнах ЄС, у Польщі намагаються вирішити шляхом розроблення компетентісноорієнтованих систем і стандартів професійних кваліфікацій. При цьому слід зазначити, що польські колеги активно аналізують досвід функціонування систем професійної підготовки в країнах ЄС та використовують його для подальшого реформування національної освітньої системи<sup>542</sup>.

Порівняльні дослідження перш за все свідчать про зміну характеру та ролі феномена ПОН у країнах ЄС, які визначаються значною диверсифікацією щодо провайдерів, рівнями ПОН, цільовими групами тощо, а також збільшенням горизонтальної і вертикальної гнучкості, відновленням наголосу на елементах навчання на засадах продуктивної діяльності та інтеграцією (гібридизацією) систем навчання, навчальних програм, кваліфікацій тощо<sup>543</sup>.

На оцінку змін структурного розвитку національних систем ПОН впливають дві концепції:

1. Навчання на засадах виробничої діяльності/навчання на робочих місцях (за прикладом Австрії, Данії, Німеччини);

2. Розширення системи шляхом додавання нових елементів (особливо у сфері вищої освіти) і двох траєкторій:

– диверсифікації ПОН;

– навчання та якості структурного елементу освіти упродовж життя (за прикладом Франції і Фінляндії)<sup>544</sup>.

Комплексну оцінку стратегічних напрямів роботи на наступне десятиліття глави держав та урядів всіх країн ЄС (окрім Великої Британії) визначили у Римській декларації 2017 року.

---

<sup>542</sup> Там само.

<sup>543</sup> Пуховська Л. П. Професійна освіта і навчання в країнах ЄС: тенденції розвитку. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання* : зб. матеріалів XII звітної Всеукр. наук.-практ. конф., 5-19 берез. 2018 р. / за ред. В. О. Радкевич. Київ : ПІТО НАПН України, 2018. С. 152–154.

<sup>544</sup> The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Vol. 2. *Results of a survey among European VET experts*. Luxembourg : Publications Office, 2017. № 64. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fa058263-7e6d-11e8-ac6a-01aa7/5ed/7/1/a1/language-en> (date of access: 07.10.2020).



Серед них — розвиток економіки, безпека та лідерство на світовій арені. У тексті документу акцентується на тому, що через десять років має бути безпечний і надійний ЄС, сприятливий, конкурентоспроможний, сталий та соціально відповідальний, із бажанням та здатністю відігравати ключову роль у світі, де громадяни мають нові можливості для культурного і соціального розвитку та економічного зростання.

Більш детальний зміст декларації виокремлює чотири основні напрями розвитку в найближчі роки:

1. Безпечна та надійна Європа:

1.1. Союз, де всі громадяни відчують себе у безпеці і можуть вільно пересуватися, де зовнішні кордони охороняються, де є ефективна, відповідальна та стійка міграційна політика з повагою до міжнародних норм;

1.2. В Європі мають намір боротися з тероризмом і організованою злочинністю;

2. Процвітаюча і стійка Європа:

2.1. Союз, який створює умови для зростання робочих місць;

2.2. Союз, де є сильний, пов'язаний єдиний ринок, що розвивається і охоплює технологічні перетворення, а також стабільне подальше зміцнення єдиної валюти, яка відкриває можливості для зростання, згуртованості, конкурентоспроможності, інновацій і обміну;

2.3. Союз, який сприяє стабільному та стійкому зростанню через інвестиції, структурні реформи для створення економічного і валютного союзу;

2.4. Союз, де енергія є безпечною і доступною, а навколишнє середовище — чистим та безпечним;

3. Соціальна Європа:

3.1. Союз, який на основі сталого економічного зростання сприяє економічному та соціальному прогресу, а також згуртованості й зближенню при збереженні цілісності внутрішнього ринку;

3.2. Об'єднання з урахуванням різноманітності національних систем і ключової ролі соціальних партнерів, профспілок, спрямовані на забезпечення рівності між жінками та чоловіками, а також прав і рівних можливостей для всіх;

3.3. Союз, який бореться з безробіттям, дискримінацією, соціальною ізоляцією і бідністю;

3.4. Союз, де молоді люди отримують кращу освіту та підготовку і можуть вчитися і знайти роботу в масштабах всього континенту;

3.5. Союз, який зберігає свою культурну спадщину і заохочує культурне розмаїття;

4. Сильна Європа на світовій арені:

4.1. Подальший розвиток існуючих партнерських зв'язків Союзу, формування нових зв'язків і зміцнення стабільності та процвітання найближчих сусідів на сході й півдні, а також на Близькому Сході і в Африці та в усьому світі;

4.2. Союз, готовий брати на себе більше відповідальності та надати сприяння у створенні більш конкурентоспроможної та інтегрованої оборонної промисловості;

4.3. Союз, що прагне до зміцнення загальної безпеки і оборони, зокрема у співпраці й взаємодоповнюваності з НАТО, з урахуванням національних обставин та правових зобов'язань;

4.4. Союз співпрацює з ООН і відстоює основні правила багатосторонньої системи, пишається своїми цінностями і захищає своїх людей, заохочує вільну і справедливу торгівлю та позитивну глобальну кліматичну політику<sup>545</sup>.

В умовах формування постіндустріального суспільства модернізація освітньої сфери має захищати людину соціально і професійно, оскільки:

– дозволяє оперативно адаптуватися до миттєвих змін;

– приймати нестандартні рішення;

– критично оцінювати динамічні процеси глобалізованого інформаційного світу;

– знаходити можливості для професійного вдосконалення та подальшого особистісного розвитку.

Саме розвиток має визначати подальший поступ країни як спрямована, закономірна зміна явища або процесу, що сприяє появі

---

<sup>545</sup> Римська декларація ЄС: чотири пріоритети розвитку Євросоюзу. *Європейська правда* : веб-сайт. URL: <http://www.eurointegration.com.ua/news/2017/03/25/7063585/> (дата звернення: 07.10.2020).

нової якості. При цьому з'ясування основної тенденції даного процесу є важливим моментом дослідження будь-якого об'єкта, що перебуває у розвитку.

Так, тенденція реформування освіти — це спрямованість розвитку освітнього явища чи процесу, пов'язаного з реформою, або що має вплив на її перебіг. Вона виявляється за умови застосування сталих критеріїв аналізу реформ, а також ранжування за різними ознаками, зокрема:

- за характером і тривалістю — пролонговані, ітеративні (повторювані), епізодичні;
- за новизною — наслідувальні (запозичені), інноваційні;
- що сприяють або гальмують освітні зміни — позитивні, негативні;
- які передбачають розвиток освітніх явищ і процесів — прогностичні<sup>546</sup>.

Потреба змін у змісті та технологіях освіти виникає внаслідок формування глобального інформаційного суспільства. Сьогодні інформаційні технології розвиваються надзвичайно швидко, тому всі існуючі концепції, методики і прийоми змушені змінюватися, щоб відповідати викликам сучасності.

Соціально-економічний розвиток країн стає основою модернізації освіти. Розвиток інформаційних технологій призвів до того, що підручники та педагоги перестають бути єдиним джерелом інформації. Інтернет та медіа різних технічних можливостей поступово перебирають на себе роль навчальних посібників як у формальній, так і в неформальній освіті.

При цьому було здійснено спробу під егідою ЮНЕСКО узагальнити різні підходи до медіаосвіти та виробити спільну програму. Однак, як і всі міжнародні документи, вона вимагає деталізації відповідно до специфіки кожної країни<sup>547</sup>.

У сучасному суспільстві категорія медіа часто сприймається як міждисциплінарна, з чим важко сперечатися, нею та похідними

---

<sup>546</sup> Василюк А. В., Танась М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський). Вид. 2-ге, уточ. і допов. Ніжин : Лисенко М. М., 2013. 224 с.

<sup>547</sup> Мацкевич Т. П. Досвід формування медіа грамотності білоруських вчителів. *Філософія, теорія та практика випереджаючої освіти для сталого розвитку*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., 17 листоп. 2016 р. Дніпро : Роял Принт, 2016. Ч. I. 270 с., С. 234.

від неї поняттями активно оперують філософи, філологи, журналісти, суспільствознавці, освітяни тощо. Це сприяє усвідомленню того, що медіа відіграють важливу роль у житті людини. При цьому, у полі медіаосвіти порушуються питання про вплив медіа як посередника на освіту в цілому, а також про умови використання деяких соціально-освітніх сервісів в освітньому процесі.

Філософія на методологічному рівні осмислює новий феномен або нову реальність — медіареальність, у якій всі учасники розглядаються як користувачі, глядачі, комуніканти тощо. Однак це лише переконує в тому, що саме коло інтересів медіаосвіти цілком перебуває у межах медіафілософії<sup>548</sup>.

Варто зазначити і про те, що утворення як медіафілософії, так і медіаосвіти стало можливим завдяки масовому поширенню медіатехнологій. Але для медіафілософії у цьому контексті цікавою є архітектура комунікації, поява нового суб'єкта, нових форм репрезентації та самоідентифікації, тобто важливою є констатація нової масової реальності. Тому філософська ідеологема базується на такому факті як кінець сучасності, тобто «мова йде про кінець реальності та фізичної рухливості»<sup>549</sup>.

Медіаосвіта працює з наслідками створеної медіальної реальності, перетворюючи її (за можливості, звичайно) на користь освітнього простору. Медіаосвіта — це освіта через медіа, де вона є лише посередником у дидактичній складовій освітнього процесу в цілому, з іншого боку — медіа самі виступають освітнім простором.

Зміни сьогодні є перманентним станом суспільства у світі сучасних інформаційних технологій. Беззаперечним є те, що «медіафілософія тематизує освіту як медіаосвіту»<sup>550</sup>. Одне з головних запитань медіафілософії можна сформулювати так: як те,

---

<sup>548</sup> Лисоколенко Т. В. Медіафілософія та медіаосвіта: специфіка взаємодії. *Філософія, теорія та практика випереджаючої освіти для сталого розвитку*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., 17 листоп. 2016 р. Дніпро: Роял Принт, 2016. Ч. I. С. 234–236.

<sup>549</sup> Дебре Р. Введение в медиологию / пер. с фр. Б. М. Скуратова. Москва: Практис, 2010. 368 с.

<sup>550</sup> Савчук В. В. Медиафилософия. Приступ реальности. Санкт-Петербург: РХГА, 2014. 350 с.

що ми використовуємо, змінює нас?<sup>551</sup>. За таких умов акцент робиться на тому, як ми бачимо світ. У полі медіаосвіти питання ставиться інакше: як впливає на нас те, чим ми користуємось? Відмінності полягають у шляхах пошуків відповідей: філософський дискурс пропонує безліч відповідей щодо впливу на нас того, що ми використовуємо. Медіаосвіта задовольняє запити, що стоять перед нею через певний інструментарій: методики, навчальні технології, дидактичні прийоми.

Здатність людини чітко виділити проблему, яку необхідно розв'язати, формує критичне мислення, що характеризується такими діями:

- самостійно знайти, обробити і проаналізувати інформацію;
- логічно побудувати свої думки, навести переконливу аргументацію;
- мислити мобільно, обирати єдино правильне розв'язання проблеми;
- бути відкритим до сприйняття думок інших і одночасно принциповим у відстоюванні своєї позиції<sup>552</sup>.

При цьому застосування принципу історизму довело, що розвиток педагогічної науки пов'язаний з постійним пошуком більш досконалих систем, методів та форм підготовки кваліфікованих фахівців. Тому в ході освітнього процесу реалізовувалася певна послідовність дій, що в свою чергу дає підстави стверджувати: сучасна педагогічна технологія являє собою певний синтез надбань педагогічної науки та практики, поєднання традиційних та інноваційних компонентів досвіду навчання, створених на основі сучасних викликів суспільства<sup>553</sup>.

Сучасний цивілізаційний поступ має базуватись на застосуванні концепції менеджменту знань, що визначається як рушійна сила соціальних технологій, які формують створення нових інституцій і кардинально змінюють та вносять структурні

---

<sup>551</sup> Там само.

<sup>552</sup> Наволокова Н. П. Технологія розвитку критичного мислення. *Педагогічна майстерня*. 2014. № 4 (40). С. 28–31.

<sup>553</sup> Єремеева В. М. Педагогічна технологія підготовки майбутніх учителів до індивідуалізації навчання учнів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2002. 23 с.

технологічні зміни до системи освіти, визначаючи її основні функції:

– генерування знань — індивідуальним або організаційним навчанням;

– формалізація знань — розроблення принципів, правил і процедур;

– збереження знань — визначення певного типу носіїв для збереження, що допускають розподіл знань;

– дифузія знань — розподіл знань у межах організації та в обмеженому варіанті поза нею;

– координація та контроль знань — забезпечення того, щоб знання були точними і постійними;

– формування знань — виявлення інформаційних джерел, отримання інформації з них, її структурування та відтворення;

– розроблення загальної стратегії бізнесу;

– розповсюдження передового досвіду;

– навчання персоналу;

– отримання знань про клієнтів;

– управління інтелектуальними ресурсами;

– захист знань, оновлення та розвиток;

– інтеграція накопичених і нових знань в освітній процес<sup>554</sup>.

Отже, стан і розвиток педагогічних систем у кожен епоху можна поціновувати за рівнем розвитку педагогічних технологій. Простежуючи динаміку цих процесів (від індивідуальної майстерності, тобто мистецтва педагога, і до загальновідомих, усталених активних методів і форм освіти) можна стверджувати, що саме розвиток засобів учіння і пов'язаних з ними методик, збільшення їх ваги в педагогічних системах від епохи до епохи стимулювали процес технологізації педагогіки в таких означеннях:

– стандартизація;

– уніфікація «освітнього виробництва» в системі освіти;

– винесення творчого процесу (створення і оцінка технологій учіння) на більш значущий рівень<sup>555</sup>.

---

<sup>554</sup> Сергеева Л. М. Модернізація післядипломної педагогічної освіти: сучасний погляд та пріоритети. *Педагогіка вищої та середньої школи*. Кривий Ріг, 2015. Вип. 45. С. 186–190.

<sup>555</sup> Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії: монографія. Черкаси: Черк. нац. ун-т ім. Б. Хмельницького, 2008. 608 с.

### 3.2.2. *Управління якістю професійної підготовки: парадигмальний підхід*

Управління процесом підготовки високкваліфікованих кадрів вимагає використання різних підходів до організації професійного навчання. Якщо раніше у педагогічній галузі йшлося фактично про три підходи — статево-віковий, індивідуальний і діяльнісний, то сьогодні у науково-методичній літературі розглядаються аксіологічний, системний, синергетичний, особистісно орієнтований, середовищний, варіативно-модельний, соціокультурний, комунікативний, ситуаційний та інші підходи.

Підхід — це орієнтація педагога або керівника освітнього закладу, що спонукає до використання певної сукупності взаємопов'язаних понять, ідей та способів педагогічної діяльності. Обираючи ту чи іншу орієнтацію, керівник упевнений в тому, що вона сприятиме досягненню передбаченого результату.

Окремі педагогічні колективи використовують у своїй діяльності диференційований підхід, тому що вважають створення навчальних груп з приблизно однаковими інтелектуальними можливостями та професійними здібностями учнів найважливішою умовою підвищення ефективності освітнього процесу. Інші віддають перевагу системному, комунікативному або особистісно орієнтованому підходам, якщо обирають орієнтацію на розвиток особистості<sup>556</sup>.

Зазвичай діяльність керівника (педагога) вибудовується на основі не одного, а декількох підходів. Разом вони створюють стратегію управлінської діяльності та зумовлюють вибір тактики у конкретній ситуації. Проте з усього діапазону підходів, що використовуються в роботі, одна орієнтація виступає домінуючою. Завдяки їй формується якісна своєрідність стилю керівника в управлінській роботі.

За останні роки науково-дослідний зміст поняття «підхід» поповнився новими характеристиками. З'явилися, наприклад,

---

<sup>556</sup> Молчанова А. О. Аксіологічний підхід у діяльності педагогів професійно-технічних навчальних закладів. *Аксіологічний підхід – основа формування цілісної особистості майбутнього педагога* : монографія / за ред. Л. О. Хомич. Київ ; Ніжин : Лисенко М. М., 2010. 141с., С. 112.

тезаурусний та парадигмальний підходи, що дозволяють більш поглиблено визначати явища і процеси. Тезаурус трактується як повне систематизоване зведення знань, засвоєних соціальним суб'єктом, які є для нього суттєвими як засіб орієнтації в оточуючому середовищі або у науковій сфері. Це трактування лежить в основі тезаурусного підходу, який вже використовується у методологічному дослідженні проблем суспільства і людини в суспільстві. У тезаурусах, як і в інших функціональних системах, саме накопичення знання та його ієрархічна структурність реалізується як факти розуміння. Проблема розуміння має довгу традицію досліджень у філософії, психології, історії культури, лінгвістиці, інформатиці, культурній антропології, теоретичній соціології. Тезаурус є необхідною умовою розуміння, тобто когнітивного (раціонального і/або ірраціонального) опанування світу<sup>557</sup>.

Науковий мейнстрім стверджує, що підхід є комплексним педагогічним засобом і складається з трьох основних компонентів:

1. Основні поняття, які використовуються в процесах організації навчання та управління;
2. Принципи як вихідні положення або головні правила здійснення освітньої та управлінської діяльності;
3. Технології здійснення педагогічних процесів у навчальних закладах.

Такі положення необхідно використовувати керівникам (педагогам), намагаючись впроваджувати новий підхід у своїй роботі. Поняття виступають як головний інструмент розумової та технологічної діяльності керівника. Їх відсутність перешкоджає або навіть унеможливорює свідоме та цілеспрямоване використання тієї чи іншої орієнтації в управлінській діяльності.

Технологічність будь-якого підходу складається зі способів і методів відповідно до тієї чи іншої орієнтації діяльності. Дослідники акцентують увагу на тому, що не існує «жорсткого» зв'язку між підходами та технологічними засобами. Але в той же час існують і спеціально розробляються технології, що якнайбільше

---

<sup>557</sup> Луков В. А., Луков Вл. А. Методология тезаурусного подхода: стратегия понимания. *Знание. Понимание. Умение*. 2014. № 1. С. 18–35.



відповідають обраному підходу<sup>558</sup>.

Так, у середині ХХ століття поняття «наукова парадигма» починає використовуватись для характеристики етапів розвитку наукової картини світу. Термін «парадигма» був уведений в філософію науки у 60-ті роки ХХ ст., однак значного поширення набув завдяки роботі Т. Куна «Структура наукових революцій»<sup>559</sup>, виданій Чиказьким університетом у 1962 році і перевиданій 1970 року в США.

З точки зору Т. Куна, парадигму слід розглядати не просто як існуючу теорію, але як цілісний світогляд. Конфлікт парадигм, що виникає під час різних революцій, зокрема технічних, наукових змін — це конфлікт різних систем цінностей, різних засобів вирішення проблем. Під час кризи випробовуються нові ідеї, технології, підходи, що є основою для формування нової парадигми. Для Т. Куна парадигма — це досить жорстка програма, яка об'єднує спільноту вчених і визначає діяльність кожного з них<sup>560</sup>.

З 1990-го року поняття «парадигма» вживається при характеристиці різноманітних освітніх процесів і наповнюється педагогічним змістом.

Науковці вважають, що парадигма в педагогіці — це стійка точка зору, певний стандарт, зразок у вирішенні освітніх і наукових завдань<sup>561</sup>, <sup>562</sup>, <sup>563</sup>, <sup>564</sup>, <sup>565</sup>, <sup>566</sup>, <sup>567</sup>. Зміст поняття розглядається

---

<sup>558</sup> Молчанова А. О. Аксиологічний підхід у діяльності педагогів професійно-технічних навчальних закладів. *Аксиологічний підхід – основа формування цілісної особистості майбутнього педагога* : монографія / за ред. Л. О. Хомич. Київ ; Ніжин : Лисенко М. М., 2010. 141с., С. 112.

<sup>559</sup> Kuhn T. S. *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago : University of Chicago Press, 1962. 222 р.

<sup>560</sup> Кун Т. Структура научних революцій / пер. с англ. Москва : Прогресс, 1977. 300 с.

<sup>561</sup> Амонашвили Ш. А. Размышления о гуманной педагогике. Москва : Педагогика, 1996. 464 с.

<sup>562</sup> Бондаревская Е. В., Кульневич С. В. Педагогика : личность в гуманистических теориях и системах воспитания : учеб. пособ. Ростов на Дону : Учитель, 1999. 560 с.

<sup>563</sup> Валицкая А. П. Философские основания современной парадигмы образования. *Педагогика*. 1997. № 3. С. 15–19.

<sup>564</sup> Колесникова И. А. Педагогические цивилизации и их парадигмы. *Педагогика*. 1995. № 6. С. 43–48.

<sup>565</sup> Корнетов Г. Б. Педагогические парадигмы базовых моделей образования : учеб. пособ. Москва : УРАО, 2001. 124 с.

С. Гончаренком як теорія (або модель постановки проблем), що прийнята за зразок вирішення дослідницьких завдань певним науковим співтовариством<sup>568</sup>.

Принципом загальноприйнятої парадигми є методологічна основа єдності певного наукового співтовариства для професійної комунікації. Розвиваючи теоретичні ідеї поняття, М. Ярмаченко доповнює, що парадигма — це суто наукова теорія, що втілена в системі понять і визначається як висхідна концептуальна схема, модель постановки проблем та їх розв'язання, а також методів дослідження, що домінують протягом певного історичного періоду в науковому співтоваристві<sup>569</sup>.

Зазначені положення отримали поширення в низці наукових розробок, які відображали нові тенденції в освіті на початку ХХІ століття<sup>570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577</sup>. Серед них найбільш актуальною була тенденція становлення й розвитку парадигми управління освітніми закладами та іншими структурними підрозділами в освіті.

Поняття «управління» як педагогічне явище поступово стало

---

<sup>566</sup> Пилиповский В. Я. Педагогическая мысль в странах Запада: традиции и современность. Красноярск : КГПУ, 1998. 240 с.

<sup>567</sup> Ямбург Е. А. Школа для всех. Москва : Новая школа, 1996. 218 с.

<sup>568</sup> Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с., С. 248.

<sup>569</sup> Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. Київ : Пед. думка, 2001. 516 с., С. 415.

<sup>570</sup> Ильинский И. М., Гуревич П. С. Понимание как цель образования. *Знание. Понимание. Умение*. 2006. № 1. С. 5–15.

<sup>571</sup> Крижко В. В. Антологія аксіологічної парадигми освіти : навч. посіб. Київ : Освіта України, 2005. 440 с.

<sup>572</sup> Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом. Харків : Основа, 2004. 240 с.

<sup>573</sup> Основи нових інформаційних технологій : посіб. / за ред. Ю. І. Машбиця ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ : ІЗМН, 1997. 264 с.

<sup>574</sup> Огнев'юк В. О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку. Київ : Знання України. 2003. 450 с.

<sup>575</sup> Робуль О. М. Парадигма особистісно гуманістичного виховання як альтернатива традиційній виховній моделі. *Наукові записки. Сер. Педагогічні науки*. Кіровоград, 2001. Вип. 32, ч. 2. С. 156–160.

<sup>576</sup> Султанова Л. Ю. Сутність парадигми у педагогічній освіті. *Культурологічна складова професійного розвитку педагога* : зб. наук. пр. / за ред. Л. Хомич та ін. Київ ; Ніжин : Лисенко М. М., 2012. С. 6–12.

<sup>577</sup> Сущенко Т. І. Концептуальні основи парадигми виховуючої ролі освіти в умовах децентралізації управління нею. *Педагогіка і психологія творчої особистості: проблеми і пошуки* : зб. наук. пр. / за ред. Т. І. Сущенко та ін. Київ ; Запоріжжя, 1993. Вип. 32. С. 3–10.

предметом досліджень когорти науковців, які висвітлюють різні підходи до управління ЗО, проводять порівняльні дослідження певних освітніх систем, що збагачують практичний досвід керівників<sup>578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585</sup>.

Актуальність парадигмального підходу стає основою розвитку різних освітніх структур. Для ЗП(ПТ)О парадигма управління визначається системою певних керуючих норм, дій суб'єктів управління, які відповідають соціально-економічній ситуації, що склалася, та ґрунтуються на закономірностях управління: демократії, гуманності, раціональній організації управлінської праці, педагогічній цілеспрямованості, ефективності, маркетингу, стандартизації тощо.

Відтак парадигма управління ЗП(ПТ)О містить як основний предмет управління процес формування, організації, впорядкування суб'єкт-суб'єктних відношень через координацію, узгодження позицій та дій керівних і педагогічних працівників, а продуктом управлінської діяльності виступає різнобічно обґрунтована стратегія розвитку освітніх закладів<sup>586</sup>.

На зміну парадигм управління та розвитку ЗП(ПТ)О впливають сучасні економічні теорії, що відіграють суттєву роль у розвитку світових інтелектуальних здобутків та у вивченні питань

---

<sup>578</sup> Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем. Воронеж : ВГУ, 1997. 252 с.

<sup>579</sup> Освітній менеджмент : навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. Київ : Шкільний світ, 2003. 400 с.

<sup>580</sup> Дугин А. Г. Эволюция парадигмальных оснований науки. Москва : Арктогея-Центр, 2002. 418 с.

<sup>581</sup> Крижко В. В., Павлутенков Є. М. Менеджмент в освіті : навч.-методич. посіб. Київ, 1998. 193 с.

<sup>582</sup> Ляудис В. Я. Новая парадигма педагогической психологии и практика образования. *Психологическое обозрение*. 1997. № 3. С. 14–20.

<sup>583</sup> Прокопенко І. Ф. Наукові основи управління в системі освіти : монографія. Харків : ХНПУ, 2005. 304 с.

<sup>584</sup> Соколов А. Г. Современная парадигма управления учреждениями начального профессионального образования. *Система многоуровневого профессионального образования: методология, теория, опыт, проблемы* : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 14–16 октяб. 1996 г. Санкт-Петербург, 1996. С. 12–13.

<sup>585</sup> Ярьсько К. В. Культура управління навчальною діяльністю студентів : монографія / Харків. держ.пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків : ХНУРЕ, 2004. 234 с.

<sup>586</sup> Сергеева Л. М. Теоретико-методичні основи управління розвитком професійно-технічного навчального закладу : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти». Київ, 2013. 40 с.

національних економік. Особливо показовим у цьому плані є досвід європейських країн, який полягає у взаємовигідній та тісній взаємодії всіх учасників освітнього процесу. При цьому організації громадянського суспільства в країнах ЄС розглядаються як партнери в самому процесі розвитку.

Означені тенденції супроводжуються появою партиципаційних орієнтацій, що сприяють ефективності всіх суспільних процесів. Партиципація — це фундаментальний принцип, на основі якого країни ЄС заохочують організації громадянського суспільства:

— до участі держав-учасниць у політичному, соціальному, економічному та освітньому діалозі;

— до створення перспективних можливостей для кожної країни<sup>587</sup>.

Європейська Комісія у 2002 році опублікувала документ про партиципацію недержавних учасників у політиці розвитку в ЄС<sup>588</sup>, що мав величезне значення і був результатом тривалого обговорення між керівництвом ЄС, країнами й організаціями громадянського суспільства, де визначалися шляхи допомоги у впровадженні принципу партиципативного підходу в стратегіях розвитку освіти на основі залучення громадськості.

Разом з тим, у Рекомендаціях з принципів і передового досвіду партиципації недержавних учасників у розвитку діалогу і консультацій<sup>589</sup> пропонувалися вже конкретні вказівки для членів ЄС, як результативно працювати з організаціями громадянського суспільства.

У той же час, виникає необхідність перегляду традиційної

---

<sup>587</sup> Курдюмова И. М. Европейский консенсус по развитию образования и внедрение партнерства гражданского общества и местных властей. *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2012. № 3 (6). С. 124–135.

<sup>588</sup> Communication on the Participation of Non State Actors (NSA) in EC Development Policy. London : International Alert & Saferworld in association with the European Peacebuilding Liaison Office, 2003. P. 1–6. URL: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources621CABEF7905/22B7C1256E7C0030B290-Non\\_State\\_Actors.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources621CABEF7905/22B7C1256E7C0030B290-Non_State_Actors.pdf) (date of access: 07.10.2020).

<sup>589</sup> Mollett H. Implementors or Actors? Reviewing civil society's role in European Community development assistance in Kenya, Senegal, Bolivia and India. London : BOND, 2004. 26 p., P. 8. URL: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08caded915d3cfd001520/CivilSociety/ParticipationFina/IRreport.pdf> (date of access: 07.10.2020).

ролі європейських освітніх інституцій в управлінні та розвитку ЗП(ПТ)О відповідно до умов нової загальноєвропейської парадигми. Система взаємозв'язків організації, керівництва, адміністрування та менеджменту конкретизує основні положення загальної теорії управління та системного лідерства в освітянській сфері.

На думку американського дослідника Дж. Гонга<sup>590</sup>, специфіка управління в освіті — це загальне здійснення владних повноважень у системі контролю та підзвітності, що забезпечує формальні процеси або процедури контролю і комунікації.

Сучасне управління потребує розуміння чинників, що формують здійснення і спрямування означених владних повноважень, зокрема структур, що визначають функції та відносини між особами й інституціями; здійснення належних процесів та інституційних норм, що забезпечують функціонування освітньої установи.

Логічним наслідком є і те, що інструментом модернізації науково-педагогічної діяльності виступає нове бачення професіоналізму. Вдосконалення фаховості, професійності й професіоналізму відображається у змістовному концепті «безперервного професійного розвитку», де поряд з «функціональним», що безпосередньо впливає на процедури й практику фаховості й професійності, доцільно виокремлювати «ставленнєвий», що фокусується на «інтелектуальному й мотиваційному» аспектах та відповідає більш повному значенню професіоналізму<sup>591</sup>.

На думку Г. Штомпеля, поняття «розвиток» визначається його сутнісними рисами, зокрема залежністю від внутрішніх суперечностей і зовнішніх чинників, незворотністю, спрямованістю, а також закономірністю якісних змін, насамперед, соціо- (норми, ролі, установки, ціннісні орієнтації, ідентичність

---

<sup>590</sup> Gong J. Governance. *Encyclopedia of Educational Leadership and Administration* / ed. W. Fenwick. USA : SAGE Publications, 2006. Vol. 2. P. 431–434. URL: [http://shora.tabriz.ir/Uploads/83/cms/user/File/657/E\\_Book/Management/Educational%20Leadership/Educational%20Leader/ship%20vol1./pdf](http://shora.tabriz.ir/Uploads/83/cms/user/File/657/E_Book/Management/Educational%20Leadership/Educational%20Leader/ship%20vol1./pdf) (date of access: 07.10.2020).

<sup>591</sup> Evans L. Professionalism, professionalism and the development of education professionals. *British Journal of Educational Studies*. 2008. № 56 (1). P. 20–38.

особи й спільноти тощо) та персоногенетичних (самосвідомість, творчість, Я-концепція, самореалізація тощо)<sup>592</sup>.

В якості загальнотеоретичного підходу до визначення загальної мети освітня парадигма виступає як система фундаментальних наукових досягнень (теорій, методів), за зразками яких можлива побудова нової моделі освіти.

Багатоаспектність сутності парадигми передбачає використання цього поняття у значенні теоретичного підходу, принципу або — відносно освіти — цілісної концепції.

За визначенням А. Василюк та М. Танася, парадигма має пріоритет перед іншими засобами регуляції наукової діяльності і поєднує логічно атомарні компоненти (закони, стандарти, правила) та сукупну наукову діяльність в єдину функціонуючу цілісність<sup>593</sup>.

Суттєві зміни, що відбуваються як на рівні ЄС, так і в окремих країнах-членах, відображають міжнародні тенденції розвитку кооперації в найрізноманітніших сферах, зокрема і в освіті. Це — зміна європейської парадигми на орієнтацію до партиципативного розвитку суспільства, що підтримується ЄС і державами-членами, а також поява недержавних європейських організацій громадянського суспільства в якості повноправних партнерів у різних країнах. Відбувається перетворення місцевих органів влади на рівень міжнародної кооперації<sup>594</sup>, що відповідає потребам сьогодення.

Парадигмальні трансформації впливають на якість управлінських процесів в освіті, що пов'язано з поширенням освітніх інноваційних технологій та створенням інноваційних навчальних закладів. У свою чергу, окремої уваги потребує поняття «інновація». Австрійський учений Й. Шумпетер ще в 30-ті рр. минулого століття ввів це поняття, визначивши його як зміни з

---

<sup>592</sup> Штомпель Г. О. Теорія порівняльної післядипломної освіти в умовах глобалізаційних змін: курс лекцій / ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти». Київ, 2015. 124 с. URL: [https://www.academia.edu/12908511/%D0%A8%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D0%BB%D1%8C\\_%D0%93\\_%D0%9E](https://www.academia.edu/12908511/%D0%A8%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D0%BB%D1%8C_%D0%93_%D0%9E) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>593</sup> Василюк А. В., Танася М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський). Вид. 2-ге, уточ. і допов. Ніжин: Лисенко М. М., 2013. 224 с.

<sup>594</sup> Structured Dialogue for an efficient partnership in development. URL: [file:///C:/Users/%D0%9A%D0%B0%D1%82%D1%8F/Downloads/pf\\_working\\_document/en\\_final/20\(1\).pdf](file:///C:/Users/%D0%9A%D0%B0%D1%82%D1%8F/Downloads/pf_working_document/en_final/20(1).pdf) (date of access: 07.10.2020).

метою впровадження і використання нових видів споживчих товарів, нових виробничих і транспортних засобів, ринків і форм організації в промисловості. Він виділяв п'ять типових змін:

- використання нової техніки, нових технологічних процесів або нового ринкового забезпечення виробництва;
- упровадження продукції з новими властивостями;
- використання нової сировини;
- зміни в організації виробництва та його матеріально-технічному забезпеченні;
- поява нових ринків збуту<sup>595</sup>.

Інноваційні процеси в умовах сьогодення є досить складними та вимагають уміння аналізувати закономірності їх розвитку. Для цього необхідні фахівці, що займаються різними організаційно-економічними аспектами нововведень — інноваційні менеджери, які мають сприяти просуванню інноваційного процесу, прогнозувати можливі зміни навколишнього середовища та розробляти шляхи реагування на зовнішні виклики<sup>596</sup>.

Чинна нормативна база, зокрема Закон України «Про інноваційну діяльність», дає таке визначення інновації: продукт, одержаний у процесі науково-дослідної діяльності у галузі освіти, спрямований на вивчення одного або кількох об'єктів, предметів або явищ освітнього середовища за допомогою наукових методів для встановлення закономірностей їхнього виникнення, розвитку і трансформування в сучасних умовах, і має інноваційний характер<sup>597</sup>.

Відтак, одним із показників якісної освіти є показник інноваційної діяльності ЗО. Аналіз її сутності свідчить, що більшість показників результату інноваційної діяльності насправді не є такими.

На Заході вважається, що інновація в освіті — це виключно

<sup>595</sup> Schumpeter J. Social scientist / ed. by E. Harris. Cambridge, 1951. 342 p.

<sup>596</sup> Молоканова В. М. Управління інноваційне. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 637–638.

<sup>597</sup> Про інноваційну діяльність : Закон України від 4 липня 2002 р. 40-IV // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15/> (дата звернення: 07.10.2020).

комерціалізація знань, тобто споживач «голосує» за інноваційну розробку (конкретний виріб), освітню послугу (підвищення кваліфікації, рівень підготовки) своїми коштами, що і є справжньою оцінкою результатів інноваційної діяльності. У протилежному значенні вона відображає все що завгодно (інноваційну активність, фундаментальне дослідження, інноваційне середовище), але жодним чином не інновації<sup>598</sup>. Це стосується саме проблем організації й управління інноваційними навчальними закладами.

На думку Н. Клясен, впровадження освітніх інновацій потребує всебічних прикладних досліджень та теоретичних обґрунтувань проблем впровадження нових форм, підходів, технологій у контексті досить інертного та орієнтованого на збереження традицій механізму освіти, які неможливо і непотрібно руйнувати. У той же час, освітні інновації та їх активне впровадження гарантують освіті відповідну реакцію на виклики сучасності<sup>599</sup>.

Французький вчений Дж. Данієл, досліджуючи традиції освіти, зазначав, що для постмодерністів єдиною цінністю знання є його функціональність. Вчений закликав до збереження ціннісного ядра освіти, яке не повинно постраждати від жодних нововведень<sup>600</sup>, зокрема і внаслідок управління.

Проблема вивчення ефективності управління освітою спочатку розглядалась вченими з точки зору вимог і особливостей матеріального виробництва (Г. Кунц, С. О'Доннель, Г. Емерсон, В. Чернов, Л. Антосенкова та ін.). Згодом головним критерієм стала міра задоволення кінцевих потреб суспільства, а особливо тих, що пов'язані з розвитком особистості. Лише за умови задоволення різноманітних освітніх потреб індивіда гарантується високий рівень і якість життя<sup>601</sup>.

---

<sup>598</sup> Оніщенко О. Зона самообману. *Дзеркало тижня*. 2014. № 35 (36). URL: [https://zn.ua/EDUCATION/zona-samoobmana\\_.html](https://zn.ua/EDUCATION/zona-samoobmana_.html) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>599</sup> Клясен Н. Л. Готовність педагогічних кадрів до інноваційної діяльності в контексті сучасних викликів. *Післядипломна освіта: виклики сучасності із перспективи соціальної освіти* : зб. наук. пр. / за ред. А. Василюк, А. Стоговського. Ніжин : Лисенко М. М., 2016. С. 45–54.

<sup>600</sup> Данієл Дж. Освіта в новому постмодерністському світі. *Людина і світ*. 2003. № 8 (9). С. 10–14.

<sup>601</sup> Лукіна Т. О. Ефективність управління освітою. *Енциклопедія державного управління*. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ: НАДУ, 2011. С. 248–257.



Розроблені стратегії та прийняті рішення спираються на реальний досвід, традиції і потенціал національних освітніх систем держав-членів ЄС. Це реалізується з урахуванням існуючих домовленостей щодо національних стратегій і планів діяльності в організації освіти впродовж життя як для формального, так і для неформального навчання, з урахуванням інтересів усіх суб'єктів освіти.

Особливістю формування новітніх стратегій і моделей у галузі ПОН у державах ЄС є активна участь соціальних партнерів в освітньому процесі. Саме вони забезпечують зв'язок ПОН з ринком праці та реальними потребами економіки<sup>602</sup>.

Відповідно до МСКО, існують основні види ЗО, що пропонують ПОН в країнах ЄС.

Перший — ЗО другого ступеня, навчання в яких завершується складанням іспиту, що дає можливість вступати до ЗО третього ступеня (вища освіта). Інший варіант — ЗО, навчання в яких закінчується підсумковим екзаменом, що дає можливість виконувати роботу кваліфікованого робітника. Управління державними ЗО другого ступеня зазвичай здійснюють органи місцевого самоврядування, що виконують також роль засновників цих закладів. Органи місцевої влади фінансують ці заклади за підтримки державного бюджету через міністерство освіти. В управлінні такими освітніми закладами важливу роль відіграють також інші міністерства (мінекономіки, мінпромисловості, мінпраці).

Слід зазначити, що окрім державних, у країнах ЄС функціонують також приватні ЗО, управління якими здійснюють приватні організації (підприємства, муніципалітети, неприбуткові організації та фізичні особи)<sup>603</sup>.

Активна участь роботодавців в управлінні ЗО та розробці навчальних планів у країнах ЄС, співпраця ЗО, особливо професійних, із соціальними партнерами належать до

<sup>602</sup> Сергеева Л. М. Теоретико-методичні основи управління розвитком професійно-технічного навчального закладу : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти». Київ, 2013. 40 с.

<sup>603</sup> Сергеева Л. М. Інституції професійно-технічної освіти в країнах Європейського Союзу : навч. посіб. Київ : АртЕк, 2012. 120 с.

фундаментальних принципів освітньої політики ЄС. 30 співпрацюють із соціальними партнерами на всіх рівнях: місцевому, національному та галузевому<sup>604</sup>.

Головна стратегія такої взаємодії полягає у забезпеченні якості професійної підготовки конкурентоспроможних фахівців. Остання визначається як комплексне поняття в межах квалітології — триєдиної науки, що охоплює:

- теорію якості;
- теорію оцінки якості (кваліметрію);
- теорію управління якістю.

Кожна з цих трьох складових має певний набір критеріїв і показників якості освіти, які дають змогу різнобічно оцінити будь-яку систему освіти за її зовнішніми та внутрішніми параметрами. Тому якість освіти характеризується багатомірністю, багатоаспектністю та багатопараметричністю.

Якість освіти як об'єкт управлінського впливу розглядається одночасно з позицій:

- якості освітньої системи;
- якості освітнього процесу;
- якості особистості випускника як результату діяльності освітньої системи.

Вона оцінюється за певними показниками (індикаторами), найпоширенішими з яких є:

- освітні індикатори Ради з освіти ЄС;
- освітні індикатори Міжнародного Консультативного Форуму з освіти для усіх;
- освітні індикатори ЮНЕСКО.

Окрім освітніх показників входять як складові оцінки суспільного розвитку держав до різних моніторингових систем, наприклад, ІЛР, що використовується у звітах ООН, ІСР, які визначає Світовий банк<sup>605</sup>.

Окрім зазначених, існують визначення якості освіти як продуктивності, ефективності, об'єктивності та навіть

---

<sup>604</sup> Сергеева Л. М. Упровадження програм Європейського Союзу для підтримки професійної освіти і навчання. *Педагогічний альманах*. Херсон : РППО, 2012. Вип. 13. С. 236–242.

<sup>605</sup> Лукіна Т. О. Якість освіти. *Енциклопедія освіти* / за ред. В. Г. Кременя. Київ : Юрінком Інтер, 2008. С. 1017–1018.

справедливості; як відповідності результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг<sup>606</sup>.

Також існує визначення цього явища як бездоганність або результат, максимально наблизений до ідеалу. У різних галузях це поняття аналізується з корпоративних позицій (фінансової вигоди, матеріального забезпечення, оцінюючи рентабельність і відповідність результату коштам, витраченим на його досягнення)<sup>607</sup>.

Найбільш загально визнаним та цитованим є визначення якості освіти як сукупності властивостей та характеристик освітнього процесу, що надають йому спроможність формувати такий рівень професійної компетентності, який задовольняє потреби громадян, підприємств і організацій, суспільства і держави.

Як висновок, варто зазначити, що впровадження інновацій в освітню сферу, управління процесами модернізації в освіті потребує виваженої оцінки балансу нововведень і освітніх традицій.

На сьогодні відбувається зміна парадигми освіти: пропонуються інші зміст, підходи, ставлення, поведінка, інший педагогічний менталітет. Тому зміст освіти збагачується новими тенденціями, розвитком здібностей суб'єктів освіти оперувати інформацією, творчо вирішувати проблеми професійного навчання в умовах, що змінюються.

Розвиток інновацій залежить від того, наскільки соціально-педагогічна дійсність вимагає нової ідеї. Їх цілеспрямований пошук та подальша реалізація сприяє запровадженню інновацій, які з часом, за умов оптимальної організації роботи, переходять у стадію стабільного функціонування. Вважаємо, що саме модернізація змісту освіти, необхідність приведення його у відповідність до європейських та світових стандартів мають забезпечувати інноваційний розвиток національної системи освіти.

---

<sup>606</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>607</sup> Knight J. Monitoring the Quality and Progress of Internationalisation. *Journal of Studies in International Education*. The Hague: Nuffic, 2001. Vol. 5 (3). P. 228–243.

### **3.2.3. Інтегративно-комунікативний вимір інформаційно-освітнього простору закладу професійної (професійно-технічної) освіти**

Головним середовищем життя людей є локальне (місцеве) середовище. Воно є більш стабільним у селах, ніж у містах та промислових регіонах, де люди відносно частіше змінюють місце проживання та праці. Доцільно підкреслити, що реакція людства на світову глобалізацію на локальному рівні є об'єктивним процесом, пов'язаним з черговим етапом розвитку всього суспільства в цілому і визначається як глокалізація.

Зміст глокалізації полягає у тому, що вона виступає специфічним регіональним сценарієм глобалізації. Провідною позицією цієї дефініції є наявність у визначенні просторової прив'язки, що характеризується історичними, географічними, етнокультурними особливостями розвитку території. Дана специфіка формує характер, силу і напрями змін всього процесу глобалізації, яка, в свою чергу, зумовлює трансформацію суспільних відносин у сучасному світі, а також зростання локальних (внутрішньорегіональних, галузевих) тенденцій (торгівлі, прямих інвестицій, міграційних потоків трудових ресурсів, інформаційного, освітнього, культурного і технологічного обміну) в порівнянні з їхньою загальною динамікою у світовому масштабі<sup>608</sup>.

Збільшення локальних тенденцій характеризує всі процеси, форми, траєкторії руху і виражає відношення між об'єктами освітньої діяльності в освітньому просторі. Розрізняють кілька відтінків значення цього поняття:

- розвиток педагогічних технологій;
- власний простір суб'єкта освіти;
- дидактичний простір;
- концептуальний простір ціннісного прогнозування освіти;
- єдиний освітній простір цивілізації;
- як синонім понять «соціально-освітній простір», «духовно-педагогічний простір», «виховний простір».

---

<sup>608</sup> Олійник О. М. Концептуалізація глобалізації: методологічні аспекти. *Гуманітарний вісник Запорізької держ. інж. акад.* 2009. Вип. 38. С. 41–51.

Освітній простір, на думку науковців, має такі основні виміри:

– ідеологічний — єдина філософія освіти й освітня ідеологія, які визначають принципи й напрями розвитку освіти;

– політичний — єдина освітня політика, яка реалізує ці принципи й напрями в конкретно-історичних умовах;

– правовий — єдина законодавча й нормативно-правова база, яка становить підґрунтя й забезпечує функціонування всіх ланок освітньої системи;

– організаційно-управлінський — єдина організаційна структура освіти та єдина система управління освітою на всіх рівнях, яка скасовує бар'єри між ними;

– змістовий — єдина лінія розгортання змісту освіти, яка забезпечує його наступність на різних освітніх рівнях;

– інформаційний — єдине інформаційне середовище, єдиний інформаційний простір, що утримує цілісність освітнього простору;

– особистісний — єдиний освітній стандарт, який гарантує рівність освітніх можливостей (соціальних і географічних) при збереженні права на освітній вибір та побудову власної освітньої траєкторії<sup>609</sup>.

Кожен об'єкт чи зв'язок, які визначені у просторі і/або середовищі своїми ідентифікаторами (ознаками, іменами, назвами, абрєвіатурами, параметрами, характеристиками, адресами), відповідно асоціюються з цими просторами і/або середовищами. Проте один і той самий об'єкт чи зв'язок можуть бути незалежно визначені у кількох просторах і/або середовищах та асоціюватися з кількома відповідними просторами і/або середовищами.

Наведене відповідає розумінню терміна «зовнішнє середовище», а терміни «оточуюче середовище» або «суттєвий оточуючий простір» є синонімами терміна «середовище»<sup>610</sup>.

Освітні застосування предметного простору об'єктивного світу пов'язані з поняттям глобального освітнього простору, з

<sup>609</sup> Василюк А. В., Танась М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський). Вид. 2-ге, уточ. і допов. Ніжин : Лисенко М. М., 2013. 224 с.

<sup>610</sup> Кремень В. Г., Биков В. Ю. Категорії «Простір» і «середовище»: особливості модельного подання та освітнього застосування. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків, 2013. № 2. С. 3–16.

відкритою освітою, з відкритим навчальним і соціальним середовищем. Можливості індивідуального освітнього простору сприяють змінності інтелектуальних і духовних потреб особистості, її уподобань, умотивованості до навчання, до поступового особистісного розвитку.

Підкреслимо, що соціальне середовище, за нашим визначенням (п. 2.2.1.), є однією з важливих підсистем економічної структури сучасного суспільства, що передбачає утворення різноманітних форм інтеграції та характеризує освітню модернізацію як складний глобальний процес. Простір інформаційного суспільства розглядається як світове явище, тенденція його розвитку характеризується багатоаспектністю за вимірами різних соціальних утворень, включаючи освіту.

В якості прикладу акцентуємо увагу на тому, що роль і зміст поняття «європейський вимір» — це збірне визначення для різних елементів «європейського» характеру навчання, зокрема:

– врахування спільних елементів викладання даного предмету/напряму в середніх і вищих школах європейських країн (через міжнародну співпрацю, обмін педагогів);

– наявність у змісті програм відомостей про європейську історію, культуру, політичні та господарські системи європейських країн, інституцій ЄС тощо.

Ці програми сприяють проведенню в освітніх середовищах 30 відповідних заходів, які розвивають почуття «європейської причетності» або повагу до засад демократії, соціальної справедливості та прав людини<sup>611</sup>.

Соціальне середовище буття, у філософському розумінні людини, означається як «оточуючі людину соціальні, матеріальні й духовні умови її існування і діяльності. Саме воно впливає на формування і розвиток особистості. У той же час, під впливом людини середовище змінюється. У процесі цих перетворень змінюється і сама людина»<sup>612</sup>.

На думку В. Бикова, категорія «середовище» пов'язується з

---

<sup>611</sup> Василюк А. В., Танась М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський). Вид. 2-ге, уточ. і допов. Ніжин : Лисенко М. М., 2013. 224 с.

<sup>612</sup> Советский энциклопедический словарь / науч.-ред. А. М. Прохоров и др. Москва : Советская энциклопедия, 1979. 1600 с., С. 1271.

суттєвим оточуючим простором системи, в якому ця система функціонує, розвивається і/або досліджується<sup>613</sup>.

Під середовищем можна розуміти цілісність екологічних, економічних, політичних, культурно-освітніх та інституційних процесів у їх взаємозв'язках і залежностях. У цьому розумінні середовище є простором, у якому суспільство реалізує різні форми діяльності, створюючи тим самим умови для задоволення матеріальних та духовних потреб.

Особливої уваги потребує культурне середовище, оскільки воно характеризується системою культурних цінностей, що суттєво впливають на особистість, її почуття, переконання та відношення. Це визначення доповнюється більш широким — соціальним аспектом, що включає суспільні, матеріальні та духовні умови, які оточують людину, забезпечують її існування, формування і діяльність.

Серед різних складових соціального середовища особливо важливими вважаються:

– розміщення колективів, що зумовлені різномірністю міжособистісних контактів;

– рівень освіченості осіб та груп, пов'язаних із конкретним індивідом (батьки);

– професійна структура осіб, груп та колективів як чинник, що впливає на економічний та культурний бік життя людини<sup>614</sup>.

Сукупність індивідуальних освітніх просторів утворює глобальний освітній простір, що є цілісною скінченною множиною об'єктів та їхніх відношень до реалізації цілей освіти (цільовий простір).

Отже, глобальний освітній простір входить до складу загального об'єктного простору, включає систему освіти, а також інші об'єкти систем суспільства, що мають відношення до реалізації цілей освіти<sup>615</sup>.

---

<sup>613</sup> Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія. Київ : Атіка, 2008. 684 с.

<sup>614</sup> Василюк А. В., Танась М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський). Вид. 2-ге, уточ. і допов. Ніжин : Лисенко М. М., 2013. 224 с.

<sup>615</sup> Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія. Київ : Атіка, 2008. 684 с.

Відповідно до досліджень Центру міжнародної вищої освіти, ключовими факторами, що впливають на глобальний освітній простір, є виникнення глобальної системи знань, в якій комунікація стає прозорою, а результати досліджень та інша інформація легко поширюються у всьому світі, сприяючи експансії інформаційних технологій<sup>616</sup>.

Відносно недавно виникло нове поняття — світовий освітній простір, що означає сукупність усіх освітніх і виховних закладів, науково-педагогічних центрів, урядових і громадських освітніх організацій у різних країнах, геополітичних регіонах та в глобальному масштабі, їх взаємовплив в умовах інтенсивної інтернаціоналізації різних сфер суспільного життя сучасного світу<sup>617</sup>.

Як підсистема педагогічної системи, в освітньому просторі виділяється навчальне середовище освітнього закладу. Її основною фігурою є учень, заради якого навчальне середовище створюється, функціонує і розвивається. Саме для нього проектується і створюється навчальне середовище. При цьому досліджуються суттєві цільові й змістово-технологічні (методичні) аспекти освітнього процесу, який повинен здійснюватись у навчальному середовищі. На цій основі можна визначити необхідні склад і структуру навчального середовища. Створити навчальне середовище — означає побудувати таке об'єктне оточення учня (суттєвий оточуючий простір), в якому враховано і реалізовано основні суттєві аспекти освітнього процесу, що має здійснюватись у навчальному закладі, а також передбачено можливість адекватного розвитку побудованого середовища<sup>618</sup>.

Ефективність навчального середовища визначається ступенем його відповідності меті створення і задається системою критеріїв, що відображають цільові й змістово-технологічні вимоги щодо

---

<sup>616</sup> Altbach P. G., Reisberg L., Rumbley L. E. Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution. *UNESCO*. 2009. 254 p.

<sup>617</sup> Василюк А. В., Танась М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський). Вид. 2-ге, уточ. і допов. Ніжин : Лисенко М. М., 2013. 224 с.

<sup>618</sup> Кремень В. Г., Биков В. Ю. Категорії «Простір» і «середовище»: особливості модельного подання та освітнього застосування. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків, 2013. № 2. С. 3–16.



його складу, структури та інтегрованого, ефективного і безпечного використання в освітньому процесі.

Тому ефективність навчального середовища визначається ступенем відповідності якісних і кількісних властивостей створеного середовища або навчального середовища, що проектується, а структура навчального середовища визначає його внутрішню організацію, взаємозв'язки і взаємозалежність між його елементами<sup>619</sup>.

Для подання запиту на міжнародні акредитації та світове визнання якості освіти і дипломів зарубіжні ЗО мають забезпечити відповідне навчальне середовище, що включає такі компоненти:

– ефективну і добре структуровану систему контролю та забезпечення якості навчання, що періодично піддається зовнішньому експертному контролю й удосконаленню;

– умови для успішного поєднання навчання і наукової праці для закладів найвищих рівнів;

– розвинуту інформаційну систему для одержання і використання закордонної інформації з метою підвищення рівня планів і програм навчання до міжнародного;

– служби ефективної допомоги, підтримки і консультування студентів<sup>620</sup>.

Інтенсивне впровадження ІКТ у всіх сферах людської діяльності призвело до широкого використання термінів:

– інформаційний простір, інформаційне середовище, ІОС (навчального закладу, педагогічної системи);

– комп'ютерноорієнтоване, комп'ютерноінтегроване, персоніфіковане щодо конкретної особистості або цільової групи інформаційно-навчальне середовище (людини, навчального закладу, навчально-виховного комплексу тощо).

У філософському розумінні інформаційний простір — це сукупність результатів семантичної діяльності людства<sup>621</sup>. Ця

---

<sup>619</sup> Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія. Київ : Атіка, 2008. 684 с.

<sup>620</sup> Антонюк Л. Л. Забезпечення якості вищої освіти – стратегія європейського освітнього простору. *Management of higher education quality: problems and prospects*. London, 2017. P. 81–85.

<sup>621</sup> Інформаційний простір. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 07.10.2020).

діяльність пов'язана з формуванням інформаційної картини об'єктивного світу, з інформаційним відображенням загального об'єктного простору.

Особливого значення набуває ІОС, котре науковець В. Биков розглядає як частину інформаційного простору, що ситуативно використовує певний учень/студент для розв'язування освітніх завдань<sup>622</sup>. На нашу думку, така категорія може характеризуватися як ознака інтеграційних процесів.

В умовах посилення міжнаціональних інтеграційних зв'язків у теорії суперечливо осмислюються освітні явища і процеси. Розгляд освіти як об'єкта теорії у просторовому вимірі передбачає розрізнення національної та міжнародної, а їх зіставлення — виокремлення порівняльної освіти. Тому важливими у професійному навчанні стають бази даних, зокрема міжнародні. За визначенням Н. Ничкало, міжнародна база даних щодо освітніх систем різних країн є вагомим науковим доробком, що має важливе теоретичне, практичне і водночас прогностичне значення<sup>623</sup>.

Міжнародні інтеграційні аспекти визначаються в Тезаурусі ЮНЕСКО<sup>624</sup>, Тезаурусі для систем освіти в Європі-2009<sup>625</sup> та МСКО-2011<sup>626</sup>.

Порівняння систем освіти за допомогою транснаціональної концептуалізації категоріального апарату з урахуванням суттєвих рис компаративізму глобалізації сприяє баченню вітчизняних переваг і перешкод в її розвитку<sup>627</sup>. У зв'язку з цим доцільно

---

<sup>622</sup> Биков В. Ю. Відкрите навчальне середовище та сучасні мережні інструменти систем відкритої освіти. *Науковий часопис Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Сер. №2: Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання*. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. № 9 (16). С. 9–16.

<sup>623</sup> Ничкало Н. Г. Порівняльна професійна педагогіка як галузь педагогічного знання. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2011. Вип. 1. С. 15–17.

<sup>624</sup> Тезаурус ЮНЕСКО : веб-сайт. URL: <https://unterm.un.org/unterm/search?urlQuery=%D0%B8%D0%BD%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>625</sup> TESE – The thesaurus for education systems in Europe – 2009 edition : website. URL: <https://data.europa.eu/euodp/data/dataset/tese-the-thesaurus-for-education-systems-in-europe-2009/-edition> (date of access: 07.10.2020)

<sup>626</sup> International Standard Classification of Education. ISCED 2011. Montreal : UNESCO Institute for Statistics, 2012. 84 p.

<sup>627</sup> Штомпель Г. О. Теорія порівняльної післядипломної освіти в умовах глобалізаційних змін : курс лекцій / ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти» НАПН України. Київ, 2015. 124 с. URL: [https://www.academia.edu/12908511/%D0%A8%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D0%BB%D1%8C\\_%D0%93\\_%D0%9E](https://www.academia.edu/12908511/%D0%A8%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D0%BB%D1%8C_%D0%93_%D0%9E) (дата звернення: 07.10.2020).

підкреслити значення інтегративного підходу в освіті, результатом якого є цілісність знань різних рівнів.

У Педагогічному словнику поняття інтеграції трактується як:

– стан зв'язаності окремих диференційованих частин і функцій системи, організму в ціле, а також процес, що призводить до такого стану;

– процес зближення і зв'язку наук, що відбувається водночас з процесами їх диференціації<sup>628</sup>.

Водночас економічний механізм створення ІОС в умовах навчального закладу проектує систему, що акумулює організаційні, інтелектуальні, програмно-методичні, технічні ресурси, культурний потенціал навчального закладу, змістовий і діяльнісний компоненти, освітню діяльність суб'єктів навчального закладу<sup>629</sup>.

Як свідчить практика 30 провідних країн Заходу, змістово-технологічна підтримка функціонування та розвитку ІОС забезпечується на засадах інтеграції з системами автоматизації конструювання навчальних програм, LMS, експертно-консультативних систем, комплексів програмно-методичних засобів для вивчення різних навчальних дисциплін.

Науковці, аналізуючи СУН, виділяють:

–LMS, що належать до спеціалізованих комп'ютерних систем і надають змогу автоматизувати процес управління навчанням — від надання контенту, інших інформаційно-освітніх ресурсів учасникам освітнього процесу до управління ним;

–LCMS, що призначені для створення, збереження, управління й надання учасникам освітнього процесу інформаційного навчально-методичного наповнення курсів.

Створення контенту — досить трудомісткий і ресурсовитратний процес, що потребує постійного оновлення згідно зі стандартами освіти, що змінюються, вимогами та умовами навчання<sup>630</sup>.

До ключових характеристик ІОС сучасного суспільства та системи освіти належать інформаційні потреби людини, знання,

<sup>628</sup> Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка. Київ : Пед. думка, 2001. 516 с.

<sup>629</sup> Топузов М. О. Проектування інформаційно-освітнього середовища навчальних закладів у сучасному суспільстві. *Український педагогічний журнал*. 2017. № 1. С. 26–36.

<sup>630</sup> Там само.

економіка знань, інформаційний простір, інформаційні ресурси і мережі, інформаційні продукти, інформаційні технології<sup>631</sup>.

Слід наголосити й на тому, що характерною рисою сучасного інформаційного суспільства стає зміна статусу інформації, перетворення її на основну цінність у професійній та іншій діяльності людей, особливо в освітньому процесі, де удосконалюються його функціональні можливості.

В інформаційному суспільстві змінюється сутність, роль, види систем різної природи, зокрема і системи освіти, систем управління нею, особливо під впливом того універсуму, який нині іменують новою інформаційною економікою, що знаменує собою транснаціональну відкритість, мобільність, комунікативність, та які базуються на інформації, знаннях, компетентностях, технологіях, сучасних освітніх інструментах<sup>632</sup>.

Предметом досліджень багатьох науковців стала проблема освітнього середовища. Так норвезькі вчені А. Абуалраб, Б. Карсетс, Б. Стенсейкер проаналізували понад 80 англomовних джерел з проблеми впливу освітнього середовища на особистість, яка навчається<sup>633</sup>. Вони з'ясували, що в англomовному науковому просторі є достатньо публікацій з теми освітнього середовища навчального закладу, однак застосовуються різні поняття: освітнє середовище (Д. Салмі, 2009)<sup>634</sup>, освітній клімат (Р. Хіємстра, 1991)<sup>635</sup>, академічне середовище (А. Ліцціо, 2002)<sup>636</sup>, середовище

---

<sup>631</sup> Калинина Л. Н., Петровский С. С. Анализ и перспективы использования облачных технологий в процессе управления общеобразовательными учебными заведениями. *Український педагогічний журнал*. 2015. № 2. С. 44–64.

<sup>632</sup> Топузов М. О. Проектування інформаційно-освітнього середовища навчальних закладів у сучасному суспільстві. *Український педагогічний журнал*. 2017. № 1. С. 26–36.

<sup>633</sup> Abualrub I., Karseth B., Stensaker B. The various understandings of learning environment in higher education and its quality implications. *Quality in Higher Education*. 2013. № 19 (1). P. 90–110.

<sup>634</sup> Salmi J. The Challenge of Establishing World Class Universities. New York : World Bank, 2009. URL: <https://doi.org/10.1596/978-0-8213-7865-6> (date of access: 07.10.2020).

<sup>635</sup> Hiemstra R. Aspects of effective learning environments. *Directions for Adult and Continuing Education*. 1991. Vol. 50. P. 5–12. URL: <https://doi.org/10.1002/ace.36719915003> (date of access: 07.10.2020).

<sup>636</sup> Lizzio A., Wilson K., Simons R. University students' perceptions of the learning environment and academic outcomes: implications for theory and practice. *Studies in Higher Education*. 2002. № 27 (1). P. 27–52. URL: <https://doi.org/10.1080/03075070120099359> (date of access: 07.10.2020).

навчання (П. Кіршнер, П. ван Вілстерен, 1997)<sup>637</sup>. Ці дослідження актуалізують роль середовищного підходу в організації навчального процесу.

Середовищний підхід забезпечує керівництву навчального закладу методологію та технологію використання освітнього середовища для професійного та особистісного розвитку здобувачів освіти. Він не замінює існуючі методологічні підходи — системний, діяльнісний, особистісно орієнтований, культурологічний, антропологічний, етико-педагогічний, компетентісний тощо, а доповнює, у змістовне й удосконалює їх.

Ми схильні підтримати позицію науковиці М. Братко про те, що цей підхід змінює акценти у педагогічній діяльності: безпосередній вплив педагога на особистість замінюється діяльністю, спрямованою на створення та розвиток середовища, яке має оптимально задовольнити освітні потреби здобувача освіти, а освітня установа має подбати про те, щоб освітнє середовище навчального закладу стало не просто місцем перебування суб'єкта освіти, а широким полем можливостей для нього<sup>638</sup>. Застосуванню середовищного підходу в організації освітнього процесу присвячена стаття науковців Л. Сергєєвої та М. Кириченка, які доводять, що в інструментальному плані середовищний підхід являє собою систему дій суб'єкта управління з середовищем, спрямованих на перетворення його в засіб діагностики, проектування та продукування управлінського результату<sup>639</sup>.

Відповідно до визначення американського психолога У. Бронфенбренера, освітнє середовище навчального закладу є мезосистемою особистості. На його думку, особистість залучена до

---

<sup>637</sup> The design of a study environment for acquiring academic and professional competence / P. Kirschner, P. Van Vilteren, H. Hummel, M. Wigman. *Studies in Higher Education*. 1997. Vol. 22 (2). P. 151–171. URL: <https://doi.org/10.1080/03075079712331381014> (date of access: 07.10.2020).

<sup>638</sup> Братко М. В. Управління професійною підготовкою фахівців в умовах університетського коледжу: теоретичний аспект. *Scientific Journal «ScienceRise: Pedagogical Education»*. 2016. № 7 (3). P. 9–16. URL: [http://journals.uran.ua/sr\\_edu/article/view/74526/70233](http://journals.uran.ua/sr_edu/article/view/74526/70233) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>639</sup> Сергєєва Л. М. Управління організаційно-освітніми змінами в інституційному середовищі професійного навчального закладу. *Science Rise*. 2016. Т. 1, № 5 (18). С. 27–32. URL: <http://journals.uran.ua/sciencerrise/article/view/59152> (date of access: 07.10.2020).

систем різних рівнів:

- сім'я дитини (мікросистема);
- дитсадок, школа, навчальний заклад, двір, квартал проживання (мезосистема);
- дорослі соціальні організації (екзосистема);
- культурні звичаї країни, цінності, звичаї та ресурси (макросистема)<sup>640</sup>.

Умови створення дієвого освітнього середовища та питання інформаційно-освітнього простору ЗП(ПТ)О стають актуальними для педагогічної спільноти. Науковий пошук вітчизняних вчених М. Братко<sup>641</sup>, М. Кириченка<sup>642</sup>, Л. Сергєєвої<sup>643</sup>, А. Харківської<sup>644</sup>, О. Ярошинської<sup>645</sup> та зарубіжних Є. Боровської<sup>646</sup>, Є. Васильєвої<sup>647</sup>, А. Вишнякової-Вишневецької<sup>648</sup>, В. Козирєва<sup>649</sup>, В. Новикова<sup>650</sup> доводять роль і сутність такого педагогічного явища як освітнє середовище.

Отже, сучасне освітнє середовище — це матеріально-

---

<sup>640</sup> Bronfenbrenner U. Ecological models of human development. *International Encyclopedia of education*. Vol. 3 (2). New York : Freeman, 1993-1994. P. 37–43.

<sup>641</sup> Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу: функціональний аспект. *Педагогічний процес: теорія і практика* : зб. наук. пр. / голов. ред. С. О. Сисоєва. Київ, 2015. Вип. 1 (2). С. 11–17.

<sup>642</sup> Сергєєва Л. М. Управління організаційно-освітніми змінами в інституційному середовищі професійного навчального закладу. *Science Rise*. 2016. Т. 1, № 5 (18). С. 27–32. URL: <http://journals.urau.ua/sciencrise/article/view/59152> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>643</sup> Сергєєва Л. М. Інституційне освітнє середовище професійного навчального закладу. *Педагогічний альманах*. 2015. Вип. 25. С. 112–117.

<sup>644</sup> Харківська А. А. Теоретичні і методичні засади управління інноваційним розвитком вищого навчального педагогічного закладу : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / Луганський нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Луганськ, 2012. 40 с.

<sup>645</sup> Ярошинська О. О. Категорія «середовище» та міждисциплінарний підхід у представленні моделей середовища. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. Педагогіка і психологія*. 2013. Вип. 40 (2). С. 39–44.

<sup>646</sup> Боровская Е. В. Система обновления современного образования на основе средового подхода. *Системные обновления современного образования: Миф или реальность?* : материалы науч.-прак. конф., 27 марта 2014 г. Оренбург, 2014. С. 48–50.

<sup>647</sup> Васильева Е. Ю. Образовательная среда вуза как объект управления и оценки. *Университетское образование: практика и анализ*. 2011. № 4 (74). С. 76–82.

<sup>648</sup> Вишнякова-Вишневецкая А. К. Образовательная среда высшего учебного заведения как фактор развития личностных компетенций учащихся : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Российский гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. Санкт-Петербург, 2010. 27 с.

<sup>649</sup> Козырев В. А. Построение модели гуманитарной образовательной среды. *Педагог*. 1999. № 7. URL: [http://www.uni-altai.ru/Journal/pedagog/pedagog\\_7/a06.html](http://www.uni-altai.ru/Journal/pedagog/pedagog_7/a06.html) (дата обращения: 07.10.2020).

<sup>650</sup> Новиков В. Н. Образовательная среда вуза как профессионально и личностно стимулирующий фактор. *Психологическая наука и образование*. 2012. № 1. URL: [http://psyjournals.ru/files/50761/psyedu\\_ru\\_2012\\_1\\_Novikov\\_2.pdf](http://psyjournals.ru/files/50761/psyedu_ru_2012_1_Novikov_2.pdf) (дата обращения: 07.10.2020).

технологічне, соціальне й фізично-просторове оточення (доступне, інноваційне, бізнес-орієнтоване, відкрите, інклюзивне, ціннісно спрямоване, розвивальне, мотивуюче), програми, технології й засоби навчання, розумний дизайн, що сприяють набуттю особою компетентностей ПО протягом всього життя<sup>651</sup>.

Компоненти освітнього середовища ЗП(ПТ)О комплексно досліджені у роботах М. Братко. Вона визначає і характеризує функціональні якості кожного компонента освітнього середовища на прикладі коледжу в системі ЗВО. Це компоненти:

– особистісний — суб'єкти освітнього процесу, зв'язки і взаємовідносини між ними, що проявляються у діяльності, спілкуванні та поведінці;

– аксіологічно-смысловий — місія, візія, стратегія, цінності, традиції, церемонії, ритуали, символи, корпоративна культура, історії соціально схвального життєвого успіху випускників;

– інформаційно-змістовий — основні та допоміжні освітні програми, нормативні документи, що регламентують освітню діяльність та взаємодію суб'єктів освітнього процесу;

– організаційно-діяльнісний — форми, методи, способи, технології, стилі взаємодії та поведінки суб'єктів освітнього процесу, способи комунікації, зокрема через соціальні мережі, управлінські структури та механізми, учнівське/студентське самоврядування;

– просторово-предметний — матеріально-технічна інфраструктура, аудиторний фонд, комп'ютерний парк, обладнання для внутрішньої ІК-мережі, виходу в Інтернет, бібліотечні ресурси, електронні, побутові умови, дизайн та обладнання приміщень<sup>652</sup>.

Слід підкреслити, що М. Братко характеризує освітнє середовище як один із найефективніших чинників освіти, підкреслює його роль як частини соціокультурного середовища, що є визначальним для професійного і життєвого становлення молодії людини. Це забезпечується домінантною, тобто освітньою

<sup>651</sup> Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері П(ПТ)О «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: розпорядження КМУ від 12 черв. 2019 р. 419-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>652</sup> Братко М. В. Структура освітнього середовища вищого навчального закладу. *Наукові записки Кіровоград. держ. пед. ун-ту ім. В. Винниченка. Сер. Педагогічні науки*. 2015. Вип. 135. С. 67–72.

функцією, середовища навчального закладу, яка є поліструктурною і включає освітньо-професійну, освітньо-соціалізаційну та освітньо-культурну складові<sup>653</sup>. Враховуючи означене, варто зауважити, що в управлінському процесі важливо створювати умови для взаємодії внутрішнього, оточуючого та зовнішнього середовища навчального закладу, спрямованого саме на здійснення його освітньої функції.

Прикладами такої взаємодії є зарубіжний досвід професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю у Швеції, Великій Британії (Лондон, будівництво Олімпійського парку) і США (Лас-Вегас, будівництво центру міста). На проєкті будівництва Олімпійського парку в Лондоні дані аналізу безпечних умов праці всіх підрядників були надзвичайно позитивними і пов'язаними з активною участю власників у діяльності з питань безпеки. При цьому масштаб і тривалість проєкту сприяли тому, щоб ініціативи у галузі безпеки було включено до стандартних робочих процесів, підтримувався постійний зв'язок між працівниками з метою досягнення безпеки<sup>654</sup>. Шведські дослідники, які вивчали якість роботи майстрів і представників безпеки будівельної галузі, виявили, що існують чотири основні чинники, що сприяють високим стандартам безпеки на виробництві та взаємодіють і взаємно підсилюють один одного:

- характеристики проєкту і характер роботи;
- організація та структура діяльності;
- колективні цінності, норми і моделі поведінки;
- індивідуальна компетентність і ставлення робітників до безпеки<sup>655</sup>.

Такому цілеспрямованому створенню у ЗП(ПТ)О безпечного навчально-виробничого середовища може сприяти лише ефективна взаємодія власників, роботодавців, представників безпеки

---

<sup>653</sup> Братко М. В. Управління професійною підготовкою фахівців в умовах університетського коледжу: теоретичний аспект. *ScienceRise: Pedagogical Education*. 2016. № 7 (3). Р. 9–16. URL: [http://journals.urau.ua/sr\\_edu/article/view/74526/70233](http://journals.urau.ua/sr_edu/article/view/74526/70233) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>654</sup> Healy N., Sugden C. Safety culture on the Olympic Park / Health and Safety Laboratory. London : HSE Books, 2012. 942 p. URL: <http://www.hse.gov.uk/research/rpd/r942.pdf> (date of access: 07.10.2020).

<sup>655</sup> Törner M., Pousette A. Safety in construction: a comprehensive description of the characteristics of high safety standards in construction work, from the combined perspective of supervisors and experienced workers. *Journal of Safety Research*. 2009. № 40 (6). P. 399–409. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437509001030> (date of access: 07.10.2020).



будівельної галузі, що в свою чергу ґрунтується на принципах екологічного дизайну та відповідає технічним, технологічним, екологічним, педагогічним, санітарно-гігієнічним та психологічним вимогам, а також вимогам охорони здоров'я здобувачів освіти та безпеці праці.

Після аналізу зарубіжного досвіду формування культури безпеки професійної діяльності як складової корпоративної культури майбутніх будівельників було виокремлено загальнодидактичні та специфічні принципи професійного навчання<sup>656</sup>. Вони полягають у:

– гармонійному поєднанні командної та індивідуальної навчальної діяльності здобувачів освіти з метою набуття ними досвіду колективної діяльності (висловлювати та обґрунтовувати власні думки, ухвалювати спільні рішення, надавати допомогу іншим, поважати опонентів);

– створенні позитивного емоційного клімату в групах здобувачів освіти для виховання в них позитивного ставлення до навчання шляхом культивування на заняттях взаємоповаги, взаємодопомоги, взаєморозуміння та доброзичливості, а також роботи у співробітництві щодо вирішення спільних проблем;

– передачі їм власного досвіду безпечної праці майстрами виробничого навчання та наставниками на виробництві;

– інтеграції змісту навчання як по вертикалі (об'єднання професійних знань і умінь у галузі безпеки в межах одного предмета, елективного курсу), так і по горизонталі (залучення професійних знань і умінь з різних предметів для розв'язання фахових питань) для покращення розуміння здобувачами освіти пов'язаних з професійною безпекою причинно-наслідкових зв'язків;

– моделюванні професійної діяльності в навчально-виробничому процесі з метою побудови власної стратегії безпечної поведінки на робочому місці<sup>657</sup>.

Таким чином, розвиток ІКТ призвів до глобальної

---

<sup>656</sup> Кулалаєва Н. В. Культура безпеки професійної діяльності як складова корпоративної культури майбутніх будівельників: зарубіжний досвід. *Management of higher education quality: problems and prospects* : collection of scientific papers / ed. V. Oliynyk. London : IASHE, 2017. P. 109–112.

<sup>657</sup> Там само.

транспарентності (прозорості), що забезпечує глобальну доступність широким колам суспільства своєчасної й точної інформації. У таких умовах здійснюється актуалізація не тільки суто професійних інтеграційних знань та умінь здобувачів освіти, але й значного виховного та комунікативного потенціалу освітнього процесу, що реалізується в умовах навчально-виробничого простору ЗП(ПТ)О.

### **3.3. Інструментарій забезпечення якості професійної освіти і навчання у країнах Європейського Союзу**

#### ***3.3.1. Стандартизація як наукова проблема в системі професійної освіти і навчання***

Основною характеристикою в будь-якій сфері людської діяльності є стандартизація, на чому наголошують дослідники Європейського центру розвитку професійної освіти, що діє в Греції (м. Салоніки) та EFQM (м. Турин, Італія)<sup>658</sup>.

Стандартизація освіти є характеристикою рівня її якості та підставою таких регульовальних механізмів і оцінних технологій як державна атестація та акредитація освітніх закладів і установ. Ці процедури здійснюються центральними органами виконавчої влади та їх установами згідно зі статтею 7 Закону України «Про ПТО» та наказом МОН України від 19.12.2016 №1565 «Про узагальнення переліків спеціальностей, ліцензованих обсягів ВНЗ та переоформлення сертифікатів про акредитацію напрямів та спеціальностей»<sup>659</sup>. Однак їх виконання не є повним і достатнім та таким, що задовольняє сучасні вимоги держави й суспільства.

В означених нормативно-правових документах державна атестація розглядається як основна форма державного контролю за діяльністю освітніх закладів незалежно від їх підпорядкування,

---

<sup>658</sup> Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Kiev : Ltd «Poligraph plus», 2015. 32 p.

<sup>659</sup> Про узагальнення переліків спеціальностей, ліцензованих обсягів вищих навчальних закладів та переоформлення сертифікатів про акредитацію напрямів та спеціальностей : наказ М-ва освіти і науки України від 19 груд. 2016 р. № 1565 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0020-17#Text> (дата звернення: 07.10.2020).

типів і форм власності, який здійснюють МОН України, інші центральні органи виконавчої влади, відповідні місцеві органи управління освітою, у сфері управління яких перебувають навчальні заклади. Акредитація освітніх закладів здійснюється Державною освітньою установою «Навчально-методичний центр з питань якості освіти».

Державна атестація й акредитація освітніх установ лежать в основі стандартизації освіти, яка є характеристикою рівня її якості. Відтак, для запровадження стандартизації освіти (освітніх процесів) необхідно уточнити нові терміни у сучасній нормативно-правовій базі системи П(ПТ)О України, а саме: стандарт, стандарт освіти (освітніх процесів), послуга освіти, якість освіти.

Однак, узагальнивши поняття, залишається незрозумілим, чому тоді терміни «стандартизація освіти» та «якість освіти» не прописані у Законі України «Про ПТО» і в проєкті закону України «Про ПО в Україні»<sup>660</sup>.

Не застосовується також і поняття «послуга освіти», яке в Системі національних рахунків держави використовується з 2008 року<sup>661</sup> і означає «зміни в інтелектуальному стані окремих осіб: виробник надає освіту, інформацію, консультації, розваги або аналогічні послуги, які передбачають особистий безпосередній контакт» (пункт 6.18, позиція «с»). Це характеризує відсутність єдиного підходу до розуміння стандартизації П(ПТ)О та її адаптації до вимог нових економічних стандартів, що застосовуються у ринкових відносинах. Наприклад, визначених у Національних рахунках України, які складені за новими версіями міжнародного стандарту СНР-2008 та європейського стандарту ESA-2010<sup>662</sup>, де, насамперед, визначено, що «стандарт» — це нормативний документ, який у кожній галузі розкривається через сукупність

---

<sup>660</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проєкт Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgo/vorennya-proekt/zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>661</sup> Система национальных счетов – 2008 / Европейская Комиссия, МВФ, ООН и др. Нью-Йорк, 2012. URL: <https://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008Russian.pdf> (дата обращения: 07.10.2020).

<sup>662</sup> Методологічні положення оновленої версії системи національних рахунків 2008 року : наказ від 17.12.2013 р. № 398 / Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2013/398/398\\_2013.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2013/398/398_2013.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

відповідних вимог.

В освіті (див. табл. 3.3) існує певна неузгодженість цих понять:

– в одному законі поняття «стандарт» характеризується як нормативний документ;

– в іншому — як вимоги до обов’язкових компетентностей та результатів навчання;

– у чинному законі «Про ПТО» це поняття взагалі відсутнє.

Таблиця 3.3

### Тлумачення поняття «стандарт» у чинному законодавстві України

Закони України	Тлумачення поняття
Про стандартизацію <sup>663</sup>	<i>Стандарт</i> — це нормативний документ, заснований на консенсусі, прийнятий визнаним органом, що встановлює для загального і неодноразового використання правила, настанови або характеристики щодо діяльності чи її результатів, та спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері (ст. 1, п. 20)
Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії <sup>664</sup>	<i>Державні соціальні стандарти</i> — встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій (ст. 1), до яких віднесено: «перелік та обсяг послуг, що надаються державними і комунальними ЗПО; нормативи граничного наповнювання класів, груп та співвідношення вихованців, учнів, студентів і педагогічних працівників у навчальних закладах; норми матеріального забезпечення навчальних закладів та додаткових видів соціального і матеріального забезпечення учнів (ст. 12)

<sup>663</sup> Про стандартизацію: Закон України від 5 черв. 2014 р. № 1315-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1315-18#Text> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>664</sup> Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовт. 2000 р. №2017-III // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

Закони України	Тлумачення поняття
Про освіту <sup>665</sup>	<i>Стандарт освіти</i> визначає: вимоги до обов'язкових компетентностей та результатів навчання здобувача освіти відповідного рівня; загальний обсяг навчального навантаження здобувачів освіти; інші складники, передбачені спеціальними законами (ст. 32)
Про ПТО <sup>666</sup>	Відсутнє поняття «стандарт», але є згадування про «дотримання вимог ДСП(ПТ)О ЗП(ПТ)О, підприємствами, установами, організаціями та громадянами, що мають державну ліцензію на здійснення такої діяльності» (ст. 9)
Про ПО (проект) <sup>667</sup>	ДСПТО — це сукупність державних вимог до змісту ПТО, рівня кваліфікації випускника ПТНЗ та освітнього рівня вступників (ст. 38)

Враховуючи такі розбіжності у чинному законодавстві, для України все ж актуальним залишається встановлення державного та професійного стандартів, уточнення, подані у проекті Закону України «Про ПО»<sup>668</sup>. А саме:

– державний стандарт розглядається як «сукупність державних вимог до змісту ПТО, рівня кваліфікації випускника ПТНЗ та освітнього рівня вступників» (ст. 38);

– професійний стандарт — «як затверджені в установленому

<sup>665</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>666</sup> Про професійно-технічну освіту : Закон України від 27 листоп. 2003 р. № 1344-IV. *Законодавчі акти України з питань освіти*. Київ : Парламентське вид-во, 2004. С. 129–157.

<sup>667</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту : проект Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgo/vorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>668</sup> Там само.

порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентності, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій» (ст. 40), які співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій та групуються за галузевими ознаками. Застосовуючи поняття «професійний стандарт», законодавство України розмежує його з поняттям «стандарт освіти» (ст. 32 Закону України «Про освіту»), на відміну від того, що більшість сучасних зарубіжних науковців, навпаки, вважають, що відмінності між двома типами стандартів (освітніми і професійними) мають все більше нівелюватися і розмиватися<sup>669</sup>.

Відповідно до світової практики, в освіті діють стандарти ISO серії 9000:2000 — це документ, розроблений ISO, до якої входить і Україна з 1993 року, в якому ці поняття не розмежовуються. Головними у стандартах ISO серії 9000:2000 визначено якість (здатність задовольняти потреби) і процес (сукупність взаємозалежних ресурсів (кадрових, фінансових, матеріально-технічних, методичних тощо)).

В Україні стандарти ISO серії 9000:2000 покладені в основу ДСП(ПТ)О, який встановлює державні вимоги до змісту П(ПТ)О, рівня професійної кваліфікації випускників ЗП(ПТ)О, основних обов'язкових засобів навчання та освітнього рівня вступників до зазначених закладів.

Тому питання стандартизації потребують все більшої уваги до їх теоретичного обґрунтування в системі П(ПТ)О. Дослідженнями з означеного питання займались:

– українські вчені, серед них, зокрема: Р. Гуревич, А. Гуржій, В. Зайчук, І. Зязюн, В. Кремень, І. Лікарчук, Л. Лук'янова, Н. Ничкало, Л. Сергєєва, С. Сисоєва, С. Яблочников, О. Щербак та ін.;

– зарубіжні дослідники: В. Байденко, В. Батюшко, Т. Галко, П. Грутінгс, І. Крайтон, Н. Лис, Д. Равич, О. Рощинська, У. Станс, В. Ткалеч, Г. Хіллз, Г. Шмідт, Б. Яниш та ін.;

– праці, присвячені західному досвіду стандартизації в освіті,

---

<sup>669</sup> Дупак Н. В. Особливості реалізації системного підходу до стандартизації професійної освіти. *Професійна педагогічна освіта: системні дослідження* : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2015. С. 109–124.

належать Н. Воскресенській, А. Галагану, А. Глазунову, К. Ісікаві, Н. Казакевичу, Г. Перфілової, В. Разумовському, К. Цейковичу та ін.

Разом з тим, незважаючи на результати цих та інших досліджень, все ж проблема стандартизації ПО в Україні залишається невирішеною. Потребують наукового обґрунтування питання запровадження компетентнісного підходу, оцінювання стану та змін, які відбуваються на ринку праці тощо. Враховуючи введення чотирьох рівнів П(ПТ)О, згідно зі статтями 10 та 15 Закону України «Про освіту»<sup>670</sup>, кожному з рівнів відповідає власний рівень НРК<sup>671</sup>, змінюються вимоги до компетентності особистості, зокрема до інтегральної (див. табл. 3.4).

Як видно з табл. 3.4, така зміна інтегральної компетентності особистості відбувається у напрямі ускладнення навчальних завдань та умов їх вирішення. Тобто, зі зміною рівня кваліфікації особистості:

- зростають вимоги до складності вирішуваного нею завдання та до складності ситуації, в якій воно вирішується;
- нарощується потенціал самостійності у вирішенні завдань;
- набувається досвід застосування наукових методів вирішення завдань.

Реалізація цих вимог НРК потребує вдосконалення змісту навчання на кожному з рівнів П(ПТ)О, а також удосконалення підготовки педагогічних та виробничих працівників. Окрім змісту навчання, потребують стандартизації й інші складники освітньої діяльності ЗП(ПТ)О, визначені наказом МОН України від 17.06.2013 року №772<sup>672</sup> «Орієнтовні критерії оцінювання діяльності ПТНЗ», зокрема, управлінські, фінансово-господарські та комерційно-виробничі.

---

<sup>670</sup> Про освіту: Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>671</sup> Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: постанова КМУ від 23 листоп. 2011 р. № 1341 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>672</sup> Про затвердження орієнтованих критеріїв оцінювання діяльності професійно-технічних навчальних закладів: наказ М-ва освіти і науки України від 17 черв. 2013 р. № 772 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0772729-13> (дата звернення: 07.10.2020).

Таблиця 3.4

**Вимоги до інтегральної компетентності особистості  
за рівнями НРК**

2-й рівень
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ типові нескладні завдання;</li><li>▪ типові ситуації;</li><li>▪ чітко визначена сфера</li></ul>
3-й рівень
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ завдання середньої складності;</li><li>▪ визначений алгоритм;</li><li>▪ встановлені норми часу та якості</li></ul>
4-й рівень
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ складні спеціалізовані завдання;</li><li>▪ нестандартна ситуація;</li><li>▪ певна галузь професійної діяльності</li></ul>
5-й рівень
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ типові спеціалізовані завдання;</li><li>▪ певна невизначеність умов;</li><li>▪ застосування положень і методів відповідної науки</li></ul>

Аналіз документа свідчить про відсутність критеріїв оцінювання комерційно-виробничої діяльності ЗП(ПТ)О. Як вважають більшість українських експертів, саме тому цей ресурс залишається невикористаним у більшості ЗП(ПТ)О, які є суб'єктами господарювання і можуть діяти в одному зі статусів:

- бюджетна установа;
- неприбутковий ЗО;
- прибутковий ЗО (стаття 22)<sup>673</sup>.

Разом з тим, в Україні не існує прибуткових ЗО, про що свідчать матеріали Державної служби статистики<sup>674</sup>, у яких до основних показників діяльності ЗП(ПТ)О не віднесена комерційно-виробнича діяльність.

Як засвідчує практика, вирішення завдань, спрямованих на забезпечення конкурентоздатної економіки держави, здійснюється

<sup>673</sup> Про освіту: Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>674</sup> Сателітний рахунок освіти в Україні: 2018. Державна служба статистики України: веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 07.10.2020).



досить повільно, зокрема:

– показник ІЛР<sup>675</sup> вказує, що Україна у 2017 р. посіла 87 місце;

– ВНД на душу населення є в рази меншим, ніж у розвинених країнах: 7,4 тис. дол. в Україні проти 45,0 тис. дол. у Німеччині; 53,2 тис. дол. у США; 37,9 тис. дол. у Сполученому Королівстві; 38,1 тис. дол. у Франції; 32,8 тис. дол. в Іспанії; 33,6 тис. дол. в Італії; 41,2 тис. дол. у Бельгії; 24,1 тис. дол. у Республіці Польща<sup>676</sup>;

– ЗП(ПТ)О готують у 6,2 рази менше кадрів у розрахунку на 10 тис. населення, ніж ВНЗ I-IV рівнів акредитації; у 1996 р. цей показник становив 2,8 рази<sup>677</sup>;

– зменшилась кількість ЗП(ПТ)О: у 2010 р. їх було 976; у 2016 р. — 817; у 2017 р. — 787, з них за підпорядкуванням: МОН України — 783; інших міністерств (відомств) — 4; за іншими атестаційними рівнями — 544; за третім атестаційним рівнем — 243. Серед них, станом на 2016 рік: 160 ВПУ; 5 вищих художніх ПТУ; 1 вище комерційне професійне училище; 71 центр П(ПТ)О; 86 ПТУ; 365 професійних ліцеїв; 2 професійні ліцеї художнього профілю; 1 художнє ПТУ; 3 коледжі; 23 професійні училища соціальної реабілітації, що є структурними підрозділами ВНЗ; 70 навчальних центрів при установах виконання покарань. Такий розподіл ЗП(ПТ)О відповідав Положенню про ступеневу ПТО, затверджене постановою КМУ від 3 червня 1999 року №956<sup>678</sup>;

– низьким є рівень зайнятості населення: частка зайнятих у сільському господарстві в Україні набагато більша (16,7% проти 5,1% у ЄС), тоді як частки інших секторів значно менші — 7,8% проти 19% у промисловості, 4,9% проти 8,2% у будівництві та

<sup>675</sup> Список країн за ІЛР. Вікіпедія. Вільна енциклопедія : веб-сайт. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA\\_%D0%BA/%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD\\_%D0%B7%D0%B0\\_%D0%86%D0%9B/%D0%A0](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA_%D0%BA/%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD_%D0%B7%D0%B0_%D0%86%D0%9B/%D0%A0) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>676</sup> Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого / Джахан С. и др. Москва: Весь Мир, 2016. 40 с. URL: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016\\_RU/Overview\\_Web.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_RU/Overview_Web.pdf) (дата обращения: 07.10.2020).

<sup>677</sup> Професійні стандарти: теорія і практика розроблення : монографія / Короткова Л. І., Лук'янова Л. Б., Лук'яненко Г. І. та ін. Київ : Пед. думка, 2011. 219 с.

<sup>678</sup> Продовження навчання та здобуття професії. Державна служба статистики України : веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publosvita\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

59,4% проти 66,8% у секторі послуг) (див. рис. 3.1<sup>679</sup>).



Рис. 3.1. Рівень зайнятості населення в Україні та країнах ЄС, 2015 р.

Варто зазначити, що витрати на освіту від загальних державних витрат не суттєво відмінні від провідних держав ЄС, що підтверджують статистичні дані<sup>680</sup>:

– в Україні відсоток від ВВП у 2009 р. склав 7,31; у Великій Британії — 5,32;

– у 2014 р., відповідно, 5,95 та 5,75.

Зазначимо, що останні показники ВВП у порівнюваних державах майже однакові, а результати — різні. Тому, розглядаючи структуру загальних витрат на освіту за рівнями МСКО в Україні у 2015 р. (див. рис. 3.2)<sup>681</sup>, зазначимо, що на П(П)О в Україні (за МСКО, код 4) у 2015 році виділено 5,5% (див. рис.3.2).

---

<sup>679</sup> Education, training and employment developments / European Training Foundation. 2019. 22 p. URL: [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20fiche%202019\\_Ukraine.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20fiche%202019_Ukraine.pdf) (date of access: 07.10.2020).

<sup>680</sup> Статистичний щорічник України за 2014 рік. *Державна служба статистики України*: веб-сайт. URL: [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/publ1\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>681</sup> Expenditure on education as % of GDP (from government sources). *UIS. Stat*: website. URL: <http://data.uis.unesco.org/?queryid=181> (date of access: 07.10.2020).

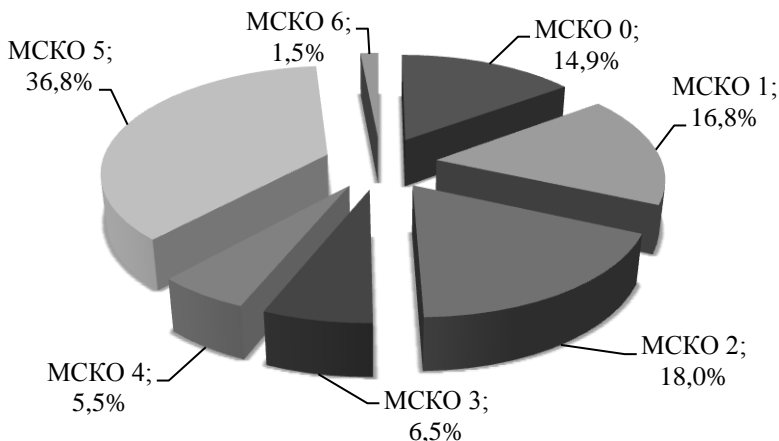


Рис. 3.2. Структура загальних витрат на освіту за рівнями МСКО в Україні, 2015 р.

Відповідно до результатів аналізу матеріалів Державної служби статистики України визначено, що спостерігається тенденція до зменшення кількості ЗП(ПТ)О та кількості здобувачів у них. Так, за останні роки їх кількість суттєво зменшилась — зі 175 587 осіб до 114 922 осіб (див. табл. 3.5 та рис. 3.3)<sup>682</sup>.

Таблиця 3.5

### Розподіл кількості здобувачів освіти ЗП(ПТ)О України за МСКО, осіб

Рівні освіти за МСКО		Післясередня не вища освіта (код 4)	
⇒	2010/11	⇒	175 587
⇒	2011/12	⇒	152 461
⇒	2012/13	⇒	151 934
⇒	2013/14	⇒	148 126
⇒	2014/15	⇒	122 427
⇒	2015/16	⇒	114 922

<sup>682</sup> Продовження навчання та здобуття професії. Державна служба статистики України : веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publosvita\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

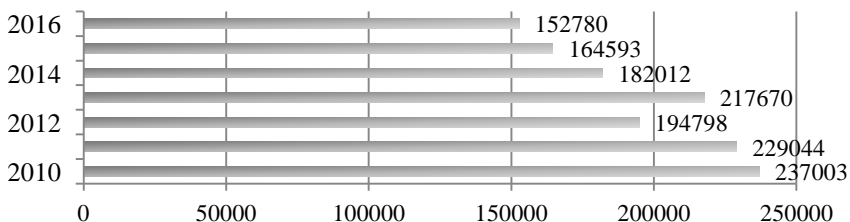


Рис. 3.3. Випуск кваліфікованих робітників ЗП(ПТ)О, осіб

Отже, за останні роки в Україні суттєво зменшилась кількість ЗП(ПТ)О та здобувачів у них, але фінансування при цьому не змінилось, і практично відповідає провідним державам ЄС. Проте це не вплинуло позитивно на економічні показники в державі.

Виникає запитання: «Чому збереження фінансування, скорочення ЗП(ПТ)О та кількості здобувачів освіти у них не вплинуло позитивно на реформування системи ПО?»

Причиною такої ситуації, на нашу думку, є *якість освітніх послуг*, які надаються українськими ЗП(ПТ)О, про що свідчать, зокрема, і дані Всесвітнього опитування Геллапа (% задоволених національною системою освіти, 2014 р.): в Україні лише 49% задоволені якістю освіти проти 66% у Німеччині; 68,% — у США; 73% — у Канаді; 65% — у Великій Британії; 66% — у Франції; 54% — в Іспанії; 55% — в Італії; 59% — у Польщі; 81% — у Фінляндії<sup>683</sup> (див. рис. 3.4).

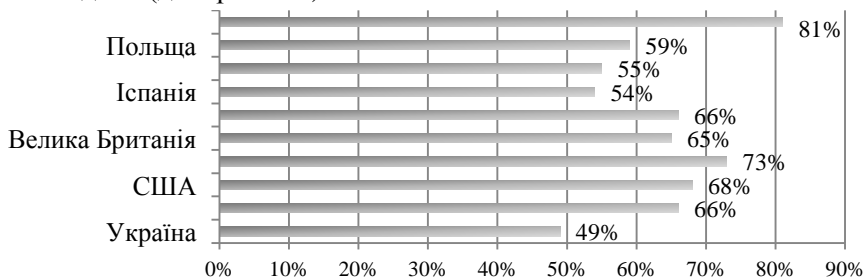


Рис. 3.4. Рівень задоволеності національною системою освіти,  
2014 р.

<sup>683</sup> Jahan S. Human development report 2015. Work for Human Development. New York, 2015. 182 p., P. 242–245.

У законі України «Про освіту» якість освіти розглядається як «відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг» (стаття 1, пункт 29).

Для системи П(ПТ)О стандарт освітнього процесу характеризує стандартизовану сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), тобто кваліфікацію, та визначається чинним законодавством України, зокрема законами:

– «Про стандартизацію»<sup>684</sup>;  
– «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»<sup>685</sup>;

– «Про освіту»<sup>686</sup>;  
– «Про П(ПТ)О»<sup>687</sup>.

Отже, ДСП(ПТ)О встановлює державні вимоги до:

– змісту П(ПТ)О;  
– рівня професійної кваліфікації випускників ЗП(ПТ)О;  
– основних обов'язкових засобів навчання;  
– освітнього рівня вступників до зазначених закладів.

ДСП(ПТ)О в Україні ґрунтується на:

– якості освіти, яка визначається законом «Про освіту» як «відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг» (стаття 1, пункт 29);

– стандартах освітнього процесу, які визначаються законами України як стандартизована сукупність здобутих особою компетентностей (результатів навчання), тобто кваліфікацією.

---

<sup>684</sup> Про стандартизацію: Закон України від 5 черв. 2014 р. № 1315-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1315-18#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>685</sup> Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовт. 2000 р. №2017-III. // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>686</sup> Про освіту: Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>687</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 07.10.2020).

ДСП(ПТ)О є обов'язковим для виконання усіма ЗП(ПТ)О, підприємствами, установами та організаціями, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників, незалежно від їх підпорядкування й форми власності, та застосовується з метою:

- проведення єдиної державної політики у сфері П(ПТ)О;
- забезпечення в усіх регіонах і в різних галузях економіки еквівалентності П(ПТ)О і визнання кваліфікації та документів про П(ПТ)О;
- розвитку єдиного освітнього простору в Україні;
- забезпечення належної підготовки робітничих кадрів, висококваліфікованих робітників шляхом регламентації вимог до ефективності П(ПТ)О і удосконалення системи контролю за діяльністю ЗП(ПТ)О;
- створення нормативної бази для функціонування ступеневої П(ПТ)О в системі багаторівневої освіти громадян;
- усунення відмінностей у змісті підготовки конкурентоспроможних на ринку праці кваліфікованих робітників та в термінології, що використовується у П(ПТ)О.

Об'єктами стандартизації визначені: зміст П(ПТ)О та система його формування; форми і періодичність перевірки рівня знань, умінь та професійної кваліфікації здобувачів освіти; засоби кваліфікаційної атестації випускників; навчально-планувальна документація<sup>688</sup>. Разом з тим, для забезпечення подальшого розвитку стандартизації П(ПТ)О в Україні бажано внести відповідні зміни до чинного законодавства, створити прозору систему обліку і контролю якості П(ПТ)О, впровадити в навчальний процес ДСП(ПТ)О. Для цього необхідно:

1. Створити більш прозору систему обліку і контролю якості П(ПТ)О в Україні та спрямувати основні заходи П(ПТ)О на:

1.1) підтримку репутації (відображається у вигляді експертної оцінки та рейтингів ЗП(ПТ)О);

1.2) високий результат діяльності (відображається об'єктивними показниками якості професійної компетентності випускника за результатами кваліфікаційної атестації);

---

<sup>688</sup> Державний стандарт професійно-технічної освіти. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 07.10.2020).

1.3) дотримання загальних вимог виконання плану державного замовлення, рівня працевлаштування випусників, кількості двосторонніх договорів про співпрацю з роботодавцями-замовниками робітничих кадрів<sup>689</sup>.

За підсумками роботи ЗП(ПТ)О у 2015/16 навчальному році, вісім з десяти випусників (80,8%) працевлаштовані за професією. При цьому найвищі показники працевлаштування у 2015/2016 навчальному році відбулися в промисловості (37,7%), транспорті (25,3%), сільському господарстві (12,4%), (див. табл. 3.6)<sup>690</sup>.

Таблиця 3.6

**Окремі показники роботи ЗП(ПТ)О  
у 2015/16 навчальному році<sup>691</sup>**

Первинна професійна підготовка випусників шкіл		Професійне навчання		Усього	
осіб	осіб %	осіб	осіб %	осіб	осіб %
Із загальної кількості працевлаштованих отримали роботу в промисловості					
26567	28,7	11896	37,7	38463	31,0
сільському господарстві					
9134	9,9	3912	12,4	13046	10,5
транспорті					
12386	13,4	7998	25,3	20384	16,4
зв'язку					
599	0,6	18	0,1	617	0,5
будівництві					
12446	13,4	2519	8,0	14965	12,1
торгівлі й громадському харчуванні					
21242	23,0	2670	8,4	23912	19,3
житлово-комунальному господарстві й невиробничих видах побутового обслуговування населення					
10161	11,0	2553	8,1	12714	10,2

<sup>689</sup> Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Чернігівської області: проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / М-во освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти. Київ: Вік принт, 2016. 84 с. URL: [http://nmcptochernigiv.ucoz.ru/\\_bd/0/75.pdf](http://nmcptochernigiv.ucoz.ru/_bd/0/75.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>690</sup> Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ: Пед. думка, 2016. 448 с.

<sup>691</sup> Продовження навчання та здобуття професії. Державна служба статистики України: веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publosvita\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

Недосконалість державної статистики унеможлиблює об'єктивне визначення кількості працевлаштованих у інших галузях господарської діяльності та оцінювання кількості двосторонніх договорів про співпрацю з роботодавцями-замовниками робітничих кадрів.

На думку українських експертів, сучасний порядок формування державного замовлення на основі середньострокового прогнозу потреби у фахівцях і робітничих кадрах на ринку праці є недосконалим, що загострює суперечність між попитом на робочу силу з боку роботодавців та державним замовленням на підготовку кадрів, неврахуванням наявних і перспективних потреб ринку праці в Україні. Зміни на ринку праці пов'язуються з появою принципово нових професій, зокрема, інтегрованих і укрупнених<sup>692</sup>.

2. У чинному законодавстві з П(ПТ)О необхідно уточнити завдання П(ПТ)О, які по-різному розглядаються розробниками Закону України «Про ПТО» та проекту Закону України «Про ПО» (див. табл. 3.7).

Відповідно до табл. 3.7, пропонується розширити і більш чітко визначити завдання системи П(ПТ)О, які могли б бути зрозумілими, підлягати прозорій системі обліку і контролю.

3. Впровадження стандартизації у систему П(ПТ)О, що потребує розробки ДСП(ПТ)О для кожної робітничої професії, згідно з Державним переліком професій з підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ<sup>693</sup>, на основі компетентнісного підходу, орієнтованих на результат навчання та задоволення вимог роботодавців. Практичною реалізацією цих стандартів повинна стати система забезпечення якості ПО. Разом з тим, більшість із розроблених і затверджених МОН України ДСП(ПТ)О готувалися за застарілими методиками без участі роботодавців, тому не відповідають сучасним ринковим вимогам і не можуть використовуватися для якісної підготовки.

---

<sup>692</sup> Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Пед. думка, 2016. 448 с.

<sup>693</sup> Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: постанова КМУ від 11 верес. 2007 р. № 1117 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1117-/2007-%D0%BF/page> (дата звернення: 10.07.2020).



Таблиця 3.7

**Зміна завдань П(П)ТО**

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ забезпечення громадянам України, а також іноземцям та особам без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, права на здобуття ПТО відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, перепідготовку та підвищення кваліфікації;</li> <li>▪ задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках;</li> <li>▪ сприяння в реалізації державної політики зайнятості населення;</li> <li>▪ забезпечення необхідних умов функціонування і розвитку установ ПТО та ПТНЗ різних форм власності та підпорядкування</li> </ul>	<p>Закон України №60 «Про П(П)ТО»</p>	<p><b>ЗАВДАННЯ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ забезпечення реалізації конституційного права осіб на П(П)ТО, здобуття професії (групи професій), спеціальності відповідно до власних інтересів, здібностей та можливостей;</li> <li>▪ задоволення потреб (вимог) ринку праці національної економіки у кваліфікованих кадрах;</li> <li>▪ формування та розвиток в осіб знань, умінь, навичок, професійних та загальних компетентностей, необхідних для трудової діяльності за певною професією (групою професій), спеціальністю;</li> <li>▪ забезпечення конкурентоздатності та мобільності осіб на ринку праці;</li> <li>▪ створення умов для професійного розвитку особистості упродовж життя з метою отримання та/або визнання професійних кваліфікацій;</li> <li>▪ інтеграція у світовий і європейський освітній простір;</li> <li>▪ розвиток кадрового потенціалу української промисловості;</li> <li>▪ підвищення престижу ПТО в українському суспільстві</li> </ul>
--	---	------------------------	---

Також існують певні проблеми у системі професійної орієнтації молоді на здобуття робітничих професій та підготовки до здійснення кар'єри в сучасних умовах праці, а саме:

– не розроблені механізми психолого-педагогічного

<sup>694</sup> Про професійно-технічну освіту: Закон України від 27 листоп. 2003 р. № 1344-IV. *Законодавчі акти України з питань освіти*. Київ: Парламентське вид-во, 2004. С. 129–157.

<sup>695</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України (проект) / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgo-vorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

супроводу планування й розвитку професійної кар'єри;

– відсутні ефективні механізми взаємодії з соціальними партнерами;

– відсутня нормативно-правова база такої діяльності, немає адекватного навчально-програмного і методичного забезпечення сучасних освітніх траєкторій професійного зростання особистості;

– моделі освітніх процесів не трансформовані з урахуванням варіативності форм організації і методів навчання, їх гнучкого поєднання при формуванні сучасних професійних цілей та орієнтирів<sup>696</sup>.

Враховуючи означене, зазначимо, що питання стандартизації в Україні ще не повною мірою відповідає сучасним вимогам якості освіти. Це пояснюється недосконалим механізмом забезпечення взаємозв'язку між системою професійного навчання і практикою професійної діяльності; несформованим ринком послуг П(ПТ)О, якому бракує дієвого механізму координації дій різних суб'єктів професійного навчання та ефективного використання ресурсів на професійне навчання; відсутністю цілісної системи моніторингу та оцінювання якості надання послуг П(ПТ)О відповідно до європейських стандартів забезпечення якості освіти.

На наш погляд, подальшого наукового обґрунтування потребують питання: економічного регулювання якості П(ПТ)О; наближення змісту ДСП(ПТ)О до вимог роботодавців та регіонів; прогнозування потреб регіональних економік у кваліфікованих робітниках; збалансованості між вартістю підготовки робітничих кадрів, їх якістю та потребами ринку праці; динамічного реагування на соціально-демографічні виклики; системної роботи над підвищенням престижності робітничих професій; оцінки діяльності ЗП(ПТ)О; розвитку дуальної та змішаної систем навчання; фінансово-господарської автономії ЗП(ПТ)О; ефективного управління та контролю за навчально-виробничим процесом; ліцензування робітничих професій та атестації ЗП(ПТ)О.

---

<sup>696</sup> Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Пед. думка, 2016. 448 с.

### 3.3.2. *Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя*

В Україні розвиток навчання впродовж життя здійснюється відповідно до розробленої нормативно-правової бази, зокрема: Закону України «Про освіту» (стаття 53), де визначено право здобувачів освіти на «навчання впродовж життя та академічну мобільність»<sup>697</sup>; Закону України «Про вищу освіту» (стаття 1), де визначено поняття «академічна мобільність» як можливість учасників освітнього процесу навчатися, викладати, стажуватися чи проводити наукову діяльність в іншому ЗВО (науковій установі) на території України чи поза її межами, при цьому ЗВО можуть укладати угоди про міжнародну академічну мобільність (стаття 4)<sup>698</sup>.

Разом з тим, варто говорити і про недосконалість нормативно-правової бази, адже, у чинному Законі України «Про ПТО»<sup>699</sup> не йдеться про навчання впродовж життя та мобільність учасників освітнього процесу, незважаючи на те, що в 2014 році ратифіковано Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, де йдеться про «покращення можливостей доступу як до зайнятості, так і до професійного навчання, згідно із законами, умовами та процедурами, чинними у державах-членах та в ЄС (стаття 18)»<sup>700</sup>.

За результатами аналізу створених в Україні на державному рівні стипендіальних можливостей<sup>701</sup> зазначимо, що всі угоди про

<sup>697</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>698</sup> Про вищу освіту : Закон України від 1 лип. 2014 р. №1556-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>699</sup> Про професійно-технічну освіту : Закон України від 27 листоп. 2003 р. № 1344-IV. *Законодавчі акти України з питань освіти*. Київ : Парламентське вид-во, 2004. С. 129–157.

<sup>700</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 16 верес. 2014 р. № 1678-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: [https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/page](https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>701</sup> Стипендіальні можливості. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/mizhnarodna-dilnist/dvostoronni-ugodi-u-sferi-osviti-ta-stipendijni-mozhливosti> (дата звернення: 07.10.2020).

академічну мобільність спрямовані на вищу освіту.

До прикладу, укладені угоди між українськими державними органами управління освітою та зарубіжними партнерами Республік Казахстану, Іраку, Польщі, Білорусі, Болгарії, Екваторіальної Гвінеї, Куби, Молдови, Сербії, Словенії, Албанії, Таджикистану, Словацької Республіки, Турецької, Латвійської, Чеської, Грецької, Китайської Народної Республіки, Туркменістану, Угорщини, Чорногорії, Соціалістичної Республіки В'єтнам, Хашимітського Королівства Йорданії, Монголії, які гарантують отримання стипендій з державних бюджетів країн-партнерів слухачам програм бакалаврського, магістерського освітніх рівнів та освітньо-наукового рівня як учасників програм академічної мобільності. Для здобувачів ЗП(ПТ)О такі угоди відсутні.

Проведення об'єктивного аналізу створення умов для академічної мобільності здобувачів ЗП(ПТ)О недержавної форми власності унеможливило недосконалість державної статистики. Однак є зрозумілим, що реалії сьогодення потребують визначення нових механізмів, які б регулювали відносини між соціальними партнерами, напрямів спільної діяльності всіх потенційних партнерів, зокрема між ЗП(ПТ)О, підприємствами, місцевими органами виконавчої влади, зарубіжними партнерами тощо.

Задоволення потреб регіональних ринків праці вимагає більш гнучкої структури управління П(ПТ)О, в якій саме регіональний рівень має нести відповідальність за обсяги та якість підготовки робітничих кадрів, що вимагає перерозподілу обов'язків між органами управління освітою та їх партнерами, зокрема:

- органами праці та соціальної політики;
- державної служби зайнятості;
- галузевими управліннями облдержадміністрацій;
- об'єднаннями роботодавців та профспілок.

Гнучкому реагуванню на регіональні потреби у кваліфікованих робітниках з урахуванням місцевих демографічних та економічних факторів може сприяти поетапна децентралізація П(ПТ)О, яка потребує сучасних підходів до формування політики та стратегії в цій галузі та законодавчого врегулювання ряду

питань, що сьогодні вирішуються на центральному рівні, але можуть і повинні бути передані в регіональне управління<sup>702</sup>.

Означене питання у більшості країн ЄС вирішене. Крім того, важливого значення набувають різноманітні стимули до підвищення якості національної робочої сили. Зокрема, на молодих робітників здійснюється мотивуючий і стимулюючий вплив, орієнтований на активізацію їх професійно-особистісного розвитку і функціонування.

Навчання впродовж життя та академічну мобільність учасників освітнього процесу мають забезпечувати уповноважені органи, до яких належать органи державної влади та місцевого самоврядування у галузі освіти, підприємства й організації, ліцензовані на надання освітніх послуг у галузі П(ПТ)О, ЗП(ПТ)О, типи яких визначені у статті 18 Закону України «Про ПТО»<sup>703</sup> та запропоновані нові — у статті 24 проекту Закону України «Про ПО»<sup>704</sup>, а саме:

– *професійний ліцей* — ЗП(ПТ)О, реалізує стандарт П(ПТ)О для різнорівневої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників, здійснює професійне навчання незайнятого населення, в тому числі безробітних, а також програми професійного і профільного навчання учнів старшої школи (з одночасним отриманням повної загальної середньої освіти);

– *центр професійної підготовки* — ЗП(ПТ)О, може утворюватись як юридична особа або без такого статусу (у складі підприємств, установ, організацій) і реалізує стандарт П(ПТ)О для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кваліфікованих робітників, здійснює професійне навчання незайнятого населення, в тому числі безробітних, та/або власні освітні програми;

---

<sup>702</sup> Моніторинг стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її модернізації. ГО «Центр освітнього моніторингу»: веб-сайт. URL: <http://centromonitor.com.ua> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>703</sup> Про професійно-технічну освіту: Закон України від 27 листоп. 2003 р. № 1344-IV. *Законодавчі акти України з питань освіти*. Київ: Парламентське вид-во, 2004. С. 129–157.

<sup>704</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України (проект) / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgo/vorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

— *професійний коледж* — ЗП(ПТ)О, реалізує стандарт П(ПТ)О для різнорівневої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації молодших спеціалістів та кваліфікованих робітників, професійне навчання незайнятого населення, в тому числі безробітних, а також власні освітні програми та програми професійного і профільного навчання учнів старшої школи (з одночасним отриманням повної загальної середньої освіти);

— *інші типи ЗО* (зокрема ЗП(ПТ)О зі специфічними умовами навчання), що забезпечують відбір та підготовку (спортивну, військову тощо) обдарованої молоді, створюють умови для розвитку її індивідуальних творчих, спортивних здібностей, реалізують стандарт ПО на певному освітньо-професійному рівні та отримали ліцензію на освітню діяльність ЗО.

При розробленні навчальних програм з підготовки фахівців відповідного освітнього та освітньо-кваліфікаційного рівня ЗП(ПТ)О мають враховувати вимоги професійних і освітніх стандартів. У свою чергу, навчальні програми мають враховувати ринкові вимоги розвитку держави, стимулювати працедавців до інвестування у професійну підготовку фахівців, на загальнодержавному рівні — мотивувати працедавців до оновлення матеріально-технічної бази та забезпечення умов організації професійно-практичної підготовки.

Задля виконання означених завдань необхідно прийняти нові нормативно-праві документи щодо створення маркетингових і профорієнтаційних служб на базі ЗП(ПТ)О для:

- прогнозування потреб ринку праці;
- врахування сучасних економічних викликів;
- встановлення балансу між обсягами, напрямками, рівнями, якістю підготовки кваліфікованих робітників та існуючими соціально-економічними умовами, сучасними вимогами працедавців<sup>705</sup>.

Відповідно до проведеного аналізу, підготовка майбутніх фахівців у ЗП(ПТ)О, підпорядкованих МОН України, починаючи з 2016 року, здійснюється для всіх галузей економіки за

---

<sup>705</sup> Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Пед. думка, 2016. 448 с.

35 напрямками та видами господарської діяльності з майже 500 професій, на відміну від 2010 року (530 професій)<sup>706</sup>, при цьому на підприємствах застосовується лише близько 400 професій<sup>707</sup>, що свідчить про необхідність зменшення кількості професій шляхом їх інтегрування, коли здобувач освіти за час навчання опанує кількома професіями спорідненого профілю.

Водночас зазначимо, що зміст і перелік інтеграції здебільшого обирається ЗП(ПТ)О довільно, без урахування перспективних потреб національного та регіональних ринків праці. Попит ринку праці на кваліфікованих робітників перевищує попит на фахівців із вищою освітою. Серед зареєстрованих безробітних найбільше претендентів на одну вакансію серед юристів, вищих державних службовців, керівників, менеджерів — 21 особа, а найменше — на кваліфікованих робітників з інструментом — 6 осіб.

З метою розробки ДСП(ПТ)О з конкретних робітничих професій на основі компетентнісного підходу в Україні діють методичні рекомендації, в яких визначено основні поняття ДСП(ПТ)О, такі як:

– професійний стандарт — документ, який у межах виду трудової діяльності визначає трудові функції, кваліфікацію робітника відповідно до рівнів Національної та галузевих рамок кваліфікацій, умови праці, особистісні якості, вимоги до П(ПТ)О, можливі місця роботи. Професійний стандарт складається з окремих одиниць професійного стандарту, що охоплюють трудові функції та трудові дії;

– освітній стандарт — розглядається як документ, що визначає обсяг знань, умінь і навичок (компетенцій), якими особа має оволодіти для набуття компетентностей відповідно до вимог професійного стандарту;

---

<sup>706</sup> Зайченко В. В., Лаптева А. В. Сучасний стан та напрями удосконалення системи професійно-технічної освіти в Україні. *Наукові праці Кіровоградського нац. тех. ун-ту. Економічні науки*. 2011. Вип. 20 (1). URL: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zb\\_20\(1\)\\_ekon/stat\\_20\\_1/06.pdf/](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_20(1)_ekon/stat_20_1/06.pdf/) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>707</sup> Моніторинг стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її модернізації. *ГО «Центр освітнього моніторингу»* : веб-сайт. URL: <http://centromonitor.com.ua> дата звернення: 07.10.2020).

– ДСП(ПТ)О з конкретної професії — документ, у якому визначені державні вимоги до результатів навчання П(ПТ)О, рівня професійної кваліфікації випускників ЗП(ПТ)О та освітнього рівня вступників до зазначених ЗО.

ДСП(ПТ)О обов'язково має містити:

– пояснювальну записку;  
– освітньо-кваліфікаційну характеристику випускника ЗП(ПТ)О, відповідно до НРК та ГРК;

– вимоги до результатів навчання і критерії їх оцінювання;  
– типовий навчальний план професійної підготовки кваліфікованих робітників з конкретної професії відповідно до рівня НРК та ГРК;

– типові програми навчальних модулів.

Методичними рекомендаціями передбачено розроблення ДСП(ПТ)О на основі модульно-компетентнісного підходу, що ґрунтуються на принципах:

– *безперервності* — забезпечується наступність в оволодінні новими знаннями, вміннями, компетенціями впродовж професійної діяльності;

– *системності* — забезпечує формування змісту професійної підготовки з конкретної професії як системи взаємопов'язаних структурних компонентів ДСП(ПТ)О;

– *гнучкості* — дозволяє змінювати зміст і строки оволодіння професією відповідно до вимог ринку праці, запитів роботодавців, потреб особистості;

– *прозорості* — згідно з яким забезпечується чіткий та зрозумілий опис кінцевих результатів, вимог, понять, термінів;

– *орієнтації на кінцевий результат* — визначає відповідність кінцевих навчальних результатів запланованим;

– *індивідуалізації* — передбачає організацію навчального процесу з урахуванням особистісних (індивідуальних) потреб<sup>708</sup>.

ДСП(ПТ)О розробляють для професій, зазначених у Державному переліку професій з підготовки кваліфікованих

---

<sup>708</sup> Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу: наказ від 26 квіт. 2012 р. №522 / М-во освіти і науки, молоді та спорту України. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=080UZCE1C5/> (дата звернення: 07.10.2020).



робітників у ЗП(ПТ)О, затвердженому постановою КМУ від 11 вересня 2007 року №1117<sup>709</sup>, та в національному класифікаторі України «Класифікатор професій» ДК 003:2010, затвердженому наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 року №327<sup>710</sup>.

З огляду на вимоги ринку праці та наявність професійних і державних стандартів, усе більшого значення набуває запровадження НРК через професійні стандарти.

Звісно, створення професійних стандартів саме по собі не вирішує питання поліпшення адаптації випускників до вимог сучасного ринку праці. Важливим видається реформування всієї системи кваліфікацій та компетентностей в країні, яка включає також і професійну класифікацію<sup>711</sup>.

НРК затверджена в Україні ще у 2011 році<sup>712</sup> і ґрунтується на двох європейських документах:

– Рамці кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (2005 р.);

– Європейській рамці кваліфікацій для навчання впродовж життя (2008 р.).

МОН України використовує НРК у роботі:

– з органами виконавчої влади, установами та організаціями, які реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудових відносин;

– навчальними закладами, роботодавцями, іншими

---

<sup>709</sup> Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: постанова КМУ від 11 верес. 2007 р. № 1117 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1117-2007-%D0%BF/page> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>710</sup> Класифікатор професій ДК 003: 2010 : наказ Держспоживстандарту України від 28 лип. 2010 р. № 327 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>711</sup> Носіков О. М. Національна рамка кваліфікацій та її роль щодо створення стандартів на основі компетентнісного підходу. *Продуктивність агропромислового виробництва. Економічні науки*. 2015. № 27. С. 107–117. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pav\\_2015\\_27\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pav_2015_27_18) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>712</sup> Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова КМУ від 23 листоп. 2011 р. № 1341 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12> (дата звернення: 07.10.2020).

юридичними і фізичними особами з метою розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій<sup>713</sup>.

НРК — це системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів, «шкала», мірило будь-яких кваліфікацій за критерієм їх складності<sup>714</sup>, що формує основу для підвищення якості, доступності, взаємозв'язку, визнання кваліфікацій у суспільстві та на ринку праці як у межах країни, так і за кордоном<sup>715</sup>.

Мета запровадження НРК обумовлена Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони<sup>716</sup>, якою визначено, що сторони здійснюють заходи, спрямовані на активізацію обміну інформацією, практикою та досвідом, для заохочення більш тісного співробітництва в галузі П(ПТ)О та навчання, зокрема з метою:

– створення національних механізмів покращення прозорості та визнання кваліфікацій і компетенцій, використовуючи, коли це можливо, досвід ЄС;

– розвитку системи П(ПТ)О та навчання, подальшого підвищення кваліфікації протягом трудової діяльності/життя, що відповідає реаліям у контексті змін на ринку праці<sup>717</sup>.

---

<sup>713</sup> Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки: розпорядження КМУ від 14 груд. 2016 р. № 1077-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2016-%D1%80#Text> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>714</sup> Луговий В. І. Європейські кваліфікаційні метарамки. *Запровадження Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи у контексті нового Закону України «Про вищу освіту», Національним Еразмус+ офісом в Україні спільно з Національним університетом «Львівська політехніка»: матеріали семінару координаторів ЄКТС*, 27 лист. 2014 р. Львів. 2014. URL: [file:///C:/Users/%D0%9A%D0%B0%D1%82%D1%8F/Downloads/EQF\\_NewLaw\\_Luhovyi\\_Nov.201/4%20%20%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/%D0%9A%D0%B0%D1%82%D1%8F/Downloads/EQF_NewLaw_Luhovyi_Nov.201/4%20%20%20(5).pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>715</sup> Голубенко О., Морозова Т. Національна рамка кваліфікацій у контексті європейських перетворень освітнього простору. *Вища школа*. 2009. № 3. С. 44–56.

<sup>716</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30 лист. 2015 р. № v2980321-15 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: [https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/page](https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>717</sup> Там само.

Система кваліфікацій є національними механізмами, основними елементами якої є: рамка кваліфікацій, професійні й освітні стандарти, критерії та порядок оцінювання, уповноважені органи, схема фінансування, інші інституціональні інфраструктури, характерні для конкретної країни. Зупинимось детальніше на кожному з них, враховуючи вимоги EQF-LLL. Рамка кваліфікацій — це інструмент класифікації та визначення кваліфікацій, поданих у вигляді переліків дескрипторів — узагальнених описів результатів навчання, що:

– містять чітко сформульовані критерії приналежності до кваліфікацій;

– передбачають чітку вимірюваність (визначеність) і градацію кваліфікацій<sup>718</sup>.

Враховуючи позиції європейської політики добросусідства, велика увага приділяється інтегральному підходу при формуванні НРК у країнах ЄС<sup>719</sup>, в яких «кваліфікація» визначається експертами ETF як:

– підтверджена уповноваженим органом наявність у людини знань, умінь і широких компетенцій відповідно до прийнятих стандартів<sup>720</sup>;

– офіційний результат процесу оцінювання й визнання, який отримано, коли компетентний орган встановив, що особа досягла навчального результату за заданими стандартами<sup>721</sup>.

---

<sup>718</sup> A framework for qualifications of the european Higher Education area / Danish Ministry of Science, Technology and Innovation. Copenhagen, 2005. 200 p. URL: [http://ecahe.eu/w/images/7/76/A\\_/Framework\\_for\\_Qualifications\\_for\\_the\\_European\\_Higher\\_Education\\_Area.pdf](http://ecahe.eu/w/images/7/76/A_/Framework_for_Qualifications_for_the_European_Higher_Education_Area.pdf) (date of access: 07.10.2020).

<sup>719</sup> Coles M. A. Review of International and National Developments in the Use of Qualifications Frameworks: report. *European Training Foundation*: website. URL: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/review-international-and-national-developments-use> (date of access: 07.10.2020).

<sup>720</sup> A framework for qualifications of the european Higher Education area / Danish Ministry of Science, Technology and Innovation. Copenhagen, 2005. 200 p. URL: [http://ecahe.eu/w/images/7/76/A\\_/Framework\\_for\\_Qualifications\\_for\\_the\\_European\\_Higher\\_Education\\_Area.pdf](http://ecahe.eu/w/images/7/76/A_/Framework_for_Qualifications_for_the_European_Higher_Education_Area.pdf) (date of access: 07.10.2020).

<sup>721</sup> Луговий В. І. Європейські кваліфікаційні метарамки. *Запровадження Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи у контексті нового Закону України «Про вищу освіту», Національним Еразмус+ офісом в Україні спільно з Національним університетом «Львівська політехніка»*: матеріали семінару координаторів ЄКТС, 27 лист. 2014 р. Львів. 2014. URL: [file:///C:/Users/%D0%9A%D0%B0%D1%82%D1%8F/Downloads/EQF\\_NewLaw\\_Luhovyi\\_Nov.20/14%20%20%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/%D0%9A%D0%B0%D1%82%D1%8F/Downloads/EQF_NewLaw_Luhovyi_Nov.20/14%20%20%20(5).pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

Концепцією розвитку ПТО в Україні (2010-2020 рр.) визначено, що кваліфікація — це:

– підтверджена сукупність індивідуальних здібностей, професійних умінь і знань, необхідних для виконання завдань на конкретному робочому місці;

– рівень навченості, підготовленості до компетентного виконання певного виду діяльності за одержаною спеціальністю; ключова складова стандарту ПО<sup>722</sup>.

Кваліфікації поділяються на: *освітні* — надаються освітянами на основі освітніх стандартів; *професійні* — надаються роботодавцями на основі професійних стандартів.

У певних випадках присудження професійних кваліфікацій може делегуватися роботодавцем освітній системі.

Професійні кваліфікації поділяються на галузеві (інженер, лікар, учитель, бухгалтер тощо); рівневі:

– розряди (робітників);

– категорії (педагогів, лікарів);

– звання (викладачів, учених, митців, військових);

– ранги (державних службовців);

– чини (суддів);

– класи (водіїв) тощо.

Основним критерієм класифікації кваліфікацій виступають результати навчання, які сприяють формулюванню вичерпного набору тверджень стосовно того, чого досягне особа, яка навчається, після успішного завершення навчання; підвищенню прозорості та порівнюваності стандартів як усередині, так і між кваліфікаціями; забезпеченню єдиного формату для різних форм навчання; визначенню ключових завдань освітньої програми; забезпеченню взаємодії між викладанням, навчанням та оцінюванням; подальшій розробці питань, пов'язаних з оцінюванням, розробці відповідних критеріїв, підвищенню ефективності й варіативності оцінювання; забезпеченню системи координат для розробки та оцінювання стандартів як на

---

<sup>722</sup> Концепція розвитку професійно-технічної освіти в Україні на 2010–2020 роки : проект / М-во освіти і науки України. URL: <https://www.rvosvita.org.ua/profesijno-tehnichna-osvita> (дата звернення: 07.10.2020).

національному, так і міжнародному рівнях; формулюванню досягнень та якостей, забезпечуваних кваліфікаціями, що відповідає інтересам роботодавців, навчальних закладів і суспільства; розвитку процесу офіційного визнання кваліфікацій і підвищення прозорості кваліфікацій, що буде сприяти розвитку мобільності тих, хто навчається<sup>723</sup>.

Відповідно до Закону України «Про освіту», результатом навчання визнаються знання, уміння, навички, способи мислення, погляди, цінності, інші особисті якості, набуті у процесі навчання, виховання та розвитку, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які особа здатна продемонструвати після завершення освітньої програми або окремих освітніх компонентів<sup>724</sup>. Відтак, компетентності, які лежать в основі кваліфікацій, набуваються виключно через навчання — формальне, неформальне, інформальне, випадкове, що визначено МСКО<sup>725</sup> (рис.3.5):

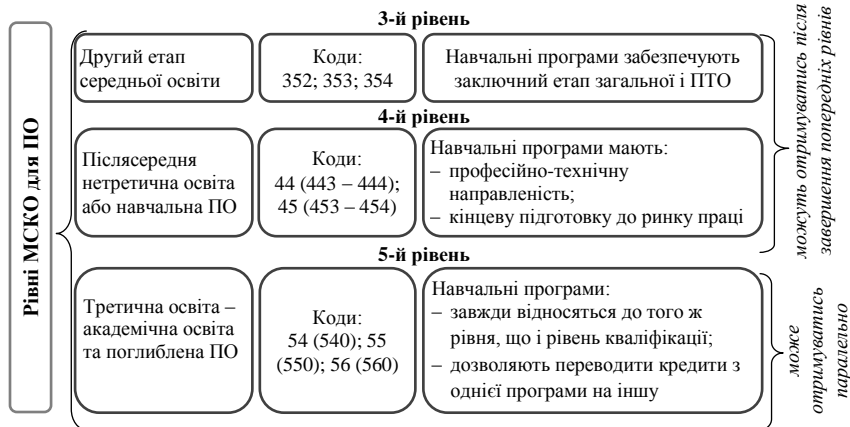


Рис. 3.5. Рівні МСКО для П(ПТ)О

<sup>723</sup> Coles M. A. Review of International and National Developments in the Use of Qualifications Frameworks: report. *European Training Foundation*: website. URL: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/review-international-and-national-developments-use> (date of access: 07.10.2020).

<sup>724</sup> Про освіту: Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>725</sup> Международная стандартная классификация образования. *Unescostat*: веб-сайт. URL: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/iscsd-2011-ru.pdf> (дата обращения: 07.10.2020).

Згідно з сучасною моделлю МСКО 2011, для ПО визначені такі коди (рис. 3.6):

— на *другому етапі середньої освіти* — 3-й рівень МСКО, код 35 «ПТО»:

–352 — неповний завершений рівень без доступу до третичної освіти;

–353 — завершений рівень, без прямого доступу до третичної освіти;

–354 — завершений рівень з прямим доступом до третичної освіти;

—на *рівні навчальної ПО* — 4-й рівень МСКО, код 44 «Післясередня нетретична освіта»:

–44 (443 – 444) — загальна;

–45 (453 – 454) — професійно-технічна;

— на *рівні поглибленої ПО* — 5-й рівень МСКО, код 5 «Короткий цикл третичної освіти»:

–54 (540) — загальна;

–55 (550) — професійна;

–56 (560) — орієнтація не визначена.

В МСКО також представлені освітні рівні з національними освітніми програмами, відповідно до яких видно, що 3-5 рівні мають тривалість навчання 6 (7) років і лише на 5-му рівні освіта може здобуватись не послідовно, а паралельно (табл.3.8).

ГРК встановлює перелік можливих галузевих (міжгалузевих) сегментів для впровадження НРК за МСКО (11 широких галузей формальної освіти)<sup>726</sup> та за видами економічної діяльності<sup>727</sup>.

У системі МСКО визначено такі основні форми навчання, як:

– формальна;

– неформальна;

– інформальна.

Однак в українському законодавстві такі форми навчання залишаються неунормованими.

---

<sup>726</sup> Там само.

<sup>727</sup> Класифікатор видів економічної діяльності ДК 009:2010 : наказ Держспоживстандарту України 11 жовт. 2010 р. № 457. URL: [http://www.vobu.com.ua/img/custom/Classifier/10/file\\_rus.pdf](http://www.vobu.com.ua/img/custom/Classifier/10/file_rus.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

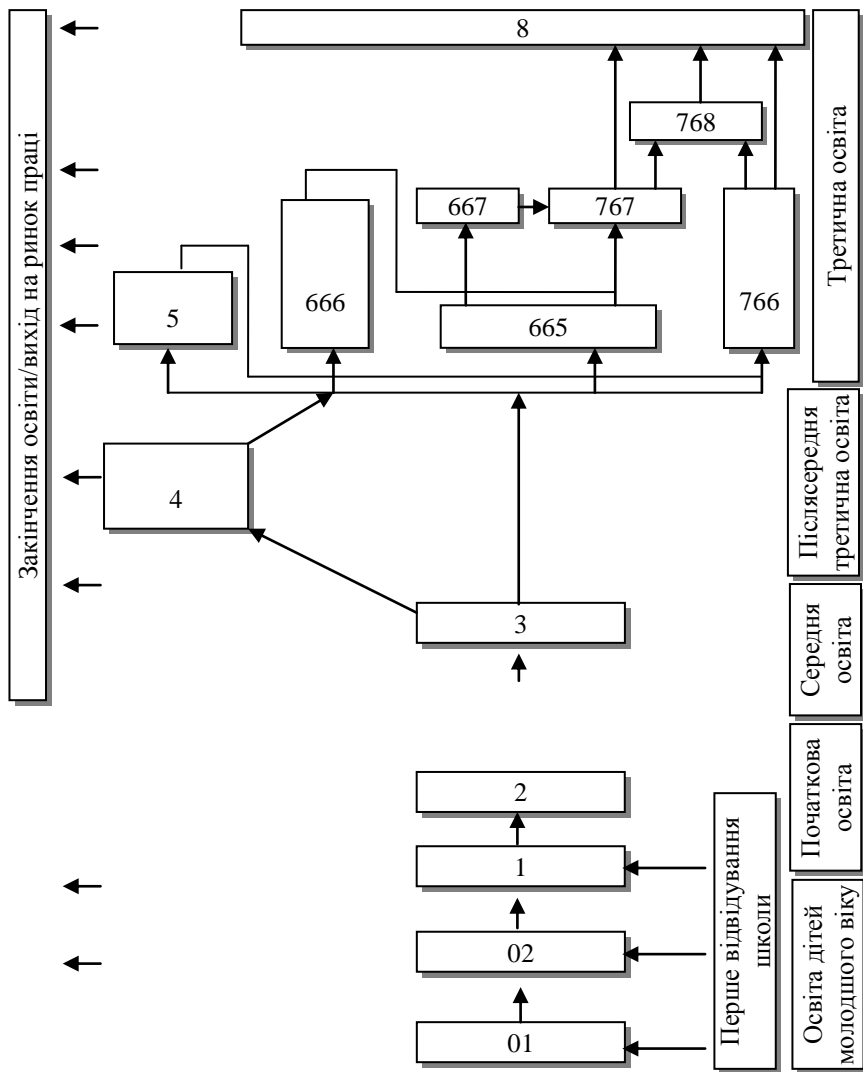


Рис. 3.6. Можливі шляхи отримання освіти відповідно до МСКО 2011<sup>728</sup>

<sup>728</sup> Международная стандартная классификация образования. *Unnesco*stat : веб-сайт. URL: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-ru.pdf> (дата звернення: 07.10.2020).

**Співставлення освітніх рівнів  
за МСКО-2011 з національними освітніми програмами**<sup>729</sup>

Код освітнього рівня за МСКО	Назва освітнього рівня за МСКО	Назва національних освітніх, освітньо-кваліфікаційних рівнів та ступенів	Тривалість навчання
0	Дошкільна освіта	Вихованці дошкільних навчальних закладів	4 роки
1	Початкова освіта	Учні 1-4 класів денних загальноосвітніх навчальних закладів	4 роки
2	Перший етап середньої освіти	Учні 5-9 класів денних і вечірніх загальноосвітніх навчальних закладів, які здобувають базову загальну середню освіту	5 років
3	Другий етап середньої освіти	Учні 10-11 (12) класів денних і 10-16 класів вечірніх загальноосвітніх навчальних закладів, учні (слухачі) ЗП(ПТ)О, які здобувають повну загальну середню освіту	2 (3) роки
4	Післясередня не вища освіта	Учні (слухачі) ЗП(ПТ)О, які здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень «Кваліфікований робітник»	2 роки
5	Короткий цикл вищої освіти	Студенти ВНЗ, які здобувають ступінь вищої освіти «Молодший бакалавр» або освітньо-кваліфікаційний рівень «Молодший спеціаліст»	2 роки
6	Бакалаврат або його еквівалент	Студенти ВНЗ, які здобувають ступінь вищої освіти «Бакалавр»	4 роки
7	Магістратура або її еквівалент	Студенти ВНЗ, які здобувають ступінь вищої освіти «Магістр» або освітньо-кваліфікаційний рівень «Спеціаліст»	2 роки
8	Докторантура або її еквівалент	Здобувачі наукового ступеня вищої освіти «Доктор філософії» та «Доктор наук»	4 роки

<sup>729</sup> Продовження навчання та здобуття професії. Державна служба статистики України : веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publosvita\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm) (дата звернення: 07.10.2020).



Сутність цих форм навчання розкривається лише у проєкті Закону України «Про ПО в Україні»<sup>730</sup>, яким передбачено, що:

– *формальне професійне навчання* — це процес навчання, що регламентований вимогами ДСП(ПТ)О, місцем, строком, методами та формами навчання і передбачає видачу документів державного зразка про ПО у разі успішного його завершення;

– *неформальне професійне навчання* — процес набуття кваліфікації або професійної компетентності відповідно до вимог професійних стандартів та/або вимог роботодавця, що не регламентований місцем, строком і формами навчання;

– *інформальне професійне навчання* — спонтанний безсистемний процес набуття професійних знань, умінь і навичок (кваліфікацій), не регламентований навчальними планами і програмами, строком, методами та формами навчання.

Для кожного із зазначених видів професійного навчання в Європі в системі МСКО стандартизовані критерії і порядок оцінювання у 2-х моделях універсальних описів результатів навчання — дублінській та копенгагенській, які українська система П(ПТ)О має повністю імплементувати.

Обидві моделі універсальних описів результатів навчання спрямовані на реформування освітніх систем різних рівнів, зокрема:

– Болонська модель спрямована на поглиблену ПО;

– Копенгагенська модель — на другий етап середньої освіти та післясередню нетретичну освіту або навчальну ПО.

Метарамка (EQF-LLL) сформована в рамках Копенгагенського процесу і має такі критерії та порядок оцінювання:

– знання — теоретичні і/або фактичні;

– уміння — когнітивні та практичні;

– компетентність — відповідальність та автономія.

Зазначені критерії та порядок оцінювання з 2012 року (EQF-LLL) є обов'язковими для всіх держав — учасниць ЄС і обов'язково мають бути відображені у сертифікатах і дипломах

<sup>730</sup> Про професійно-технічну освіту: Закон України від 27 листоп. 2003 р. № 1344-IV. Законодавчі акти України з питань освіти. Київ: Парламентське вид-во, 2004. С. 129–157.

випускників будь-яких освітніх закладів, зокрема, і професійних (професійно-технічних) (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

**Європейські моделі універсальних описів результатів навчання**

<b>Копенгагенський процес</b>	<b>Рівень за МСКО: другий етап середньої освіти та післясередня нетретична освіта або навчальна ПО</b>	<b>Болонський процес</b>	<b>Рівень за МСКО: поглиблена ПО</b>
	Назва моделі «Європейська рамка кваліфікацій для навчання впродовж життя» <sup>731</sup>		Назва моделі «Всеосяжна рамка кваліфікацій для Європейського простору вищої освіти» <sup>732</sup>
	<b>Метарамка (EQF-LLL)</b>		<b>Дублінські дескриптори (Dublin Descriptor) (QF-EHEA)</b>
	Критерії: <ul style="list-style-type: none"> <li>• знання — теоретичні і/або фактичні;</li> <li>• уміння — когнітивні та практичні;</li> <li>• компетентність — відповідальність та автономія</li> </ul>		Критерії: <ul style="list-style-type: none"> <li>• знання та розуміння;</li> <li>• застосування знань та розуміння;</li> <li>• формулювання суджень;</li> <li>• комунікативні навички;</li> <li>• здатність до самостійного навчання</li> </ul>
	<b>Застосовуються для встановлення освітньо- кваліфікаційних рівнів для кожної галузі освіти</b>		<b>Застосовуються для встановлення освітніх рівнів</b>

Основними цілями метарамки (EQF-LLL) визначені: організація і забезпечення країн ЄС професійними освітніми

<sup>731</sup> European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) / European Qualifications Framework. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 15 p. URL: [http://ecompetences.eu/wp-content/uploads/2013/11/EQF\\_broch\\_2008\\_en.pdf](http://ecompetences.eu/wp-content/uploads/2013/11/EQF_broch_2008_en.pdf) (date of access: 07.10.2020).

<sup>732</sup> The Overarching Framework for Qualifications in the European Higher Education Area Framework for Qualifications of the European Higher Education Area / Bologna Working Group. 2005. 200 p. URL: [http://ecahe.eu/w/index.php/Framework\\_for\\_Qualifications\\_of\\_the/\\_European/\\_Higher/\\_Education/\\_/Area](http://ecahe.eu/w/index.php/Framework_for_Qualifications_of_the/_European/_Higher/_Education/_/Area) (date of access: 07.10.2020).

програмами з наступним наданням робочих місць і можливостей кар'єрного зростання найбільш кваліфікованим фахівцям незалежно від того, в якій країні вони набули відповідної кваліфікації, та створення і підтримка рівня кваліфікаційних професійних стандартів між країнами Європи<sup>733</sup>. А сутність метарамки EQF-LLL полягає в поєднанні мобільності та навчання впродовж усього життя<sup>734</sup>.

Узагальнюючи, зазначимо, що в Україні, відповідно до статті 5 Закону України «Про освіту», фінансування освіти визнається інвестицією в людський потенціал та як сталий розвиток суспільства і держави<sup>735</sup>.

Однак для ПО ще не вирішена остаточно проблема стандарту фінансування, на відміну від існуючих стандартів фінансування освіти у державах ЄС. Наприклад, Данія, Фінляндія, Швеція, які мають системи універсальних грантів для студентів стаціонару за умови, що вони задовольняють базові вимоги навчання.

Для всіх інших країн основне питання полягає в тому, що гранти надаються на основі фінансових потреб чи академічної успішності, або комбінації цих двох критеріїв. Найбільша кількість країн об'єднали ці критерії, надаючи деякі гранти на основі фінансових потреб, а інші на основі академічної успішності:

–Естонія — поєднує критерії, засновані на курсах чи сфері професійних якостей;

–Греція — надає свої гранти переважно за критерії успішності здобувачів освіти та отримання грантів за видатні результати на іспитах, незалежно від їх фінансового становища;

–Бельгія, Ірландія, Нідерланди, Фінляндія, Ліхтенштейн надають гранти тільки на основі фінансових потреб, хоча в деяких випадках сума гранту або термін його надання буде залежати від

---

<sup>733</sup> Голубенко О., Морозова Т. Національна рамка кваліфікацій у контексті європейських перетворень освітнього простору. *Вища школа*. 2009. № 3. С. 44–56.

<sup>734</sup> Карпенко М. М., Іщенко А. Ю. Компетентнісний підхід в освіті: оптимізація вітчизняної моделі Національної системи кваліфікацій: аналіт. записка / Нац. ін-т стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1415> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>735</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

успішності<sup>736</sup>.

Варто зазначити, що українська система П(ПТ)О перебуває на шляху інтеграції до загальноєвропейського освітнього простору в рамках Копенгагенського процесу. Однак ще залишаються невіршеними питання:

- розроблення нового законодавства;
- визначення короткострокових та довгострокових завдань і змісту інтегрування;
- приведення підготовки робітничих кадрів у відповідність до потреб української економіки через посилення повноважень і функцій на регіональному та місцевому рівнях ЗП(ПТ)О і роботодавців;
- створення системи соціального партнерства для застосування дуальної системи навчання.

Невіршеними залишаються і питання, визначені вітчизняними експертами ГО Центр освітнього моніторингу в рамках проекту «Створення організаційної платформи громадського центру аналізу освітньої політики», що реалізується за підтримки Міжнародного Фонду «Відродження»<sup>737</sup>, зокрема:

- розроблення механізмів незалежної сертифікації кваліфікацій з метою підвищення мобільності на ринку праці та створення на національному і регіональних рівнях інституцій з незалежного оцінювання компетенцій випускників ЗП(ПТ)О, найманих працівників, інших фізичних осіб, які виявляють бажання підтвердити свою кваліфікацію, набуту в процесі практичної діяльності та неформального навчання;

- створення національного і регіональних Центрів якості П(ПТ)О;

- розроблення і впровадження єдиної методології моніторингу ринку праці та формування на цій основі державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О;

---

<sup>736</sup> Миськів Л. І. Стан та перспективи реформування вищої освіти в Європейському Союзі. *Український часопис міжнародного права*. 2013. № 1. С. 127–130. URL: [http://jusintergentes.com.ua/archives/2013/1/Pages%20from89\\_134-039-042.pdf](http://jusintergentes.com.ua/archives/2013/1/Pages%20from89_134-039-042.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>737</sup> Моніторинг стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її модернізації. *ГО «Центр освітнього моніторингу»*: веб-сайт. URL: <http://centromonitor.com.ua> (дата звернення: 07.10.2020).

– створення єдиної системи статистики і показників якості П(ПТ)О і навчання, співставної зі світовою практикою;

– створення умов для підвищення інвестиційної привабливості системи П(ПТ)О шляхом перетворення ЗП(ПТ)О в нові організаційно-правові форми — «державні автономні навчальні заклади», які будуть мати більше самостійності у використанні ресурсів, що посилять їх відповідальність за кінцеві результати діяльності;

– розроблення і впровадження методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності професій, базової моделі розрахунку нормативу бюджетного фінансування на одного здобувача освіти;

– оптимізації переліку професій, за якими здійснюється навчання у ЗП(ПТ)О;

– розроблення та впровадження нової моделі якості П(ПТ)О, що базуватиметься на основі Моделі високої якості EFQM<sup>738</sup> — практичного інструменту, який допоможе організаціям встановити цілісну систему управління та зрозуміти прогалини в діяльності й стимулювати до необхідних рішень для досягнення успіху.

Окрім того, невизначеним в українській системі П(ПТ)О залишається питання фінансування, де основою фінансової допомоги за рахунок державного та/або місцевого бюджетів у порядку, встановленому законодавством, має стати система універсальних грантів для здобувачів освіти<sup>739</sup>.

---

<sup>738</sup> Модель ділової досконалості Європейського фонду управління якістю (EFQM). *Allbest* : веб-сайт. URL: [https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635a2bc79b5d53b88521/216c37\\_0.html](https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635a2bc79b5d53b88521/216c37_0.html) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>739</sup> Миськів Л. І. Стан та перспективи реформування вищої освіти в Європейському Союзі. Український часопис міжнародного права. 2013. № 1. С. 127–130. URL: [http://jusintergentes.com.ua/archives/2013/1/Pages%20from89\\_134-039-042.pdf](http://jusintergentes.com.ua/archives/2013/1/Pages%20from89_134-039-042.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

### 3.3.3. Система оцінки якості освіти в країнах Європейського Союзу

В основу критеріїв оцінювання якості професійної підготовки фахівців у країнах ЄС покладено методики визначення сталих та універсальних умінь, необхідних для кожної професії, в кожній економічній системі, та умінь більш конкретних, які відповідають певному етапу розвитку технологій, зорієнтованих на обрану професію, економічну (господарську) галузь<sup>740</sup>. Так, експерти Всесвітнього економічного форуму в Давосі надали перелік ключових навичок роботи з людьми у порівнянні 2015 та 2020 рр. (табл.3.10)<sup>741</sup>.

Таблиця 3.10

#### Ключові навички особистості у 2015 та 2020 рр.

ТОП-навички, 2015 р.	1. Комплексне розв'язання проблем
	2. Взаємодія з людьми
	3. Уміння керувати людьми
	4. Критичне мислення
	5. Уміння вести переговори
	6. Контроль якості
	7. Орієнтація на клієнтів
	8. Уміння формувати власну думку та приймати рішення
	9. Уміння слухати й запитувати
	10. Креативність
ТОП-навички, 2020 р.	1. Комплексне розв'язання проблем
	2. Критичне мислення
	3. Креативність
	4. Уміння керувати людьми
	5. Взаємодія з людьми
	6. Емоційний інтелект
	7. Уміння формувати власну думку та приймати рішення
	8. Орієнтація на клієнтів
	9. Уміння вести переговори
	10. Гнучкість розуму (вміння швидко переключатися з однієї думки на іншу)

<sup>740</sup> Сисоева С. О. Європейські вимоги до критеріїв ефективності професійної підготовки фахівців. *Акмеологія наука XXI століття*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф, 30 трав. 2014 р. Київ, 2014. С. 36–47. URL: [http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S\\_Sisoyeva/\\_05\\_14\\_konf\\_NDL.pdf](http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S_Sisoyeva/_05_14_konf_NDL.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>741</sup> Ключові навички у 2015 та 2020 рр. *Studway*: веб-сайт. URL: <http://studway.com.ua/10/-navichok> (дата звернення: 07.10.2020).

Відповідно до результатів аналізу зазначаємо, що в майбутньому необхідно розвивати додатково ще одну нову навичку — когнітивну гнучкість (або «гнучкість розуму»), а саме вміння обмірковувати декілька речей одночасно.

Так, 5-ть із 10-ти навичок у рейтингу стосуються спілкування з людьми, вміння керувати, розуміти й домовлятися; чотири — пов’язані з особливостями мозку — здатністю приймати рішення, генерувати ідеї та бути креативними (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

**Класифікація ТОП-навичок особистості**

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

У результаті вивчення ТОП-навичок особистості варто зазначити, що для підвищення якості послуг освіти, зокрема професійної, зміст навчання й організація освітнього процесу мають бути спрямовані саме на розвиток означених навичок, які затребувані ринком праці.

Дослідження українських науковців свідчать, що основними чинниками, які забезпечують якість освіти, є<sup>742, 743, 744, 745, 746</sup>: наявність системи контролю й оцінювання викладання; репутація у суспільстві (дані вступного конкурсу, рівень підготовки абітурієнтів); фінансові ресурси ЗО; якість вимог (якість стандартів, норм та цілей); якість ресурсів та процесів (професійна підготовка викладацького складу); якість організації навчального процесу; впровадження наукових досягнень у процес підготовки; залучення здобувачів освіти до науково-дослідної діяльності; оснащеність навчальним обладнанням, підручниками, посібниками; застосування сучасних технологій (активних методів навчання, ІТ); якість системи моніторингу; задоволеність роботодавців якістю підготовки фахівців, задоволеність здобувачів освіти якістю професійної підготовки та організацією навчального процесу; контакти з провідними іноземними фахівцями; зв'язок з роботодавцями і колишніми здобувачами освіти; стимулювання самостійної роботи здобувачів освіти, мотивація здобувачів освіти до якісного навчання<sup>747</sup>.

Якість освіти — це збалансована відповідність усіх її аспектів певним цілям, потребам, вимогам, нормам і стандартам<sup>748</sup>, для якої необхідно:

---

<sup>742</sup> Вікторов В. Г. Регулювання якості освіти як філософсько-освітня проблема : дис. ... д-ра. філософ. наук : 09.00.10 / Ін-т вищої освіти АПН України. Київ, 2006. 319 с.

<sup>743</sup> Кісіль М. В. Оцінка якості вищої освіти. *Вища освіта України*. 2005. № 4 (14). С. 82–87.

<sup>744</sup> Котенко Т. М. Управління якістю підготовки фахівців як засіб контролю. *Наукові праці Кіровоград. нац. техн. ун-ту: Економічні науки*. 2009. Вип. 16, ч. 2. С. 344–350.

<sup>745</sup> Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Херсон : Кондор, 2010. 608 с.

<sup>746</sup> Яблочников С. Л. Системно-кібернетичний підхід до управління в освіті : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.10 / Вінницький фінансово-економ. ун-т. Вінниця, 2011. 633 с.

<sup>747</sup> Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців. *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*. Кривий Ріг : НМетАУ, 2012. Вип. 7. С. 84–90.

<sup>748</sup> Яблочников С. Л. Системно-кібернетичний підхід до управління в освіті : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.10 / Вінницький фінансово-економ. ун-т. Вінниця, 2011. 633 с.



- формування якості вимог — цілей, стандартів, норм;
- виконання необхідних якісних ресурсів — освітні програми, фінанси, матеріально-технічне забезпечення, абітурієнти, кадри;
- забезпечення якості умов — інвестиції в освіту;
- якості реалізації освітніх процесів — наукової, навчально-виховної, управлінської діяльності тощо.

Головним елементом є якість результатів діяльності кожного конкретного ЗО, яка включає:

- поточні, підсумкові показники навчання здобувачів освіти;
- характеристики кар’єрного зростання випускників;
- ступінь задоволення роботодавців їх фаховими здібностями (див. рис. 3.7).



Рис. 3.7. Структура якості освіти

Відповідно до рис. 3.7, для оцінювання якості освіти важливими є всі її складові, зокрема:

–якість процесу формування професіоналізму, яка включає якість технології освіти, контролю за освітніми процесами, мотивації викладацького складу, спрямованість на творчість та ефективність педагогічної роботи, ставлення здобувачів до освіти, інтенсивність освітнього процесу, управління освітою, методи презентації знань;

–якість результату освіти включає розуміння професіоналізму, розпізнавання і реалізацію індивідуальних здібностей, особливостей, працевлаштування, кар'єру, зарплату, успішне оволодіння технологією самоосвіти, знання і практичні навички<sup>749</sup>.

В умовах ринкових відносин, відповідно до принципів TQM, освіта є постачальником кваліфікованих кадрів на ринки освітніх товарів і послуг, конкурентоспроможність яких та попит залежать від їх якості<sup>750</sup>.

Сталий попит є індикатором оптимальності обраної освітньої політики і одним із джерел подальшого розвитку освіти взагалі чи певного ЗО. Протилежна тенденція визначає необхідність проведення реформ та докорінних змін.

Відтак, у країнах ЄС, відповідно до TQM, вирішення управлінських завдань в освіті, зокрема система оцінки якості професійної підготовки, ґрунтується на:

–*принципах* — єдиної оцінки якості освітніх послуг постачальниками; наявності СУЯ в постачальника освітніх товарів і послуг; оцінки якості освітніх послуг, незалежної від постачальника і від споживача, якій могли б довіряти обидві сторони;

–*результатах* — підвищення конкурентоздатності й ефективності економіки; підвищення ефективності використання бюджетних коштів за рахунок створення нової системи забезпечення якості освітніх послуг, широкого залучення до неї

---

<sup>749</sup> Коротков Э. М. Управление качеством образования : учеб. пособ. Москва : Академический Проект, 2006. 320 с.

<sup>750</sup> Деминг У. Выход из кризиса. Тверь : Альба, 1999. 497 с.

соціальних партнерів, суб'єктів господарювання; збільшення частки недержавного фінансування освітніх програм; підвищення рівня доходів працівників П(ПТ)О; провадження моделей неперервної освіти і навчання; впровадження нових форм і механізмів оцінки і контролю ефективності діяльності ЗО; впровадження механізмів, що сприятимуть розвитку економічної самостійності ЗО; підвищення інвестиційної привабливості освіти, зокрема, П(ПТ)О<sup>751</sup>;

– *підходах* — репутаційному (на основі експертних оцінок); результативному (за об'єктивними показниками); загальному<sup>752</sup> (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

**Загальні підходи  
у системі оцінки якості професійної підготовки в країнах ЄС,  
відповідно до TQM<sup>753</sup>, <sup>754</sup>**

Назва підходу	Характеристика
традиційний	престижність ЗО
науковий	відповідність стандартам
менеджерський	задоволення клієнта
споживчий	сам споживач визначає якість
демократичний	користь ЗО для суспільства
інтуїтивно-емпіричний	досвід та інтуїція людини
формально-звітний	рівень успішності здобувачів освіти (відсоток тих, хто вчиться на «добре» та «відмінно»)
психологічний	рівень розвитку пізнавальних процесів та ступеню прояву психічних новоутворень особистості
педагогічний	рівень вихованості та освіченості
процесуальний (технологічний)	оцінка стану освітніх процесів і технологій

<sup>751</sup> Моніторинг стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її модернізації. ГО «Центр освітнього моніторингу»: веб-сайт. URL: <http://centromonitor.com.ua> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>752</sup> Кісіль М. В. Оцінка якості вищої освіти. *Вища освіта України*. 2005. № 4 (14). С. 82–87.

<sup>753</sup> Там само.

<sup>754</sup> Яблочников С. Л. Системно-кібернетичний підхід до управління в освіті: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.10 / Вінницький фінансово-економ. ун-т. Вінниця, 2011. 633 с.

Назва підходу	Характеристика
результативний	оцінка відповідності кінцевих результатів діяльності освітнім стандартам
експертний	зовнішня незалежна експертиза усіх аспектів діяльності: – матеріальна база; – кадровий потенціал; – програми, форми і методи педагогічної і виховної роботи
методологічний	співвідношення результату діяльності освітньої установи із завданнями та цілями
інтегрований	застосування спеціальних категорій, що мають інтегральний, узагальнювальний характер, таких як компетентність, грамотність, освіченість та їх оцінка і моніторинг
особистісно орієнтований	особистий розвиток здобувача освіти, динаміка його знань, рівня психофізичних параметрів у момент закінчення навчання
соціальний	ступінь задоволення індивідуального й суспільного споживача результатами діяльності освітньої установи
акмеологічний	ступінь розвитку внутрішнього потенціалу, підвищення професіоналізму та адаптаційних можливостей людини
кваліметричний	вимір показників відповідно до певної системи кваліметричних параметрів
інноваційний	рівень запровадження в діяльності освітньої установи інноваційних технологій
витратний	співвідношення результатів діяльності з відповідними витратами на їх досягнення
економічний (фінансовий)	забезпечення рівня співвідношення ціна-якість, що впливає на конкурентоспроможність ЗО
кібернетичний	забезпечення необхідних якісних параметрів управління освітніми процесами
імовірнісний	імовірність задоволення потреб і вимог споживачів освітніх послуг

Узагальнені показники (індикатори) застосовуються і в українській практиці оцінки якості професійної підготовки.

На думку українських вчених, сучасний роботодавець зацікавлений в такому працівникові, який:

– уміє думати самостійно і вирішувати різноманітні проблеми;

– має критичне і творче мислення;

– володіє багатим словниковим запасом.

Окрім цього, сучасний фахівець повинен володіти певними якостями особистості, зокрема:

– гнучко адаптуватися в життєвих ситуаціях, самостійно здобувати знання, вміло застосовувати їх на практиці для вирішення різноманітних проблем;

– самостійно критично мислити, вміти побачити проблеми і шукати шляхи їх подолання;

– чітко усвідомлювати, де і як отримані знання можуть бути застосовані в дійсності;

– бути здатним генерувати нові ідеї, творчо мислити, грамотно працювати з інформацією;

– самостійно працювати над розвитком власної моральності, інтелекту, культурного рівня, бути комунікабельним, контактним у різних соціальних групах<sup>755</sup>.

Відповідно до звітів Єврокомісії за 2010-2012 роки можна стверджувати, що саме навички є основою продуктивності. За прогнозами Єврокомісії, більше третини робочих місць в ЄС буде вимагати вищої кваліфікації і тільки 18% робочих місць, як очікується, будуть з низьким рівнем кваліфікації<sup>756</sup>. Тому до основних завдань реформи освіти ЄС дослідниця Л. Миськів віднесла наступні:

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

<sup>755</sup> Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців. *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*: зб. наук. пр. Кривий Ріг: НМетАУ, 2012. Вип. 7. С. 84–90.

<sup>756</sup> Миськів Л. І. Стан та перспективи реформування вищої освіти в Європейському Союзі. *Український часопис міжнародного права*. 2013. № 1. С. 127–130. URL: [http://jusintergentes.com.ua/archives/2013/1/Pages%20from89\\_134-039-042.pdf](http://jusintergentes.com.ua/archives/2013/1/Pages%20from89_134-039-042.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

в іншому контексті;

– запровадження нових стандартів у вивченні іноземної мови;  
– розширення інвестиційних можливостей розвитку вищої освіти — державне та приватне фінансування є необхідним для стимулювання розвитку інновацій та збільшення взаємного обміну між наукою та бізнесом;

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

– збільшення доступу до освіти за допомогою відкритих освітніх ресурсів;

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

– максимальне повернення інвестицій та діалог на національному і європейському рівнях у сфері фінансування професійної й вищої освіти<sup>757</sup>.

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

Стандарт є найбільш зручною формою інформації про якість товару чи послуги. Тому, починаючи з 1988 року, в Європі було створено EFQM, спрямований на підвищення конкурентоспроможності європейського бізнесу, метою якого стала боротьба та прагнення до стійкої досконалості в усьому світі, до так званої моделі досконалості, під якою розуміють «один із найсучасніших інструментів для здійснення оцінки якості діяльності підприємств/організацій, що широко використовується при проведенні конкурсів якості як на європейському, так і на національних (в Україні з 2004 року), регіональних та місцевих рівнях»<sup>758</sup>.

---

<sup>757</sup> Там само.

<sup>758</sup> Модель досконалості Європейського фонду управління якістю. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%> (дата звернення: 07.10.2020).

Модель досконалості заснована на використанні *дев'яти* критеріїв, п'ять із яких — критерії «можливостей» (характеризують потенційні можливості організації), інші чотири — критерії «результатів» (характеризують досягнуті результати) (рис. 3.8).

Відповідно до рис. 3.8, модель досконалості EFQM є універсальною і може застосовуватись у різних напрямках, зокрема: у менеджменті; для самооцінки шляхом визначення свого місця на шляху до досконалості, який допомагає зрозуміти недоліки і потім спонукає до рішень; для розроблення та реалізації ініціатив з покращення діяльності; для визначення загальної мови і способу мислення, застосовуваного на всіх рівнях організації.

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

Рис. 3.8. Критерії Моделі досконалості EFQM

Автори моделі досконалості EFQM виокремлюють мислення основною її цінністю, яка спрямована на мислячого керівника й організацію, в якій працюють кваліфіковані робітники і фахівці<sup>759</sup>. Саме з огляду на таку модель досконалості EFQM у кожній країні ЄС розробляються різні системи оцінки якості, зокрема, професійної підготовки.

Якість професійної підготовки більшість науковців пов'язують також із принципово новими підходами до моделей освіти, спрямованих на: розвиток особистості; оволодіння вміннями щодо навчання впродовж життя; формування цілісної професійної компетентності. До таких моделей якості професійної підготовки в країнах ЄС віднесено дуальну систему навчання, активну участь соціальних партнерів та органів консультування, об'єднання всіх етапів здобуття освіти з професійним удосконаленням, підтримку професійного вдосконалення організаціями працевлаштування тощо (рис. 3.9).

Означені критерії покладені в основу оцінки якості професійної підготовки в країнах ЄС і взяті за основу новими її членами. Хоча кожна система професійної підготовки істотно відрізняється одна від одної. Це пов'язано з різними історичними, культурними традиціями, економічними моделями розвитку кожної країни, однак між ними є й спільне, що ґрунтується на загальній моделі досконалості, МСКО, ДСПТО. Наприклад, заслуговує на увагу розроблена в Нідерландах система оцінок якості вищої освіти, що охоплює *шість* показників діяльності ВНЗ<sup>760</sup>:

- індивідуальний рівень знань випускників;
- рівень знань потоку випускників у цілому;
- потенціал здобувачів освіти, прийнятих на перший курс;
- професорсько-викладацький склад;
- організація навчального процесу;
- удосконалення освіти і навчального процесу.

---

<sup>759</sup> Модель ділової досконалості Європейського фонду управління якістю (EFQM). *Allbest* : веб-сайт. URL: [https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635a2bc79b5d53b8852/1216c37\\_0.html](https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635a2bc79b5d53b8852/1216c37_0.html) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>760</sup> Засць Л. І. Розвиток сучасної університетської освіти у Нідерландах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Київський ун-т. ім. Б. Грінченка. Київ, 2015. 20 с.



Критерії якості професійної підготовки в країнах ЄС

Дуальна система: підготовка у навчальному закладі — практика в установі	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Австрійська Республіка</li> <li>• Фінляндська Республіка</li> <li>• Федеративна Республіка Німеччина</li> </ul>
Об'єднання всіх етапів здобуття освіти з професійним удосконаленням	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Австрійська Республіка</li> <li>• Королівство Бельгія</li> <li>• Королівство Іспанія</li> </ul>
Децентралізація в управлінні професійною підготовкою (регіони, райони відповідають за цілісність здобуття доуніверситетської освіти)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Королівство Бельгія</li> <li>• Королівство Швеція</li> <li>• Сполучене Королівство Великої Британії та Північної Ірландії</li> </ul>
Активна участь соціальних партнерів (професійні зв'язки, організації працедавців, правління підприємств, осередки професійного вдосконалення) та органів консультування (Рада Суспільних Шкіл, Рада в справах Професійної Освіти, численні осередки з консультування у ЗО)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Королівство Бельгія</li> <li>• Королівство Данія</li> <li>• Фінляндська Республіка</li> <li>• Французька Республіка</li> <li>• Королівство Іспанія</li> <li>• Португальська Республіка</li> <li>• Королівство Швеція</li> <li>• Грецька Республіка</li> </ul>
Осередки професійної підготовки на замовлення ринку праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Королівство Данія</li> </ul>
Професійна підготовка у формі диференційованих контактів	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Французька Республіка</li> </ul>
Осередки професійної підготовки на замовлення ринку праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Королівство Данія</li> </ul>
Підготовка у ЗО за державними планами зайнятості, які відповідають потребам ринку праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Королівство Данія</li> </ul>
Різноманітність форм професійної підготовки та кваліфікаційних свідоцтв	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Королівство Іспанія</li> <li>• Королівство Швеція</li> </ul>
Система індивідуальних контактів здобувачів освіти з працедавцями як практична підготовка	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеративна Республіка Німеччина</li> </ul>
Гнучкість професійної підготовки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеративна Республіка Німеччина</li> </ul>

Рис. 3.9. Критерії якості професійної підготовки в країнах ЄС

У Республіці Польща критерії якості професійної підготовки класифіковані на:

– операційні — віднесено закономірності протікання основних процесів діяльності та розвитку, результат досягнення поставлених цілей або реалізації окреслених потреб;

– економічні — корисність системи щодо основної діяльності (зі створення, надання послуг тощо), які називають стимулянтами та дестимулянтами;

– інформаційні — заходи, що впливають на поведінку системи;

– технічні — заходи, що за допомогою технічних засобів впливають на поведінку системи;

– експлуатаційні — засоби, які впливають на здатність системи до ефективної дії в окреслених межах часу<sup>761</sup>.

Аналіз напрямів реалізації реформи ПОН в Польщі свідчить, що країна динамічно пристосовує свої професійні стандарти до вимог ЄС, розробляє власні моделі стандартів професійних кваліфікацій та водночас системно впроваджує концепцію професійної підготовки, яка ґрунтується на об'єктивних дослідженнях кваліфікаційних (компетентнісних) вимог.

Важливою проблемою для Польщі є відновлення зруйнованих зв'язків між вищими школами і працедавцями. Така праця польських дослідників стикається зі значними труднощами методологічного і практичного характеру<sup>762</sup>.

Разом з тим, в Україні з метою проведення ЗНО, визначення рівня якості підготовки, створено Український центр оцінювання якості освіти, який також здійснював підготовку до проведення міжнародного дослідження якості освіти PISA-2018 в Україні<sup>763</sup>, програма якого проводиться під егідою ОЕСР, проходить раз на три роки, спрямована на оцінювання систем освіти в різних країнах

---

<sup>761</sup> Serkowska-Maka J. Edukacja zawodowa kluczem do jednoczacej sie Europy. Torun : Wyd. Adam Marszalek, 2004. 277 s.

<sup>762</sup> Сисоева С. О. Європейські вимоги до критеріїв ефективності професійної підготовки фахівців. *Акмеологія наука XXI століття*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф, 30 трав. 2014 р. Київ, 2014. С. 36–47. URL: [http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S\\_Sisoyeva/\\_05\\_14\\_konf\\_NDL.pdf](http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S_Sisoyeva/_05_14_konf_NDL.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>763</sup> Український центр оцінювання якості освіти : веб-сайт. URL: <https://testportal.gov.ua/> (дата звернення: 07.10.2020).

світу на підставі тестування 15-річних учнів (здобувачів освіти).

Україна вперше, відповідно до вимог Стратегії сталого розвитку «Україна-2020»,<sup>764</sup> долучилася до більше ніж 80-ти країн, що брали участь у PISA-2018.

За результатами дослідження (PISA-2015: 72 країни; 540 тис. респондентів) найкращими визнано системи освіти у Сінгапурі, Японії, Естонії, Фінляндії та Канаді, для яких важливим стало те, що тепер кожен має вміти «думати, як науковець»: могли оцінити докази і робити висновки; розуміти, що наукова «правда» з часом може змінитись через нові відкриття<sup>765</sup>.

Відтак, очікується, що результати означеного оцінювання стануть каталізатором освітніх реформ в Україні, дадуть відповідь на запитання: чи можуть випускники ЗЗСО та ЗП(ПТ)О застосувати свої знання в реальних життєвих ситуаціях і бути готовими до повноцінної участі в житті суспільства.

### ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

В процесі нашого дослідження встановлено, що питання стандартизації П(ПТ)О в Україні, порівняно із зарубіжним досвідом, ще не повною мірою відповідає сучасним вимогам якості освіти. Це пояснюється рядом причин: недосконалим механізмом забезпечення взаємозв'язку між системою П(ПТ)О і практикою професійної діяльності; відсутністю цілісної системи моніторингу та оцінювання якості надання послуг П(ПТ)О відповідно до європейських стандартів забезпечення якості освіти; несформованим ринком послуг П(ПТ)О, якому бракує дієвого механізму координації дій різних суб'єктів професійного навчання та ефективного використання ресурсів на професійне навчання.

Подальшого наукового обґрунтування потребують запити: економічного регулювання якістю П(ПТ)О; наближення змісту ДСП(ПТ)О до вимог роботодавців та регіонів; прогнозування потреб регіональних економік у фахівцяx; збалансованості між

<sup>764</sup> Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 // База даних «Законодавство України» ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>765</sup> Рейтинг PISA. Шкільна освіта у Сінгапурі й Естонії краща, ніж у Фінляндії. *Українська правда* : веб-сайт. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2016/12/16/221625/> (дата звернення: 07.10.2020).

вартістю підготовки робітничих кадрів, їх якістю та потребами ринку праці; динамічного реагування на соціально-демографічні виклики; системної роботи над підвищенням престижності робітничих професій; оцінки діяльності ЗП(ПТ)О; розвитку дуальної та змішаної систем навчання; фінансово-господарської автономії ЗП(ПТ)О; ефективного управління та контролю за навчально-виробничим процесом; ліцензування робітничих професій та атестації ЗП(ПТ)О.

На шляху інтеграції П(ПТ)О до загальноєвропейського освітнього простору залишаються невирішеними питання розроблення нового законодавства, визначення короткострокових та довгострокових завдань, змісту інтегрування, приведення у відповідність підготовки робітничих кадрів до потреб української економіки через посилення повноважень та функцій на регіональному та місцевому рівнях ЗП(ПТ)О й роботодавців, створення системи соціального партнерства для застосування елементів дуальної системи навчання, питання фінансування ПО. Окрім фінансування ПО за рахунок державного та/або місцевого бюджетів у порядку, встановленому законодавством, основою фінансової допомоги має стати система універсальних грантів для здобувачів освіти.

Важливо зазначити, що сьогодні українська практика оцінки якості професійної підготовки ґрунтується на певних принципах та підходах країн ЄС.

Модернізація П(ПТ)О в Україні як процес удосконалення освітньої системи сьогодні спрямована на оновлення змісту, форм і методів освітньої діяльності, прослідковуються зрушення у формуванні творчої особистості, здатної до життєвого та професійного саморозвитку. Процеси реформування системи П(ПТ)О певним чином спрямовані на: якість професійної підготовки; задоволення потреб ринку праці та участі соціальних партнерів; присутні міжнародні аспекти професійної підготовки.

Враховуючи досвід модернізації зарубіжних країн, варто зазначити, що система ПОН побудована так, щоб у подальшому захистити особистість соціально і професійно, дає основу для швидкої адаптації до миттєвих змін, прийняття нестандартних рішень, критичного оцінювання динамічних процесів

глобалізованого інформаційного світу, можливості професійного вдосконалення та подальшого особистісного розвитку. Саме розвиток є основою в системі ПОН зарубіжних країн як закономірна зміна, що сприяє появі нової якості, визначає поступ країни, забезпечує реформування всіх її сфер соціально-економічного спрямування.

У процесі аналізу визначено, що впровадження інновацій в освітню сферу, управління процесами модернізації в освіті потребують виваженої оцінки балансу нововведень і освітніх традицій та впровадження за умови їх відповідності культурним та освітнім пріоритетам суспільства.

Визначено, що сьогодні відбувається зміна парадигми ПО: пропонуються інші зміст, підходи, ставлення, поведінка, інший педагогічний менталітет. Зростає роль подальшої інтеграції певних факторів: різних освітніх закладів, сім'ї, мікро- й макросоціуму. Зміст освіти поступово збагачується новими тенденціями, розвитком здібностей суб'єктів освіти оперувати інформацією, творчо вирішувати проблеми в умовах, що змінюються.

Встановлено, що розвиток інновацій залежить від того, наскільки соціально-педагогічна дійсність вимагає нових ідей, що з часом за умов оптимальної організації роботи переходять у стадію стабільного функціонування. Вважаємо, що саме модернізація змісту освіти, необхідність приведення його у відповідність до європейських та світових стандартів забезпечить інноваційний розвиток національної системи освіти, де кожен навчальний заклад будуватиме власну стратегію діяльності, зі створенням умов якісної освіти як складової конкурентоздатності. Забезпечення якості ПО в системі навчального середовища країн ЄС ґрунтується на організації роботи: викладача, ЗП(ПТ)О, здобувачів та участі роботодавців і сприяє інтеграції викладача у світовий освітній простір через викладацьку діяльність та професійну мобільність; підвищенню його компетентності; заохоченню до інноваційних пошуків.

Адаптація європейського досвіду забезпечення якості ПО вбачається шляхом: використання напрацьованих європейськими ЗО процедур та стандартів оцінювання; розвитку внутрішніх систем оцінювання якості освіти; широкого залучення роботодавців

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

Стосовно вимог ринку праці до компетентностей фахівців у зарубіжних країнах, важливо акцентувати увагу, що розвиток системи економічних відносин у зарубіжних країнах, трансформація функцій ринку праці спричиняють потребу в удосконаленні комплексу компетентностей (ключових, предметних, особистісних, соціальних, методологічних, професійно-педагогічних, соціально-психологічних) у процесі підготовки майбутніх конкурентоздатних фахівців різних галузей. Окремо слід виділити цивілізаційні компетентності: ринкова культура, правова культура, демократична культура, культура діалогу, організаційна культура, технологічна культура, екологічна культура, культура щоденного життя. Саме означені вимоги роботодавців до компетентностей фахівців забезпечують інноваційні зміни в освітньому процесі закладів ПОН зарубіжних країн.

У процесі нашого дослідження визначено, що цінність міжнародного досвіду полягає у визначенні особливих процесів, коли ринок і політична свобода кардинально змінили середовище, в якому функціонувала освітня система.

## РОЗДІЛ 4

**КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ  
ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ  
У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ  
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ****4.1. Концептуальні положення управління якістю підготовки****4.1.1. Наукове обґрунтування концепції управління  
якістю підготовки конкурентоздатних фахівців**

У сучасних умовах ринкових відносин, перспектив євроінтеграції, глобалізації та конкуренції формуються нові вимоги до якостей фахівців, серед яких: «конкурентоспроможність, компетентність, здатність чітко організовувати і виконувати свою працю, відповідальність, ініціатива, здатність опановувати нові напрями в роботі й використовувати нові методи, працездатність, здатність підтримувати контакти з іншими працівниками, різноманітність та ін.»<sup>766</sup>.

Освіта є невід'ємною частиною у формуванні означених якостей та виступає *постачальником кваліфікованих кадрів на ринки освітніх товарів і послуг*. Конкурентоздатність фахівців та попит на них залежать від якості їх освіти, під якою науковці розуміють:

– характер і рівень освіти в цілому, організаційну культуру, рольову та функціональну готовність до управлінської діяльності, спроможність до розуміння проблем і творчого пошуку їх раціонального вирішення<sup>767</sup>;

– якість процесів навчання і викладання, а не результату навчання і викладання здобувачів освіти<sup>768</sup>;

– «багатовимірне методологічне поняття, яке рівнобічно

---

<sup>766</sup> Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців. *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*. Кривий Ріг : НМетАУ, 2012. Вип. 7. С. 84–90.

<sup>767</sup> Управление качеством образования : монография / под ред. М. М. Поташника. Москва : Педагогическое общество России, 2000. 441 с.

<sup>768</sup> Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Kiev : Ltd «Poligraph plus», 2015. 32 p.

віддзеркалює життя — соціальні, економічні, політичні, педагогічні, демографічні та інші життєво значущі для розвитку людини сторони життя»<sup>769</sup>;

— сукупність певних світоглядних, поведінкових і професійно значущих властивостей та характеристик особи, що зумовлюють її здатність задовольняти як особисті духовні та матеріальні потреби, так і потреби суспільства<sup>770</sup>;

— «соціальну категорію, що визначає стан та результативність процесу освіти в суспільстві, його відповідність потребам та очікуванням суспільства»<sup>771</sup>;

— «...співвідношення мети та результатів навчання, ступінь досягнення мети за умови, що мета поставлена операційно та прогнозована в зоні потенційного розвитку учня»<sup>772</sup>;

— якість підготовки фахівців; зміцнення довіри між суб'єктами освіти; відповідність європейському ринку освіти; мобільність студентів та викладачів; сумісність кваліфікації на різних етапах підготовки; посилення конкурентоспроможності національної системи освіти; наявність внутрішніх та зовнішніх державних і громадських систем контролю за якістю освіти<sup>773</sup>.

У ході проведеного аналізу виявлено, що більшість науковців розглядають «якість освіти» як системний об'єкт, що характеризується якістю мети, якістю освітнього процесу і якістю результату. При цьому, «якість освіти» залежить від «вхідних даних», «даних процесу» та «вихідних даних». «Вхідні дані» характеризуються якістю мети освіти, визначеної чинною законодавчою базою; «дані освітнього процесу» — сформованою СУЯ в освітніх установах і системі освіти в цілому, яка стає їх загальною концепцією розвитку в ринкових умовах із

---

<sup>769</sup> Ляшенко О. І. Якість освіти як основа функціонування й розвитку сучасних систем освіти *Педагогіка і психологія*. 2005. № 1 (46). С. 5–12., С. 6.

<sup>770</sup> Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців. *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*. Кривий Ріг : НМетАУ, 2012. Вип. 7. С. 84–90.

<sup>771</sup> Шишов С. Е., Кальней В. А. Школа: мониторинг качества. Москва : Пед. общество России, 2000. 320 с. , С. 15.

<sup>772</sup> Управление качеством образования : монография / под ред. М. М. Поташника. Москва : Педагогическое общество России, 2000. 441 с. , С. 28.

<sup>773</sup> Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Херсон : Кондор, 2010. 608 с.



встановленими показниками якості для кожної складової освітнього процесу (навчальної, виховної, розвивальної, викладацької, науково-методичної, науково-дослідницької, інноваційної, фінансово-економічної, матеріально-технічної, кадрової, адміністративної, інформаційної тощо); «вихідні дані» — якістю освітніх результатів, що визначаються не навчальними результатами здобувачів освіти, а результатами професійної діяльності освітян — викладачів, керівників закладів та установ освіти.

Мета державної політики щодо якості освіти визначена Національною доктриною розвитку освіти та чинною законодавчою базою; якість навчальних результатів — державними стандартами<sup>774</sup>. Однак невіршеними залишаються означені складові у вітчизняній системі освіти. Для цього в Україні створене Національне агентство забезпечення якості вищої освіти, яким передбачено розробку відповідних нормативно-правових документів щодо проведення внутрішнього і зовнішнього аудиту якості освіти в цілому. Напрацьовуються відповідні показники і критерії, пропозиції та рекомендації, що ґрунтуються на показниках міжнародних стандартів якості освіти та працях вітчизняних науковців, які визначають важливими показниками якості освіти при підготовці конкурентоздатних фахівців наступні параметри:

— «загальна структура підготовки фахівців (напрями, спеціальності, освітні програми, контингент здобувачів освіти за освітніми напрямками та спеціальностями); освітні кваліфікації (робітник, кваліфікований робітник, робітник з виконання робіт високої кваліфікації, фахівець);

— організація навчального процесу в кожному ЗО (структура навчального плану, зокрема, оптимальне співвідношення фундаментальної, загально-професійної і спеціальної підготовки, обсягів аудиторних занять та самостійної роботи здобувачів освіти, частки теоретичної й практичної підготовки);

— стан системи управління змістом освіти (структура і механізми затвердження державних стандартів освіти, програм та

---

<sup>774</sup> Ляшенко О. І. Якість освіти як основа функціонування й розвитку сучасних систем освіти *Педагогіка і психологія*. 2005. № 1 (46). С. 5–12., С. 6.

навчальних планів), інформаційне і нормативно-методичне забезпечення освітнього процесу, організаційно-управлінські аспекти забезпечення якісної освіти;

– підготовка випускників (конкурентоздатність на ринку кваліфікованої праці, ступінь готовності до практичної професійної діяльності, перспективність отриманої під час навчання кваліфікації тощо)»<sup>775</sup>.

Міжнародні фахівці у сфері якості освіти виділяють три складові: якість освіти (знань, способів вирішення завдань); якість методів навчання і виховання (організації пізнавальної діяльності, мотивації пізнавальної діяльності, контролю за здійсненням навчальної діяльності); якість освіченості особистості (засвоєння знань, умінь та навичок, засвоєння моральних норм)<sup>776</sup>.

Відповідно до стандартів серії ISO 9000, в Україні понад двадцять років триває «поступове впровадження світових вимог до ефективності організації виробництва і управління, від яких, власне, і залежить якість окремих конкретних товарів чи послуг»<sup>777</sup>. Це допомагає вітчизняним підприємствам, установам, організаціям, зокрема ЗО, своєчасно сприймати вимоги до систем управління якістю та надає можливість виходити на міжнародні ринки з продукцією надійної якості, підтверджуючи тим самим свою конкурентоспроможність і компетентність. Під «якістю» у цих стандартах розуміється «ступінь відповідності властивостей певного об'єкта (послуги, процесу) вимогам (нормам, стандартам)»<sup>778</sup>. Однак з'ясовано, що роботодавці потребують конкурентоздатних фахівців, які: є не лише освітнім продуктом ЗП(ПТ)О, а й різноплановими особистостями, спроможними досягати високих результатів у своїй професійній діяльності<sup>779</sup>;

---

<sup>775</sup> Яблочников С. Л. Науково-методичні засади кібернетичного підходу до управління в освіті: монографія. Вінниця: ПП «Едельвейс і К», 2009. 582 с.

<sup>776</sup> Заць Л. І. Розвиток сучасної університетської освіти в Нідерландах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Київський ун-т. ім. Б. Грінченка. Київ, 2015. 20 с.

<sup>777</sup> Стандарти ІСО в Україні. *Тест груп*: веб-сайт. URL: <http://test-group.com.ua/uk/stati/84-standarti-iso-v-ukrajini.html> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>778</sup> ДСТУ 2925-94. Якість продукції. Оцінювання якості. Терміни та визначення. Київ: Держстандарт, 1998. 38 с., С. 2.

<sup>779</sup> Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців в умовах професійного навчального закладу. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці*: матеріали наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Кривий Ріг: КПГТЛ, 2017. 469 с., С. 311–315.



подальшого розвитку. Так вважає більшість науковців, які досліджують теоретичні, методологічні, загальнометодичні засади конкурентоздатності фахівців та умови її формування і розвитку, зокрема науковці: Д. Богиня<sup>786,787</sup>, В. Бондар<sup>788</sup>, В. Кремень<sup>789</sup>, М. Кримова<sup>790</sup>, Е. Лібанова<sup>791</sup>, Л. Лісогор<sup>792</sup>, С. Ніколаєнко<sup>793</sup>, Н. Ничкало<sup>794</sup>, В. Олійник<sup>795</sup>, Л. Сергєєва<sup>796</sup>, Т. Стойчик<sup>797</sup> та ін.

Конкурентоздатність науковці розглядають як:

– багаторівневе особистісне утворення, яке інтегрує індивідуальні характеристики з показниками якості робочої сили; включає такі основні властивості, як цінність цілей і ціннісних орієнтацій, працьовитість, творче ставлення до справи, здатність до ризику, незалежність у прийнятті рішень, здатність бути лідером, здатність до безперервного саморозвитку<sup>798</sup>;

---

<sup>786</sup> Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 6. С. 38–42.

<sup>787</sup> Богиня Д. П. Формирование конкурентоспособности рабочей силы в системе социально-трудовых отношений. *Формування конкурентоспроможності робочої сили. Сер. Економіка праці та соціальної сфери*. Київ : Ін-т економіки НАН України, 2003. С. 13–22.

<sup>788</sup> Бондар В. І. Конкурентоздатність педагога як складова його професійної компетентності. *Початкова школа*. 2008. № 7. С. 22–23.

<sup>789</sup> Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегії освітнього простору. Київ : Педагогічна думка, 2009. 520 с.

<sup>790</sup> Кримова М. О. Компетентнісна основа освітньої системи України та її роль в формуванні конкурентоспроможності фахівця. *Вісник Донецького ун-ту. Сер. Економіка і право*. 2011. Т. 1. С. 89–91.

<sup>791</sup> Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібник / за заг. ред. Е. М. Лібанової. Київ : Центр навчальної літератури. 2003. 224 с.

<sup>792</sup> Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації : монографія. Київ : ДУ «Ін-т економіки та прогнозування» НАН України, 2005. 168 с.

<sup>793</sup> Ніколаєнко С. М. Управління якістю вищої освіти: теорія, аналіз і тенденції розвитку : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2007. 519 с.

<sup>794</sup> Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти України : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2008. 200 с.

<sup>795</sup> Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : монографія. Київ : Міленіум, 2003. 594 с.

<sup>796</sup> Сергєєва Л. М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика : монографія / за наук. ред. В. В. Олійника. Херсон : Айлант, 2013. 452 с.

<sup>797</sup> Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців в умовах професійного навчального закладу. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці* : матеріали наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Кривий Ріг : КПГТЛ, 2017. 469 с., С. 311–315.

<sup>798</sup> Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців. *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*. Кривий Ріг : НМетАУ, 2012. Вип. 7. С. 84–90.

– складну, багаторівневу інтегральну *властивість*, яка дозволяє особистості відповідно до її індивідуальних властивостей, потреб, прагнень брати участь і отримувати переваги в конкурентних відносинах в обраній сфері професійної діяльності<sup>799</sup>;

– узагальнений *показник*, що характеризує рівень професійної, соціальної та особистісної компетенції випускника, що дає йому впевненість у своїх силах і здатність витримувати конкуренцію на ринку праці порівняно з випускниками аналогічних навчальних закладів<sup>800</sup>.

Конкурентоздатний фахівець відрізняється від інших своїми конкурентними перевагами:

– конституційними (вік, стать, національність, громадянство, здоров'я тощо) чи інноваційними (професійна підготовка, рівень кваліфікації, професійна мобільність, кваліфікаційне зростання, рівень освіти тощо)<sup>801</sup>;

– особистісно-професійними якостями, які є головним критерієм на ринку праці<sup>802</sup>;

– лідерством у своїй професійній справі<sup>803</sup>.

На думку окремих науковців, конкурентоздатність фахівця варто розглядати у двох аспектах: як *якість професійної підготовки* («показник якості підготовки») і *якість особистості* («характеристика особистості», «здатність особистості», «особистісна якість»)<sup>804</sup>, сутність яких визначають через особистісні та професійно-діяльнісні компоненти, до яких,

---

<sup>799</sup> Лебедська Г. В. Умови формування конкурентоспроможного фахівця. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці*: матеріали наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Кривий Ріг: КПГТЛ, 2017. 469 с., С. 58–60.

<sup>800</sup> Сергеева Л. М. Конкурентоздатність фахівця як соціально-педагогічна категорія. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2015. Вип. 1 (10). 265 с. С. 72–80.

<sup>801</sup> Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. *Методология и практика исследования*. Иркутск: БГУЭП, 2004. 217 с.

<sup>802</sup> Сергеева Л. М. Професіоналізм як основа конкурентоздатності. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці*: матеріали наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Кривий Ріг: КПГТЛ, 2017. 469 с., С. 450–452.

<sup>803</sup> Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. Київ: Київськ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2010. 380 с.

<sup>804</sup> Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.

відповідно, належать «аксіологічний, когнітивний, праксеологічний, рефлексивний, а також — професійний, діяльнісний, адаптаційний»<sup>805</sup>.

На відміну від такого розуміння конкурентоздатності фахівця вітчизняними вченими, науковці США вважають, що це «підтримка життєвих стандартів, які постійно підвищуються, та збереження позицій лідера у світовій економіці»<sup>806</sup>.

Відмінність у підходах до розуміння конкурентоздатності фахівців свідчить про суттєві розбіжності в історіях розвитку економіки та політики управління якістю наших держав, відсутністю достатнього досвіду розвитку України у ринкових умовах.

Однак варто акцентувати увагу на тому, що незважаючи на достатньо різноманітну обґрунтованість цього поняття в теорії управління, на законодавчому та концептуальному рівнях у сфері П(ПТ)О воно не відображено. Так, у статті 3 проекту Закону України «Про П(ПТ)О» йдеться лише про *фахівця*, який «здобуває ПО за відповідними освітніми програмами та передбачає здатність особи розв'язувати типові спеціалізовані задачі в певній галузі професійної діяльності, застосування положень і методів відповідної науки і характеризується певною невизначеністю умов»<sup>807</sup>, але не йдеться про *конкурентоздатного* фахівця. У проекті Концепції «Сучасна професійна освіта» передбачено відкриття нових «багатофункціональних центрів професійної досконалості, в яких навчатимуть високотехнологічним професіям, надаватимуть фахову передвищу освіту, а також передбачено багатоканальне фінансування ЗП(ПТ)О — з державного та місцевого бюджетів, коштом фізичних та юридичних осіб»<sup>808</sup>, але про такі центри не йдеться у проекті Закону України «Про

---

<sup>805</sup> Андріяко Т. Ю. Педагогічна сутність і структура конкурентоспроможності фахівця. *Вісник Черкаського ун-ту. Сер. Педагогічні науки*. 2010. Вип. 189, ч. 2. С. 110–116.

<sup>806</sup> Розуміння поняття «конкурентоспроможна особистість». *Безкоштовна бібліотека підручників* : веб-сайт. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-text-4968.html> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>807</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проект Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgo/vorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>808</sup> МОН хоче популяризувати професійно-технічну освіту. *Нова Українська школа* : веб-сайт. URL: <https://nus.org.ua/news/mon-hoche-populyaryzuvaty-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

П(ПТ)О»; в зазначених проектах нормативних документів відсутня також вимога щодо конкурентоздатності фахівця.

Невідповідність вимог суспільства і держави щодо спрямування чинного законодавства у сфері П(ПТ)О на підготовку конкурентоздатного фахівця залишає невирішеними проблеми «невідповідності якості та напрямів професійної підготовки, рівнів кваліфікації здобувачів ПО потребам ринку праці та запитам особистості; низького рівня престижності робітничих професій та професійних кваліфікацій»<sup>809</sup>.

Враховуючи означене, актуальним постає питання щодо визнання політики держави задля забезпечення впевненості споживачів у якості освітніх послуг, що має гарантуватися не лише процедурами ліцензування й акредитації ЗО, а, головне — наявністю СУЯ, яка у багатьох прогресивних країнах світу забезпечується стандартами серії ISO і постає новою концепцією розвитку держави в цілому і освіти зокрема. Відповідно до міжнародних стандартів якості (ISO 9000:2000), СУЯ визнається «системою для встановлення політики якості, якості цілей і їх досягнення»<sup>810</sup>. Значимо, що до серії стандартів ISO 9000 «Системи управління якістю — основні принципи і поняття» входять базові вимоги до СУЯ (словники, положення, правила, принципи, інструкції), які використовуються для доказу можливості організації задовольнити вимоги споживача. Це єдиний стандарт у даній серії ISO 9000, за яким видається відповідний сертифікат<sup>811</sup>.

Означене, на наш погляд, свідчить про недостатню готовність системи державного управління освітою України перейти на нові умови праці, пов'язані зі зміною статусу України як країни з ринковою економікою та підписанням Угоди про Асоціацію України з ЄС<sup>812</sup>; формуванням ринкової економіки, яка

---

<sup>809</sup> Там само.

<sup>810</sup> Метод процесного підходу стандартів ISO. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1911052211632/menedzhment/metody/\\_prinyatiya\\_upravlencheskihresheniyosnovannye\\_instrumentah\\_upravleniya\\_kachestvom.htm#149](https://studme.com.ua/1911052211632/menedzhment/metody/_prinyatiya_upravlencheskihresheniyosnovannye_instrumentah_upravleniya_kachestvom.htm#149) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>811</sup> Стандарти ІСО в Україні. *Тест груп* : веб-сайт. URL: <http://test-group.com.ua/uk/stati/84-/standarti-iso-v-ukrajini.html> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>812</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським

«ґрунтується на принципах вільного руху товарів, послуг, капіталу, осіб та врахуванням вимог Маастрихтського і Лісабонського Договорів щодо формування спільного внутрішнього ринку, зовнішньої політики та політики безпеки у країнах ЄС»<sup>813</sup>. А також — урахуванням вимог Національної доктрини розвитку освіти, прийнятої у 2002 році, якою було визначено, що «держава повинна забезпечувати підготовку кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння та впровадження наукоємних та інформаційних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці»<sup>814</sup>.

За аналогією з розглядом понять «якість освіти» та «конкурентоздатність», розглянемо сутність понять «якість підготовки конкурентоздатних фахівців» та «управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців».

Як свідчать деякі наукові й статистичні дані, в Україні більшість базових характеристик якості підготовки (а також управління підготовкою) конкурентоздатних фахівців є на недостатньому чи низькому рівнях. Наприклад:

— 78,3% сучасних роботодавців оцінюють професійну підготовку майбутніх фахівців як «частково задовільну»<sup>815</sup>;

— ПО не є конкурентною — «лише близько 14% випускників шкіл здобувають ПО. Водночас в середньому по Європі цей показник складає 40%, а в Чехії, Хорватії, Австрії та Фінляндії — 70% і більше»<sup>816</sup>;

— якість навчання не відповідає ринковим вимогам, на відміну

---

співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами від 30 лист. 2015 р. № v2980321-15 //База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: [https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/page](https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>813</sup> Україна та європейська інтеграція: публічно-правові аспекти : монографія / Авер'янов В. Б. та ін. Київ : Преса України, 2010. 631 с.

<sup>814</sup> Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ Президента України від 17 квіт. 2002 р. № 347/2002 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>815</sup> Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців в умовах професійного навчального закладу. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці* : матеріали наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Кривий Ріг : КПГТЛ, 2017. 469 с., С. 311–315.

<sup>816</sup> МОН хоче популяризувати професійно-технічну освіту. *Нова Українська школа* : веб-сайт. URL: <https://nus.org.ua/news/mon-hoche-populyaryzuvaty-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).



від країн ЄС, у яких добре розвинута дуальна освіта і «програма учнівського навчання на підприємстві становить більшу частину загального навчального часу, як правило, 66-70%»<sup>817</sup>;

–якість освітніх послуг, які надаються українськими ЗО, є низькою, про що, зокрема, свідчать дані Всесвітнього опитування Геллапа (% задоволених національною системою освіти, 2014 р.) — в Україні 49% задоволені якістю освіти проти 66% у Німеччині; 68,% — у США; 73% — у Канаді; 65 % — у Великій Британії; 66 % — у Франції; 54 % — в Іспанії; 55 % —в Італії; 59% — у Польщі; 81% —у Фінляндії<sup>818</sup>;

– понад 80% навчального обладнання й техніки є морально та фізично застарілими, оскільки використовується понад 25 років. Лише у ПТНЗ бракує близько 1 тис. кабінетів і лабораторій, 150 навчально-виробничих майстерень<sup>819</sup>. За даними Державної служби статистики України, ступінь зношування основних засобів освітніх установ у 2012 р. склав 43,6%, що свідчить про необхідність відновлення й оновлення матеріально-технічної бази та вимагає чималих інвестицій<sup>820</sup>;

– важливою залишається проблема молодіжного безробіття в Україні, яке складає близько 20%; причинами його виникнення є невідповідність структури підготовки кадрів вимогам економіки та низький рівень конкурентоспроможності випускників ЗО, недосконалість освітньої системи та відсутність налагоджених зв'язків між ЗО, державою та суб'єктами господарювання<sup>821</sup>.

Враховуючи міжнародний досвід формування *якості підготовки конкурентоздатних фахівців та управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців*, нами визначено, що поняття є складними і мають включати відповідні компоненти

---

<sup>817</sup> Удовіченко Н. В. Система оцінки якості професійної підготовки в країнах Європейського Союзу. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці* : матеріали наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Кривий Ріг : КПГТЛ, 2017. 469 с., С. 80–87.

<sup>818</sup> Jahan S. Human development report 2015. Work for Human Development. New York, 2015. 182 p.

<sup>819</sup> Панасюк Н. Л. Аналіз освітньої системи управління якістю підготовки майбутніх інженерів-педагогів. *Наукові записки. Сер. Педагогіка*. 2016. № 2. С. 163–170.

<sup>820</sup> Наявність і стан основних засобів за 2012 р. *Державна служба статистики* : веб-сайт. URL: [http://ukrstat.org/en/operativ/operativ2013/ibd/nsoz/nsoz12\\_u.htm](http://ukrstat.org/en/operativ/operativ2013/ibd/nsoz/nsoz12_u.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>821</sup> Кримова М. О. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України. *Демографія та соціальна економіка*. 2015, № 2 (24). С. 53–64.

(«вхід», «процес», «вихід»). Так, якість потенціалу досягнення мети освіти з підготовки (чи управління підготовкою) конкурентоздатних фахівців є вихідними даними — «вхід»; якість процесу формування професіоналізму чи СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗО — «процес»; якість результату освіти з підготовки (чи управління підготовкою) конкурентоздатних фахівців («вихід»). На цій основі нами складено структуру якості освіти з підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О та її характеристики (рис. 4.1).

Як видно з рис. 3.8, *якість освіти з підготовки конкурентоздатних фахівців* є багатограним явищем, виникає внаслідок системної праці всіх учасників освітнього процесу і розглядається науковцями як «узагальнений показник розвитку суспільства»<sup>822</sup>; має складові та їх базові характеристики, які відповідають Європейській системі стандартів щодо забезпечення якості, у «центрі уваги якої знаходяться не результати навчання і викладання, а різноманітні послуги освіти з навчання і викладання, які підлягають стандартизації та чіткому вимірюванню»<sup>823</sup>.

Аналізуючи поняття «якості П(ПТ)О», викладене у проєкті Закону України «Про П(ПТ)О»<sup>824</sup> як «відповідність результатів навчання вимогам, що встановлені законодавством, професійними стандартами/кваліфікаційними характеристиками, відповідними освітніми програмами/стандартами освіти та/або договором про надання освітніх послуг», вважаємо, що означене поняття має бути уточнене з урахуванням Міжнародних стандартів якості, які встановлюють *стандарти на процес виробництва освітніх послуг та стандарти на методи контролю за ходом їх виробництва*, а не на стандарти самих освітніх послуг, як кінцевого результату освітньої діяльності<sup>825</sup>.

---

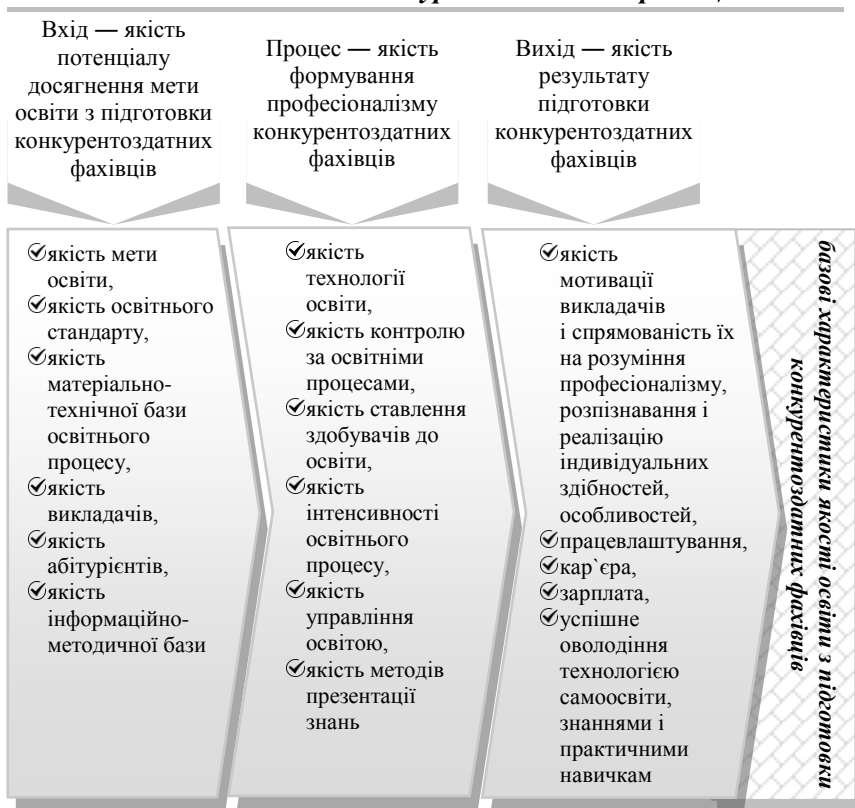
<sup>822</sup> Ляшенко О.І. Концептуальні засади моніторингу якості освіти. *Моніторинг якості освіти: світові досягнення та українські перспективи*. 2004. С. 21–28., с. 23.

<sup>823</sup> Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Kiev : Ltd «Poligraph plus», 2015. 32 p.

<sup>824</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту : проєкт Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-/zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>825</sup> Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Kiev : Ltd «Poligraph plus», 2015. 32 p.

**Якість підготовки конкурентоздатних фахівців**



Джерело: авторська розробка на основі <sup>826</sup>

Рис. 4.1. Структура якості освіти з підготовки конкурентоздатних фахівців та її характеристики

Такий підхід до розуміння якості освіти, зокрема з підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О, відповідає ринковій економіці та потребує від їх керівників нових підходів і принципів до управління якістю, де мають бути:

– «відповідне фінансування для навчальної та викладацької

<sup>826</sup> Ляшенко О. І. Якість освіти як основа функціонування і розвитку сучасних систем освіти. Педагогіка і психологія. 2005. №1 (46). С. 5–12.

діяльності, забезпечуючи адекватні та легкодоступні навчальні ресурси для підтримки студентів»<sup>827</sup>;

– відповідне конкурентоспроможне освітнє середовище, визначене Державною службою якості освіти України для проведення інституційного аудиту в ЗП(ПТ)О та активний розвиток державно-приватного партнерства у сфері освіти<sup>828</sup>.

Означене сприяло появі нових законопроектів<sup>829</sup> і концепцій<sup>830, 831, 832</sup>, які є незавершеними та потребують уточнень і змін. Відповідно до проекту Закону України «Про П(ПТ)О»<sup>833</sup>, зміни проходять за трьома напрямками: *фінансування, якість освіти, державно-приватне партнерство*. Однією з новацій є створення мережі *Центрів професійної досконалості*, які виступатимуть як інноваційні осередки з сучасним обладнанням, майданчиком для комунікацій, навчання та обміну досвідом.

Концепцією розвитку освіти України на 2015-2025 роки визначено шляхи подолання накопичених проблем системного характеру впродовж усього періоду існування незалежної України в освітньому секторі країни, основними з яких є:

- занепад матеріально-технічної бази;
- старіння педагогічних кадрів;

---

<sup>827</sup> Там само.

<sup>828</sup> Якою має стати профосвіта в Україні – уряд ухвалив законопроект «Про професійну (професійно-технічну) освіту». *М-во освіти і науки України*: веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/yakoyu-maye-stati-profosvita-v-ukrayini-uryad-uhvaliv-zakonoprojekt/-pro-profesijnno-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>829</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проект Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgo/vorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnno-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>830</sup> Концепція розвитку освіти України на 2015-2025 роки – презентація проекту. *Профспілка працівників освіти і науки України*: веб-сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/3549-koncepciya-rozvitku-osviti-ukrayini-na-2015-2025.html> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>831</sup> Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження КМУ від 19 верес.2018 р. № 660-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-r> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>832</sup> Активна співпраця з бізнесом, передача управління на місця, новий зміст та інфраструктура: уряд схвалив концепцію реформування профосвіти до 2027 року. *М-во освіти і науки України*: веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/aktivna-spivpracya-z-biznesom-peredacha-upravlinnya-na-miscya-novij-zmist-ta-infrastruktura-uryad-shvaliv-koncepciyu-ref-otmuvannya-profosviti-do-2027-roku/> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>833</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проект Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgo/vorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnno-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

- низька заробітна плата;
- зниження соціального статусу працівників освіти;
- неефективна, надмірно централізована та застаріла система управління і фінансування;
- зростаюча нерівність у доступі до якісної освіти;
- надмірна комерціалізація освітніх послуг;
- корупція та «дипломна хвороба»;
- зниження якості освіти;
- падіння рівня знань і умінь учнів;
- моральне старіння методів і методик навчання<sup>834</sup>.

Концепцією реформування ПО до 2027 року «Сучасна П(ПТ)О»<sup>835</sup> передбачено не лише масштабну модернізацію інфраструктури, а й зміну стандартів навчання майстрів і викладачів, що викладають у ЗО, де вже на сьогодні є «близько 180 НПЦ у всій країні, на базі яких учні можуть працювати з сучасним обладнанням, а заклади — проводити підвищення кваліфікації та заробляти додаткові кошти. Але цього недостатньо, щоб забезпечити нашу економіку якісними фахівцями»<sup>836</sup>.

Також концепція передбачає: нові погляди на управління якістю освіти, зокрема й управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців; зміну мислення керівників закладів і установ освіти, представників громадянського суспільства, спрямовану на підвищення уваги до забезпечення якості ресурсів усіх освітніх процесів, а не лише отримання конкурентної освітньої послуги чи товару у вигляді компетентності фахівця.

Концепцією підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти<sup>837</sup> передбачено створення умов для поєднання

---

<sup>834</sup> Панасюк Н. Л. Аналіз освітньої системи управління якістю підготовки майбутніх інженерів-педагогів. *Наукові записки. Сер. Педагогіка*. 2016. № 2. С. 163–170, С. 167.

<sup>835</sup> Активна співпраця з бізнесом, передача управління на місця, новий зміст та інфраструктура: уряд схвалив концепцію реформування профосвіти до 2027 року. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/aktivna-spivpracya-z-biznesom-peredacha-upravlinnya-na-miscya-novij-zmist-ta-infrastruktura-uryad-shvaliv-koncept-siyu-reformuvannya-profosviti-do-2027-roku/> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>836</sup> Там само.

<sup>837</sup> Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : розпорядження КМУ від 19 верес. 2018 р. № 660-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-p> (дата звернення: 07.10.2020).

роботи з навчанням як у форматі здобуття освіти за вечірньою або заочною формою навчання, так і у форматі практичної підготовки здобувачів вищої освіти денної форми навчання та здобувачів П(ПТ)О на робочих місцях<sup>838</sup>. Означені проекти законодавчих та концептуальних актів стверджують про можливість створення в державі СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців, що ефективно функціонує у провідних країнах світу впродовж багатьох років і ґрунтується на сукупності наукових підходів, принципів і концепцій, згрупованих нами у три блоки:

1. Розкриває сутність системи наукових підходів, покладених в основу концепції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О, — об'єктивістський, релятивістський наукові підходи та концепція розвитку<sup>839</sup>: включає зовнішню і внутрішню оцінку якості;

2. Базується на класичних наукових підходах до управління якістю систем і процесів — системному, функціональному, процесному, ситуаційному<sup>840, 841, 842, 843, 844</sup>;

3. Включає концепцію безперервного (процесного) поліпшення якості, яка є базовою в системі управління якістю TQM<sup>845</sup>; інші сучасні концепції менеджменту якості, що базуються на інноваційних теоріях менеджменту — шість сигм (Six Sigma), управління проектами (Project Management), управління на основі збалансованої системи показників BSC, концепція безперервного вдосконалення СІР, управління змінами (Change Management),

---

<sup>838</sup> Там само.

<sup>839</sup> Barret R. Improving higher education: total quality care. Bristol, PA : SRHE and Open University Press, 1992. 240 p.

<sup>840</sup> Процесний підхід в теорії організації. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1356061511176/ekonomika/protsessnyy\\_situatsionnyy\\_podhody\\_theorii\\_organ/nizatsii.htm#224](https://studme.com.ua/1356061511176/ekonomika/protsessnyy_situatsionnyy_podhody_theorii_organ/nizatsii.htm#224) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>841</sup> Запара Л. А. Основні підходи до управління: еволюція і перспективи. *Агросвіт*. 2015. № 20. С. 16–22. URL: [http://www.agrosvit.info/pdf/20\\_2015/4.pdf](http://www.agrosvit.info/pdf/20_2015/4.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>842</sup> Підходи до управління: системний, процесний, ситуаційний. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1397020512624/managedzhment/podhody\\_upravle/piyu\\_sistemnyu\\_protsessnyu\\_situatsionnyu.htm](https://studme.com.ua/1397020512624/managedzhment/podhody_upravle/piyu_sistemnyu_protsessnyu_situatsionnyu.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>843</sup> Тарасова О. В., Левицька О. В. Сучасні концепції управління якістю продукції. *Економіка харчової промисловості*. 2010. № 1. С. 24–27.

<sup>844</sup> Процесний підхід в теорії організації. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1356061511176/ekonomika/protsessnyy\\_situatsionnyy\\_podhody\\_theorii\\_organ/nizatsii.htm#224](https://studme.com.ua/1356061511176/ekonomika/protsessnyy_situatsionnyy_podhody_theorii_organ/nizatsii.htm#224) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>845</sup> Деминг У. Выход из кризиса. Тверь : Альба, 1999. 497 с.

концепція «дбайливого виробництва» (Lean Production) тощо.

Підсумовуючи зазначимо, що сучасна концепція управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців має: ґрунтуватись на законодавчій базі України у сфері П(ПТ)О, сучасних концепціях розвитку освіти, міжнародних стандартах якості, зокрема у сфері менеджменту якості, сучасних наукових підходах і принципах до управління якістю; сприяти:

- покращенню якості освітніх послуг;
- посиленню практико-орієнтованого змісту навчальних програм з метою балансування потреб ринку праці та можливостей розвитку системи освіти;
- відбору засобів, що застосовуються для аналізу і дослідження та ґрунтуються на використанні загальноприйнятого математичного апарату і статистичних методів контролю;
- розробці системи внутрішнього аудиту, що дозволить оцінити ступінь готовності структурних підрозділів ЗО працювати якісно, відповідно до вимог ДСТУ ISO 9001-2000;
- впровадженню системи управління якістю з надання навчальних послуг;
- складанню програм, що дають змогу навчити персонал володінню цими засобами та правильному їх застосуванню;
- створенню команди з формування політики якості й опису основних процесів у ЗО;
- підготовці й мотивації персоналу закладу, навчанню уповноважених з якості, менеджерів і аудиторів, залученню осіб, які навчаються, як основних споживачів освітніх послуг;
- розробці (проектуванню) системи, що дозволяє ефективно управляти процесами, діями і завданнями на всіх рівнях.

#### **4.1.2. Зміст концепції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців**

В умовах глобального розвитку економіки країни помітно зріс попит на конкурентоздатних фахівців, у результаті чого виникла необхідність забезпечення якості освіти та якості управління нею.

Науковці вважають, що і здобувачі освіти повинні мати нові якості й характеристики, зокрема, такі як професійна мобільність та самостійність, готовність і здатність приймати швидкі та нестандартні рішення, уміння швидко реагувати на неочікувані ситуації, здатність у короткі терміни адаптуватися до нових соціально-економічних умов; комунікативність та соціально-професійна відповідальність, здатність приймати та впроваджувати нове у практику; високий рівень концентрації, розподілу та стійкості уваги; готовність змінювати плани, способи вирішення завдань під впливом зовнішніх факторів<sup>846</sup>.

В основі організації якісної освіти і управління нею лежать відповідні *концепції*, які характеризуються системою наукових знань, поглядів, суджень, розумінь щодо створення певних умов для задоволення потреб споживачів освітніх послуг та є менш обґрунтованими і недостатньо верифікованими за результатами дослідження, аніж самі теорії якості та управління якістю.

Означені концепції мають теоретичний характер дослідження, але можуть бути й описовими, аналітичними чи емпіричними. Однак всі вони мають бути оформлені у вигляді результатів дослідження і тому мають включати розділи:

– загальні положення, як правило, включають мету, правову та методичну основи, місце в конкретній теорії, призначення, можливості реалізації, межі ефективного використання;

– понятійно-категорійний апарат — визначення нових чи уточнення існуючих термінів основних понять у рамках концепції та зв'язків між ними;

– теоретико-методологічні основи — наукові підходи, теорії,

---

<sup>846</sup> Демьяненко Н. Н. Моделирование образовательного пространства педагогического университета. *Вестник ОГУ*. 2013. № 2 (151). С. 56–60., С. 58.



методи, методики, технології, гіпотези відповідної проблеми дослідження;

– ядро — сукупність закономірностей і принципів функціонування та розвитку процесів, що дозволяє оцінити їх сучасний стан шляхом дослідження, визначити перспективи розвитку;

– змістове наповнення — проекція теоретичних положень на практичну діяльність, що характеризується системою функцій, етапами діяльності, моделями досліджуваного об'єкта;

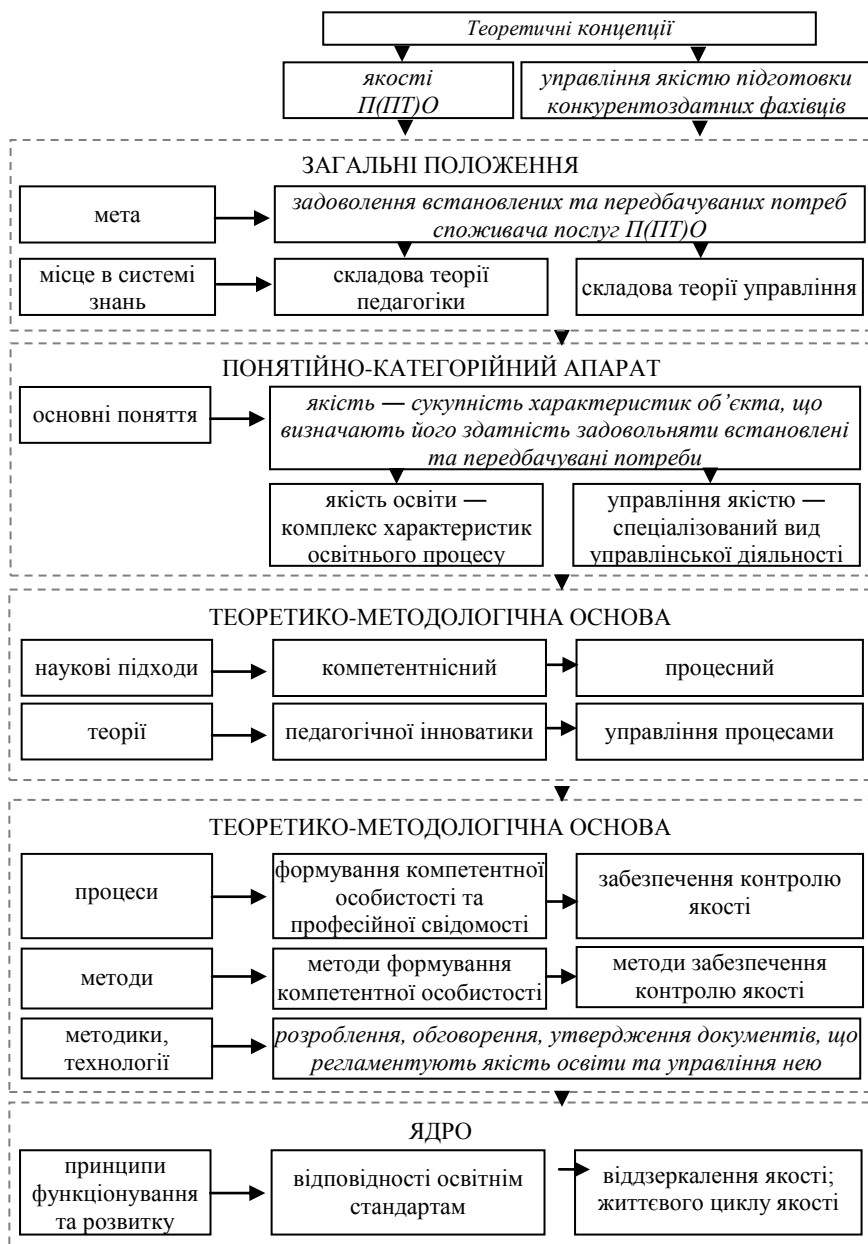
– умови ефективного функціонування і розвитку досліджуваного явища чи процесу — система заходів, що забезпечує більш продуктивне становлення і розвиток досліджуваного об'єкта;

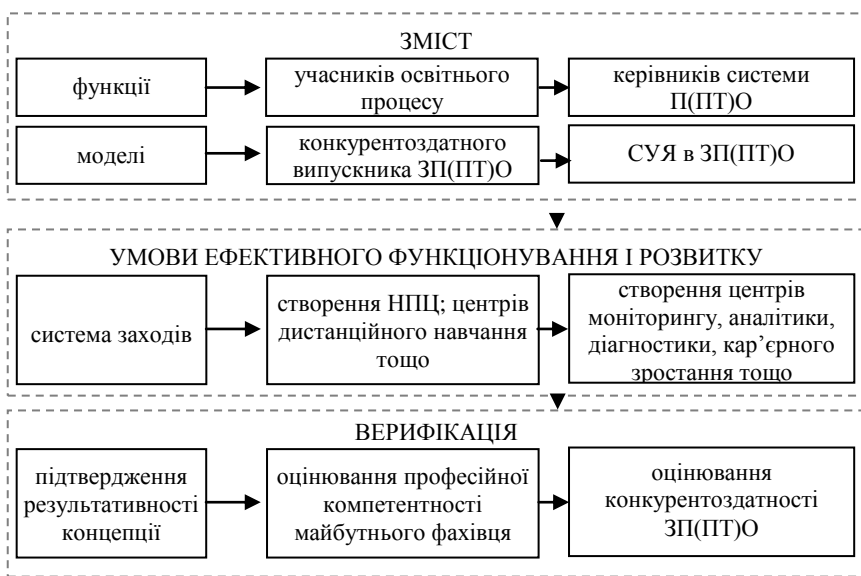
– верифікація — основні положення практичного підтвердження результативності використання концепції.

Відповідно до наведеної структури теоретичних концепцій, нами здійснено аналіз концепцій якості П(ПТ)О та управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О, їх основних характеристик за визначеними розділами та охарактеризовано відмінності (рис. 4.2). При цьому, в рамках порівняльного аналізу, нам важливо визначити сутність наукового підходу до поняття якості професійної підготовки майбутніх фахівців як «сукупності суттєвих властивостей і характеристик, рівень яких формується в процесі здійснення освітньої діяльності і має відповідати потребам споживачів (суспільства, ринку праці, роботодавців, самої особи)»<sup>847</sup>. Уточнюючи це поняття, ми вважаємо, що якість професійної підготовки майбутніх фахівців у ЗП(ПТ)О є процесом засвоєння здобувачами освіти компетентностей, які забезпечують їх готовність до успішного виконання професійних функцій, виявлення реалізаційних здатностей особистості, потребу до постійної самоосвіти й саморозвитку.

---

<sup>847</sup> Щербак О. І., Софій Н. З., Бович Б. Ю. Теорія і практика оцінювання навчальних досягнень: навч.-метод. посіб. / за наук. ред. О. І. Щербак. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2014. 136 с., с. 6.





Джерело: розробка автора

Рис. 4.2. Аналіз теоретичних концепцій «якості П(ПТ)О» та «управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців»

Відповідно до рис. 4.2, в основу порівняльного аналізу нами покладено:

– *спільну мету*, що полягає у задоволенні встановлених та передбачуваних потреб споживача послуг П(ПТ)О;

– *спільні методики і технології* розроблення, обговорення й утвердження документів, що регламентують якість освіти та управління нею, що ґрунтуються на засадах інформаційності, відкритості й доступності;

– *спільне розуміння поняття якості* як «сукупності характеристик об'єкта, що відносяться до його здатності задовольняти встановлені та передбачувані потреби»<sup>848</sup>.

Всі інші складові досліджуваних нами теоретичних концепцій є змінними, до яких відносяться процеси та базові

<sup>848</sup> Концепція якості освіти. *Освіта.ua* : веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/school/method/1342> (дата звернення: 07.10.2020).

терміни. Розглянемо детальніше:

– процеси, покладені в основу концепцій. В основу концепції якості П(ПТ)О покладено процес формування компетентної особистості та професійної свідомості, а в основу концепції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців — процес забезпечення контролю за діяльністю закладів і установ П(ПТ)О стосовно якості;

– базові терміни, а саме:

*якість освіти* — «відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг»;

*якість освітньої діяльності* — «рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг» (пункти 29, 30 частини 1 статті 1)<sup>849</sup>;

*управління якістю* — спеціалізований вид управлінської діяльності, що спрямовує і контролює діяльність організації стосовно якості<sup>850</sup>.

Системний аналіз сутності означених понять сприяв уточненню поняття «управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців», яке ми розглядаємо як спеціалізований вид управлінської діяльності, що спрямовує і контролює діяльність системи П(ПТ)О не лише стосовно якості результату її діяльності, а й можливостей її досягнення шляхом ефективного використання зовнішніх умов та внутрішнього потенціалу (*авторське визначення*).

До зовнішніх умов впливу на якість П(ПТ)О та управління нею нами віднесено:

1. Створення політики у сфері якості освіти в державі, яка ґрунтується на впровадженні нового механізму контролю за якістю освіти й управління нею — Державної служби якості освіти

---

<sup>849</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>850</sup> Менеджмент якості : конспект лекцій / за ред. В. В. Сисосва. Харків : НТУ «ХП», 2018. 102 с.

України<sup>851</sup>, яка формує політику в сфері якості освіти і має визначені завдання, серед яких найважливішим є здійснення державного контролю за дотриманням ЗО чинного законодавства. Це відбувається під час інституційного аудиту, який проводиться згідно із Законом України «Про освіту» (стаття 45)<sup>852</sup> двома шляхами:

- а) зовнішнього оцінювання якості освітньої діяльності ЗО;
- б) вироблення на основі отриманих результатів зовнішнього оцінювання якості освітньої діяльності ЗО рекомендацій щодо вдосконалення внутрішньої системи забезпечення якості.

2. Створення в ЗП(ПТ)О СУЯ, що ґрунтується на Міжнародних стандартах якості ISO 9001<sup>853</sup> і характеризується раціональною організаційною структурою, правильним розподілом прав і обов'язків, механізмом відповідальності й стимулювання.

Як відомо, вимоги стандарту ISO 9001 мають загальний характер і не передбачають однакових дій у структурі СУЯ, також не потребують однаковості документації, що застосовується до діяльності різних організацій.

Це означає, що кожний ЗО може спиратись на ці стандарти, але може їх уточнювати для конкретних власних цілей і завдань. Вони можуть бути застосовані як для поліпшення власної СУЯ за результатами аудиту, так і для зміцнення конкурентних позицій чи отримання сертифікатів тощо.

До внутрішнього потенціалу якості П(ПТ)О нами віднесено взаємозалежні та взаємообумовлені складові:

- якість мети;
- якість освітнього стандарту;
- якість освітньої програми;
- якість матеріально-технічної бази освітнього процесу;

---

<sup>851</sup> Положення про Державну службу якості освіти України : постанова КМУ від 14 берез. 2018 р. № 168 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2018-%D0%BF/> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>852</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>853</sup> Системи управління якістю за ISO 9001. *Науково-технічний центр №14 ДП «Укрметртестстандарт»* : веб-сайт. URL: <http://www.certsystems.kiev.ua/uk/iso-9001/sistemi-upravlinnya-yakistyu-za-iso-9001.html> (дата звернення: 07.10.2020).

- якість викладацького складу;
- якість здобувачів освіти;
- якість інформаційно-методичної бази;
- якість професійної підготовки майбутніх фахівців.

Формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти є новим завданням для вітчизняних освітян та їх керівників і тому потребує нових знань, умінь, навичок та досвіду, серед яких є й ті, що передбачені статтею 41, частиною 3 Закону України «Про освіту», зокрема:

– розроблення стратегії (політики) та процедур забезпечення якості освіти, моделей інклюзивного освітнього середовища та забезпечення академічної доброчесності;

– забезпечення умов для самостійної роботи здобувачів освіти та ефективного управління ЗО за рахунок ІТ- та цифрових технологій;

– системне оприлюднення критеріїв, правил і процедур оцінювання здобувачів освіти, педагогічних та керівних працівників ЗО на доступних електронних носіях.

Важливим вважаємо той факт, що запропоновані нові завдання не обмежуються Законом України «Про освіту», тому в різних ЗО можуть формувати власну СУЯ. Однак, незважаючи на специфіку їх діяльності, все ж однаковою/уніфікованою має бути внутрішня система забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти ЗО, що аналізується у ЗП(ПТ)О за такими напрямками:

- освітнє середовище;
- система оцінювання освітньої діяльності здобувачів освіти;
- система педагогічної та виробничої діяльності;
- система управлінської діяльності.

Вміння розбудувати саме таку внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності у ЗП(ПТ)О за чотирма уніфікованими напрямками є однією зі складових успішного проходження інституційного аудиту ЗО (стаття 26 чинного Закону України «Про освіту») і постає новим викликом як для його керівників, так і для членів педагогічного колективу. Для успішного його виконання нами пропонується «Технологічна карта розбудови внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності у ЗП(ПТ)О», що складається з трьох етапів:

1. Підготовчий етап (розбудови внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності у ЗП(ПТ)О) включає три кроки:

*крок 1.* Обговорення з колективом ЗО цілей, правил і процедур, вимог та методів збирання інформації для проведення процедур забезпечення якості освіти і вироблення внутрішньої стратегії (політики);

*крок 2.* Розроблення та оприлюднення на сайті ЗО проєктів:

а) стратегічного плану ЗО, в якому мають бути передбачені плани професійного зростання керівників, педагогічних працівників та майстрів виробничого навчання на навчальний рік;

б) критеріїв, правил і процедур оцінювання здобувачів освіти, педагогічних, виробничих та керівних працівників;

в) положень:

– про моніторинг якості освітньої діяльності та якості освіти у ЗО;

– про запобігання та протидію булінгу (цькуванню);

– про академічну доброчесність педагогічних працівників і здобувачів освіти;

– про систему забезпечення публічності інформації про діяльність ЗО;

– про експериментальні програми в ЗО тощо;

*крок 3.* Затвердження на педагогічній раді ЗО та відповідними наказами керівника ЗО обговорених попередньо стратегії, положень та інших прийнятих і колегіально обговорених документів, їх оприлюднення на сайті ЗО.

2. Основний етап (вивчення й оцінювання (самооцінювання)) включає три кроки:

*крок 4.* Комплексне вивчення й оцінювання освітньої діяльності та управлінських процесів ЗО за розробленою і затвердженою Стратегією (політикою) та процедурами проведення внутрішнього оцінювання управління якістю освітньої діяльності в ЗО;

*крок 5.* Призначення відповідальної особи в ЗО із забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти, забезпечення оперативного керування процесом;

крок 6. Підготовка висновків за результатами самооцінювання, які є складовою щорічного звіту про діяльність ЗО та шляхів удосконалення освітньої діяльності, що стають частиною річного плану роботи на наступний навчальний рік.

3. Прогностичний етап (планування/визначення шляхів удосконалення) включає один крок:

крок 7. Розроблення річного плану роботи ЗО на наступний рік з урахуванням висновків.

Однак будь-яка СУЯ в ЗО все ж має ґрунтуватися на двох основних принципах:

1. Віддзеркалення якості, яка базується на тому, що в продукції чи послугі відображається якість усіх процесів її створення. І якщо хоч один із процесів є неякісним, то і результат буде неякісним. Тобто усі процеси, що відбуваються у системі П(ПТ)О та в ЗП(ПТ)О стосовно якості освіти (управлінський, навчальний, технологічний, організаційний, інші), однаково впливають на кінцевий результат — формування компетентної особистості та професійної свідомості. Збій у будь-якому з цих процесів або в їх складових має негативний вплив на кінцевий результат і можливості системи освіти в цілому та її конкурентоздатності зокрема. Залежно від природи процесів, використовуються різні методи управління їх якістю.

Вважаємо, що для забезпечення СУЯ важливими у ЗП(ПТ)О є такі методи формування компетентного фахівця, як навчальні, розвивальні, виробничі, та такі методи забезпечення контролю якості щодо надання послуг П(ПТ)О, як мотиваційні, розпорядчі, дорадчі, інформаційні.

Знання та вміння застосовувати зазначені методи формування компетентного фахівця та забезпечення контролю якості щодо надання послуг П(ПТ)О вчителями, майстрами виробничого навчання і керівниками ЗП(ПТ)О передбачає оволодіння ними сучасних теорій педагогіки ПО<sup>854</sup> та менеджменту інновацій<sup>855</sup>.

2. Життєвого циклу — полягає в тому, що якість продукції чи

---

<sup>854</sup> Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент: монографія / за наук. ред. М. О. Кириченка, Л. М. Сергєєвої. Київ: Інтерсервіс, 2018. 440 с.

<sup>855</sup> Даниленко Л. І. Інноваційний освітній менеджмент: навч. посіб. Київ: Главник, 2006. 144 с.



послуги формується на всіх стадіях життєвого циклу (маркетинг, вивчення ринку, проєктування і розробка продукції/послуги, планування, розроблення, перевірка, впровадження, застосування, забезпечення). І якщо на якійсь стадії порушені вимоги до процесів, то висока якість не може бути забезпечена за рахунок інших стадій. Цей принцип ще називають «петлею якості», оскільки вона характеризує всі види діяльності, що впливають на якість продукції чи послуги на різних стадіях її життєвого циклу<sup>856</sup>.

Враховуючи припущення, що в ЗП(ПТ)О формування компетентної особистості та професійної свідомості є результатом якісної діяльності, то стадії, що забезпечують цей результат, є стадіями життєвого циклу, зокрема:

1. Вивчення ринку — вивчення попиту на ринку праці щодо вибору професій для підготовки здобувачів П(ПТ)О;

2. Маркетинг — відбір мотивованих на навчання здобувачів П(ПТ)О;

3. Проєктування і розробка продукції/послуги — відбір викладачів і майстрів виробничого навчання для розроблення відповідного навчального, навчально-методичного, виробничо-методичного продукту для надання послуг П(ПТ)О;

4. Планування освітнього процесу;

5. Розроблення СУЯ;

6. Перевірка ефективності розробленої СУЯ;

7. Впровадження розроблених (навчальних, навчально-методичних, виробничо-методичних) продуктів для надання послуг П(ПТ)О;

8. Застосування СУЯ;

9. Забезпечення якісного результату діяльності ЗП(ПТ)О.

Розглянуті стадії життєвого циклу якості в діяльності ЗП(ПТ)О передбачають запровадження нових структурних підрозділів та нових управлінських функцій керівників, таких як функція маркетингу, моніторингу, стратегічного планування, прогнозування; нових функцій педагогів, таких як тьюторська, наставницька, менторська тощо, а також — розроблення і

---

<sup>856</sup> Менеджмент якості: конспект лекцій / за ред. В. В. Сисоєва. Харків : НТУ «ХП», 2018. 102 с.

застосування ними інноваційних моделей навчання, зокрема таких як дистанційна, змішана, тренінгова, практико-орієнтована, виробнича тощо, що передбачає формування нових умінь і навичок керівних та педагогічних працівників, здобувачів освіти.

Ми вважаємо, що єдність традиційних й інноваційних освітніх систем, моделей, технологій, функцій, методів, засобів навчання, виробництва й управління сприяє формуванню високого рівня професійної компетентності здобувачів освіти, нового рівня відносин між учасниками освітнього процесу та нових умов для управління якістю освітнього процесу (кадрових, ресурсних, освітніх).

Розглянуті нами принципи (відзеркалення якості та життєвого циклу якості) складають ядро теоретичної концепції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О. До ядра теоретичної концепції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О також віднесена концепція TQM, яка є сучасним підходом до управління якістю<sup>857</sup>, ґрунтується на Міжнародних стандартах якості серії ISO 9001, які в свою чергу, базуються на принципах орієнтації на замовника, лідерства, залучення персоналу, процесного підходу, поліпшення, прийняття рішень на підставі фактичних даних, керування зв'язками. В Україні цей підхід отримав своє відображення в державних стандартах якості — ДСТУ ISO 9001:2015 (ISO 9001:2015, IDT) «Системи управління якістю. Вимоги» та ДСТУ ISO 9000:2015 (ISO 9000:2015, IDT) «Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів»<sup>858</sup>.

В основу цих державних стандартів якості покладено процесний підхід, яким визначається, що діяльність будь-якої організації складається з ряду взаємозалежних процесів, що функціонують як цілісна система, та враховує визначення всіх процесів, їх послідовність і взаємодію, управління ними та зв'язками між ними.

Процесний підхід враховує той факт, що кожний наступний

---

<sup>857</sup> Системи управління якістю за ISO 9001. *Науково-технічний центр №14 ДП «Укрметртестстандарт»* : веб-сайт. URL: <http://www.certsystems.kiev.ua/uk/iso-9001/sistemi-/upravlinnya-yakistyu-za-iso-9001.html> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>858</sup> Там само.

процес залежить від попереднього і є для нього вхідним.

На відміну від теоретичної концепції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О, ядром іншої концепції (концепції якості П(ПТ)О) виступають інші принципи та підходи. А саме — принцип відповідності освітнім стандартам та компетентнісний підхід, для реалізації якого МОН України встановлено державні стандарти для конкретних робітничих професій, зорієнтовані на набуття необхідних знань, умінь і навичок для праці<sup>859</sup>. Зазначені державні стандарти ґрунтуються на НРК<sup>860</sup> та сприяють створенню моделі конкурентоздатного фахівця<sup>861</sup>.

Конкурентоздатний фахівець, як правило, має особистісні переваги, які характеризують його високим рівнем працездатності, прагненням до якісного кінцевого результату діяльності, стресостійкістю, вмінням долати труднощі, творчим ставленням до праці, прагненням до професійного самовдосконалення, здатністю до ухвалення відповідальних рішень, комунікабельністю, здатністю до співпраці, співтворчості, до швидкого освоєння нової справи, до самоосвіти, самореалізації, саморозвитку<sup>862</sup>.

Однак конкурентоздатність науковці розглядають по-різному, зокрема, як:

— «узагальнений показник, що характеризує рівень професійної, соціальної та особистісної компетенції випускника, який дає йому впевненість у своїх силах і здатність витримувати конкуренцію на ринку праці порівняно з випускниками аналогічних навчальних закладів»<sup>863</sup>;

— «здатність певного об'єкта (товару, підприємства, регіону,

---

<sup>859</sup> Освітні стандарти, навчальні плани та програми. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/derzhavni-standarti-navchalni-plani-ta-programi> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>860</sup> Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова КМУ від 23 листоп. 2011 р. № 1341 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-/2011-%D0%BF/paran12#n12> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>861</sup> Олійник В. В. Теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2004. 489 с.

<sup>862</sup> Ніколаєнко С. М. Управління якістю вищої освіти: теорія, аналіз і тенденції розвитку : монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2007. 519 с.

<sup>863</sup> Сергєєва Л. М. Конкурентоздатність фахівця як соціально-педагогічна категорія. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2015. Вип. 1 (10). С. 72–80.

країни) витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на ринку»<sup>864</sup>;

– «стійка особистісна властивість свідомо і творчо реалізувати професійну компетентність за достатнього рівня володіння необхідними суспільно-комунікативними знаннями, вміннями та особистісними характеристиками»<sup>865</sup>;

– здатність випускника відповідати вимогам роботодавця в даний період, завдяки конкурентним (професійним та особистісним) перевагам стосовно інших фахівців у певній галузі»<sup>866</sup>.

Вважається, що «конкурентоздатний фахівець передбачає не стільки високу якість результатів діяльності, скільки здатність вистояти і перемогти в конкурентній боротьбі»<sup>867</sup>.

Враховуючи різні погляди науковців щодо сутності поняття «конкурентоздатність фахівця», ми дійшли висновку, що *це фахово підготовлена особистість для якісного виконання складних, інтегрованих за змістом професійних завдань, стресостійка у конкурентній боротьбі, яка має конкурентні переваги перед іншими*. Модель підготовки конкурентоздатного фахівця є відображенням стану педагогічної реальності, «формою передбаченої діяльності, репрезентацією майбутньої практики і засвоєних форм діяльності»<sup>868</sup>. Вона є образом не лише сьогоденної чи минулої педагогічної реальності, а й майбутньої. У такому розумінні модель має функцію прогнозування, планування, цілеутворення майбутньої діяльності й часто розглядається науковцями за допомогою взаємозалежних та взаємоузгоджених блоків, зокрема:

---

<sup>864</sup> Дейнега О. В. Методологічні аспекти оцінювання конкурентоздатності підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*, 2008. № 623. С. 61–68.

<sup>865</sup> Бондар В. І. Конкурентоздатність педагога як складова його професійної. *Початкова школа*. 2008. № 7. С. 22–23.

<sup>866</sup> Стойчик Т. І. Професійна освіта в контексті формування конкурентоздатності фахівця. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/pislya\\_dyplom\\_osvina/1\\_2017/%D0%A1%D0%A/2D0/%9E%D0%99%D0%A7%D0%98%D0%9A.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/pislya_dyplom_osvina/1_2017/%D0%A1%D0%A/2D0/%9E%D0%99%D0%A7%D0%98%D0%9A.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>867</sup> Поцелуйко В. Особливості підготовки конкурентоздатних фахівців харчової галузі в ПТНЗ. *Природничі та гуманітарні науки. актуальні питання* : матеріали II Міжн. студент. наук.-техн. конф., 25-26 квіт. 2019. Тернопіль : ТНТУ, 2019. С. 305 – 306.

<sup>868</sup> Вартофской М. Модели. Репрезентация и научное понимание. Москва : Прогресс, 1998. 506 с., С. 11.

– *концептуального* — відносять, як правило, завдання, методологічні засади, зміст, принципи та функції управління;

– *процесуального* — зміст діяльності, критерії відбору інформації та способи оцінювання отриманих даних, створення нових організаційних структур (центри маркетингу, дистанційного навчання, кар’єри тощо);

– *оцінного* — моніторингові та прогностичні процедури<sup>869</sup>.

Тому, на наш погляд, *модель підготовки конкурентоздатного фахівця* є однією зі складових концепції дослідження, теоретико-методологічною основою якої є компетентнісний підхід, а її ядро включає ті закономірності, що відображають особливості формування майбутніх конкурентоздатних фахівців. Концептуальні ідеї, що визначають пріоритетність підготовки конкурентоздатного фахівця, ґрунтуються на компетентнісній парадигмі ПО, яка отримала своє відображення в сучасній нормативно-правовій базі<sup>870 871 872 873 874 875 876</sup>, а також — у працях вітчизняних науковців<sup>877 878 879 880 881</sup>,

<sup>869</sup> Бикова В. О. Обґрунтування системи управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти. *Вісник Дніпропетровського університету ім. А. Нобеля. Сер. Педагогіка і психологія*. 2015. № 1 (9). С. 275 – 284.

<sup>870</sup> Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25 червн. 2013 р. № 344/2013 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>871</sup> Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова КМУ від 23 листоп. 2011 р. № 1341 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>872</sup> Про професійно-технічну освіту : Закон України від 27 листоп. 2003 р. № 1344-IV. *Законодавчі акти України з питань освіти*. Київ : Парламентське вид-во, 2004. С. 129–157.

<sup>873</sup> Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 року №4312-VI // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>874</sup> Про Стратегію сталого розвитку «Україна-2020» : Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>875</sup> Декларация Европейской Комиссии и министров профессионального образования европейских стран по развитию сотрудничества в области образования и обучения в Европе, принятая на заседании 29-30 ноября 2002 года в Копенгагене. URL: [http://www.volgmed.ru/uploads/files/2012-/1/8787-/kopengagenskaya\\_deklaraciya.doc](http://www.volgmed.ru/uploads/files/2012-/1/8787-/kopengagenskaya_deklaraciya.doc) (дата обращения: 07.10.2020).

<sup>876</sup> The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. URL: <https://pdf4pro.com/amp/view/the-bruges-communicu-/233/on-enhanced-/european-/1c00f.html> (date of access: 07.10.2020).

<sup>877</sup> Бабаян О. О. Формування професійній компетентності майбутніх економістів засобами імітаційно-рольового моделювання : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Луганськ, 2009. 255 с.

<sup>882</sup>, <sup>883</sup>, <sup>884</sup>, <sup>885</sup>, <sup>886</sup>. Уточнено, що компетентність майбутнього фахівця є результатом освітнього процесу й «наслідком самоорганізації і узагальнення діяльнісного та особистісного досвіду»<sup>887</sup>. Підсумовуючи зазначимо, що якість освіти виникає внаслідок реалізації такого ланцюга подій, як визначення якості потенціалу досягнення мети освіти, якості процесу формування професіоналізму здобувачів П(ПТ)О та якості результату діяльності ЗП(ПТ)О, яким є формування професійної компетентності й конкурентоздатності випускників, що забезпечується організованою діяльністю, пов'язаною з виробленням у здобувачів комплексу знань, умінь, професійних якостей, рис особистості, що забезпечує їх здатність та готовність до мотивованої професійної діяльності й саморозвитку. Визначено, що концепція завжди містить у собі<sup>888</sup> методологію, комплекс методів, принципи організації, характер, ресурси, виконавців, терміни, мету, завдання та програму дослідження. У цьому полягає її зміст.

---

<sup>878</sup> Даниленко Л. І. Теоретичні аспекти освітньої інноватики. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. Київ : Логос, 2001. Вип. 5. 170 с.

<sup>879</sup> Затіга О. О. Формування професійної компетентності майбутніх агентів з постачання в професійно-технічних навчальних закладах : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Ін-т професійно-технічної освіти. Київ, 2015. 270 с.

<sup>880</sup> Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегіях освітнього простору. Київ : Педагогічна думка, 2009. 520 с.

<sup>881</sup> Локшина О. І. «Компетентісна» ідея в освіті зарубіжжя: успіхи та проблеми реалізації. *Компетентнісний підхід в освіті: теоретичні засади і практика реалізації* : матеріали методол. семінару, 3 квіт. 2014 р. Київ : Ін-т обдарованої дитини НАПН України, 2014. С. 51–59.

<sup>882</sup> Луговий В. І. Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні. *Педагогіка і психологія: Вісник АПН України*. 2009. № 2 (63). С. 13–25.

<sup>883</sup> Гуревич Р. С. Теорія і практика навчання у професійно-технічних навчальних закладах : монографія. Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2008. 410 с.

<sup>884</sup> Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти України : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2008. 200 с.

<sup>885</sup> Радкевич В. О. Компетентнісний підхід до забезпечення якості професійної освіти і навчання. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання* : матеріали звіт. наук.-практ. конф., 29 берез. 2012 р. Київ : ІПТО НАПН України, 2012. С. 6–11.

<sup>886</sup> Свистун В. І. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу в умовах ринкової економіки. *Професійно-технічна освіта*. 2014. №1 (62). С. 16–18.

<sup>887</sup> Науково-методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах євроінтеграції : монографія / Нестерова Л. та ін. Київ : Педагогічна думка, 2012. 160 с., С. 26.

<sup>888</sup> Концепция исследования: признаки, принципы построения, роль в организации и методологии исследования. *Филиал Московск. гос. индустр. ун-та в г. Вязьма* : веб-сайт. URL: [https://web.archive.org/web/201411006115227/http://www.kimmsh.ru/uchmat/metodichki/SU/lekcii/I\\_SU/\\_7/konceptiya\\_issledovaniya/index.html](https://web.archive.org/web/201411006115227/http://www.kimmsh.ru/uchmat/metodichki/SU/lekcii/I_SU/_7/konceptiya_issledovaniya/index.html) (дата обращения: 07.10.2020).

#### **4.1.3. Обґрунтування прогностичної моделі управління професійною (професійно-технічною) освітою в освітньому кластері із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій**

Як зазначають вітчизняні вчені у сфері П(ПТ)О, «інноваційний поступ кожної країни в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів залежить від освіти, рівня її розвитку, філософського осмислення й прогностичного обґрунтування комплексу соціально-економічних, соціально-культурних, психолого-педагогічних та інших умов, необхідних для більш повної реалізації творчого потенціалу людини упродовж життя»<sup>889</sup>.

Наукові дослідження свідчать, що «під впливом новітніх інформаційних технологій відбуваються глобальні процеси трансформації суспільного розвитку, темп і швидкість яких високі і динамічні»<sup>890</sup>, і при цьому інформатизація освіти «спрямовується на стимулювання навчальних закладів, викладачів і студентів/учнів до об'єднання сил для покращення якості навчання і, таким чином, прийняття інноваційних рішень у підготовці молоді до діяльності в глобалізованому просторі»<sup>891</sup>.

Зарубіжні вчені вважають, що «важливою складовою технологічного розвитку країн ЄС є інновації у сфері ІКТ-сектору, який забезпечує 5% загального ВВП, 660 мільярдів євро валового доходу, є чинником щорічного зростання продуктивності праці на 20% та зміни загальної парадигми розвитку суспільства»<sup>892</sup>. Враховуючи означене, не можна не погодитися з тим, що П(ПТ)О має розвиватися у бік її інформатизації, мати різні моделі, бути

---

<sup>889</sup> Ничкало Н. Г. Субдисципліни педагогіки: глобалізаційні та інформаційно-технологічні контексти. *Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*. Львів : ЛДУ БЖД, 2017. Вип. 5. С. 10–16.

<sup>890</sup> Гуржій А. М., Карташова Л. А., Пліш І. В. Інновації в освітньому просторі України: відкритий електронний освітній ресурс – перспектива впровадження. *Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*. Львів : ЛДУ БЖД, 2017. Вип. 5. С. 27–30.

<sup>891</sup> Там само.

<sup>892</sup> A Digital Agenda for Europe: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 2010. 41 p. URL: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010/DC0245R\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010/DC0245R(01)&from=EN) (date of access: 07.10.2020).

гнучкою і швидко змінюваною, відповідно до змін, що відбуваються в економіці.

Стратегічні європейські орієнтири процесів розвитку ПОН у XXI ст.<sup>893</sup> та сучасні вітчизняні програми, спрямовані на формування в державі знаннєвої, сервісної, цифрової економіки, сприяють забезпеченню сталого економічного зростання та переходу від управління ПОН до технічного управління ПОН, що ґрунтується на системному використанні ІКТ в усіх сферах діяльності. Адже «західні держави стали домінувати над світом»<sup>894</sup> у зв'язку зі створенням єдиного інформаційно-освітнього простору, в якому наука й освіта отримали значні переваги<sup>895</sup>.

Зазначимо, що в Європі ПОН класифікується на моделі «традиційного учнівства, професійну, ринково орієнтовану та дуальну»<sup>896</sup>. При цьому, дуальна освіта визнається важливою складовою ІТ-сектору, тому що вона забезпечує більш швидко адаптацію здобувачів освіти до ринку праці та «зменшує навантаження на відтік найталановитішої молоді за кордон»<sup>897</sup>.

Україна ж прийняла програму розбудови цифрової держави до 2030 року<sup>898</sup>, що поступово має забезпечити їй економічний прорив.

З метою вдосконалення вітчизняної СУЯ підготовки конкурентоспроможних фахівців у ЗП(ПТ)О України в умовах застосування ІКТ, важливим постає обґрунтування нової моделі управління П(ПТ)О в ОК, яка ґрунтується на європейських моделях та принципах відкритості, добровільності й узгодження інтересів,

---

<sup>893</sup> Communication from the commission: Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 2010, 34 p. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF> (date of access: 07.10.2020).

<sup>894</sup> Фергюсон Н. Цивілізація: як Захід став успішним. Київ : Наш формат, 2017. 488 с., С. 40.

<sup>895</sup> Розбудова єдиного інформаційного простору української освіти – вимога часу: зб. матер. Всеук. наук.-практ. WEB-форуму, 22–23 берез. 2018 р. / за заг. ред. М. Л. Ростоки та ін. Кропивницький : Льотна академія Нац. авіац. ун-ту, 2018. 184 с., С. 48.

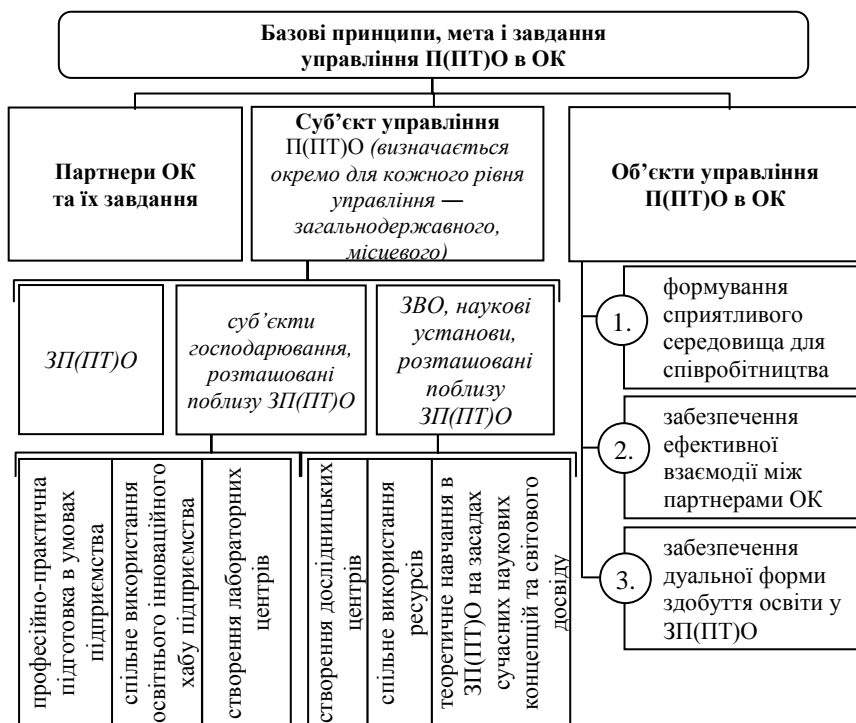
<sup>896</sup> Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід : монографія / Радкевич В. О. та ін.; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ : ПІТО НАПН України, 2018. 223 с., с. 58.

<sup>897</sup> Іщераков С. Дуальна освіта: як втримати ІТ-мізки в Україні. *Data Hiring Week* : веб-сайт. URL: <https://dou.ua/lenta/columns/dual-education-in-ukraine> (дата звернення: 07.10.2020).

<sup>898</sup> Україна 2030E — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього* : веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraaina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomiko/mikoyu.html/> (дата звернення: 07.10.2020).



інноваційності, інформаційності, підприємництва та ринковості, освіти впродовж життя; передбачає інформатизацію ЗП(ПТ)О для спільного використання єдиного хабу, створеного партнерами ОК (ЗВО, ЗП(ПТ)О, підприємство/установа); сприяє створенню «центрів генерації наукових знань та бізнес-ідей з постійним залученням творчої і перспективної учнівської молоді та центрів підготовки високопрофесійних спеціалістів-новаторів»<sup>899</sup>; орієнтує керівництво ЗП(ПТ)О на роботу з перспективними ринками інновацій (див. рис 4.3).



Джерело: розробка автора.

Рис. 4.3. Прогностична модель управління П(ПТ)О в ОК на засадах ІКТ

<sup>899</sup> Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід : монографія / Радкевич В. О. та ін.; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ : ПТТО НАПН України, 2018. 223 с.

Відповідно до рис. 4.3, нами визначено, що базовими принципами, на яких ґрунтується дана модель, є принципи:

–інноваційності — створення та спільне використання учасниками ОК дослідницьких центрів, оновлених навчальних та навчально-виробничих програм на основі сучасних наукових концепцій та світового досвіду у сфері П(ПТ)О;

–відкритості — передбачає партнерські відносини між учасниками ОК та спільне використання ресурсів;

–добровільності та узгодження інтересів — добровільне об'єднання і формування довірливих відносин між партнерами на умовах договору, яким узгоджуються інтереси партнерів, що об'єдналися в ОК і створили єдиний центр управління процесами формування конкурентоспроможного фахівця;

–інформаційності — передбачає вертикальну та горизонтальну інтеграцію наявних і новостворюваних інформаційних систем; створення єдиного комунікаційного середовища — освітнього хабу для всіх організацій-партнерів ОК; ведення стандартизованих баз даних в організаціях; організації багаторівневого захисту інформації; використання готових програмно-технічних рішень і функціонуючих систем; доступу до інформаційних ресурсів;

–освіти впродовж життя — ґрунтується на положеннях про формування жорстких навичок (hard skills) та м'яких навичок (soft skills), що визначають професійну успішність фахівця<sup>900</sup>, збільшенні інвестицій у людські ресурси, інноваціях у викладанні й навчанні, оцінці навчання, розвитку профорієнтації й консультивання з питань ПО, наблизенні навчання до користувачів;

–підприємництва та ринковості — створення лабораторних центрів та робочих місць під час професійно-практичної підготовки на підприємстві, яке є організацією-партнером ОК, розробляє спільно із ЗО навчальні плани і програми для нових професій, яких потребує ринок.

---

<sup>900</sup> Бондаренко О. Що таке hard та soft skills? У чому різниця та що найважливіше. Freelancehunt.com : веб-сайт. URL: <https://freelancehunt.com/blog/shcho-takie-hard-ta-soft-skills/> (дата звернення: 10.10.2020).

Залежно від форми та мети об'єднання організацій-партнерів, нами визначено потенційних *суб'єктів управління*, ними можуть бути: органи державної чи місцевої влади у конкретній галузі господарства та на конкретній території; тимчасові ради з питань співробітництва в ОК, які утворюються керівниками організацій-партнерів для вирішення поточних завдань кластера, положення про діяльність яких визначається партнерами ОК і не суперечить чинному законодавству; незалежні об'єднання роботодавців, інших організацій-партнерів; навчальні асоціації тощо.

Головним завданням суб'єкта управління є розробка стратегії (політики) розвитку системи П(ПТ)О в ОК на засадах ІКТ, яка має включати наступні напрями: формування сприятливого середовища для співробітництва, зокрема інформаційно-освітнього; створення умов для забезпечення ефективної взаємодії між організаціями-партнерами ОК, що об'єдналися на добровільних засадах; забезпечення дуальної форми здобуття освіти у ЗП(ПТ)О; створення дослідницьких і лабораторних центрів на базі підприємств/організацій-партнерів ЗП(ПТ)О; спільне використання інформаційних, інтелектуальних, матеріально-технічних, фінансових та інших ресурсів; створення єдиного освітнього хабу для спільного використання.

Головною метою управління П(ПТ)О в ОК є *підвищення якості підготовки конкурентоспроможних фахівців на засадах ІКТ*, досягнення якої потребує внесення суттєвих змін до чинного законодавства України з освіти та інших нормативних актів, що регулюють діяльність ЗП(ПТ)О та бізнесу, а також — внесення змін до організації освітнього процесу в ЗП(ПТ)О. До чинного законодавства України з освіти, зокрема, пропонується ввести питання про ОК, які «мають позитивно вплинути на технологічний рівень економіки, а звідси на зростання реальних доходів населення»<sup>901</sup>; до організації освітнього (навчального та навчально-виробничого) процесу в ЗП(ПТ)О — умови забезпечення дуальної форми здобуття освіти та безперервне підвищення кваліфікації персоналу.

---

<sup>901</sup> Куценко В. І. Кластеризація в контексті формування людиноорієнтованої парадигми розвитку освіти. *Теорія та методика управління освітою*. 2009. № 2. С. 17–31.

Кожний із зазначених напрямів стратегії (політики) розвитку системи П(ПТ)О в ОК на засадах ІКТ може бути підтверджений відповідними актами. Так, сформованість сприятливого ІОС для співробітництва може бути підтверджено:

– створення умов для забезпечення ефективної взаємодії між організаціями-партнерами ОК, що об'єдналися на добровільних засадах — наявною угодою про співпрацю в рамках ОК; наявністю створеного єдиного для всіх організацій-партнерів ОК освітнього інноваційного хабу;

– забезпечення дуальної форми здобуття освіти у ЗП(ПТ)О — наявною угодою про професійне навчання здобувача освіти на підприємстві/організації-партнері ОК;

– створення дослідницьких і лабораторних центрів на базі підприємств/організацій-партнерів ЗП(ПТ)О — їх наявністю і графіками роботи;

– спільне використання інформаційних, інтелектуальних, матеріально-технічних, фінансових та інших ресурсів — додатковими угодами до базової угоди про співпрацю;

– створення єдиного освітнього хабу для спільного використання — наявними робочими місцями і працівниками, які підтримують його функціонування.

Результатом роботи освітнього хабу має стати: налагодження партнерських відносин між ЗП(ПТ)О та бізнесом і громадянським суспільством на конкретній території і в конкретній галузі господарства; входження ЗП(ПТ)О у світовий освітній і науковий простір; розвиток центру інноваційного підприємництва молоді; підвищення рівнів проєктного й інноваційного управління у ЗП(ПТ)О; зміна характеру взаємодії з організаціями-партнерами з пасивної на активну й горизонтальну, а також усередині ЗП(ПТ)О, в якому реалізуються принципи «інноваційної освіти»<sup>902</sup>; використання ЕОР належної якості.

Щодо ЕОР, то першочерговими на цей час в Україні визначено такі завдання: наповнення освітнього простору відкритими ЕОР, до яких відносять «навчальні, наукові, інформаційні, довідкові матеріали та засоби, розроблені в

---

<sup>902</sup> Даниленко Л. Інноваційний освітній менеджмент : навч. посіб. Київ : Главник, 2006. 144 с.

електронній формі та представлені на носіях будь-якого типу або розміщені в комп'ютерних мережах, які відтворюються за допомогою електронних цифрових технічних засобів і є необхідними для ефективної організації навчального процесу, в частині, що стосується його наповнення якісними навчально-методичними матеріалами, у тому числі електронними підручниками належної якості»<sup>903</sup>; забезпечення вільного доступу всіх учасників освітнього процесу до ЕОР; розробки і впровадження систем розподіленого зберігання та розподілених розрахунків, сучасних термінальних систем, програмних засобів для доступу до розподілених систем, мобільних пристроїв до розподілених систем, засобів для інтерактивного спілкування тощо; створення хмарних сховищ.

Досвід постіндустріальних країн засвідчує, що поява освітніх інноваційних хабів закладає підвалини до: появи інноваційно-ціннісного ланцюга, що забезпечує глокалізацію (характеризується всепроникністю, миттєвістю, багаторівневістю, зворотністю інформаційних і енергетичних зв'язків від інноватора до планетарного рівня) ресурсобігу; формування окремих національних стандартів в економіці інноваційного типу за міжнародним зразком; появи в різних куточках світу інноваційно потужних знанневих макрорегіонів з ознаками інноваційної *глокалізації*; просування знань і науки ЄС в частині реалізації програми «Горизонт-2020» та посилення інноваційної глокалізації економіки України в контексті інноваційної глобалізації крізь призму конвергенції, конгруентності й колаборації, внаслідок динамізації і структурних змін глобального простору<sup>904</sup>.

Відповідно до запропонованої нами моделі, основними організаціями-партнерами в ОК виступають суб'єкти ПО, науки, бізнесу. А саме: ЗП(ПТ)О; ЗВО та наукові установи, розташовані поблизу ЗП(ПТ)О, які сприяють розробці теоретичного блоку навчання в ЗП(ПТ)О, що ґрунтується на засадах сучасних наукових

<sup>903</sup> Гуржій А. М., Карташова Л. А., Пліш І. В. Інновації в освітньому просторі України: відкритий електронний освітній ресурс – перспектива впровадження. *Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*. Львів : ЛДУ БЖД, 2017. Вип. 5. С. 27–30., С. 30.

<sup>904</sup> Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід : монографія / Радкевич В. О. та ін. Київ : ІПТО НАПН України, 2018. 223 с.

концепцій та світовому досвіді підготовки конкурентоздатних фахівців; суб'єкти господарювання, розташовані поблизу ЗП(ПТ)О, які сприяють якісному забезпеченню професійно-практичної підготовки на підприємстві. Тобто, суб'єкти освітньої, наукової та виробничої сфери є організаторами-партнерами ОК і створюють необхідні умови для підготовки конкурентоздатних фахівців на ринку праці. Нами визначено, що такими умовами є:

– *нормативні умови*, що передбачають розробку стратегічного плану розвитку ЗП(ПТ)О за напрямом «Підготовка конкурентоздатних фахівців» з урахуванням сучасних вимог держави і суспільства до компетентності фахівців відповідних профілів і кваліфікацій, в якому мають бути відображені завдання співпраці з організаціями-партнерами ОК та їх основні компетенції у рамках визначеної спільної (тристоронньої) угоди. До цих умов нами також віднесено розроблення положень про організацію дуальної форми здобуття освіти в ЗП(ПТ)О, про інститут «гостьових лекторів»<sup>905</sup>; про дослідницький, виробничий, виробничо-тренувальний центри та інші;

– *організаційно-управлінські умови*, що передбачають підготовку персоналу організацій-партнерів до активного застосування ними ІКТ, до спільного використання єдиного освітнього хабу, до роботи в дослідницьких і лабораторних центрах та до роботи в системі елементів дуальної форми здобуття освіти у ЗП(ПТ)О, яка передбачає 30% навчання здобувачі на теоретичних заняттях з професії у ЗО; решту часу — на реальному виробництві<sup>906</sup>. Для цього підприємства роблять замовлення ЗП(ПТ)О на конкретну кількість фахівців і спільно з освітянами складають нові навчальні програми, зокрема і для нових спеціальностей. У дуальній формі здобуття освіти здобувачі опановують практичні навички на підприємстві без відриву від навчального процесу й отримують від роботодавців відповідне матеріальне заохочення, згідно з персональною угодою,

---

<sup>905</sup> Журавель Я. Інститут гостьових лекторів у навчальному процесі. *Ринок освітніх послуг: виклики сучасності* : матеріали наук.-практ. конф. з міжн. уч., 11 черв. 2019 р. Київ : АПСВТ. 2019. С. 32–33.

<sup>906</sup> МОН планує розвивати дуальну освіту. *Освіта. ua* : веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/vnz/62810> (дата звернення: 10.10.2020).

підписаною між роботодавцем, здобувачем освіти та ЗП(ПТ)О. Відтак, на території підприємства створюються додаткові навчальні робочі місця для здобувачів ЗП(ПТ)О, які дещо відрізняються від традиційного робочого місця і потребують уведення фахівців-наставників<sup>907</sup>.

На думку вітчизняних дослідників, в середньому понад 70% всіх випускників дуальних програм залишаються в компанії, в якій вони проходили подвійне навчання. Наприклад, за статистикою консалтингової фірми Deloitte, в 2018 році 7% дуальних студентів не тільки залишилися працювати в компанії, але і відразу отримали посади<sup>908</sup>;

– навчально-методичні та виробничо-навчальні умови передбачають: зміну ролі викладача у ЗП(ПТ)О на наставницьку та тренерську, що сприяє формуванню нових професійних цінностей здобувачів освіти, таких як процеси творення, новаторства і підприємництва; розробку відповідних інструкцій та рекомендацій щодо якісного виконання учасниками освітнього процесу навчальних та виробничих завдань; розробку нових професійних програм. Викладачі, які працюють в умовах ОК, мають оволодіти новими навичками, а саме: навчально-пошукової роботи, практичної індивідуальної та практичної колективної діяльності; вмінні аналізувати одержані результати тощо<sup>909</sup>. Щодо компетентності викладача ЗП(ПТ)О, то вона має відповідати такій сукупності компетенцій, як:

1. Фахова (наявність відповідних знань, умінь і навичок для ефективного виконання своєї професійної діяльності);
2. Інформаційна (володіння комп'ютером, наявність інформаційної культури, роботи в програмах тощо);
3. Інтелектуальна (освіченість фахівця, його здатність оцінити та мобілізувати свої вміння й навички);
4. Компетенція спілкування між викладачем і здобувачем

<sup>907</sup> Ховпун О. Особливості дуальної форми навчання: досвід Німеччини. *Ринок освітніх послуг: виклики сучасності* : матеріали наук.-практ. конф. з міжн. уч., 11 черв. 2019 р. Київ: АПСВТ. 2019. С. 80–81.

<sup>908</sup> Там само. С. 81.

<sup>909</sup> Краус Н. М. Інституціональна проекція інноваційного хабу в рамках побудови конкурентоспроможної національної економіки. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2015. № 1 (30). С. 259–270.

освіти (навички спілкування між собою);

5. Міжкультурна (володіння, розуміння та вміння передавати і використовувати реалії, пов'язані з життям і побутом країни) та ін.<sup>910</sup>;

– *інформаційні умови* передбачають відповідну інформатизацію ЗП(ПТ)О для забезпечення дистанційної освіти, вільного доступу учасників освітнього процесу до Інтернету, оволодіння різноманітними СУН та іншими програмними продуктами, необхідними для більш якісного оволодіння сучасними знаннями і вміннями.

Вітчизняні науковці прогнозують чотири сценарії розвитку світу (червоний, синій, зелений, жовтий) до 2030–2050 рр. і попереджають про «бум цифрових платформ»<sup>911</sup>. Це підтверджує необхідність посилення ІКТ-компетентності всіх учасників освітнього процесу. Адже у системі дистанційної освіти провідна роль відведена комп'ютеру, оскільки він є одночасно джерелом пред'явлення навчального матеріалу, центром одержання необхідної довідкової інформації, служить бібліотекою<sup>912</sup>. Це розширює можливості та покращує застосування дидактичного матеріалу нового покоління — електронні підручники, віртуальні засоби навчання, форуми, вебінари, семінари та наради в онлайн режимі, дистанційні курси навчання та сучасні системи контролю й управління навчальним/навчально-виробничим процесом на базі програмного середовища систем дистанційного навчання тощо.

Дослідження щодо змін у різних сферах зайнятості у 2015–2025 рр. показали, що відбудеться скорочення зайнятості на 18% у таких сферах як видобуток вугілля та сільське господарство, а зайнятість населення в енергетичній та газовій галузях скоротиться на 10%. У той же час, на 20% зросте зайнятість у таких сферах як нерухомість, наука і техніка, на 15% — у сфері адміністративної діяльності й службі підтримки та на 10% — в освітній галузі. У

---

<sup>910</sup> Гуревич Р. С. Компетентність і компетенція викладача у професійній освіті: проблема розмежування понять. *Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*. Львів : ЛДУ БЖД, 2017. Вип. 5. С. 25–26.

<sup>911</sup> Сидоренко І. Роль освіти у майбутньому України: концепція чотирьох світів. *Ринок освітніх послуг: виклики сучасності* : матеріали наук.-практ. конф. з міжн. уч., 11 черв. 2019 р. Київ : АПСВТ. 2019. С. 67–69.

<sup>912</sup> White C. *Language Learning in Distance Education*. Cambridge University Press, 2005. 258 p.



будівництві та логістиці змін практично не відбудеться<sup>913</sup>.

Цікавими з точки зору розбудови стратегії розвитку освітніх послуг в Україні і, відповідно, прогнозування майбутнього на ринку праці є результати досліджень компанії PwC, проведені спільно з Інститутом науки і цивілізації Джеймса Мартіна при Школі бізнесу ім. Саїда Оксфордського університету. Дані отримані в ході опитування 10 000 респондентів з Китаю, Індії, Німеччини та США. Статистика показала, що 37% турбуються за свої робочі місця; 74% готові освоїти нові навички або перекваліфікуватися задля працевлаштування в майбутньому; 60% вважають, що мало хто буде мати стабільну, довгострокову зайнятість у майбутньому; 73% вважають, що технології ніколи не замінять людський інтелект<sup>914</sup>.

Отже, забезпечення запропонованої нами прогностичної моделі управління П(ПТ)О в ОК на засадах ІКТ потребує визначення чинників впливу на неї. Розглядаючи їх за допомогою інструмента PEST<sup>915</sup>, зазначимо, що чинники впливу є: *економічними* (E — economic) — сучасний стан розвитку ринку в Україні, зокрема відсутність ринку освітніх послуг та партнерських стосунків між державним і приватним сектором; *політичними* (P — political) — недосконалість освітнього законодавства, зокрема відсутність нового закону України про П(ПТ)О, яким би передбачалося навчання на робочих місцях, включаючи якісне стажування, розвиток учнівства і наставництва, різні схеми дуального навчання, що допоможуть швидко перейти від навчання до трудової діяльності; *соціальними* (S — social) — тенденції щодо трансформації цінностей, поведінки, ставлення осіб до власної кар'єри, професійного зростання тощо, зокрема, нині система П(ПТ)О ще залишається непрестижною, недостатньо сприяє розвитку мобільності; *технологічними* (T — technological) — тенденції технологічного розвитку П(ПТ)О, зокрема недосконалість

---

<sup>913</sup> Майбутнє ринку праці: Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році / за ред. Л. Фішер, 2018. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>914</sup> Там само.

<sup>915</sup> Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід : монографія / за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ : ППТ НАПН України, 2018. 223 с., С. 8–9.

механізмів швидкого реагування на них, розвитку програм П(ПТ)О до світового рівня з метою підвищення якості умінь/кваліфікацій випускників, які б були конкурентними на світовому й вітчизняному ринках праці.

Підсумовуючи зазначимо, що запропонована нами модель управління П(ПТ)О в ОК на засадах ІКТ сприятиме:

– підвищенню рівня соціального партнерства на різних рівнях, зокрема на загальнодержавному (розроблення концептуальних засад побудови нових освітніх програм) та місцевому (розроблення освітніх програм, що відповідають потребам ринку праці);

– перетворенню П(ПТ)О на важливий фактор сталого соціально-економічного розвитку України, підвищенню її конкурентоздатності на міжнародному рівні, створенню передумов для професійної реалізації та самореалізації особистості, підвищенню рівня кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання, а також — престижності П(ПТ)О в цілому.

## **4.2. Моделювання системи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти**

### **4.2.1. Створення моделей у наукових дослідженнях**

На сучасному етапі розвитку українського суспільства, відповідно до викликів часу і потреб особистості, у системі П(ПТ)О здійснюється пошук нових моделей її розвитку. Реформування в системі П(ПТ)О вимагає застосування засобів педагогічного прогнозування, моделювання, проектування освітніх систем та моніторингу якості освіти. Педагогічне проектування і моделювання є взаємозалежними і взаємообумовленими процесами. Взаємопроникнення цих процесів призводить до їх взаємозалежності: моделювання розглядають як підсистему проектування; проектування — як підсистему моделювання лише майбутніх процесів і явищ. Моделювання спрямоване на будь-які процеси і є загальним методом наукового пізнання<sup>916</sup>, на відміну від

---

<sup>916</sup> Дахин А. Н. Моделирование компетентности участников открытого образования. Москва : НИИ Школьных технологий, 2009. 292 с.

проектування, яке характеризується складною багатоступінчастою діяльністю і включає:

- моделювання (розробку загальної ідеї чи мети й основних шляхів її досягнення);
- проектування (подальшу розробку створеної моделі й доведення її до рівня практичного використання);
- конструювання (подальшу деталізацію створеного проекту, що наближає його для використання в конкретних умовах реальними учасниками освітніх відносин)<sup>917</sup>.

Володіння методикою моделювання є однією з важливих характеристик компетентності сучасного педагога і науковця.

Моделювання інтегровано в педагогіку ще в 60-ті роки ХХ століття. Його визначали основним (первинним) методом системного педагогічного дослідження, «стосовно нього всі інші методи виступають як вторинні, обумовлюються ним»<sup>918</sup>.

Проблемам моделювання у педагогіці присвячено безліч досліджень, значна частина авторів яких щільно пов'язували цей метод з етапами програми реалізації системного дослідження (С. Архангельський<sup>919</sup>, Т. Ільєсова<sup>920</sup>, В. Краєвський<sup>921</sup>, В. Мізінцев<sup>922</sup>, В. Міхєєв<sup>923</sup>, О. Овакімян<sup>924</sup>, Л. Турбович<sup>925</sup>,

---

<sup>917</sup> Коляда М. Г. Загальні принципи педагогічного проектування і діяльнісний підхід до його реалізації. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. Педагогіка і психологія*. 2006. Вип. 12, ч. 1. С. 95–201.

<sup>918</sup> Кузнецова А. Г. Развитие методологии системного подхода в отечественной педагогике. Хабаровск : ХК ИППК ПК, 2001. 152 с.

<sup>919</sup> Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы. Москва : Педагогика, 1978. 255 с.

<sup>920</sup> Ильєсова Т. В. Системное исследование учебного процесса средней школы с включением технических средств обучения : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Моск. город. педаг. ун-т. Москва, 1979. 229 с.

<sup>921</sup> Краєвский В. В. Методология педагогического исследования : пособ. Самара : СамГПИ, 1994. 165 с.

<sup>922</sup> Мизинцев В. П., Кочергин А. В. Проблема аналитической оценки качества и эффективности учебного процесса в школе : уч. пособ. Куйбышев : КГПИ, 1987. 132 с.

<sup>923</sup> Міхєєв В. И. Моделирование и методы теории измерений в педагогике. Москва : Ком книга, 2006. 200 с.

<sup>924</sup> Овакімян Ю. О. Теория и практика моделирования обучения : автореф. дис. на соиск. ученой степени д-ра. пед. н. : 13.00.01 / Моск. город. педаг. ун-т. Москва, 1989. 32 с.

<sup>925</sup> Турбович Л. Т. Информационно-семантическая модель обучения. Ленинград : Ленинградский ун-т, 1970. 178 с.

А. Уваров<sup>926</sup>, А. Ченцов<sup>927</sup>, В. Штофф<sup>928</sup> тощо).

У Глосарії сучасної вітчизняної освіти зазначено, що моделювання — це дослідження будь-яких явищ, процесів або систем шляхом побудови і вивчення їх моделей; використання моделей для визначення або уточнення характеристики оптимальної побудови об'єктів, що досліджуються<sup>929</sup>. Аналогічне означення моделювання дають О. Рудницька, А. Болгарський, Т. Свистельникова<sup>930</sup>.

У філософській літературі є декілька наукових підходів до розуміння поняття «*модель*». Це: певний аналог деякого фрагмента природної чи соціальної реальності, замітник оригіналу в пізнанні та практиці<sup>931</sup>; результат схематизації, ступінь якої залежить від загальної постановки завдання дослідником і глобальних цілей проведення аналізу, від очікуваних повноти й точності рішення<sup>932</sup>; специфічний об'єкт з метою отримання чи зберігання інформації (у формі мисленого образу, опису знаковими засобами чи матеріальної системи), що відбиває властивості, характеристики і зв'язки об'єкта-оригіналу вільної природи, важливі завдання, що розв'язуються суб'єктом<sup>933</sup>; результат абстрактного узагальнення практичного досвіду, співвіднесення теоретичних уявлень про об'єкт і емпіричних знань про нього<sup>934</sup>; ізоморфне відображення певних властивостей і відносин досліджуваних об'єктів та процесів

---

<sup>926</sup> Уваров А. Ю. Информационное моделирование как метод дидактических исследований : автореф. дис. на соиск. уч. степени к.п.н. : 13.00.01 / Моск. гор. педаг. ун-т. Москва, 1971. 16 с.

<sup>927</sup> Ченцов А. А. Инновационные стратегии на рынке образовательных услуг : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Российская эконом. академия им. Г. Плеханова. Москва, 1998. 130 с.

<sup>928</sup> Штофф В. А. Моделирование и философия. Ленинград : Наука, 1966. 302 с.

<sup>929</sup> Глосарий современного образования / под ред. В. И. Астаховой, А. Л. Сидоренко. Харьков : ОКО, 1998. 272 с., С. 120.

<sup>930</sup> Моделивання в процесах прийняття і реалізації управлінських рішень. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1452010612692/menedzhment/modelirovanie\\_protessah\\_prinyatiya\\_realizatsii\\_upravlencheskih\\_resheniy.htm](https://studme.com.ua/1452010612692/menedzhment/modelirovanie_protessah_prinyatiya_realizatsii_upravlencheskih_resheniy.htm) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>931</sup> Закономерности интерактивного обучения. Москва : Институт проблем управления РАН, 1998. 77 с.

<sup>932</sup> Овакимян Ю. О. Теория и практика моделирования обучения : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Моск. гор. педаг. ун-т. Москва, 1989. 32 с., С. 9.

<sup>933</sup> Пирогов О. В. Моделирование в образовании. *Инновации в образовании*. 2004. № 5. С. 36–40.

<sup>934</sup> Матушинский Г. У., Фролов А. Г. Проектирование моделей подготовки к профессиональной деятельности преподавателей высшей школы. *Educational Technology and Society*. 2000. №3 (4). С. 183–192.

через властивості й відносини певних, відмінних від них об'єктів і процесів<sup>935</sup>; подумки уявлена або матеріально реалізована система, яка, відбиваючи або відтворюючи об'єкт дослідження, здатна його замінити так, що її вивчення дає нову інформацію про цей об'єкт<sup>936</sup>.

На думку науковців О. Рудницької, А. Болгарського, Т. Свистельнікова, модель — це штучна система, яка відображає з певною точністю головні властивості об'єкта, що досліджується<sup>937</sup>. За словами Я. Неуїміна, модель у загальному розумінні (узагальнена модель) є створюваний з метою одержання і (або) збереження інформації специфічний об'єкт (у формі усвідомлюваного образу, опису знаковими засобами або матеріальною системою), який відбиває якості, характеристики і зв'язки об'єкта оригіналу будь-якої природи, суттєві для поставленого завдання<sup>938</sup>.

Модель як певна конструкція дає можливість сформувати логічну структуру наукової теорії й кількісних характеристик відносин між істотними змінними явищ, що досліджуються нею. Це дозволяє перевіряти логічну спроможність відповідної змістовної теорії, досліджувати її структуру, розвивати її та висловлювати, ґрунтуючись на ній, певні твердження щодо можливих зв'язків між фактами, що означає можливість її експериментальної перевірки і подальшого практичного використання. Як стверджують науковці, основною перешкодою, що виникає при спробах реалізації цієї програми стосовно педагогіки, є нез'ясованість істотних змінних, які беруть участь у психолого-педагогічних процесах, для безпосереднього спостереження і кількісного визначення<sup>939</sup>.

У період розвитку інформаційного суспільства метод моделювання набуває свого максимального застосування. Йому

---

<sup>935</sup> Игельсон Л. Б. Математические и кибернетические методы в педагогике. Москва : Просвещение, 1964. 248 с.

<sup>936</sup> Матвієнко О. В. Основи інформаційного менеджменту : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 128 с.

<sup>937</sup> Рудницька О. П., Болгарський А. Г., Свистельнікова Т. Ю. Основи педагогічних досліджень : навч.-метод. посібник. Київ, 1998. 143 с., С. 64.

<sup>938</sup> Красікова Т. І. Організація навчального процесу у коледжах як педагогічна проблема. Харків : Константа, 2001. 71 с., С. 44.

<sup>939</sup> Каган М. С. Философия культуры. Становление и развитие. Санкт-Петербург : Лань, 1998. 434 с.

підлягають усі освітні процеси і системи, важливими серед яких, на наш погляд, є такі моделі освіти, як<sup>940</sup>:

– модель розвивальної освіти (В. Давидов, В. Фляков та ін.), яка передбачає організацію освіти як особливої інфраструктури через широку кооперацію діяльності освітніх систем різного рангу, типу і рівня;

– традиційна модель освіти (Я. Мажо, Л. Кро, Ж. Крапля, Д. Равич, Ч. Фін та ін.) — модель систематичної академічної освіти як способу передавання молодому поколінню універсальних елементів культури;

– раціоналістична модель освіти (П. Блум, Р. Ган'є, Б. Скінер та ін.) передбачає таку її організацію, яка насамперед забезпечує засвоєння знань, умінь, навичок і практичне пристосування молодого покоління до сучасного суспільства;

– феноменологічна модель освіти (А. Маслоу, А. Комбс, К. Роджерс та ін.) передбачає персональний характер навчання з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей тих, хто навчається, дбайливе й уважне ставлення до їхніх інтересів і потреб;

– неінституціональна модель освіти (П. Гудман, І. Ілліч, Ж. Гудлед, Ф. Клейн, Дж. Холт, Л. Бернар та ін.), орієнтована на організацію освіти поза соціальними інститутами.

Використання моделювання в педагогічних дослідженнях має специфічний характер, оскільки за допомогою його інструментів пізнаються лише окремі сторони педагогічних об'єктів, з більшою адекватністю вирішуються певні проблеми. Однак вони не підмінюють методи класичної педагогіки, а лише їх доповнюють (В. Загвязинський<sup>941</sup>, М. Данілов<sup>942</sup>); цей метод «дає змогу об'єднати емпіричне та теоретичне в педагогічному дослідженні, тобто поєднувати у процесі вивчення педагогічного об'єкта експеримент з побудовою логічних конструкцій та наукових

---

<sup>940</sup> Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009, 472 с., С. 78.

<sup>941</sup> Загвязинский В. И., Гильманов С. А. Творчество в управлении школой. Москва : Знание, 1991. 63 с.

<sup>942</sup> Данилов М. А. Всеобщая методология науки и специальная методология педагогики в их взаимоотношениях. Москва : АПН СССР, 1971. 36 с.

абстракцій»<sup>943</sup>.

На думку окремих науковців, педагогічне моделювання це:

– творчий цілеспрямований процес конструктивно-проектувальної, аналітико-синтетичної діяльності (на основі обробки існуючої інформації) з метою відображення об'єкта, що є предметом уваги в цілому, або його характерних складових, які визначають функціональну спрямованість об'єкта, забезпечують стабільність його існування та розвитку<sup>944</sup>;

– процес, який передбачає певну логічну послідовність мисленневих і практичних дій, виражених у «формуванні пізнавальних (ідеальних) образів, відображенні технологій створення ідеалізованих образів об'єктів, проведенні експерименту (практична апробація) моделі, обробці отриманої у ході експерименту інформації, переходу від емпіричної діяльності до абстрагування, теоретичного узагальнення, наступного моделювання, формалізації інформації, формулювання теоретичних положень і на їх основі практичних науково обґрунтованих вимог»<sup>945</sup>;

– процес, що ґрунтується на абстрактно-логічних процедурах наукового дослідження, в якому абстрагування є однією з найсуттєвіших мисленневих операцій і, як правило, не обмежується однією моделлю, а здійснюється на декількох рівнях, зокрема — методологічному, дидактико-управлінському, методичному, на кожному з них розробляється частина загальної моделі.

У педагогіці освітні моделі класифікуються за різними ознаками, зокрема за:

– видами діяльності<sup>946</sup> (прогностична — для оптимального

---

<sup>943</sup> Матушинский Г. У., Фролов А. Г. Проектирование моделей подготовки к профессиональной деятельности преподавателей высшей школы. *Educational Technology and Society*. 2000. №3 (4). С. 183–192.

<sup>944</sup> Маслов В. І., Драгун В. П., Шаркунова В. В. Теоретичні основи педагогічного менеджменту. Київ, 1996. 36 с.

<sup>945</sup> Пуліна А. А. Система організаційно-методичного забезпечення педагогічного проектування в загальноосвітніх навчальних закладах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. пед. н. : 13.00.01 / Республіканський ВНЗ «Кримський гуманітарний університет». Ялта, 2011. 23 с.

<sup>946</sup> Столяренко В. О. Моделювання педагогічної діяльності у підготовці фахівця: навч.-метод. посіб. Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 196 с.

розподілу ресурсів і конкретизації цілей; концептуальна — ґрунтується на певній концепції або теорії; інструментальна — за допомогою якої можна підготувати засоби практичної реалізації та навчити викладачів використовувати педагогічні інструменти; контролю і моніторингу — для створення механізмів зворотного зв'язку і корекції можливих відхилень від планованих результатів; рефлексивну модель, що створюється для напрацювання рішень у випадку виникнення несподіваних і непередбачених ситуацій);

– метою моделювання<sup>947</sup> (структурно-системні, структурно-функціональні, програмно-цільові, схематичні, моделі-проекти; матеріальні (статичні й динамічні) та ідеальні (образні, знакові й уявні));

– сферою застосування (навчальні, науково-дослідницькі, зокрема дослідні, констатувальні, імітаційні);

– формою моделі (інформаційні, матеріальні);

– структурою (ієрархічні, табличні, мережеві);

– ступенем деталізації (укрупнені, докладні, деталізовані);

– об'єктом дослідження (моделі засобів навчання, моделі навчальних завдань, моделі-кваліфікаційні характеристики, моделі фахівця);

– розвитком у часі (статичні, динамічні, історичні, актуальні, перспективні, прогностичні, історично-порівняльні);

– ступенем відтворення основних рис системи моделі (принципові, структурні, функціональні, параметричні);

– шириною охоплення проблеми (міжнародні, загальнодержавні, регіональні, унікальні)<sup>948</sup>;

– ступенем наближення до кількісних показників (так звана «башта» моделей освітніх процесів і систем<sup>949</sup>: вербальна (для опису стану системи); структурно-функціональна та структурно-

---

<sup>947</sup> Гнезділова К. М., Касярум С. О. Моделі та моделювання у професійній діяльності викладача вищої школи : навч. посіб. Черкаси : Чабаненко Ю. А., 2011. 124 с., С. 10.

<sup>948</sup> Сжова О. В. Класифікація моделей в педагогічних дослідженнях. *Наукові записки КДПУ. Сер. Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти.* 2014. Вип. 5, ч. 2. С. 202–207.

<sup>949</sup> Яблочников С. Л. Ієрархія моделей педагогічних систем. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету. Сер. Педагогічна: управління якістю підготовки майбутніх учителів фізики та трудового навчання / за ред. П. С. Атаманчук та ін. Кам'янець-Подільський, 2009. Вип. 15. С. 138–140.*



схематична (для опису структури системи); логічна (для аналізу оптимальності функціонування системи); кібернетична (для математичної обробки даних щодо функціонування системи); імовірнісна (для математичної обробки даних, які віддзеркалюють стохастичний характер усіх реальних процесів).

Саме останній вид моделі (імовірнісний) є найбільш прийнятним у менеджменті якості освітніх процесів і систем; під час експериментів із застосуванням засобів комп'ютерної техніки він розглядається як окремий вид — «*модельний*»<sup>950</sup>, що ґрунтується на створенні віртуальних образів реальних об'єктів і процесів, які відтворюються за допомогою моделюючих (комп'ютерних) програм, і має окремий різновид — *імітаційне моделювання*, яке засноване на тому, що система, яка вивчається, замінюється імітатором і з ним проводяться експерименти з метою отримання інформації про цю систему<sup>951</sup>.

У ході аналізу проблем управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців нами розглянуто відповідні моделі, розроблені вітчизняними вченими, зокрема:

– модель структури трудового потенціалу конкурентоспроможного фахівця як кваліфікаційного, особистісного й психофізіологічного, що включає такі характеристики, як професійна спрямованість, професійна компетентність, соціально значущі та професійно важливі якості, психологічні й біопсихологічні властивості особистості<sup>952</sup>;

– модель оцінки рівня конкурентоспроможності молоді, що включає критерії оцінки (перелік характеристик) молоді робочої сили, які визначаються на основі експертної оцінки роботодавців, тенденцій розвитку виробництва та наявних професійних стандартів у певній сфері діяльності, що дає змогу встановити їх актуальність та відповідність дійсності<sup>953</sup>;

<sup>950</sup> Бусленко Н. П. Моделирование сложных систем. Москва : Наука, 1968. 268 с.

<sup>951</sup> Економічна енциклопедія: В 3 т. Т. 1. / за ред. С. В. Мочерний та ін. Київ : «Академія», 2000. 864 с.

<sup>952</sup> Майковська В. І. Модель конкурентоспроможного фахівця як результат урахування вимог щодо якості й ефективності його професійної підготовки. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2013. Вип. 31. С. 132–137.

<sup>953</sup> Кримова М. О. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 2 (24). С. 53–64.

– модель поетапного формування конкурентоспроможності фахівця на основі визначених універсальних критеріїв — демографічних, освітньо-кваліфікаційних, соціально-особистісних, професійних<sup>954</sup>;

– модель формування ринкового економічного мислення українських фахівців, що відображає їхню готовність до вільного, самостійного і відповідального подолання економічних труднощів, які є і завжди будуть у будь-якому суспільстві, а тим паче за конкурентної роботи»<sup>955</sup>;

– модель ключових компетентностей фахівця (навчальна, культурна, здоров'язберігаюча, інформаційно-комунікативна, соціальна, громадянська, підприємницька), визначених науковцями НАПН України, та європейських стандартів, що включає активність участі у політичних і соціальних процесах, ділову комунікацію в мультикультурному суспільстві, грамотне володіння усним та писемним мовленням, ІКТ, готовність та здатність вчитися протягом усього життя<sup>956</sup>.

Проте серед означених моделей немає імітаційних. Це, у своїй більшості, структурно-функціональні чи схематичні моделі, що апробуються в реальних умовах. Практично кожна із зазначених моделей діє за схемою: «ідея — концепція — забезпечення», яка надає повне уявлення про об'єкт, що моделюється. Однак жодна з них не є імітаційною, її не можна перевірити в лабораторних умовах за допомогою комп'ютерних технологій. Кожна з них потребувала експерименту, апробації і лише потім — упровадження. До таких моделей слід віднести і моделі СУЯ, створені у США, Японії та країнах Західної Європи у минулому столітті<sup>957</sup>, на основі яких проведено відповідний аналіз та відображено складові, що сприяли підвищенню

---

<sup>954</sup> Медведь В. В. Основи формування конкурентоспроможності фахівця: чинники, складові, критерії. *Теорія та методика управління освітою*. 2011. Вип. 7. С. 8–11.

<sup>955</sup> Невмержицька Н. М. Особливості ринку праці для молоді в контексті цивілізаційно-ціннісного розколу в Україні. *Збірник наукових праць VI Міжнародної науково-практичної конференції*. Київ, 2015. Ч. 1. С. 273.

<sup>956</sup> Мудра С. В. Підготовка конкурентоздатних фахівців у ВНЗ України: мовленнєва компетентність. *Актуальні проблеми педагогіки, психології та професійної освіти*. 2015. Ч. 2. URL: <http://journals.upn.ua/arrprfo> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>957</sup> Гриньова В. М., Салун М. М. Організація виробництва : підруч. Київ : Знання, 2009. 582 с.

конкурентоздатності (табл. 4.1), зокрема: зміна пріоритетів в управлінні; запровадження системи навчання персоналу на робочих місцях; зміна мотивації працюючих; залучення громадського сектору до управління якістю; заснування національної премії якості. Ці заходи сприяли підвищенню конкурентоздатності товарів і послуг у провідних країнах світу, є базовими у кожній моделі управління якістю й обов'язково включають національні премії якості, які «відображають національні стандарти якості»<sup>958</sup>.

Таблиця 4.1

**Складові у сфері управління якістю, що сприяли підвищенню конкурентоздатності товарів і послуг у провідних країнах світу**

зміна пріоритетів в управлінні	
США	зміна проблем тарифів, квот, мита тощо на вирішення проблем мотивації робітників та службовців (включаючи матеріальне стимулювання), підвищення свідомості службовців і менеджерів, ведення обліку витрат на якість, розробка і реалізація програм підвищення якості продукції
Японія	удосконалення технології виробництва, управління або обслуговування; запровадження обчислювальної і мікропроцесорної техніки, новітніх матеріалів, автоматизованих систем проєктування, управління виробництвом, комп'ютеризованими статистичними методами аналізу і контролю; створення системи довіри, що дає значну економію часу і коштів, необхідних на проведення вхідного контролю матеріалів і комплектуючих виробів; постійне навчання персоналу, насамперед вищих менеджерів
Країни ЄС	вироблення єдиних стандартів, підходів до технологічних регламентів, гармонізовані національні стандарти якості, створені на основі стандартів ISO серії 9000, введення в дію їх європейських аналогів — EN серії 29000
запровадження системи навчання персоналу на робочих місцях	
США	створення гуртків якості
Японія	створення гуртків якості; засідання гуртків якості — єдиний вид не виробничої діяльності, дозволеної в робочий час. Засідання відбуваються щотижня. Якщо гуртки якості збираються після роботи, то компанія виплачує компенсацію як за понаднормовий час
Країни ЄС	створення законодавства для проведення всіх робіт, пов'язаних з оцінкою і підтвердженням якості

<sup>958</sup> Национальная премия качества. Болдриджа (MBNQA). *Управление производством* : веб-сайт. URL: [http://www.up-pro.ru/library/quality\\_management/tqm/premiya-oldridja.html](http://www.up-pro.ru/library/quality_management/tqm/premiya-oldridja.html) (дата обращения: 10.10.2020).

зміна мотивації працюючих	
США	запровадження принципів Е. Демінга — нагороджувати: – за перспективні рішення, а не сьогоднішні; – тих, хто бере на себе ризик, а не тих, хто його уникає; – за творчу роботу, а не сліпе підпорядкування; – за результати роботи, а не за обсяг; – за спрощення, а не марні ускладнення; – за якість, а не швидку роботу; – тих, хто працює один з одним, а не проти один одного
Японія	запровадження програми участі персоналу в забезпеченні якості, що одержала назву «п'ять нулів» і сформульована у вигляді коротких правил: – не створювати (умови для появи дефектів); – не передавати (дефектну продукцію на наступну стадію); – не приймати (дефектну продукцію з попередньої стадії); – не змінювати (технологічні режими); – не повторювати (помилки)
Країни ЄС	встановлено жорсткий контроль за задоволенням вимог споживачів і вирішенням конфліктів, що виникають між виробником і постачальником продукції
залучення громадського сектору до управління якістю	
США	утворення Американського товариства з контролю якості — провідного в країні науково-технічного товариства, утвореного в 1946 р., що нараховує близько 53 тис. колективних й індивідуальних членів
Японія	культивування принципів: «твій споживач — виконавець наступної виробничої операції»; «повне закріплення відповідальності за якість результатів праці за безпосереднім виконавцем»; «нормальній людині соромно погано працювати»
Країни ЄС	утворення Європейської координаційної ради з випробувань і сертифікації, Європейського комітету з оцінки і сертифікації систем якості, регіональної інфраструктури та мережі національних організацій, уповноважених проводити роботи з сертифікації продукції і систем якості, акредитації лабораторій, реєстрації фахівців з якості тощо
заснування національної премії якості	
США	ім. М. Болдріджа за видатні досягнення у сфері підвищення якості продукції, що з 1987 р. щорічно присуджуються трьом кращим фірмам
Японія	премія Демінга в Японії (існує з 1951 р. і характеризує японське «економічне диво»)
Країни ЄС	У 1988 р. створено EFQM, що разом з Європейською організацією з якості заснував Європейську премію з якості. Ця премія з 1992 р. присуджується кращим європейським фірмам-виробникам

Джерело: складено автором на основі<sup>959</sup>

Акцентуємо увагу на тому, що Європейська премія якості робить акцент на захист інтересів споживачів та оточуючого середовища; премія Демінга (Японія) — на широке розповсюдження методів стандартизації; премія Болдріджа (США) — на стратегічне планування. Ці премії якості (або моделі управління якістю) об'єднує модель EFQM, яка включає критерії, що характеризують їх можливості й результати та потребують взаємної залежності й обумовленості (гармонізації). До групи можливостей віднесено лідируючу роль керівництва, компетентність персоналу, підтримку політики і стратегії в галузі якості, партнерство і ресурси, процеси, які здійснює організація; до групи результатів — задоволення споживачів якістю послуг, задоволення персоналу, вплив на суспільство, результати роботи (ключові показники діяльності)<sup>960</sup>.

Роль керівника-лідера ЗО сприяє забезпеченню позитивного впливу на суспільство; високий рівень компетентності персоналу — на задоволення споживачів якістю послуг освіти; підтримка політики і стратегії в галузі якості — на задоволення персоналу; партнерство і ресурси — на результати підтримки політики і стратегії в галузі якості; процеси, які здійснює ЗО — на ключові показники діяльності.

Отже, для створення нової сучасної моделі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців мають бути враховані попередньо зазначені моделі освіти та існуючі теоретичні основи створення моделей у педагогічних дослідженнях зарубіжних і вітчизняних науковців і практиків.

---

<sup>960</sup> Model criteria. EFQM : web-site. URL: <http://www.efqm.org/efqmmodel/model-criteria> (date of access: 10.10.2020).

#### **4.2.2. Система моделювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти**

У ході проведеного аналізу наукових підходів до процесу моделювання нами акцентовано увагу на конструктивних ідеях, пов'язаних з моделюванням управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців та визначено основні його етапи, а саме:

– вступ у проблему побудови моделі (визначення функції об'єкта, аналіз його місця й ролі у системі освіти);

– формування системи наскрізних компонентів структури досліджуваного об'єкта, якій притаманна максимальна функціональна повнота (формулюються критерії, проводяться контрольні заходи щодо перевірки повноти даних структурних компонентів);

– визначення мінімально допустимого набору базових (статичних) складових, яким притаманна функціональна повнота, з сукупності попередньо виділених наскрізних компонентів (встановлення й уточнення взаємозв'язків компонентів системи — логічних, функціональних, семантичних, технологічних);

– розробка моделі динаміки об'єкта дослідження: на основі теоретичного й емпіричного вивчення об'єкта встановлюються стосовно об'єкта відомості (історичні, статистичні, емпіричні), потім формуються проблеми, що визначають завдання і конкретний предмет моделювання;

– визначення закономірностей функціонування системи з урахуванням необхідних оптимальних параметрів, що описують її поведінку й параметри управління; деякі з цих параметрів можуть приймати невизначені значення;

– прогноз закономірності розвитку системи в умовах функціонування;

– встановлення причинно-наслідкових зв'язків між поведінкою системи й характером управлінського впливу;

– опис та аналіз умов невизначеності функціонування

об'єкта<sup>961</sup>.

Враховуючи означене, нами запропоновано відповідну модель СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О, структурними елементами якої визначено:

– складові — концептуальну, функціональну, технологічну;

– компонентами моделі — «вхід», «процес», «вихід»;

– змістовим наповненням — можливості й результати, які є взаємообумовленими і взаємозалежними.

Запропонована нами модель є імітаційною. За видом діяльності вона є концептуальною; за метою моделювання структурною; за структурою — схематичною; за формою — інформаційною; за ступенем деталізації — деталізованою; за розвитком у часі — актуальною; за ступенем наближення до застосування кількісних показників — структурно-схематичною; за об'єктом дослідження — моделлю освітніх завдань, пов'язаних зі створенням СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О.

Структурну схему моделі СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О ми представляємо як таку, що включає зазначені взаємозалежні та взаємообумовлені складові (концептуальну, функціональну, технологічну), компоненти (вхід, ресурси, вихід), змістовне наповнення (можливості й результати). При цьому, компоненти «вхід» і «ресурси» віднесені до групи можливостей ЗО, які впливають на результат, а компонент «вихід» — до групи результатів (рис.4.4). Система «входу» означеної моделі включає наукові підходи і принципи, в основу яких покладено лідируючу роль керівництва, компетентність персоналу, підтримку політики і стратегії в галузі якості, партнерства, що визначені Міжнародними стандартами якості серії ISO 9000:2000 та базуються на ідеях переходу від управління за напрямками діяльності (бізнес-функції) до управління за процесами (бізнес-процеси), а також залучення всіх учасників освітнього процесу<sup>962</sup> в

<sup>961</sup> Дахин А. Н. Моделирование компетентности участников открытого образования. Москва : НИИ Школьных технологий, 2009. 292 с.

<sup>962</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проект Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennnya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu> (дата звернення: 10.10.2020).

ЗП(ПТ)О до поліпшення якості на всіх його етапах (планування, контролю, удосконалення).

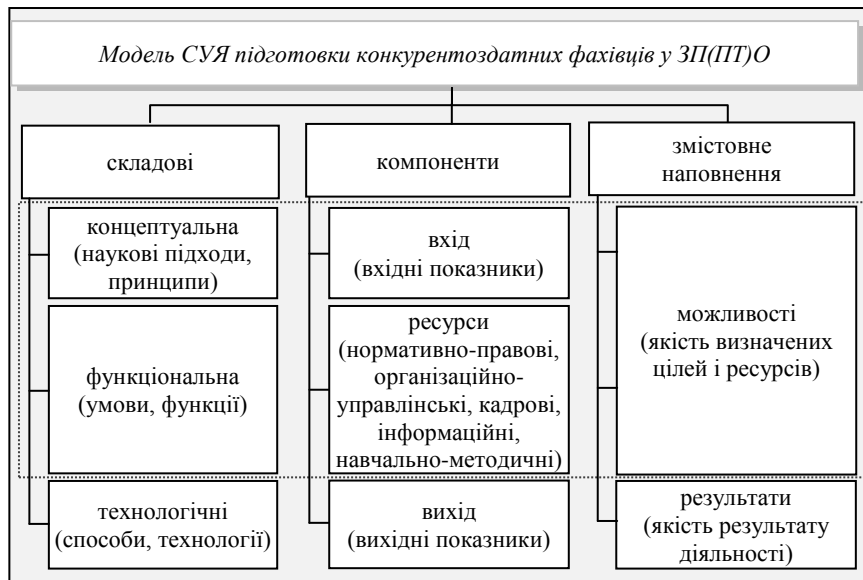


Рис.4.4. Структурна схема моделі СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О

Покладені в основу управління якістю підходи та принципи спрямовані на утвердження політики задоволення клієнтів результатами підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О та потребують від керівників і педагогічних працівників відповідних дій у певному науковому підході (табл. 4.2), зокрема:

– об’єктивістський — об’єктивного оцінювання параметрів «входу» і «виходу» результатів діяльності ЗО за стандартизованими параметрами і критеріями;

– релятивістський — співставлення відповідності освітнього процесу та освітнього результату поставленій освітній меті;

– розвивальний — удосконалення навчальних програм і параметрів освітнього процесу в конкретний період часу;

– системний — використання інструментів порівняльного аналізу і вибору способів досягнення поставлених цілей;



- функціональний — конкретизацію завдань підрозділів і співробітників ЗО;
- процесний — управління наскрізними процесами;
- ситуаційний — підбору найкращих способів і методів досягнення цілей організації у конкретній ситуації.

Таблиця 4.2

### Наукові підходи до моделі СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О

Наукові підходи:	Сутність	Ґрунтується на
» об'єктивістський	об'єктивне оцінювання параметрів «входу» і «виходу» результатів діяльності ЗО	основних показниках «входу» системи (професійний рівень викладачів, ступінь технічної озброєності ЗО, рівень знань абітурієнтів) та «виходу» (рейтинг здобувачів освіти, можливість продовження навчання, працевлаштування тощо <sup>963</sup>
» релятивістський	співставлення відповідності освітнього процесу та освітнього результату поставленій освітній меті	зовнішній оцінці якості роботи ЗО в цілому або загальній управлінській політиці ЗО <sup>964</sup>
» розвивальний	удосконалення навчальних програм і параметрів освітнього процесу в даний період часу	внутрішній оцінці працівників і здобувачів освіти <sup>965</sup>
» системний	використання інструментів порівняльного аналізу і вибору способів досягнення поставлених цілей	досягненні найкращих результатів при найменших витратах <sup>966</sup>

<sup>963</sup> Barnet R. Improving higher education: total quality care. Bristol, PA : SRHE and Open University Press, 1992. 240 p.

<sup>964</sup> Там само.

<sup>965</sup> Там само.

<sup>966</sup> Підходи до управління: системний, процесний, ситуаційний. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1397020512624/menedzhment/podhody\\_/upravleniyu\\_sistemnyy\\_protseyny\\_situatsionny.htm](https://studme.com.ua/1397020512624/menedzhment/podhody_/upravleniyu_sistemnyy_protseyny_situatsionny.htm) (дата звернення: 10.10.2020).

Наукові підходи:	Сутність	Ґрунтується на
» функціональний	конкретизація завдань підрозділів і співробітників ЗО	вертикальних і горизонтальних зв'язках управління <sup>967</sup>
» процесний	управління наскрізними процесами, які пронизують підрозділи	процесі (сукупності взаємопов'язаних або взаємодіючих видів діяльності, що перетворюють «входи» у «виходи» <sup>968</sup> ), кожний з яких має свого процесного менеджера <sup>969, 970</sup>
» ситуаційний	підбір найкращих способів і методів досягнення цілей організації у конкретній ситуації	ґрунтується на ситуаційному мисленні про організаційні проблеми і способи їх вирішення <sup>971</sup>

Як показано у табл. 4.2, зазначені наукові підходи до управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О є базовими у концептуальній складовій розробленої нами моделі й представлені у її компоненті «вхід», від якого залежить якість управління подальших компонентів — «ресурсів» та «результатів», що характеризують, відповідно, функціональну і технологічну складові моделі.

Цінними у концептуальній складовій моделі є також наукові принципи, які потребують відповідних нових дій керівників і педагогічних працівників ЗО для досягнення поставленої мети, а саме:

<sup>967</sup> Процесний підхід в теорії організації. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1356061511176/ekonomika/protsessnyy\\_situatsionnyy\\_podhody/teoriior/ga/ni/zatsii.htm#224](https://studme.com.ua/1356061511176/ekonomika/protsessnyy_situatsionnyy_podhody/teoriior/ga/ni/zatsii.htm#224) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>968</sup> Там само.

<sup>969</sup> Метод процесного підходу стандартів ISO. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1911052211632/menedzhment/metody/pri/nyatiya\\_upravlencheskihresheniy\\_osnovannye\\_instrumentah\\_upravleniya\\_kachestvom/htm#149](https://studme.com.ua/1911052211632/menedzhment/metody/pri/nyatiya_upravlencheskihresheniy_osnovannye_instrumentah_upravleniya_kachestvom/htm#149) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>970</sup> Харрінгтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях. Москва : Экономика, 1990. 271 с.

<sup>971</sup> Підходи до управління: системний, процесний, ситуаційний. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1397020512624/menedzhment/podhody/\\_uprav/leniuyu/\\_sistemnyu\\_protsessnyy\\_situatsionnyy.htm](https://studme.com.ua/1397020512624/menedzhment/podhody/_uprav/leniuyu/_sistemnyu_protsessnyy_situatsionnyy.htm) (дата звернення: 10.10.2020).

– лідерства — встановлення лідируючої позиції у визнанні політики управління якістю та впливі на суспільство в цьому питанні;

– компетентності — використання основ управління якістю в практичній роботі;

– стратегії — виявлення недоліків і своєчасне визначення порядку дій щодо їх усунення;

– партнерства — спільна відповідальність в управлінні якістю всіх учасників освітнього процесу;

– конкретності — конкретизацію постачальників «входів» і споживачів «виходів» на кожному освітньому процесі;

– регламентованості — розробки регламентів для кожного процесу, якими передбачити їх детальний опис, входи і виходи, посадові інструкції;

– технологічності — визначення показників ефективності процесів і задоволення персоналу та здобувачів освіти.

Означені наукові підходи та принципи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О (рис. 4.5) є концепцією запропонованої нами моделі, де компонент «ресурси» (функціональна складова) характеризується створенням нормативно-правових, організаційно-управлінських, кадрових, навчально-методичних, інформаційних умов раціонального використання ресурсів ЗП(ПТ)О, спрямованих на процес забезпечення управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців. Забезпеченню означених умов сприяють сучасні концепції та теорії управління якістю, зокрема, методів «швидкого аналізу рішення, бенчмаркінгу процесу, перепроєктування та реінжинірингу процесу» (Дж. Харрінгтон)<sup>972</sup>; технології «реінжинірингу бізнес-процесів»<sup>973</sup>; концепції «нуль дефектів» Ф. Кросбі<sup>974</sup>; принципів загального контролю якістю А. Фейгенбаума<sup>975</sup> та ін.

<sup>972</sup> Харрінгтон Дж., Есселинг К.С., Нимвеген Х. Оптимизация бизнес процессов (документирование, анализ, управление, оптимизация). Санкт-Петербург : Азбука, 2002. 328 с.

<sup>973</sup> Ілляшенко С. М. Інноваційний менеджмент : підруч. Суми : Університетська книга, 2010. 334 с.

<sup>974</sup> Шаповал М. І. Менеджмент якості: підруч. Вид. 3-тє, перероб. і допов. Київ : Знання, 2007. 471 с.

<sup>975</sup> Попкова Т. О. Вітчизняний та зарубіжний досвід у сфері управління якістю. *Ефективна економіка*. 2013. № 5. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek2013547> (дата звернення: 10.10.2020).

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ	<b>ЛІДЕРСТВО</b> лідериюча позиція у визнанні політики управління якістю та впливі на суспільство
	<b>КОМПЕТЕНТНІСТЬ</b> практичне застосування основ управління якістю в роботі
	<b>СТРАТЕГІЇ</b> своєчасне виявлення недоліків і визначення порядку дій щодо їх усунення
	<b>ПАРТНЕРСТВО</b> підтримка політики і стратегії управління якістю всіма учасниками освітнього процесу
	<b>КОНКРЕТНІСТЬ</b> конкретизація поставачальників входів і споживачів виходів на кожному освітньому процесі
	<b>РЕГЛАМЕНТОВАНІСТЬ</b> розроблення регламентів для кожного процесу, якими передбачити їх детальний опис, входи і виходи, посадові інструкції
	<b>ТЕХНОЛОГІЧНІСТЬ</b> визначення показників ефективності процесів і задоволення персоналу та здобувачів освіти
	<b>ВІДКРИТІСТЬ</b> налагодження зворотних зв'язків зі споживачами результатів процесу (зовнішніми чи внутрішніми) за рахунок застосування різних технічних засобів, комп'ютеризації, використання інформаційних технологій тощо

Рис. 4.5. Принципи системи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О

У результаті компетентного застосування керівниками і педагогічними працівниками ЗО сучасних концепцій та теорій забезпечується більш раціональне використання ресурсів, при цьому, керівник має виконувати наступні дії зі створення внутрішньої СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців з:

– формування політики якості (або нормативно-правового забезпечення) шляхом розроблення і запровадження стратегічного плану роботи ЗО з відображенням рубрики «Система внутрішнього забезпечення якості підготовки конкурентоздатних фахівців» та підписанням відповідного наказу, яким передбачено залучення представників бізнесу, громадянського суспільства, органів публічної влади до зазначеного процесу;

– організаційно-управлінського забезпечення — шляхом створення груп забезпечення якості підготовки конкурентоздатних

фахівців з активних працівників ЗО та зовнішніх клієнтів; розробки нової системи мотивації працівників на засадах інвестицій;

– кадрового забезпечення — шляхом запровадження системи навчання персоналу на робочих місцях щодо підвищення якості послуг освіти з підготовки конкурентоздатних фахівців;

– навчально-методичного забезпечення — шляхом вивчення найкращого досвіду та порівняння показників якості;

– інформаційного забезпечення — шляхом визначення й публічного обговорення функцій і процесів, що вимагають поліпшення в питаннях підготовки конкурентоздатних фахівців.

Отже, від професійної компетентності керівників та педагогічного персоналу залежить використання можливостей ЗП(ПТ)О (цілей та ресурсів), що безпосередньо впливає на забезпечення компонента «вихід» попередньо зазначеної моделі (рис. 4.6), до якої віднесено основні результати діяльності ЗО, визначені чинним законодавством України, та критерії і показники їх вимірювання<sup>976</sup> — технологічна складова моделі (рис. 4.6).

МОЖЛИВОСТІ ЗП(ПТ)О	
КОНЦЕПТУАЛЬНА СКЛАДОВА. ВХІД: утвердження політики задоволення клієнтів результатами підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О	
наукові підходи	принципи
об'єктивістський - об'єктивне вимірювання і порівняння результатів оцінки якості	лідерства і компетентності персоналу
релятивістський - співставлення відповідності процесу та результату поставленій меті	підтримки політики і стратегії управління якістю всіма учасниками освітнього процесу задоволення клієнтів (споживачів) якістю послуг освіти
розвивальний - удосконалення параметрів процесу в даний період часу	впливу на суспільство у галузі управління якістю
системний - визначення цілей кожної складової системи і встановлення їх ієрархії	
функціональний - конкретизація завдань співробітників, встановлення їх компетенцій	
процесний - наскрізне об'єднання всіх освітніх процесів процесним менеджером	
системний - адаптація до змін навколишнього середовища під керівництвом ситуаційного менеджера	
ситуаційний - удосконалення параметрів процесу в даний період часу	

<sup>976</sup> Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності: постанова КМУ від 30 груд. 2015 р. № 1187 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> > 1187-2015-п (дата звернення: 10.10.2020).

Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців  
у закладах професійної освіти: теорія та практика

ФУНКЦІОНАЛЬНА СКЛАДОВА РЕСУРСИ:	
компетентність керівників і персоналу у застосуванні сучасних концепцій управління якістю	дії керівників і персоналу у забезпеченні раціонального використання ресурсів
безперервне поліпшення якості Е. Демінга, що базується на принципах: фундаментальних головних, технологічних	нормативно-правові
	організаційно-управлінські
тріада якості Дж. Джурана, що включає етапи: планування, контролю, удосконалення	кадрові
	навчально-методичні
бенчмаркінг, що включає етапи: визначення функцій і процесів, що вимагають поліпшення, визначення найкращого досвіду; вимірювання показників діяльності власного ЗО; вимірювання показників діяльності інших ЗО; використання отриманої інформації для поліпшення показників власного ЗО	інформаційні
конкурентоздатність, що включає: зміну пріоритетів в управлінні, запровадження системи навчання персоналу на робочих місцях, зміну мотивації працюючих, залучення громадського сектору до управління якістю, заснування національної премії якості	
ТЕХНОЛОГІЧНА СКЛАДОВА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ЗО. ВИХІД: забезпечення якості результату діяльності ЗП(ПТ)О з підготовки конкурентоздатних фахівців шляхом	
задоволення потреб:	визначення динаміки змін в основних показниках результатів діяльності за оприлюдненими критеріями
внутрішніх клієнтів — працівники ЗО, які використовують результат в якості вхідного ресурсу	задоволення клієнтів якістю послуг освіти
зовнішніх клієнтів — кінцеві споживачі або покупці освітніх послуг: здобувачі освіти; державні та приватні підприємства, державні та ГО; партнери; суспільство в цілому та його інститути	задоволення персоналу і здобувачів освіти
	впливу на суспільство
	результатів роботи (ключові показники діяльності)

Джерело: розробка автора на основі <sup>977 978 979 980</sup>

Рис. 4.6. Модель системи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О

<sup>977</sup> Метод процесного підходу стандартів ISO. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1911052211632/menedzhment/metody/prinyatiya\\_upravlenche/skih/resheniy/\\_osnova/\\_nyye\\_instrumentah\\_upravleniya\\_kachestvom.htm#149/](https://studme.com.ua/1911052211632/menedzhment/metody/prinyatiya_upravlenche/skih/resheniy/_osnova/_nyye_instrumentah_upravleniya_kachestvom.htm#149/) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>978</sup> Деминг У. Выход из кризиса. Тверь : Альба, 1999. 497 с.

<sup>979</sup> Підходи до управління: системний, процесний, ситуаційний. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1397020512624/menedzhment/podhody\\_uprav/leniyu\\_sistemnyu\\_protessnyu\\_situatsionnyu.htm](https://studme.com.ua/1397020512624/menedzhment/podhody_uprav/leniyu_sistemnyu_protessnyu_situatsionnyu.htm) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>980</sup> Гриньова В. М., Салун М. М. Організація виробництва : підруч. Київ : Знання, 2009. 582 с.

Використаний нами науковий підхід до моделювання СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О ґрунтується на засадах теорії моделювання педагогічних процесів і систем<sup>981</sup> та менеджменту якості<sup>982</sup> й передбачає, що будь-який процес може бути якісним лише за умов якісно визначеної мети, якісних ресурсів та якісних результатів, які підлягають чіткому і прозорому вимірюванню. Для досягнення поставленої мети ЗП(ПТ)О щодо управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у запропонованій нами моделі передбачаються наступні дії:

– дотримання етапів бенчмаркінгу — шляхом виконання обов'язкових процедур:

а) визначення проблемних функцій управління (мотивація, планування, організація, координація, коригування, облік, контроль) і освітніх процесів (навчальний, виховний, розвивальний, кадровий, методичний, адміністративний, фінансовий, матеріально-технічний, інформаційний тощо), що потребують покращення;

б) ознайомлення з досвідом роботи найкращих вітчизняних і зарубіжних ЗП(ПТ)О, у яких зазначені функції управління і процеси реалізуються більш якісно;

в) вимірювання основних показників діяльності ЗП(ПТ)О, визначених чинним законодавством;

г) вимірювання основних показників інших ЗП(ПТ)О (порівняння статистичних даних за територіальним та галузевим принципами);

д) використання отриманої інформації для поліпшення показників роботи ЗП(ПТ)О, зокрема складання плану дій (стратегії) з поліпшення управління якістю у ЗО;

– зміна пріоритетів в управлінні — шляхом посилення уваги керівників ЗО до сучасних наукових підходів та принципів, що ґрунтуються на положеннях Міжнародних стандартів якості ISO 9000<sup>983</sup>;

– посилення суб'єктності керівників ЗО та їх лідерства у

---

<sup>981</sup> Маслов В. І., Драгун В. П., Шаркунова В. В. Теоретичні основи педагогічного менеджменту. Київ, 1996. 36 с.

<sup>982</sup> Деминг У. Выход из кризиса. Тверь : Альба, 1999. 497 с.

<sup>983</sup> ISO 9000. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/ISO\\_9000/criteria](https://ru.wikipedia.org/wiki/ISO_9000/criteria) (дата звернення: 10.10.2020).

підтримці політики управління якістю шляхом:

а) застосування фундаментальних, головних і технологічних принципів безперервного (процесного) поліпшення якості Е. Демінга<sup>984</sup>;

б) врахування основних етапів управління якістю (планування, контроль, удосконалення) за моделлю «тріади якості» Дж. Джурана<sup>985</sup>, EFQM<sup>986</sup>, етапів бенчмаркінгу<sup>987</sup>;

в) запровадження нових посад у штатний розпис ЗО — процесного та ситуаційного менеджерів;

г) розробки системи навчання персоналу на робочих місцях шляхом створення нової моделі мотивації працюючих; залучення громадського сектору до управління якістю; створення груп забезпечення якості;

– розроблення стратегії (політики) підвищення конкурентоздатності ЗО — шляхом визначення:

а) заходів з усунення виявлених слабких місць у власній роботі, зокрема щодо забезпечення якості підготовки конкурентоздатних фахівців, визначених за етапами бенчмаркінгу;

б) правил відбору методів збору інформації для вимірювання якості забезпечення мети, ресурсів (нормативно-правові, організаційно-управлінські, кадрові, навчально-методичні, інформаційні) та результатів;

в) вимог щодо забезпечення ліцензійних умов;

– розроблення заходів з підвищення конкурентоздатності — шляхом вивчення зарубіжного досвіду (США, Японія, ЄС):

а) зміна пріоритетів в управлінні — врахування національних стандартів якості, створених на основі стандартів ISO серії 9000;

---

<sup>984</sup> Деминг У. Выход из кризиса. Тверь : Альба, 1999. 497 с.

<sup>985</sup> Метод процесного підходу стандартів ISO. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1911052211632/menedzhment/metody/prinyatiya\\_upravlencheskih](https://studme.com.ua/1911052211632/menedzhment/metody/prinyatiya_upravlencheskih)

resheniya\_osnovannye\_instrumentah\_upravleniya\_kachestvom.htm#149/ (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>986</sup> Model criteria. *EFQM* : веб-сайт. URL: <http://www.efqm.org/efqmmmodel/model-criteria> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>987</sup> П'ять етапів бенчмаркінгу і як їх використовувати для поліпшення показників вашої компанії. *Staff Capital* : веб-сайт. URL: <https://staff-capital.com/uk/articles/5-etapov-/benchmarkinga-jal-ih-vykorystovuvat-dlya-pokraschennya-pokaznykiv-kompanii.html> (дата звернення: 10.10.2020).



запровадження комп'ютеризованих статистичних методів аналізу і контролю; розробка і реалізація програм підвищення якості послуг освіти;

б) запровадження системи навчання персоналу на робочих місцях — створення законодавства для проведення всіх робіт, пов'язаних з оцінкою і підтвердженням якості; створення гуртків якості;

в) зміна мотивації працівників — запровадження програми участі персоналу в забезпеченні якості (програма «п'ять нулів»);

г) залучення громадського сектору до управління якістю — створення інфраструктури та мережі національних організацій, уповноважених проводити роботи з сертифікації продукції і систем якості освіти;

д) заснування національної премії якості.

У запропонованій нами моделі в якості «виходу» процесу управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців (результат) розглянуто якість наданої освітньої послуги, орієнтованої на задоволення потреб зовнішнього та внутрішнього клієнта. Внутрішніми клієнтами вихідних результатів освітнього процесу з управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців визначені педагогічні працівники ЗП(ПТ)О, які використовують результат в якості вхідного ресурсу для виконання будь-яких інших операцій. Це структурні підрозділи, що відповідають за різні ступені освіти. Зовнішні клієнти вихідних результатів освітнього процесу з управління якістю підготовки конкурентоспроможних фахівців — це кінцеві споживачі або покупці освітніх послуг — державні та приватні підприємства, державні та громадські організації; партнери (постачальники, дистриб'ютори); суспільство в цілому та його інститути (органи влади, ГО); власники і персонал організації.

Отже, запропонована нами модель СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О базується на:

— запровадженні сучасних наукових підходів до управління якістю, покладених в основу Міжнародних стандартів серій ISO 9000:2000 та ISO 9001:2000, сучасних принципів і концепцій управління якістю освіти, спрямованих на управління процесами задля підвищення суб'єктності управління та самоорганізації як

поєднання процесів адміністративного управління і свідомого саморозвитку працівників. Це потребує додаткової професійної підготовки керівних кадрів, зокрема до побудови ними внутрішньої системи забезпечення якості освіти у ЗО. Її створення передбачає наступні етапи:

1) підготовчий (включає: розроблення стратегій (політик) і процедур, визначення цілей розбудови СУЯ освіти у ЗО, правил і процедур забезпечення їх функціонування; вибір вимог, за якими визначатиметься якість освітньої діяльності; вибір методів збирання інформації, забезпечення якості освіти, їх оприлюднення та затвердження);

2) етап вивчення й оцінювання/самооцінювання (включає: призначення відповідальної особи із забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти; забезпечення оперативного керування процесом вивчення; складання плану професійного зростання керівних та педагогічних працівників на навчальний рік; відбір критеріїв, правил і процедур оцінювання здобувачів освіти, педагогічної діяльності педагогічних працівників; управлінської діяльності керівних працівників ЗО; розробку й оприлюднення положення про моніторинг якості освітньої діяльності та якості освіти у ЗО; створення системи забезпечення публічності інформації про діяльність ЗО, відповідно до статті 30 Закону України «Про освіту»<sup>988</sup>; розроблення й оприлюднення експериментальних програм, які діють у ЗО; підготовку висновків за результатами оцінювання/самооцінювання, які є складовою щорічного звіту про діяльність ЗО);

3) етап планування/визначення шляхів удосконалення (включає розроблення річного плану роботи ЗО на наступний рік з урахуванням висновків оцінювання/самооцінювання, в якому має бути передбачена окрема рубрика «План удосконалення»);

–зміні мислення керівників і співробітників ЗП(ПТ)О, що характеризується запровадженням інвестицій не лише в устаткування, а й у людей, створенням нових організаційних

---

<sup>988</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

структур чи вдосконаленням старих для досягнення якості освіти, запровадженням нових адміністративних посад — процесного і ситуаційного менеджерів;

– встановленні політики якості цілей, ресурсів і результатів у П(ПТ)О, що характеризується задоволенням запитів і потреб зовнішнього та внутрішнього клієнта. Її реалізація потребує розробки стратегії (політики) ЗО та внесення відповідних змін до проекту Закону України «Про П(ПТ)О» у частині регламентації діяльності ЗП(ПТ)О в умовах розвитку ринку праці.

Як підсумок зазначимо, що зміни, закладені в модель управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців, сприятимуть підвищенню основних показників якості діяльності ЗП(ПТ)О, їх керівників і персоналу, в результаті чого підвищиться рівень конкурентоздатності фахівців.

#### **4.2.3. Модель управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти**

У ході проведеного дослідження теоретичних основ створення моделей у педагогічних дослідженнях зарубіжними й вітчизняними науковцями і практиками (4.2.1.) та аналізу наукових підходів, покладених в основу системи моделювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О (4.2.2.), нами встановлено, що порушена проблема управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О реалізується тільки в рамках окремих аспектів освітньої інноваційної діяльності.

Розглядаючи теорію інноваційних процесів як динамічну основу переходу на концептуально вищий рівень якості, викликають інтерес положення, окреслені у моделі «Управління ЗП(ПТ)О в умовах інноваційних процесів»<sup>989</sup>, провідною ідеєю якої є розробка системи, зорієнтованої на виховання, навчання, розвиток здобувачів освіти через оновлення змісту, структури, форм, методів та функцій управління. Головними показниками оцінювання

---

<sup>989</sup> Рожнова Т. С. Особливості моделювання управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах інноваційних. *Теорія та методика управління освітою*. Київ : ДЗВО «УМО». 2010. № 4. С. 1–10.

діяльності ЗП(ПТ)О за такої структури виступають: рівень відповідності результатів діяльності визначеній меті; рівень організації управління; імідж навчального закладу, його конкурентоздатність; рівень вихованості здобувачів освіти; рівень знань, умінь, навичок здобувачів освіти; рівень професійної підготовки здобувачів освіти за обраною професією.

У рамках означених показників оцінювання діяльності ЗП(ПТ)О заслуговує на увагу структурно-функціональна модель маркетингового управління ЗП(ПТ)О, розроблена та впроваджена на базі ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище».

У сконструйованому середовищі питання забезпечення якості підготовки фахівців розглядаються з позицій адаптації освітнього процесу до ринкового середовища шляхом організації роботи маркетингової служби. Мета функціонування служби конкретизується у цілях та завданнях за діючими напрямки ЗП(ПТ)О: навчально-виробничим, навчально-методичним, навчально-виховним. Результативність діяльності означеного підрозділу забезпечується функціонуванням координаційної ради, до складу якої входять: заступники директора, головний бухгалтер, старший майстер, методист тощо. Концепція маркетингового управління передбачає наявність маркетингових груп, згідно з якими розширюються функції структурних підрозділів ЗО. Важливо зазначити, що запропонована модель може бути адаптована відповідно до специфіки діяльності конкретного ЗП(ПТ)О<sup>990</sup>.

Варто акцентувати увагу і на моделі у рамках експериментального педагогічного майданчика Міжрегіонального вищого професійного училища з поліграфії та інформаційних технологій м. Дніпро за темою: «Моделювання діяльності інноваційного навчального закладу на основі соціального партнерства як підсистеми управління якістю освіти», в якій відображено концептуальну модель взаємодії закладу, бізнесу та наукових установ. Вона включає три технологічні етапи:

---

<sup>990</sup> Маркетингове управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах ринкової економіки : метод. посіб. / Свистун В. І. та ін. ; за ред. В. О. Радкевич, В. І. Свистун. Ромни : Роменське ВПУ, 2015. 102 с.

– підготовчий, який передбачає формулювання завдань, методологічної підтримки, роз'яснювальної роботи, створення маркетингової групи щодо прогнозування результативності партнерства, визначення суб'єктів партнерських відносин, здійснення аналізу потреб кожної з груп соціальних партнерів за допомогою прийомів і методів соціологічного опитування — анкет, опитувальників;

– організаційний — розроблення стратегії, планів, визначення етапів діяльності, розроблення функціональної моделі партнерства, створення умов для її реалізації, розподіл повноважень та функцій учасників процесу, обов'язкове укладання договорів;

– дієво-функціональний — практична реалізація взаємодії, орієнтована на результат, що прямо залежить від фінансових, матеріально-технічних можливостей, психологічного настрою і бажання поліпшити існуючий стан діяльності партнерів.

Спроектована в рамках означеного експерименту система відносин між соціальними партнерами спрямована на підвищення ефективності діяльності кожного учасника у процесі досягнення основної мети — підвищення якості П(ПТ)О<sup>991</sup>.

Враховуючи необхідність формування сучасного змісту П(ПТ)О, особливо важливого значення набувають питання підготовки кваліфікованих робітників на основі модульно-компетентнісного підходу.

У межах означеного напрямку створено модель підготовки кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівної галузей, яка авторами умовно називається «рамковою» та передбачає включення до стандартів П(ПТ)О освітньо-кваліфікаційної характеристики випускника, видів, змісту та методики підсумкового оцінювання якості підготовки робітника. За умови її реалізації планування навчально-виховного процесу здійснюється самостійно ЗП(ПТ)О, відповідно й формуються навчальні плани та програми, але за погодженням із роботодавцями згідно з напрямками професійної діяльності. Так з'являється можливість варіації

---

<sup>991</sup> Савченко І. М., Волкова Т. В. Зарубіжний досвід інноватики в сфері взаємодії професійно-технічних навчальних закладів з роботодавцями та науковими установами : метод. реком. Київ : ПТТО НАПН України, 2011. 60 с., С. 44–46.

термінів підготовки фахівців, формування тих компетентностей, які користуються попитом на ринку праці<sup>992</sup>.

Фактично, в умовах сьогодення ефективність означеної моделі вже доведено та покладено в основу підготовки фахівців з більшості напрямів, тому її концепції отримують своє відображення і в межах нашого дослідження.

В умовах сучасності, велику увагу дослідників у системі П(ПТ)О привертають і напрями підвищення якості підготовки фахівців із впровадженням засобів інформаційного середовища.

Згідно зі структурою системи педагогічного процесу ЗП(ПТ)О на основі ІОС, засадничими є організаційні фактори реалізації наступних підсистем:

- педагогічної діяльності викладача;
- діяльності учня;
- організації навчання;
- методів навчання;
- цілей, завдань, засобів, змісту, результатів підготовки кваліфікованих робітників;
- контролю та корекції<sup>993</sup>.

Такий алгоритм істотно впливає на організаційну складову освітньої діяльності ЗП(ПТ)О, розширює функції педагогів, сприяє адаптації підготовки фахівців запитам інформаційного суспільства, надає ряд переваг для них на ринку праці. Неможливо залишити поза увагою і змодельований С. Одайським механізм управління навчально-виробничим процесом ЗП(ПТ)О при впровадженні державних стандартів підготовки робітників.

Специфічною ознакою моделі є відображення системи управління з позицій компоненту якості, загальний результат якого повинен бути спрямований на:

- узгодження структурних елементів об'єкта;
- оптимізацію управлінських процесів;
- створення конкурентоспроможного навчально-виробничого середовища;

---

<sup>992</sup> Модульно-компетентнісний підхід у підготовці кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівельної галузей : монографія / Лузан П. Г. та ін. Київ, 2015. 255 с.

<sup>993</sup> Інформаційно-освітнє середовище професійно-технічних навчальних закладів : посіб. / Карташова Л. А. та ін.; за ред. П. Г. Лузана. Київ : ПТТО НАПН, 2017. 124 с.

– підготовку конкурентоспроможних робітників з дотриманням вимог державних стандартів<sup>994</sup>.

З огляду на запропоновану структурну схему, процес управління навчально-виробничим процесом ЗП(ПТО) при впровадженні державних стандартів підготовки робітників включає наступні змістові характеристики:

– на методологічному рівні — концептуальні положення, що відображають принципи, закономірності, тенденції та цілі моделювання, понятійний апарат, наукові підходи до моделювання означених процесів;

– на теоретичному рівні представлено суб'єкт-об'єктний регулятивний механізм;

– на прикладному рівні розкрито сутність технології реалізації процесу управління через сукупність методів, засобів та прийомів поетапного використання її структурних компонентів.

Оцінка результатів реалізації означеного механізму здійснюється за напрямками:

– запровадження запланованих заходів;

– моніторинг діяльності ЗП(ПТ)О;

– визначення пріоритетів діяльності закладу, розробка методичних рекомендацій<sup>995</sup>.

Враховуючи те, що основоположними чинниками конкурентоздатності фахівців є сформованість професійних компетентностей, варто розглянути положення її формування на прикладі моделі підготовки майбутніх агентів з постачання.

Упровадження компонентів розробленого механізму передбачає:

– створення професійно орієнтованого навчального середовища;

– використання різних форм навчання;

– інтеграцію педагогічних технологій;

– наявність навчально-методичного та нормативного

---

<sup>994</sup> Одайський С. І. Модель управління навчально-виробничим процесом професійно-технічного навчального закладу при впровадженні державних стандартів підготовки робітників. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. / Сущенко Т.І. та ін. Запоріжжя, 2011. Вип. 14 (67). 444 с.

<sup>995</sup> Там само.

забезпечення.

Концепція функціонування моделі можлива за виконання педагогічних умов:

– формування професійної спрямованості, професійної мотивації та саморозвитку;

– формування технологічної культури педагогічного персоналу;

– формування ІОС, використання сучасних педагогічних технологій;

– оновлення змісту освіти відповідно до вимог ринку праці.

Враховуючи проблематику нашого дослідження, варто звернути увагу на дослідження О. Дідківської щодо оцінювання конкурентоспроможності випускників системи ПО в Україні, де окреслено коло факторів (як із чітко формалізованими, так і з м'якими зв'язками), що впливають на конкурентоздатність випускників ЗП(ПТ)О, та за допомогою математичного апарату нечіткої логістики здійснено моделювання перспектив випускника на ринку праці.

Перший блок моделі відображає рівень оволодіння компетентностями, а другий — логічний синтез між рівнем оволодіння компетентностями, конкурентоспроможністю з іншими факторами та працевлаштуванням, успішністю транзиту від навчання до гідної зайнятості й оцінкою конкурентоздатності випускника<sup>996</sup>. Цінними у зазначеному алгоритмі є положення, що дозволяють підвищити надійність моніторингу прогнозування перспектив на ринку праці. Тому проєктування запропонованої нами моделі здійснювалось із урахуванням проаналізованих досліджень, методологічних напрямів процесу моделювання та ґрунтувалось на впровадженні управлінського впливу рис. 4.7. Базисними компонентами функціонування моделі є системність та динамічність її алгоритму, що сприяє прогнозуванню змін ринкового середовища та характеризується оперативним реагуванням на них.

---

<sup>996</sup> Дідківська О. Г. Оцінювання конкурентоспроможності випускників системи професійної освіти в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : 08.00.07. / Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. Київ, 2015. 22 с.



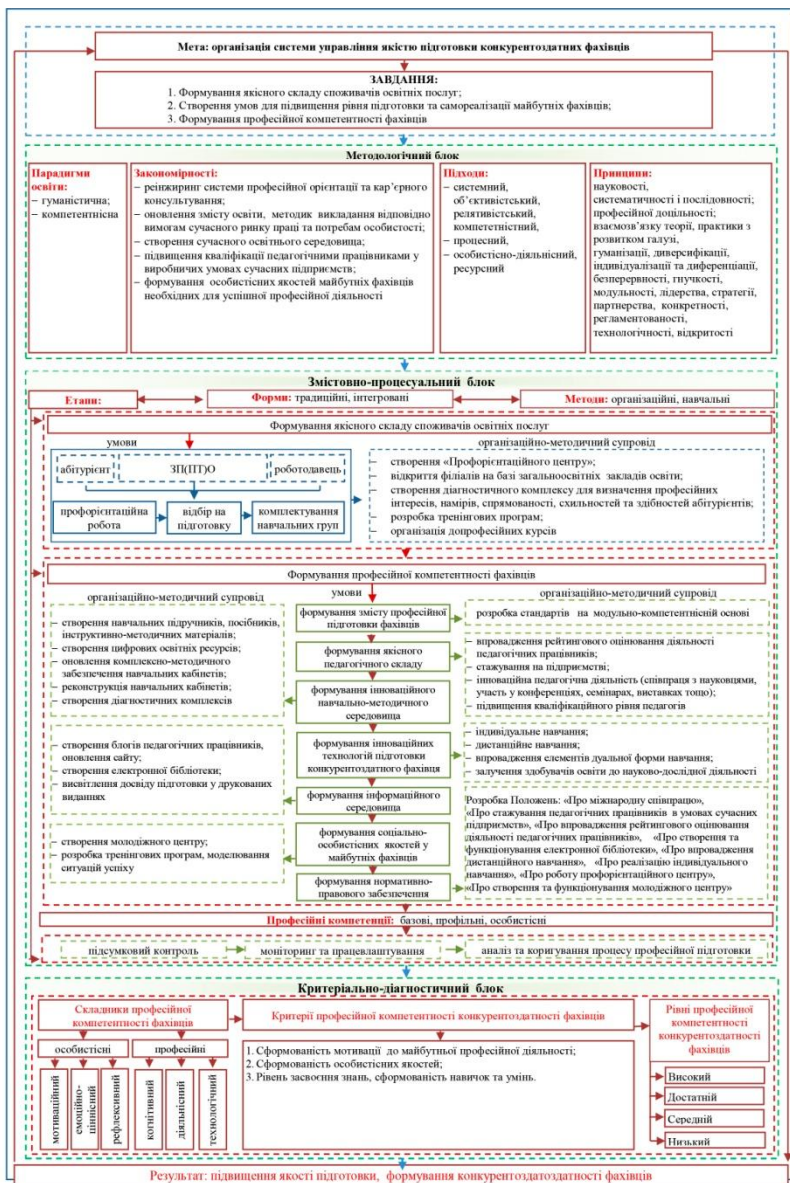


Рис. 4.7. Модель управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О

Специфіка побудови моделі полягає у єдності сегментів управлінської діяльності та науково-педагогічних підходів, що забезпечує ефективну її трансформацію за напрямками оптимізації якості освітніх послуг, реалізації інноваційної освітньої політики та переорієнтації процесу управління з внутрішнього середовища ЗП(ПТ)О на зовнішнє. Таким чином, основоположною стратегією розробленої моделі є узгодженість її структурних елементів з інтересами зацікавлених сторін: споживачів освітніх послуг, стейкхолдерів, науково-педагогічних кадрів. Така організаційна структура у процесі управління ЗП(ПТ)О дозволяє створити комплексну систему з чітко визначеною програмою дій, здатною до безперервного розвитку її складових.

В цілому зміст моделі (рис. 4.7) позиціонується як інструмент управління, зорієнтований на стратегію інтеграції методологічного, змістовно-процесуального, критеріально-діагностичного компонентів, що мають власну структуру та відображають етапи цілісного, системного процесу.

Сам механізм забезпечення якості підготовки фахівців нами розглядається через призму конкурентоздатності, що вимірюється за критеріями сформованості професійних компетентностей, властивих сучасному ринку праці, шляхом реалізації комплексу взаємопов'язаних закономірностей, підходів, принципів, організаційно-педагогічних умов із методичним супроводом, що сприяє досягненню більш високого рівня показників. Зважаючи на виявлені протиріччя у межах нашого дослідження, вважаємо, що означена експериментальна система, виступаючи у ролі компліментарних засад менеджменту якості, має бути спрямована саме на їх подолання. У контексті означеного та з огляду на те, що процес управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О сьогодні носить перманентний характер, визначено завдання, реалізація яких сприятиме досягненню поставленої мети та розвитку системи в цілому, а саме:

- формування якісного складу споживачів освітніх послуг;
- створення умов для підвищення рівня підготовки та самореалізації фахівців;
- формування професійної компетентності фахівців.

У змодельованому нами алгоритмі системоутворююча

функція належить методологічному компоненту, детермінантами якого виступають гуманістична та компетентнісна парадигми освіти, що дозволяють інтегрувати технократичний напрям освіти з гуманістичним, відображаючи при цьому онтологічний характер досліджуваної проблеми.

З метою відтворення об'єктивної дійсності процесу управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців визначено закономірні зв'язки, що згодом трансформуються у конкретні дії, адекватні меті та завданням дослідження, зокрема:

– реінжиніринг системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування;

– оновлення змісту освіти, методик викладання відповідно до вимог сучасного ринку праці та потреб особистості;

– створення сучасного освітнього середовища;

– підвищення кваліфікації педагогічними працівниками у виробничих умовах сучасних підприємств;

– формування особистісних якостей майбутніх фахівців, необхідних для успішної професійної діяльності.

Фундаментальні концепції, що регламентують організаційну структуру та взаємозв'язок функцій у процесі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців, у нашому дослідженні окреслено принципами:

– систематичності й послідовності, що засновані на концепціях системного підходу, передбачають агрегацію всіх компонентів освітнього процесу ЗП(ПТ)О в єдину структуру з логічно побудованою послідовністю; тобто, кожен елемент навчального процесу має зв'язок з іншими та забезпечує наступність попереднього, що дозволяє раціонально спланувати використання форм і методів для досягнення бажаного результату на певному етапі;

– професійної доцільності, що окреслює вимоги до напрямів досягнення цілей ПО, зважаючи на особливості професійної діяльності; тобто зміст, форми і методи підготовки фахівців модифікуються відповідно до вимог соціально-економічного стану регіону та попиту ринку праці.

Згідно з цим принципом, організація освітнього процесу

повинна здійснюватись з урахуванням особливостей обраної професії:

1) формувати професійно важливі якості тих, хто навчається, що сприятиме опануванню професійних функцій зокрема й професії загалом;

2) розширювати сферу знань про професійну діяльність та спрямовувати дії на підготовку професійно мобільних фахівців;

3) використовувати професійну підготовку, зважаючи на мету загального розвитку молодого покоління<sup>997</sup>;

– взаємозв'язку теорії і практики з розвитком галузі, що визначає методологію реалізації аспектів інноваційних технологічних рішень в освітньому процесі ЗП(ПТ)О, забезпечує впровадження прикладних наукових положень.

Упровадження означеного принципу базується на узгодженні змістовного компоненту освітнього процесу з представниками ринку праці та передбачає розкриття у процесі підготовки фахівців теоретико-практичних стратегій розвитку сучасного виробництва, реалізацію інноваційних технологій виконання виробничих операцій:

– науковості, що передбачає побудову освітнього процесу з урахуванням наукових стратегій, що ґрунтуються на попередньому аналізі та перевірці їх у відповідних галузях науки.

Реалізація наукового інструментарію дозволяє:

1) встановити причинно-наслідкові зв'язки між стадіями підготовки фахівця;

2) згенерувати чіткий алгоритм підвищення ефективності освіти;

3) сформувати механізм оцінювання рівня його надійності та ефективності;

4) виявити витоки можливих ризиків;

– гуманізації, що є одним із фундаментальних факторів, який забезпечує якість управлінської діяльності<sup>998</sup>:

---

<sup>997</sup> Теорія і методика професійної освіти : навч. посіб. / Курлянд З. Н. та ін. Київ : Знання, 2012. 390 с., С. 85.

<sup>998</sup> Карамушка Л. М. Принципи гуманізації управління як один з провідних принципів освітнього менеджменту. *Освіта і управління*. 2002. № 4. С. 41–60, С. 41.

Він зорієнтований на подолання авторитарних відносин між суб'єктами управлінської діяльності та у колективі ЗП(ПТ)О, створення й підтримку позитивного клімату для кожного члена освітнього процесу. Відповідно до вимог цього принципу, кожна особистість має розглядатися не як об'єкт впливу, а як кінцева мета, заради якої здійснюється управлінська діяльність, та водночас — як найважливіший фактор, від якого залежить якість функціонування певного навчально-виховного закладу<sup>999</sup>:

– гнучкості, що обумовлює включення та регуляцію зовнішніх змін на кожному етапі процесу управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців із виробленням чітких механізмів прогнозування економічно-соціальних потреб сучасного ринку;

– диверсифікації, що виступає як базисний компонент забезпечення якості освіти, передбачає розширення сфери функціонування ЗП(ПТ)О на засадах варіативності та альтернативності із заздальгідь прогнозованим збільшенням впливу на ринках освітніх послуг та праці.

Найчастіше означений принцип розглядається як науково обґрунтований спосіб реалізації ідеї неперервності ПО шляхом створення умов для різноманітності освітніх траєкторій, які забезпечуються наявністю варіативних навчальних програм з урахуванням індивідуальних можливостей, потреб і здібностей особистості, які реалізуються в різних типах професійних навчальних закладів<sup>1000</sup>:

– модульності, що визначає зміст, організаційні форми і методи досягнення цілей освітнього процесу.

Реалізація концепцій модульності полягає у переконструюванні процесу підготовки фахівців на окремі блоки, структуровані за змістом, системою оцінювання, що дозволяють забезпечити цілісність та прогностичність бажаного результату;

---

<sup>999</sup> Курлянд З. Н., Хмелюк Р. І., Семенова А. В. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Київ : Знання, 2007. 495 с., с. 376.

<sup>1000</sup> Сергеева Л. М. Диверсифікація професійної освіти у контексті інституційного розвитку професійно-технічного навчального закладу. *Theory and methods of educational management*. №1(14). 2014. URL: <http://umo.edu.ua/katalogh-vidanj/electronic-journal-the-theory-and-methods-of-educational-management-edition-1-14-2014> (дата звернення: 10.10.2020).

–індивідуалізації та диференціації, що позиціонуються як синтезовані фактори, метою впровадження яких у СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців є:

1) у соціальному аспекті — реалізація комплексу умов, спрямованих на розвиток творчого професійного потенціалу учасників освітнього процесу;

2) у психологічному аспекті — забезпечення умов для розвитку суб'єкт-суб'єктних відносин між учасниками освітнього процесу, що виступають засобами для розвитку;

3) у дидактичному аспекті — створення оптимальних умов для виявлення й розвитку задатків, інтересів та здібностей фахівців з огляду на формування їх індивідуальних особливостей;

4) у методичному аспекті — створення інноваційної методичної системи, що полягає у селективно-елективному, різнорівневому відборі методології функціонування за умови обов'язкового дотримання ДСП(ПТ)О;

–безперервності, що спрямований на розробку та впровадження механізму навчання впродовж життя шляхом реалізації напрямів формальної та неформальної освіти з відповідними технологіями підготовки фахівців, що забезпечуватимуть їм конкурентні переваги, з огляду на розвиток тієї чи іншої виробничої галузі;

–лідерства, що окреслює організаційні умови, спрямовані на формування соціально-психологічних та індивідуально-особистісних властивостей майбутнього фахівця, що забезпечують його здатність до інтеграції у професійну діяльність для цілеспрямованого успішного досягнення професійних цілей.

Реалізація таких умов передбачає розробку методики моделювання ситуацій успіху та рефлексивного аналізу;

–стратегії, що зорієнтований на створення СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців із комплексом рішень, спрямованих у довгостроковій перспективі на досягнення запланованого результату на вихідному етапі.

Мета у такій системі визначає певні методичні прийоми щодо її формування та реалізації за допомогою стратегій різних типів як

альтернативних способів досягнення цілей<sup>1001</sup>;

– партнерства, що регламентує встановлення системи взаємовідносин у ЗП(ПТ)О як на внутрішньому, так і на зовнішньому рівнях.

Концепції цього принципу визначають процедуру участі зацікавлених сторін у процесі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців;

– конкретності, що висуває вимоги до оцінювання ступеня досягнення поставленої мети через реалізацію чітко визначених векторів діяльності з наявністю відповідних критеріїв вимірюваності, що об'єднують всі сторони процесу управління якістю підготовки.

Порушення цього принципу позбавляє управління певної гарантії досягнення визначених цілей. Тому навіть для неструктурованих проблем, що трапляються в соціальних системах, необхідно знаходити прийнятні критерії<sup>1002</sup>;

– регламентованості, що полягає у побудові організаційного механізму на основі унормованих положень та актів, що регулюють відносини, завдання та зв'язки у впровадженні інновацій між колективом і апаратом управління з огляду на бажаний результат.

Тобто, всі функції мають бути цілеорієнтованими та стандартизованими для забезпечення сталої динамічності системи;

– технологічності, що скерований на поетапність та упорядкованість управління з однозначним виконанням, координацією передбачених операцій та процедур.

Реалізація технологічної складової дозволяє розглядати процес якісної професійної підготовки фахівців як сукупність ознак творчого розвитку, що відображають сучасні вимоги до кваліфікації фахівця;

– відкритості, що є інструментом взаємодії, яка охоплює напрями інформатизації, прозорості та доступності управлінських рішень, перспективного досвіду для широкого кола суб'єктів освітнього процесу.

---

<sup>1001</sup> Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підруч. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Київ : КНЕУ, 2004. 699 с., С. 185.

<sup>1002</sup> Литвак Б. Г. Управленческие решения : учебн. Москва : ЭКМОС, 1998. 247 с., С. 3.

Означені принципи у моделюванні процесу управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців розглядаються як взаємообумовлені характеристики, що відображають сутність дій у конкретному випадку та з урахуванням особливостей освітньої і педагогічної діяльності у ЗП(ПТ)О.

Отже, процеси управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців та його структурні складові, зважаючи на багатоаспектність означеного механізму, сформовано згідно з науково обґрунтованою основою у вигляді комплексу етапів із визначенням форм (традиційні, інтегровані), методів (організаційні, навчальні) та представлено у змістовно-процесуальному компоненті.

Методологія процесу управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців передбачає виокремлення підходів, які окреслюють функціональний вектор розробленої моделі та у нашому дослідженні представлені положеннями:

– системного підходу як фактору єдності управлінсько-педагогічної теорії й практики;

– об’єктивістського — як засобу аналізу якості П(ПТ)О на підставі вхідних та вихідних параметрів;

– релятивістського — що виступає у контексті встановлення відповідності запланованих результатів підготовки до ДСП(ПТ)О;

– компетентнісного та особистісно-діяльнісного — як стратегій, що спрямовані на удосконалення якості підготовки конкурентоздатних фахівців;

– процесного — як інструментарію для створення мережі пов’язаних між собою функцій та процесів у ЗП(ПТ)О, що охоплює всі етапи управління якістю підготовки конкурентоздатного фахівця з переорієнтацією на впровадження кращих освітньо-організаційних практик, й призводить до підвищення якості підготовки на кінцевому етапі;

– ресурсного — як механізму розвитку матеріальних та кадрових ресурсів, що визначають здатність фахівців до конкурентних переваг на ринку праці.

У змодельованому процесі, згідно із завданнями нашого дослідження, відображено послідовність двох етапів із обґрунтуванням умов та організаційно-методичним супроводом, що



забезпечують розвиток базових профільних та особистісних компетентностей:

1) етап *«Формування якісного складу споживачів освітніх послуг»* зорієнтований на реалізацію співпраці між абітурієнтом, ЗП(ПТ)О та роботодавцями щодо здійснення процедур професійної орієнтації, професійного відбору та комплектування навчальних груп, що передбачає: створення «Профорієнтаційного центру»; відкриття філіалів на базі загальноосвітніх ЗО; створення діагностичного комплексу для визначення професійних інтересів, намірів, спрямованості, схильностей та здібностей абітурієнтів; розробку тренінгових програм (додаток Г); організацію курсів допрофесійної освіти.

2) етап *«Формування професійної компетентності фахівців»* включає систематизацію умов, спрямованих на забезпечення якості підготовки: формування змісту професійної підготовки фахівців — інкорпорує розробку стандартів на модульно-компетентнісній основі; формування якісного педагогічного складу — впровадження рейтингового оцінювання діяльності педагогічних працівників, стажування на підприємстві, інноваційну педагогічну діяльність (співпраця з науковцями, участь у конференціях, семінарах, виставках тощо), підвищення кваліфікаційного рівня педагогів; формування інноваційного навчально-методичного середовища — створення навчальних підручників, посібників, інструктивно-методичних матеріалів, цифрових освітніх ресурсів та діагностичних комплексів, оновлення комплексно-методичного забезпечення навчальних кабінетів, реконструкцію та створення навчальних кабінетів; формування інноваційних технологій підготовки конкурентоздатного фахівця — впровадження індивідуального навчання, дистанційного навчання, елементів дуальної форми навчання, залучення здобувачів освіти до науково-дослідної діяльності; формування інформаційного середовища — створення блогів педагогічних працівників та електронної бібліотеки, оновлення сайту, висвітлення досвіду підготовки у друкованих виданнях; формування нормативно-правового забезпечення — розробку положень: «Про міжнародну співпрацю», «Про стажування педагогічних працівників в умовах сучасних підприємств» (додаток Д), «Про впровадження рейтингового

оцінювання діяльності педагогічних працівників» (додаток Е), «Про створення та функціонування електронної бібліотеки» (додаток Ж), «Про впровадження дистанційного навчання» (додаток И), «Про реалізацію індивідуального навчання», «Про роботу профорієнтаційного центру», «Про створення та функціонування молодіжного центру» (додаток К); формування соціально-особистісних якостей майбутніх фахівців — створення молодіжного центру, розробку тренінгових програм (додаток Л), моделювання ситуацій успіху.

Завершальним у змістовно-процесуальному блоці є третій етап, що характеризується здійсненням підсумкового контролю, моніторингу та працевлаштування, аналізу та внесення коректив у подальший процес професійної підготовки.

*Критеріально-діагностичний компонент* передбачає опис складників професійної компетентності фахівців, до яких відносимо: особистісні характеристики, що включають сформованість мотиваційної, емоційно-ціннісної, рефлексивної сфер; професійні характеристики — когнітивної, діяльнісної, технологічної.

Динаміка сформованості структурних складових професійної компетентності вимірюється показниками високого, достатнього, середнього, низького рівнів та визначається за критеріями: сформованості мотивації до майбутньої професійної діяльності, особистісних якостей, рівня засвоєння знань, сформованості навичок та умінь.

Підсумовуючи зазначимо, що реалізація розробленого механізму управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців дозволяє об'єднати зусилля ринку праці та освітніх послуг для створення результативної системи взаємопов'язаних послуг та ефективного досягнення бажаних цілей.

Окреслені аспекти зумовлюють необхідність переорієнтації системи управління ЗП(ПТ)О на реалізацію менеджменту якості освітніх послуг з урахуванням інтересів зацікавлених сторін для досягнення стабільно високих показників підготовки та розширення можливостей конкурентних переваг майбутніх фахівців, зміцнення престижу ЗО.

### 4.3. Технології реалізації концептуальних положень управління якістю підготовки та критерії оцінювання ефективності

#### 4.3.1. Технологізація професійної (професійно-технічної) освіти: сучасний стан, проблеми забезпечення, перспективи

Нині в Україні технологізація освіти і широке застосування сучасних інформаційних технологій визнаються засадами її модернізації<sup>1003,1004</sup>. Технологізація характеризується як нова парадигма, означає «знання обробки матеріалу» і тому часто характеризує мистецтво володіння тим чи іншим процесом, який, у свою чергу, передбачає певну послідовність операцій з використанням необхідних методів, засобів, механізмів, інструментів, умов. Цей процес є більш персоналізованим. Його основним завданням постає зміна галузей виробництва, освіти, культури, інших гуманітарних сфер.

У результаті аналізу даних Українського Інституту Майбутнього визначено, що в 2030 році в Україні до: 60% доданої вартості буде створено в нових високотехнологічних секторах економіки, таких як робототехніка, 3D-принтинг, біоінженерія, наномедицина, штучний інтелект тощо; 65% видів діяльності стануть абсолютно новими для людини<sup>1005</sup>.

Означене визнають революційним «поворотом» в історії людства і відносять до об'єктивних процесів еволюції, що характеризується такими основними тенденціями<sup>1006</sup>: мистецтва розуміння та високої комунікативної культури<sup>1007</sup>,

---

<sup>1003</sup> Батюта Т. В. Інноваційні освітні технології в контексті євроінтеграції. *Новітні освітні технології в контексті Євроінтеграції*: матеріали X Міжнарод. наук.-практ. конф., 2015 р. URL: <http://confesp.fl.kpi.ua/fr/node/1213> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1004</sup> Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології. Київ: Академвидав, 2004. 218 с.

<sup>1005</sup> Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього*: веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1006</sup> Зязюн І. А. Освітні парадигми та педагогічні технології у вимірах філософії освіти. *Педагогічні науки. Науковий вісник МДУ ім. В. О. Сухомлинського*. Вип. 1 (33). С. 22–26.

<sup>1007</sup> Кремень В. Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації (факти, роздуми, перспективи). Київ: Грамота, 2003. 216 с., С. 16–17.

мультикультурної грамотності<sup>1008</sup>; створення більшої кількості привабливих робочих місць та соціальної злагоди<sup>1009</sup>; підвищення якості функціонування всіх систем і процесів<sup>1010</sup>; підготовки конкурентоздатних фахівців<sup>1011</sup>. Завдяки таким змінам передбачають виникнення нових професій, створення нових секторів та сегментів економіки.

В Україні підготовку конкурентоздатних фахівців здійснює система П(ПТ)О. Станом на 1 січня 2019 року кількість ЗП(ПТ)О державної і комунальної форм власності становила 736 закладів. Зазначена мережа державних і комунальних ЗП(ПТ)О є достатньо розгалуженою і утримує професійні ліцеї, ВПУ, центри ПТО, ПТУ, навчальні центри різного типу, професійні коледжі<sup>1012</sup>. Однак вона системно скорочується:

– по-перше, тому що зменшується учнівський контингент у ЗЗСО;

– по-друге, постійно закриваються підприємства, на балансі яких утримувалися відповідні ЗП(ПТ)О;

– по-третє, система фінансування ЗП(ПТ)О перебуває у процесі становлення; Концепцією реалізації державної політики у сфері П(ПТ)О «Сучасна П(ПТ)О» на період до 2027 року, схваленою розпорядженням КМУ від 12 червня 2019 року № 419-р передбачено передачу фінансування ЗП(ПТ)О на обласний рівень до 2024 року.

Діяльність П(ПТ)О на сьогодні визначена чинним законодавством<sup>1013, 1014</sup>. Однак зазначимо, що в Законі України «Про

---

<sup>1008</sup> Неперервна педагогічна освіта в зарубіжних країнах: інформ.-аналіт.матер. / Авшенюк Н. М. та ін. Київ : ДКС Центр, 2018. 150 с.

<sup>1009</sup> Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Commission / European Commission. Brussels, 2020. 34 p.

<sup>1010</sup> Цілі сталого розвитку в Україні : веб-сайт. URL: <http://sdg.org.ua/ua/sdgs-and-governments/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1011</sup> Lisbon European Council conclusions 23-24 March 2000. Presidency conclusions. *Archive of European integration* : website. URL: <http://aei.pitt.edu/43340/> (date of access: 29.07.2020).

<sup>1012</sup> Освітня реформа: результати та перспективи : інформац.-аналіт. зб. / М-во освіти і науки України, ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2019. 227 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/Serpneva%20conferentcia/2019/Presentacii/Institut-zbimik.pdf> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1013</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

П(ПТ)О» відсутнє поняття «технологізація»; йдеться лише про необхідність упровадження в освітній процес (навчальний, навчально-виробничий, організаційний, методичний, управлінський тощо) досягнень сучасної науки, техніки, нових технологій, передового досвіду та інноваційних педагогічних технологій (статті 7, 8 ), а також — про участь підприємств, установ, організацій у здійсненні П(ПТ)О (стаття 29).

При цьому питання диверсифікації постачальників освітніх послуг, зокрема П(ПТ)О, і технологізації освітнього процесу вже давно стали пріоритетними у країнах з розвинутою економікою (зокрема, Австрійська Республіка, Велика Британія, Німеччина тощо<sup>1015</sup>).

У Програмі «Європа-2020»<sup>1016</sup> запропоновано: сім стратегічних ініціатив, серед яких є програма в галузі цифрових технологій, якою передбачено прискорення розвитку високошвидкісного доступу до Інтернету, та три фактори зміцнення економіки:

- економіка знань, що ґрунтується на знаннях та інноваціях;
- конкурентоспроможна економіка;
- стимулююча економіка з високим рівнем зайнятості населення, його соціальною та територіальною згуртованістю.

Отже, питання технологізації є вкрай важливим та одним із пріоритетних як в Україні, так і в світі. Для цього в Європі, зокрема, працюють інститути менторів (наставників), яких спеціально навчають як педагогічний персонал для роботи на виробництві.

В Україні це питання передбачено в чинному Законі України «Про П(ПТ)О», де замовники підготовки кваліфікованих робітників зобов'язані, відповідно до укладених угод, надавати ЗП(ПТ)О відповідну матеріальну, фінансову, консультаційну, педагогічну

---

<sup>1014</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проект Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-/zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1015</sup> Неперервна педагогічна освіта в зарубіжних країнах: інформ.-аналіт. матер. / Авшенюк Н. М. та ін. Київ : ДКС Центр, 2018. 150 с.

<sup>1016</sup> Communication from the commission: Europe 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 2010. 34 p. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:/2010/2020/FIN:EN:PDF> (date of access: 10.10.2020).

допомогу, а також безоплатно передавати для освітнього процесу відповідні обладнання та матеріали, науково-технічну інформацію, техніку, інструменти, нові технології виробництва тощо, проводити роботу з професійної орієнтації молоді<sup>1017</sup>. Однак ані інститут менторів, ані інститут роботодавців не запрацював у системі П(ПТ)О України повною мірою. Хоча, як стверджують вітчизняні науковці, «механізм ринку найкраще працює стосовно професійних кваліфікацій, коли потенційні замовники кваліфікацій самі здійснюють підготовку і контроль за її результатами»<sup>1018</sup>. Але статистичні дані свідчать про недостатній вплив роботодавців на професійні кваліфікації, що здобуваються у ЗП(ПТ)О.

Зауважимо, що в країнах з високорозвиненою економікою (Велика Британія, США, Японія) великі компанії виступають провайдером забезпечення таких умов функціонування системи П(ПТ)О, яка є ринково регульованою. В ній професійні кваліфікації визнаються продуктом запиту, а роботодавець — замовником, який має суттєвий (вирішальний) вплив на визначення вимог до них.

Будь-яка зміна у професійних кваліфікаціях залежить від поточної ситуації в компаніях. Тому освітній процес у цих країнах регулюється роботодавцем, а зміст навчання визначається у процесі широкого обговорення, проведення різноманітних консультацій. Якщо в компанії технологізація визнається пріоритетною, то і в професійних кваліфікаціях основними постають питання формування у фахівців готовності до здобуття й аналізу ними інформації, планування, прогнозування, контролювання, внесення коректив тощо. Важливим постає створення саме таких умов, які сприяють забезпеченню формальних і неформальних траєкторій навчання та формуванню у викладачів і здобувачів освіти інформаційного мислення.

Означені умови функціонування ЗП(ПТ)О формують нову педагогічну теорію і практику, спрямовані на: формування

---

<sup>1017</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1018</sup> Пуховська Л. П., Ворначев А. О., Леу С. О. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посіб. / за ред. Л. П. Пуховської. Київ: ІШТО НАПНУ. 2015. 176 с.

інформаційної та комунікативної культури; забезпечення освіти впродовж життя, зорієнтованої на замовників; інтенсифікацію освітніх процесів, підвищення їх ефективності та якості; забезпечення відкритості й прозорості в діяльності учасників освітнього процесу; реалізацію принципу інтеграції предметних галузей знань та спрямування їх на запити замовників; розвиток творчості здобувачів освіти, викладачів, майстрів виробничого навчання, інших працівників.

Технологізація системи П(ПТ)О не є новим явищем у педагогічній науці. Вона пов'язана з *педагогічною технологією* і має досить багато визначень, зокрема:

– інтегративна модель навчально-виховного процесу (С. Бондар)<sup>1019</sup>;

– модель (набір процедур, алгоритмів, технік) практичної організації (В. Беспалько, І. Лернер, В. Монахов);

– спосіб системної організації освітньої діяльності (І. Зязюн);

– організаційно-методичний інструментарій педагогічного процесу (Б. Лихачов);

– складова процесуальної частини дидактичної системи (М. Чошанов);

– педагогічна система, сукупність усіх особистісних, інструментальних і методологічних засобів, спрямованих на досягнення педагогічних цілей (М. Кларін, С. Сисоєва);

– «запрограмований (алгоритмізований) процес взаємодії викладача та учнів, що гарантує досягнення поставленої мети»<sup>1020</sup>;

– «продумана в усіх деталях модель спільної педагогічної діяльності з проектування, організації та проведення навчального процесу з безумовним забезпеченням комфортних умов для учнів і вчителя»<sup>1021</sup>;

– «системний метод створення, застосування й визначення всього процесу навчання і засвоєння знань, з урахуванням

---

<sup>1019</sup> Вітченко А. О. Сучасні підходи до технологізації вищої освіти. *Військова освіта*. 2013. № 1. С. 48–58. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1020</sup> Педагогические технологии развития мышления учащихся / Махмутов М. И., Ибрагимов Г. И., Чошанов М. А. Казань : ТГЖИ, 1993. 88 с., С. 5.

<sup>1021</sup> Монахов В. М. Технологические основы проектирования и конструирования учебного процесса. Волгоград : ВГПУ, 1995. 93 с., С. 7.

технічних і людських ресурсів та їх взаємодії, який ставить своїм завданням оптимізацію освіти»<sup>1022</sup>.

Відповідно до поглядів науковців на поняття «педагогічна технологія», що є базовим у понятті «технологізація», ми розглядаємо останню в контексті ПО так: *технологізація системи П(ПТ)О* — це складова педагогічної науки, спрямована на розвиток майстерності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та алгоритмізацію освітніх процесів шляхом збільшення обсягу застосування і посилення дієвості сучасних засобів, форм та методів навчання, розвитку й управління.

Однак, відсутність активної технологізації у вітчизняній економіці не сприяє стимулюванню системи П(ПТ)О і, відповідно ЗП(ПТ)О, до створення максимальних умов щодо її застосування. Такими умовами, зокрема у ЗП(ПТ)О, визнаються<sup>1023</sup>: створення насиченого ІОС, що включає мультимедійні засоби, медіа-системи, електронні підручники тощо; володіння всіма учасниками освітнього процесу сучасними засобами комунікації для обміну інформацією — телевізійними, супутниковими, комп'ютерними; навчання правил і навичок «навігації» в інформаційному просторі; розвиток дистанційної освіти.

Розуміння поняття «технологізації системи П(ПТ)О» та умов її застосування дають можливість пов'язати всі освітні процеси (управлінський, навчальний, науково-методичний тощо) у ЗП(ПТ)О з досягненням їх цілей. Адже провідним у будь-якій технології є «детальне визначення кінцевого результату і точне його досягнення»<sup>1024</sup>. Технологічно орієнтований освітній процес, на наш погляд, передбачає запровадження інформаційно-комп'ютерних технологій у ЗП(ПТ)О, надання технологічних освітніх послуг, розроблення технологічно забезпечених освітніх програм. Однак, у проєкті Закону України «Про П(ПТ)О»<sup>1025</sup> не йдеться про обов'язковість навчання у ЗО із застосуванням нових

---

<sup>1022</sup> Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с., С. 331.

<sup>1023</sup> Технологізація освіти. *Підручники для студентів онлайн. Stud.com.ua* : веб-сайт. URL: [https://stud.com.ua/86960/menedzhment/tehnologizatsiya\\_osviti](https://stud.com.ua/86960/menedzhment/tehnologizatsiya_osviti) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1024</sup> Пехота О. М. Освітні технології. Київ : А.С.К., 2003. 256 с.

<sup>1025</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту : проєкт Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgo/vorennya-proekt/zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 10.10.2020).



освітніх технологій і не передбачено обов'язкове здобуття інформаційно-комп'ютерної компетентності (стаття 11). Тому технологічно орієнтований освітній процес у ЗП(ПТ)О в Україні все ще залишається новою системою педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування і раціонального застосування її інформаційно-комп'ютерної компетентності. Тому виникає необхідність уточнити поняття означених складових освітнього процесу. А саме:

–технологічна освітня послуга ЗП(ПТ)О — як комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єктів освітнього процесу, що має визначену вартість та спрямований на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання, отриманих за допомогою інформаційних ресурсів та комп'ютерних технологій;

–технологічно орієнтована освітня діяльність у системі П(ПТ)О розглядається нами як діяльність не одного, а кількох суб'єктів освітнього процесу, об'єднаних в єдине ІОС, в якому активно застосовуються різноманітні інформаційно-комп'ютерні технології у формальній та неформальній освіті;

–технологічно забезпечена освітня програма — як багатоманітний інформаційно-комп'ютерний комплекс освітніх компонентів (програмних продуктів для предметів вивчення, дисциплін, індивідуальних завдань, контрольних заходів тощо), спланованих і організованих для досягнення визначених результатів навчання.

Уточнення понять засвідчує важливість технологізації, яка набуває значних обертів у світовій освітній практиці. Для її досягнення всі освітні процеси мають бути технологічними, тобто такими, що активно використовують сучасні освітні технології та їх елементи. До таких освітніх технологій відносять технології:

–соціальні — безперервна освіта. Соціальні освітні технології, як правило, визначаються чинним законодавством і передбачають різноманітні моделі безперервної освіти.

Для вітчизняної системи П(ПТ)О такою моделлю визначена ступенева, якою передбачені відповідні рівні кваліфікації,

складність професій та освітньо-кваліфікаційні рівні (стаття 13)<sup>1026</sup>. Кожному ступеню навчання у ЗП(ПТ)О відповідає власна теоретична і практична програми, які завершуються і підтверджуються присвоєнням здобувачам освіти відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня: «кваліфікований робітник», «молодший спеціаліст» згідно з набутими професійними знаннями, вміннями, навичками, якостями та досвідом;

– психолого-педагогічні — з розвитку творчого мислення, колективного творчого виховання, групової навчальної діяльності, творчої індивідуальності, здорового способу життя, продуктивності діяльності тощо. Психолого-педагогічні освітні технології впливають на поведінку особистості, яка ґрунтується на її цінностях, культурі, освіті та передбачає створення умов для: стимулювання учасників освітнього процесу до активної, ефективної, емоційно-позитивної взаємодії, саморозвитку, самоконтролю, відповідальності; забезпечення психо-емоційного комфорту в колективі;

– організаційно-педагогічні — комп'ютерні, інформаційно-комунікаційні, цифрові, діалогові, тренінгові, кейс-технології, структурно-логічні, ігрові, проєктні, дослідницькі, розвивальні, модульні, оцінні, електронні, дистанційні тощо. Організаційно-педагогічні освітні технології визначаються науковою спільнотою і впливають на зовнішнє і внутрішнє освітнє середовище ЗП(ПТ)О, якісно змінюючи при цьому систему взаємодії між учасниками освітнього процесу. Вони спрямовані на оволодіння новою компетентністю — інформаційно-технологічною, що пов'язана із застосуванням інноваційних форм та методів навчання, розвитку й управління.

*Інформаційно-технологічна компетентність* розглядається в науці як інтегральне особистісне утворення, що характеризує зрілість особистості у сучасному інформаційному суспільстві<sup>1027</sup>. Її

---

<sup>1026</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1027</sup> Беспалов П. В. Акмеологический подход к формированию и развитию информационно-технологической компетентности государственных служащих : дис. ... канд. экон. наук : 19.00.13 / Российская академия госуд. службы при Президенте РФ. Москва, 2006, 718 с.

по-різному розглядають вітчизняні та зарубіжні науковці. До її складових вони відносять<sup>1028</sup>: здатність визначати інформаційні вимоги до питання дослідження для формулювання стратегії пошуку відомостей; усвідомлення етичних, юридичних, політичних проблем використання інформаційних ресурсів; здатність визначати форми представлення необхідних відомостей; вміння організувати відомості в найбільш сприятливий спосіб для аналізу, синтезу і розуміння.

Науковці виокремлюють три компоненти у цій компетентності<sup>1029</sup>:

1) інформаційний — характеризує здатність особистості до ефективної роботи з інформацією у всіх формах її представлення;

2) комп'ютерний або комп'ютерно-технологічну — характеризує вміння та навички роботи з сучасними комп'ютерними засобами та програмним забезпеченням;

3) процесуально-діяльнісний — характеризує здатність застосовувати сучасні засоби інформаційних та комп'ютерних технологій до роботи з інформаційними ресурсами та розв'язувати різноманітні задачі (рис. 4.8).

Відповідно до рис. 4.8, інформаційно-технологічна компетентність особистості включає сукупність знань, умінь, здатностей та усвідомлень щодо активного використання можливостей комп'ютера та іншої інформації, отриманої різними способами.

Зазначена компетентність для здобувача освіти характеризує, зокрема, володіння ним відповідними інтерактивними методами навчання — комп'ютерними, інформаційно-комунікаційними, цифровими, діалоговими, тренінговими, кейс-технологіями, структурно-логічними, ігровими, проєктними, дослідницькими, розвивальними, модульними, оцінними, електронними тощо.

---

<sup>1028</sup> Information Competence at UCLA: Report of a Survey Project / Caravello P. S., Gomez B., Chair E., Herschman J., Mitchell E. Los Angeles : UCLA Library, 2001. 33 p. URL: [https://escholarship.org/content/qt4v06j4z5/qt4v06j4z5\\_noSplash\\_7ed3bca5b11d010de57950d338/54/5b90.pdf?t=krn6j2](https://escholarship.org/content/qt4v06j4z5/qt4v06j4z5_noSplash_7ed3bca5b11d010de57950d338/54/5b90.pdf?t=krn6j2) (date of access: 10.10.2020).

<sup>1029</sup> Баловсяк Н. Х. Структура та зміст інформаційної компетентності майбутнього спеціаліста. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Сер. № 2. Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання*. 2006. № 4 (11). URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/888/1/30.pdf> (дата звернення: 10.10.2020).

*Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців  
у закладах професійної освіти: теорія та практика*

<i>інформаційна</i>	<i>комп'ютерна</i>	<i>процесуально-діяльнісна</i>
<b>знання:</b>	<b>знання теоретичних основ:</b>	<b>знання:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ базових норм використання інформаційних ресурсів</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ функціонування комп'ютерної техніки;</li> <li>✓ збереження даних;</li> <li>✓ гіпертекстової технології</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ основ мережевого етикету;</li> <li>✓ базових можливостей комп'ютера</li> </ul>
<b>вміння:</b>	<b>вміння працювати з:</b>	<b>вміння:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ визначити інформаційну потребу;</li> <li>✓ користуватися інформаційними ресурсами;</li> <li>✓ здійснювати пошук інформації;</li> <li>✓ проводити критичний аналіз та оцінку інформації;</li> <li>✓ переводити інформацію у відомості, що найбільш сприятливі для аналізу, синтезу і розуміння</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ операційними системами;</li> <li>✓ офісними програмами;</li> <li>✓ мережею Інтернет;</li> <li>✓ електронною поштою;</li> <li>✓ електронними довідниками і базами даних;</li> <li>✓ спеціалізованим програмним забезпеченням</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ використовувати сучасну комп'ютерну техніку для опрацювання документів, для збереження даних в електронному вигляді, для спілкування (електронна пошта, інтернет-пейджери, списки розсилання);</li> <li>✓ проводити пошук даних, збережених на комп'ютері, та необхідних відомостей в Інтернеті;</li> <li>✓ вибирати програмне забезпечення з ряду аналогів</li> </ul>
<b>здатність:</b>		<b>здатність:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ базових норм використання інформаційних ресурсів</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ визначати форми представлення необхідних відомостей</li> </ul>
		<b>усвідомлення:</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ переваг використання комп'ютерної техніки;</li> <li>✓ етичних, юридичних, політичних проблем використання інформаційних ресурсів</li> </ul>

*Джерело: розробка автора на основі<sup>1030, 1031</sup>*

**Рис.4.8. Інформаційно-технологічна компетентність та її складові**

<sup>1030</sup> Там само.

<sup>1031</sup> Information Competence at UCLA: Report of a Survey Project / Caravello P. S., Gomez B., Chair E., Herschman J., Mitchell E. Los Angeles : UCLA Library, 2001. 33 p. URL: [https://escholarship.org/content/qt4v06j4z5/qt4v06j4z5\\_noSplash\\_7ed3bca5b11d010de57950d33854/5b90.pdf?i=krn6j2](https://escholarship.org/content/qt4v06j4z5/qt4v06j4z5_noSplash_7ed3bca5b11d010de57950d33854/5b90.pdf?i=krn6j2) (date of access: 10.10.2020).

У такому комп'ютерно орієнтованому (інформаційному) освітньому середовищі особистість набуває більшої індивідуалізації та персоналізації, реалізується особистісно орієнтоване навчання. Це стосується всіх учасників освітнього процесу (стаття 52)<sup>1032</sup>, до яких чинним Законом України «Про освіту» віднесено здобувачів освіти та їх батьків; педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників; інших фізичних осіб, які провадять освітню діяльність, що встановлюється ЗО.

Одним із показників недостатньої технологізації освітніх процесів у сучасних ЗО науковці визначають показник «пізнавальний мотив та мотив самореалізації особистості», який розвинутий, як вони стверджують, лише у 4% учнів<sup>1033</sup>.

З метою визначення стану технологічності системи П(ПТ)О України нами розглянуто сукупність критеріїв, визначених різними науковцями, зокрема: алгоритмізованість, проєктованість, цілісність навчальної діяльності; керованість, варіативність і гнучкість навчального процесу; заданість і гарантованість ефективних результатів за оптимальних витрат для досягнення певного стандарту навчання; відтворюваність технологічного процесу<sup>1034</sup>; концептуальність, системність, керованість, ефективність, відтворюваність<sup>1035</sup>; економічність, цілісність, алгоритмізованість, координованість, візуалізація<sup>1036</sup>.

Зважаючи на те, що критерій є «мірилом, вимогою, випробуванням для визначення або оцінки людини, предмета, явища; ознакою, взятою за основу класифікації»<sup>1037</sup>, ми узагальнили перелічені критерії і відібрали для системи П(ПТ)О наступні:

---

<sup>1032</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1033</sup> Вербицький В. Технологізація навчально-виховного процесу в позашкільному освітньому просторі як принцип виховання особистості. *Рідна школа*. 2010. № 10. С. 12–18.

<sup>1034</sup> Вітченко А. О. Сучасні підходи до технологізації вищої освіти. *Військова освіта*. 2013. № 1. С. 48–58.

<sup>1035</sup> Зельницький А. М., Заболотний О. А., Левицька Л. А. Технологізація освітнього процесу вищих військових навчальних закладів. *Військова освіта*. 2018. № 1. С. 114–124.

<sup>1036</sup> Вербицький В. Технологізація навчально-виховного процесу в позашкільному освітньому просторі як принцип виховання особистості. *Рідна школа*. 2010. № 10. С. 12–18.

<sup>1037</sup> Критерій. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 10.10.2020).

керованість — наявність оперативного зворотного зв'язку шляхом створення автоматизованої системи контролю освітнього процесу; відтворюваність — наявність способу простого відтворення будь-якої технології в інших умовах за допомогою відповідних засобів, форм та методів шляхом обміну позитивним досвідом; концептуальність — наявність базової наукової концепції технологізації, що ґрунтується на сучасних наукових підходах — інформатизації, інтеграції, особистісної орієнтації, гуманізації тощо; цілісність — наявність системного досягнення цілей шляхом розроблення стратегічних, тактичних і поточних планів комп'ютеризації освітнього процесу; ефективність — наявність отримання якісних результатів за прозорими параметрами шляхом запровадження внутрішньої системи оцінювання якості освітньої діяльності.

За допомогою зазначених критеріїв технологічності можна вирішити питання, пов'язані зі встановленням норм: контролю якості діяльності педагогічних працівників, який має включати показник кількості застосовуваних ними сучасних педагогічних технологій у викладацькій діяльності по відношенню до вимог часу та методичного навантаження педагогічних працівників ЗП(ПТ)О для оволодіння ними сучасними освітніми технологіями.

Спільні дії учасників освітнього процесу створюють відповідне освітнє середовище, яке характеризується «природним або штучно створеним оточенням людини, що включає зміст і різні види засобів освіти, здатних забезпечувати продуктивну діяльність особистості, її освітній розвиток за допомогою створення сприятливих для цього умов»<sup>1038</sup>. Це поняття застосовується у ПО з 2000-х років. З'ясовано, що до цього його застосовували в педагогіці як чинник:

- соціального розвитку (1920-1970 pp.);
- виховання (1970-1990 pp.);
- навчання (1990-2000 pp.)<sup>1039</sup>.

---

<sup>1038</sup> Ярошинська О. О. Теоретичні і методичні засади проектування освітнього середовища професійної підготовки майбутніх учителів початкової школи : автореф. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. н. : 13.00.04 / Уманський держ. пед. ун-т ім. П. Тичини. Умань, 2015. 42 с., С. 15.

<sup>1039</sup> Там само.

Однак наукові погляди на освітнє середовище стрімко розвиваються. У педагогіці такий підхід називають середовищним<sup>1040</sup>, а таке освітнє середовище — «штучно і цілеспрямовано спроектованим підсистемою освітнього процесу»<sup>1041</sup>. Тобто, технологічно наповнене (інформаційне) освітнє середовище нині набуває своєї актуальності в системі П(ПТ)О в Україні. Воно сприяє максимальному використанню ІКТ у всіх сферах діяльності, виступає джерелом інтелектуального збагачення учасників освітнього процесу, розвитку їх інформаційно-технологічної компетентності, мотивації до навчання та роботи.

Визнаючи технологізацію освіти об'єктивним процесом, що постійно розвивається і вектор якого визначається в основному науково-технічним прогресом та технологізацією суспільства, вважаємо, що перспективами технологізації ПО в Україні є підвищення ефективності її функціонування та якості підготовки конкурентоздатних фахівців. Обидва перспективних завдання системи П(ПТ)О України потребують створення і застосування інноваційних освітніх технологій, відбір яких має відбуватися на основі «морально-етичних, психологічних, медичних, ергономічних, екологічних та інших підходів і критеріїв, а також оцінки їхньої ефективності з точки зору «педагогічної чистоти» і «моральної безпеки»<sup>1042</sup>.

Отже, підсумовуючи зазначимо, що важливим є усвідомлення того, що будь-яка освітня технологія сприяє розвитку не лише нових знань і вмінь, а й формуванню нових елементів поведінки у взаємодії між учасниками освітнього процесу.

Як про це зазначав у свій час Е. Кант, виокремлюючи культуру простих умінь і культуру дисципліни волі, «перша здатна прокласти дорогу злу, якщо друга не буде надійною

---

<sup>1040</sup> Смолюк С. В. Організаційно-педагогічні умови становлення розвивального освітнього середовища в системі початкової освіти України (кінець ХХ – початок ХХІ ст.): дис. ... к.пед.н. : 13.00.01 / Східноєвропейський нац. ун-т ім. Л. Українки. Луцьк, 2017. 272 с.

<sup>1041</sup> Інформаційно-освітнє середовище професійно-технічних навчальних закладів : посіб. / Карташова Л. А та ін. ; за ред. П. Г. Лузана. Київ : ПТТО НАПН, 2017. 124 с.

<sup>1042</sup> Зязюн І. А. Освітні парадигми та педагогічні технології у вимірах філософії освіти. *Педагогічні науки. Науковий вісник МДУ ім. В. О. Сухомлинського*. 2011. Вип. 1 (33). С. 22–26.

противагою»<sup>1043</sup>, які в подальшому визнаються інструментальною та гуманітарною культурою, або ж технологічним і моральним потенціалом суспільства, або інформаційною та енергетичною асиметрією інтелекту.

Особливо важливим для запровадження будь-якої освітньої технології, зокрема інноваційної, є гуманістичний світогляд, який передбачає розвиток таких якостей особистості, як усвідомлення природи і людини в їхній єдності, відмова від авторитарного, міфологічного стилю мислення, терпимість, здатність до компромісів, поважне ставлення до чужої думки, до інших культур, цінностей, вірувань<sup>1044</sup>.

Отже, технологізація системи П(ПТ)О є вкрай важливою не лише на сучасному етапі її розвитку, а й упродовж усього періоду її становлення.

Разом із технічним прогресом відбуваються якісні зміни в технологічному освітньому процесі, який:

– ґрунтується на сучасних наукових підходах: технологічному, інформаційному, особистіно орієнтованому, інноваційному, компетентнісному;

– потребує нормативної регламентації у різних освітніх процесах: управлінському, навчальному, розвивальному;

– передбачає підвищення мотивації до навчання здобувачів освіти та до якісної педагогічної діяльності.

Вважаємо, що для реалізації процесів технологізації системи П(ПТ)О в Україні важливо:

– створити умови для розвитку інституту працедавців та інституту менторів (наставників) для молодих фахівців;

– посилити практико-орієнтовану особистісно-професійну підготовку фахівців, здатних до інформаційного мислення, яка потребує здобуття ними здатності прийняття рішень в обставинах, що постійно змінюються;

– диверсифікувати постачальників послуг освіти (ЗП(ПТ)О, місцеві органи управління освітою, професійні асоціації та центри професійного розвитку, бізнес-організації тощо).

---

<sup>1043</sup> Там само. С. 23.

<sup>1044</sup> Там само. С. 24.



#### **4.3.2. Оцінювання ефективності підготовки фахівців на основі критеріального підходу (у закладах освіти, на виробництві, у неформальній/інформальній освіті)**

Вимоги сьогодення у підготовці конкурентоздатних фахівців диктують необхідність постійного оновлення змісту освіти, розроблення нових навчально-методичних комплексів, пошуку інноваційних технологій як навчання, так і контролю за якістю процесу підготовки, що передбачає постійний моніторинг досягнутих результатів і зіставлення їх з очікуваними результатами якісних та кількісних даних на основі визначених компонентів, критеріїв і показників рівнів оволодіння навчальним матеріалом і розвитку професійних якостей фахівця. Для об'єктивного оцінювання ефективності підготовки фахівця в психолого-педагогічних дослідженнях найбільш поширеним є критеріальний підхід.

Проблема відбору критеріїв якості освіти на сучасному етапі розвитку суспільства є найактуальнішою, що пояснюється необхідністю<sup>1045</sup>: створення загальноосвітнього і наукового простору; розробки єдиних стандартів у галузі освіти і науки; вирішення проблеми якості людських ресурсів і підготовки кадрів.

Для України актуальність відбору критеріїв якості освіти обумовлена певними об'єктивними чинниками. Для того, щоб країна досягла високого рівня економічної конкурентоспроможності на всесвітньому ринку праці, необхідно забезпечити якість людських ресурсів. А це, в свою чергу, залежить від якості освіти та конкурентоздатності випускників ЗО.

Поняття «підхід» трактується як сукупність прийомів, способів впливу на кого-небудь, у вивченні чого-небудь, веденні справи тощо<sup>1046</sup>; критерій — це ознака або мірило, на основі якої здійснюється оцінка чогось, визначення або класифікація чого-небудь. Крім цього, поняття «критерій» визначають як міру, яка дає можливість здійснити вимірювання об'єкта і на основі цього давати

<sup>1045</sup> Анненкова І. П. Критерії і показники якості освіти у ВНЗ. *Наука і освіта*. 2011. № 8. С. 4–8.

<sup>1046</sup> Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ : учеб. пособ. Киев : МАУП, 2003. 368 с., С. 10.

йому оцінку. Цю міру приймають умовно<sup>1047</sup>.

Щодо критеріїв оцінювання ефективності підготовки фахівців, то вони є одним із найважливіших інструментів, що використовуються у процесі управління освітньою галуззю. Ці критерії мають складатися з чітко визначених показників, об'єктивність і достовірність яких можна перевірити.

За визначенням енциклопедичного словника «Освіта дорослих», «критерії освіти — це ознаки, що характеризують навчальний процес, на основі яких здійснюється оцінювання діяльності системи освіти відповідно до вимог, висунутих перед нею суспільством»<sup>1048</sup>.

Під класифікацією критеріїв і показників якості навчальної діяльності розуміють «сукупність ознак, на основі яких складається оцінка умов, процесу і результату навчальної діяльності, що відповідають поставленим цілям»<sup>1049</sup>. Критерії поділяють на:

а) зовнішні, що визначаються якістю функціонування ЗО:

–забезпечення сталого розвитку, адекватність вимогам часу;

–чітке визначення місії в сучасному світі;

–широкий спектр освітніх послуг, випереджальний характер наукового і навчально-методичного забезпечення;

–якість педагогічної діяльності;

б) внутрішні, що пов'язані з процесом і результатом навчальної діяльності здобувача освіти.

За висновками науковців, впровадження нових технологій, комп'ютеризація виробництва і сервісу, зростання відповідальності й необхідність виживання фірм в умовах жорсткої конкуренції автоматично залишає безробітними фахівців, які не володіють повною мірою відповідними якостями. Комплекс критеріїв, якими оперує замовник, буде варіюватися як за структурою, так і за пріоритетами, він буде помітно відрізнятися від критеріїв, які

---

<sup>1047</sup> Гончаренко С. У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Вид. 2-ге, переробл. та допов. Рівне : Волинські обереги, 2011. 375 с., С. 245.

<sup>1048</sup> Освіта дорослих : енцикл. словник / за ред. В. Г. Кременя та ін. ; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України та ін. Київ : Основа, 2014. 257 с., С. 208.

<sup>1049</sup> Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; за ред. В. Г. Кременя. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с., С. 434–435.

важливі для учнів, але саме спираючись на цей комплекс, замовник може ініціювати зміни у діяльність ЗО з тим, щоб професійно підготовлений випускник відповідав вимогам конкретної професійної діяльності<sup>1050</sup>.

Основою для оцінювання якості освіти, а також якості діяльності ЗО, є стандарти освіти. До стандартів П(ПТ)О України належать: галузеві стандарти, стандарти П(ПТ)О. Практичною реалізацією даних стандартів є система якості освіти, яка визначається за певними критеріями.

На думку науковця А. Киверялга, порівняння успішності не є достатнім для визначення ефективності навчальної діяльності. У дослідженнях теоретичних проблем П(ПТ)О він пропонує застосовувати два види критеріїв:

–*якісні*, за допомогою яких можливо аналізувати зміст педагогічних явищ, до яких науковець відносить<sup>1051</sup>: рівень знань навчального матеріалу, що на практиці реалізується через впізнання учнем об'єкта на основі його істотних ознак; рівень розуміння навчального матеріалу (учень розуміє функціональну залежність між вивченими явищами та умінням описувати об'єкт); рівень оволодіння навчальним матеріалом (учень вміє на практиці реалізовувати отримані знання при вирішенні завдань); рівень оволодіння інтелектуальними навичками (учень свідомо й оперативно використовує засвоєний матеріал у нових умовах, вільно оперує вивченим матеріалом);

–*кількісні*, які можна отримати на основі інтервальної шкали та обробляти статистичними методами. До кількісних критеріїв, за висновком науковця, відносяться<sup>1052</sup>:

а) об'єм засвоєних знань — вимірювання, наприклад, за кількістю правильно вирішених завдань у контрольній роботі або в тесті;

б) коефіцієнт засвоєння навчального матеріалу — може дорівнювати відношенню об'єму навчального матеріалу, засвоєного

---

<sup>1050</sup> Батышев С. Я. Профессиональная педагогика : учеб. Москва : Профессиональное образование, 1997. 512 с., С. 146–147.

<sup>1051</sup> Киверялг А. А. Методы исследования в профессиональной педагогике. Таллин : Валгус, 1980. 334 с. С. 29–30.

<sup>1052</sup> Там само. С. 28–29.

учнем протягом певного часу (уроку, двох-трьох уроків), до матеріалу, повідомленого учнем за той же час;

в) швидкість засвоєння навчального матеріалу або співвідношення коефіцієнту засвоєння матеріалу і часу, витраченого на його засвоєння;

г) коефіцієнт міцності засвоєння навчального матеріалу.

Разом з тим, А. Киверялг визначає критерії оцінювання результатів виробничого навчання, що дуже важливо в умовах П(ПТ)О<sup>1053</sup> та відносить до:

– *кількісних критеріїв* — точність роботи, виконання норм часу (у відсотках), кількість виготовлених деталей, відсоток браку, загальний час виконання роботи, час виготовлення деталей чи окремих операцій;

– *якісних критеріїв* — механічні ушкодження оброблюваної поверхні, правильність прийомів і способів роботи, організація праці й робочого місця, застосування теоретичних знань на практиці, самостійність у роботі.

Серед критеріїв освіти також виділяють дві основні групи:

– *критерії якості надання освіти* — характеризують навчально-методичну базу та матеріально-технічні умови, що наявні у ЗП(ПТ)О та визначаються відповідно до етапів освіти, як правило, на основі кваліметричного підходу.

Сутність кваліметричного підходу полягає у «кількісному вимірюванні якості роботи за допомогою умовних балів»<sup>1054</sup>. Серед особливостей використання такого підходу є вимірювання, що здійснюється за допомогою спеціально розробленої факторно-критеріальної моделі. Модель складається з факторів, за які умовно приймаються напрями освітньої діяльності. За критерії умовно приймаються складові кожного напрямку освітньої діяльності. Для кожного фактора і кожного критерію обчислюється значення його вагомості серед усіх факторів або критеріїв. На підставі вагомості факторів, критеріїв виставляється бальна оцінка освітньої діяльності.

---

<sup>1053</sup> Там само.

<sup>1054</sup> Енциклопедія освіти / за ред. В. Г. Кременя. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с., С. 434–435.

До основних критеріїв оцінювання якості виробничого навчання відносять:

– повне проходження всіх тем і виконання всіх видів робіт, передбачених навчальною програмою;

– виконання учнями норм виробітку;

– якість продукції, що випускається, відсоток браку;

– час виконання робіт;

– середній розряд виконуваних учнями робіт;

– складність продукції, що випускається;

– правильність виконання операцій і прийомів;

– дотримання норм витрати матеріалу;

– кількість поломок інструменту та обладнання;

– застосування передових методів праці новаторів виробництва;

– організація робочого місця;

– дотримання правил і норм безпеки праці; виробничої санітарії та гігієни, екологічних вимог;

– середній заробіток учнів; застосування отриманих знань на практиці та підсумки кваліфікаційних іспитів<sup>1055</sup>.

Науковець В. Скакун звертає увагу на те, що «перелік критеріальних показників якості виробничого навчання є відкритим, він може бути розширений залежно від цілей і змісту професійної підготовки кваліфікованих робітників і фахівців з різних професій»<sup>1056</sup>. А ми додаємо: в умовах сучасного ринку праці цей перелік може бути розширений і за вимогами роботодавців;

– *критерії ефективності освіти* — характеризують навчальні досягнення учнів та відносять показники професійної майстерності<sup>1057</sup>: самостійність у професійній діяльності, що передбачає безпомилковість вибору оптимальної технології, що забезпечує високу якість і продуктивність праці; здатність діагностувати виробничу ситуацію, прийняти раціональне рішення,

---

<sup>1055</sup> Батышев С. Я. Критерии оценки знаний по теоретическому обучению при обучении рабочих на производстве. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 1. Москва : АПО, 1998. 568 с., С. 497

<sup>1056</sup> Там само.

<sup>1057</sup> Батышев С. Я. Профессиональная педагогика : учеб. Москва : Профессиональное образование, 1997 р. 512 с. С. 146.

вміння здійснювати постійний самоконтроль; виконання технічних вимог, дотримання безпеки праці, отримання стійких позитивних результатів; професійно орієнтоване мислення, що виявляється у здатності активного спостереження, аналізу, вироблення тактики і стратегії дій; здатність критичного самоаналізу і самоконтролю; продуктивність праці — виконання норм часу і виробітку; вміння раціонально використовувати робочий час, прагнення до освоєння високопродуктивних методів роботи, найбільш економних способів організації праці; відповідальність за виконання професійних завдань; культура праці — здатність раціонального планування трудового процесу, вибору оптимальних прийомів і способів роботи, дотримання технологічної дисципліни; творче ставлення до праці — здатність впроваджувати в трудовий процес інноваційну технологію; проявляти ініціативу в раціоналізації та винахідництві<sup>1058</sup>.

Критерії ефективності професійної діяльності визначаються при проведенні заключних тестів і професійних проб, а також у період випробувального терміну, встановленого на підприємстві.

До найбільш важливих критеріїв ефективності професійного навчання відносять показники, пов'язані з вихованням і розвитком особистості учня, формуванням професійно важливих моральних якостей і мотивів діяльності<sup>1059</sup>.

Слід зазначити, що висока якість освіти набуває великого значення не тільки для випускників ЗО, а й для тих, хто здобуває освіту на виробництві, у неформальній/інформальній освіті. У Аналітичному огляді на тему: «Підготовка кадрів на виробництві, неформальні кваліфікації й регульовані професії, участь у професійно-кваліфікаційній діяльності професійних асоціацій: місце й роль у Національній системі кваліфікацій», який був зроблений ETF у 2015 р.,<sup>1060</sup> підготовка кадрів на виробництві

---

<sup>1058</sup> Там само.

<sup>1059</sup> Там само. С. 147.

<sup>1060</sup> Аналітичний огляд: «Підготовка кадрів на виробництві, неформальні кваліфікації й регульовані професії, участь у професійно-кваліфікаційній діяльності професійних асоціацій: місце й роль у Національній системі кваліфікацій / Європейський фонд освіти. Київ, 2015. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitichni-materialy> (дата звернення: 10.10.2020).

розглядається як цільова підготовка працівників на базі роботодавця, неформальна освіта та підготовка працівників на базі ЗО, що надають «класичну» формальну освіту.

Відповідно до висновків, зроблених авторами означеного документа, сьогодні підготовка кадрів на виробництві здійснюється роботодавцем за десятьма напрямками. Саме різноманіття цих напрямів підготовки унеможливило створення єдиної науково обґрунтованої системи критеріїв і показників якості освіти.

Для тих, хто здобуває освіту на виробництві, визначають критерії оцінювання знань з теоретичного та виробничого навчання. У загальному вигляді критерії оцінювання знань з виробничого навчання у навчанні на виробництві об'єднують у чотири групи<sup>1061</sup>:

- коефіцієнт оцінювання рівня знань;
- критерій оцінювання міцності знань;
- критерій рівня практичної підготовки;
- порівняльний критерій вміння застосовувати знання на практиці.

Критерії дають можливість «здійснити вимірювання об'єкта і на основі цього дати йому оцінку»<sup>1062</sup>. Серед показників оцінювання знань з виробничого навчання у навчанні на виробництві в «Енциклопедії професійної освіти» названі оцінки від одного до п'яти балів (див. табл. 4.3). При оцінюванні знань з теоретичного навчання при навчанні на виробництві використовують такі форми оцінювання знань як контрольні роботи. В процесі оцінювання контрольних письмових робіт враховуються допущені здобувачем освіти помилки і недоліки. Грубими вважаються помилки, які свідчать про те, що той, кого навчають:

- не засвоїв закони або не вміє їх застосовувати;
- не знає формул, графіків, схем;
- не знає одиниць виміру і не вміє користуватися ними.

---

<sup>1061</sup> Батьшев С. Я. Критерии оценки знаний по теоретическому обучению при обучении рабочих на производстве. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 1. Москва : АПО, 1998. 568 с., С. 495.

<sup>1062</sup> Гончаренко С. У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Рівне : Волинські обереги, 2011. 519 с., С. 245.

Таблиця 4.3

**Критерії оцінювання знань з теоретичного та виробничого  
навчання для здобувачів освіти на виробництві**

<b>Оцінка</b>	<b>Критерій оцінювання</b>
<b>П'ять «5»</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– здобувач освіти засвоїв заплановану програму технології виробництва;</li><li>– вільно застосовує раціональні прийоми праці;</li><li>– правильно організує свою працю, дотримується правил безпеки праці;</li><li>– вміє творчо застосовувати на практиці теоретичні знання;</li><li>– виготовляє продукцію відмінної якості відповідно до встановлених технічних вимог, не допускає браку;</li><li>– виконує норми виробітку</li></ul>
<b>Чотири «4»</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– здобувач освіти засвоїв у межах програми технологію виробництва, раціональні прийоми праці;</li><li>– правильно організовує і планує свою працю;</li><li>– дотримується виробничої інструкції і правил безпеки праці;</li><li>– вміє самостійно виконувати роботу при незначній допомозі інструктора в окремих випадках, виготовляє продукцію належної якості відповідно до технічних вимог;</li><li>– не допускає браку, виконує норми виробітку</li></ul>
<b>Три «3»</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– здобувач освіти в основному засвоїв у межах програми сучасну технологію виробництва, раціональні прийоми роботи, але допускає окремі порушення в організації своєї праці або робочого місця;</li><li>– без грубих помилок виконує встановлений технологічний режим;</li><li>– дотримується виробничої інструкції та правил безпеки праці, але недостатньо самостійний в роботі і не завжди в змозі застосувати на практиці теоретичні знання;</li><li>– виготовляє продукцію задовільної якості, незначно відхиляється від норм виробітку</li></ul>
<b>Два «2»</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– здобувач освіти виявляє незнання більшості технічних відомостей, передбачених програмою, і слабе засвоєння прийомів виконання виробничих операцій або робіт;</li><li>– не дотримується технічних вимог до виконуваної роботи, виробничих інструкцій та правил безпеки праці;</li><li>– не вміє працювати без постійної допомоги інструктора</li></ul>
<b>Один «1»</b>	практично не застосовується



До грубих помилок також відносяться: незнання прийомів вирішення завдань, аналогічних тим, що вирішувалися раніше, і помилки, які свідчать про неправильне тлумачення вирішення.

Негрубими помилками є:

- неточність креслення, графіка, схеми;
- неточно сформульоване запитання або пояснення при вирішенні завдання;
- пропуск або неточне написання найменування одиниць виміру.

Недоліками вважаються:

- нераціональні прийоми обчислень і вирішення задач;
- окремі похибки у формулюванні запитання або відповіді;
- окремі помилки обчислювального характеру;
- недбале виконання записів, креслень, схем, графіків<sup>1063</sup>.

Оцінювання знань з теоретичного навчання у формі контрольної роботи при навчанні на виробництві здійснюється за критеріями від двох до п'яти<sup>1064</sup> (див. табл. 4.4)

Таблиця 4.4

**Оцінювання знань з теоретичної підготовки  
у формі контрольної роботи при навчанні на виробництві**

<b>Оцінка</b>	<b>Критерій оцінювання</b>
<b>«Відмінно»</b>	робота виконана без помилок і недоліків
<b>«Добре»</b>	робота виконана повністю, але в ній є не більше однієї негрубої помилки і одного недоліку
<b>«Задовільно»</b>	виконано не менше 2/3 всієї роботи або допущено не більше однієї грубої помилки і двох недоліків, однієї грубої і однієї негрубої помилки, двох-трьох помилок, однієї негрубої помилки і трьох недоліків, чотирьох-п'яти недоліків при відсутності помилок
<b>«Незадовільно»</b>	кількість помилок і недоліків перевершують норму, при якій може бути виставлена оцінка «задовільно» або якщо правильно виконано менше 2/3 всієї роботи <sup>1065</sup>

<sup>1063</sup> Батьшев С. Я. Критерии оценки знаний по теоретическому обучению при обучении рабочих на производстве. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т.1. Москва : АПО, 1998. 568 с., С. 496.

<sup>1064</sup> Там само. С. 497.

<sup>1065</sup> Там само. С. 499.

Критерії оцінювання лабораторних робіт, що проводяться на виробництві, включають:

– вміння учнів практично користуватися засвоєними теоретичними знаннями; дотримання необхідної послідовності в роботі з використанням необхідних приладів і матеріалів;

– ступінь самостійності виконання завдання; достовірність і обґрунтованість результатів роботи<sup>1066</sup>.

При оцінюванні практичних робіт учнів враховують:

– розуміння креслення і вміння користуватися ним при виконанні робіт; знання технологічних особливостей застосовуваних матеріалів і устаткування, інструментів;

– раціональність і послідовність прийомів виконання робочих операцій, дотримання правил безпеки праці; якість виробу; час, витрачений на роботу<sup>1067</sup>.

Оцінювання знань з теоретичної підготовки при навчанні на виробництві, відповідно до «Енциклопедії професійної освіти»<sup>1068</sup>, здійснюється від одного до п'яти (див. табл. 4.5)

Таблиця 4.5

**Оцінюванні знань з теоретичної підготовки при навчанні на виробництві відповідно до «Енциклопедії професійної освіти»**

<b>Оцінка</b>	<b>Показник</b>
<b>«5»</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– учень самостійно застосовує отримані знання і вміння при виконанні практичних завдань;</li><li>– повністю засвоїв прийоми і способи роботи;</li><li>– виконує виробничі завдання високої якості, а також правила організації і безпеки праці;</li><li>– володіє знаннями і глибоким розумінням всього програмного матеріалу;</li><li>– в межах програми цілком свідомо відповідає на поставлені запитання;</li><li>– робить необхідні висновки і повідомлення; вміє аргументувати свої відповіді, якщо це потрібно, наводить приклади, засновані на особистому досвіді виробничої діяльності;</li><li>– знає величини, їх одиниці і способи виміру;</li><li>– вміє знайти зв'язок між досліджуваним і раніше вивченим</li></ul>

---

<sup>1066</sup> Там само С. 450.

<sup>1067</sup> Там само. С. 495.

<sup>1068</sup> Там само.

Оцінка	Показник
	матеріалом з даного предмету, а також з матеріалом, засвоєним при вивченні інших суміжних предметів; – при вирішенні завдань не потребує будь-якої допомоги з боку викладача; – впевнено і правильно застосовує отримані знання при вирішенні практичних завдань; – послідовно і акуратно оформляє записи; технічно грамотно і акуратно виконує графічні роботи
«4»	– учень засвоїв основний матеріал програми; – відповідь в основному задовольняє вимоги, встановлені до оцінки «5», але при цьому має місце одна негруба помилка або неточність у формулюваннях; – робить несуттєві похибки при викладі фактичного матеріалу, передбаченого програмою; – отримані знання вільно застосовує на практиці
«3»	– учень виконує виробничі операції з несуттєвими недоліками в прийомах і способах роботи, без браку, але не завжди усвідомлено; – знає і розуміє основний матеріал програми, розуміє ключові теми, але в навчальному матеріалі є прогалини; – викладає матеріал спрощено, з невеликими помилками і труднощами; – вміє виконувати графічні роботи
«2»	– учень слабо розуміє більшу частину програмного матеріалу; – допустив більше двох грубих помилок; – матеріал викладає безсистемно; – наявні знання застосовувати на практиці не може, допускає грубі помилки* або не вміє забезпечити визначені якісні показники
«1»	практично не використовують <sup>1069</sup>

*Примітка* \* — грубими вважаються помилки, які свідчать про те, що той, кого навчають, не опанував елементами предмету.

При оцінюванні знань з теоретичного навчання при навчанні на виробництві значною мірою на суб'єктивність оцінки впливає<sup>1070</sup>: ставлення викладача до свого предмету; ставлення

<sup>1069</sup> Батьшев С. Я. Критерии оценки знаний по теоретическому обучению при обучении рабочих на производстве. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 1. Москва : АПО, 1998. 568 с. С. 496.

<sup>1070</sup> Там само. С. 495.

викладача до оцінки, розуміння ним ролі оцінки; психолого-педагогічна підготовленість викладача; уявлення викладача про успіхи учня з цього предмету, ставлення учня до дисципліни, яку він вивчає; настрої викладача, його фізичний стан у момент оцінювання; ставлення адміністрації до підсумків успішності.

Щодо оцінювання ефективності підготовки фахівців у «неформальній» та «інформальній» освіті, необхідно зазначити, що *критерії* мають відповідати викликам сьогодення у задоволенні потреб: економіки — у підготовці компетентного, ефективного працівника; особистості — у саморозвитку; суспільства — у формуванні соціально адекватної й адаптованої до реалій життя особистості.

Однак, як наголошується в енциклопедичному словнику «Освіта дорослих», обов'язковими критеріями, за якими має оцінюватися освіта дорослих, є «її відповідність вимогам сучасного ринку праці, що забезпечує для тих, хто отримав цю освіту, підвищення конкурентоспроможності на вказаному ринку»<sup>1071</sup>.

Незважаючи на те, що більше половини обсягу підготовки в неформальній освіті, а на неї, за висновками згаданого «Аналітичного огляду»<sup>1072</sup>, припадає близько 65,0% від загального обсягу дорослого населення, що проходить профпідготовку, здійснюється за формальними ознаками (наявність затверджених типових програм, ліцензій тощо), оцінка якості освіти здійснюється за різними критеріями та показниками.

Різноманіття форм професійної підготовки: на виробництві — курсова й індивідуальна, підготовка на робочому місці, у навчальних центрах Державної служби зайнятості, у навчальних закладах всіх форм і типів, на базі навчально-курскових комбінатів тощо, на жаль, не забезпечує необхідних умов для розробки єдиної науково обґрунтованої системи критеріїв і показників якості освіти.

---

<sup>1071</sup> Освіта дорослих : енцикл. словник / за ред. В. Г. Кременя та ін. ; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України та ін. Київ : Основа, 2014. 257 с., С. 208.

<sup>1072</sup> Аналітичний огляд: «Підготовка кадрів на виробництві, неформальні кваліфікації й регульовані професії, участь у професійно-кваліфікаційній діяльності професійних асоціацій: місце й роль у Національній системі кваліфікацій / Європейський фонд освіти. Київ, 2015. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/nrk/Analitichni-materialy> (дата звернення: 10.10.2020).

### 4.3.3. Технології професійного орієнтування та планування професійного розвитку і кар'єри у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

Професійна орієнтація в умовах сучасності є одним з основних завдань освітніх закладів усіх типів, вона входить до кола обов'язків їх педагогічних колективів, психологічних служб, органів управління освітою, а також відповідних організацій охорони здоров'я і органів управління охороною здоров'я<sup>1073</sup>.

За визначенням, поданим в «Енциклопедии профессионального образования» (1998 р.), професійна орієнтація — це «система взаємодії особистості й суспільства, спрямована на задоволення потреби особистості у професійному самовизначенні і потреби суспільства в забезпеченні соціально-професійної структури»<sup>1074</sup>.

У 2008 році постановою КМУ була затверджена Концепція державної системи професійної орієнтації<sup>1075</sup>. Цим документом професійна орієнтація визнана пріоритетним напрямом державної економічної та соціальної політики.

Запропонована у Концепції цілісна система професійної орієнтації населення визначала:

- мету професійної орієнтації та її структурні компоненти;
- шляхи розв'язання проблем профорієнтаційної роботи в державі;
- організаційну структуру системи профорієнтаційної роботи — її державну і громадську складові.

У 2009 році була створена Рада з питань професійної орієнтації населення<sup>1076</sup>. Ця Рада при КМУ стала консультативно-дорадчим органом, що ще раз підтверджує важливість цього

---

<sup>1073</sup> Чистяков С. Н. Профессиональная ориентация. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 2. Москва : АПО, 1998. 568 с., С. 386–387.

<sup>1074</sup> Там само.

<sup>1075</sup> Концепція державної системи професійної орієнтації: постанова КМУ від 17 верес. 2008 р. № 842 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/842-2008-%D0%BF> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1076</sup> Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення: постанова КМУ від 21 січня 2009 р. № 28 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/28-2009-%D0%BF> (дата звернення: 10.10.2020).

напряму діяльності у збереженні, відтворенні та примноженні трудового потенціалу країни.

З метою посилення профорієнтації молоді, з урахуванням потреб ринку праці та запровадження інноваційних форм роботи з населенням, постановою Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 7 вересня 2017 р. №145 було затверджено проект Програми Державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації на 2017-2020 роки<sup>1077</sup>, одним із шляхів реалізації якої є проведення профорієнтаційних заходів щодо ознайомлення здобувачів освіти зі світом робітничих професій з використанням можливостей центрів П(ПТ)О Державної служби зайнятості та залученням роботодавців.

Говорячи про професійну орієнтацію як про «систему взаємодії особистості й суспільства», більшість науковців приходять до висновку, що результатом такої взаємодії має стати готовність особистості до професійного самовизначення, що розглядається «як здатність до пізнання індивідуальних професійних особливостей (образ професійного «Я») і до прийняття рішення»<sup>1078</sup>. Особливістю даного підходу є розгляд професійного самовизначення як процесу формування ставлення особистості до себе як до суб'єкта професійної діяльності, що дозволить підготувати людину до зміни професії, адаптації до життя і професійної діяльності в умовах ринкової економіки. Професійне самовизначення — це частина більш загального процесу життєвого самовизначення.

Науковець А. Маркова виділяє п'ять видів самовизначення<sup>1079</sup>: життєве, особистісне, соціальне, професійне та сімейне самовизначення.

У науковій літературі також зустрічаються інші різновиди

---

<sup>1077</sup> Про Проект Програми Державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації на 2017-2020 роки : постанова Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 07 верес. 2017 р. № 145 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0145568-17> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1078</sup> Профессиональная педагогика : учеб. Изд. 3-е, переработ. и допол. / под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. Москва : ЭГВЕС, 2009. 456 с., С. 352.

<sup>1079</sup> Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Знание, 1996. 312 с.

самовизначення: соціально-особистісне, соціально-професійне, індивідуально-особистісне, ціннісно-сміслове, моральне та естетичне<sup>1080</sup>. Але всі дослідники приходять до висновку про те, що професійне самовизначення — це не фрагментарний акт життєвого самовизначення, воно починається з вибору професії і триває протягом життя.

Формування професійного самовизначення відбувається під час спеціально організованої професійної орієнтації. Серед основних важливих компонентів професійної орієнтації науковці виділяють: професійну консультацію; професійну інформацію та професійну освіту; професійний підбір; професійний відбір; професійну адаптацію. Розглянемо детальніше кожен з цих напрямів.

У професійній консультації відчувають потребу більше 50% здобувачів ЗО: ті, хто бажають підтвердити правильність власного вибору професійного шляху; хто не змогли самостійно обрати професію; у кого виникли суперечності з батьками з приводу вибору професії; які мають відхилення у психофізіологічному розвитку й поведінці<sup>1081</sup>.

Професійна консультація — це допомога людині в професійному самовизначенні з метою прийняття усвідомленого рішення про вибір професійного шляху з урахуванням її психологічних особливостей і можливостей, а також потреб суспільства<sup>1082</sup>. Основними завданнями такої консультації є встановлення відповідності індивідуальних психофізіологічних і особистісних особливостей специфічним вимогам тієї чи іншої професії.

У рамках консультування варто реалізувати цілісний підхід і досліджувати всі сфери особистості, зокрема:

- мотиваційну;
- емоційно-вольову;
- характерологічну;

---

<sup>1080</sup> Тюшев Ю. В. Выбор профессии : тренинг для подростков. Санкт-Петербург, 2007. 160 с.

<sup>1081</sup> Васильев И. Б. Профессиональная педагогика : конспект лекций. Изд. 3-е, перераб. и допол. Харьков, 2003. 119 с.

<sup>1082</sup> Чистяков С. Н. Профессиональная ориентация. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 2. Москва : АПО, 1998. 568 с., С. 386–387.

- інтелектуальну;
- комунікативну.

За кількісною ознакою професійні консультації можуть бути індивідуальними або груповими.

За цільовою ознакою:

– *довідково-інформаційними* — виконують, перш за все, функцію потреби особистості в інформації щодо основних питань вибору професії, професійного навчання та працевлаштування;

– *діагностичними* — вирішують такі основні завдання: вивчення сформованості професійних планів особистості; визначення окремих професійно важливих якостей; виявлення рівня поінформованості в професійній сфері; вивчення мотиваційної сфери особистості, її інтересів, схильностей, мотивів вибору професії;

– *корегуючими* — проводяться на рівні професійних очікувань, уявлень про професійні перспективи особистості, деяких соціальних установок; така робота включається в процес консультування і не має певного алгоритму;

– *розвиваючими* — створюють умови для самоаналізу і усвідомлення особистістю свого ставлення до професії<sup>1083</sup>.

Для визначення особистісних характеристик потенційних абітурієнтів у ЗП(ПТ)О використовуються різноманітні діагностичні комплекси (табл. 4.6)<sup>1084, 1085</sup>.

Основним предметом діагностики у професійному консультуванні тією чи іншою мірою є професійна придатність. Консультант виявляє такі індивідуальні особливості, що полегшують освоєння професійних дій, сприяють успішній професійній діяльності.

Виділяють основні етапи профконсультування<sup>1086</sup>, зокрема:

– виявлення інтересів, схильностей, професійних переваг особистості;

---

<sup>1083</sup> Коваль В. И., Родионова Т. А. Профессиональная консультация. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 2. Москва : АПО, 1998. 568 с.

<sup>1084</sup> Психологія профорієнтації у системі педагогічної освіти : монографія / Єгорова Є. В. та ін.; за ред. О. М. Ігнатювич. Кіровоград, 2014. 248 с.

<sup>1085</sup> Професійне самовизначення учня у контексті профільної та допрофільної освіти : метод. рек. / Боженко Л. Р. та ін. Львів : НМЦО, 2010. 204 с.

<sup>1086</sup> Климов Е. А. Памятка профконсультанту. Москва : Академия, 2006. 103 с.



– формування образу «ідеальної» професії; аналіз світу професій і конкретизація «ідеального» образу у вигляді можливих варіантів професії;

– аналіз психологічних портретів реальних професій;

– вивчення індивідуально-психологічних особливостей клієнта;

– зіставлення виявлених особливостей з вимогами професій, розробка програми і способів оволодіння професією.

Таблиця 4.6

**Визначення особистісних характеристик  
потенційних абітурієнтів у ЗП(ПТ)О**

<b>Характеристика</b>	<b>Інструмент</b>
Визначення схильностей до майбутньої професійної діяльності (інтересів, нахилів та мети майбутньої діяльності)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ диференційно-діагностичний та професійно-діагностичний опитувальники (Є. Клімов);</li> <li>✓ опитувальник «Професійних переваг» (Б. Басс);</li> <li>✓ «Моя майбутня професія» (Л. Лучко);</li> <li>✓ «Самоставлення» (В. Столін)</li> </ul>
Визначення здатностей до професій та доцільність їх вибору абітурієнтами	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ методика визначення темпераменту Г. Айзека;</li> <li>✓ вивчення характерологічних рис особистості (М. Яцур);</li> <li>✓ вивчення структури інтелекту Р. Амтхауера, «Коректурна проба» (С. Алфімов)</li> </ul>
Визначення індивідуальних здібностей особистості за вектором вибору професії	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ методики вивчення загальних творчих здібностей та дослідження спеціальних здібностей людини (М. Яцур)</li> </ul>
Визначення мотиваційної готовності до навчання за профілем	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ орієнтаційно-діагностична анкета інтересів (С. Карпіловський, Б. Федоришина),</li> <li>✓ анкета інтересів (А. Голомшток, О. Мешковська)</li> </ul>
Виявлення професійного типу особистості	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ тест Д. Г. Голланда</li> </ul>
Визначення комунікативних та організаторських здібностей особистості	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ методика комунікативних та організаторських здібностей (В. Синявський, Б. Федоришин)</li> </ul>
Визначення професії	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ класифікатор професій за Є. Клімовим</li> </ul>

*Професійна інформація та професійна освіта* (як компонент професійної орієнтації) залежать від провідної ролі викладачів. Від їх дій залежить психологічна підготовка здобувачів освіти до майбутньої професійної діяльності, виховання поваги до праці, почуття відповідальності під час вибору майбутньої професії.

Зміст загальноосвітніх предметів може бути використано з метою професійної орієнтації. Наприклад, викладач під час вивчення зі здобувачами освіти навчального матеріалу загальноосвітніх дисциплін має показувати їх значимість для успішного оволодіння різноманітними професіями. Так, на уроках біології, хімії, фізики, історії, літератури здобувачів освіти ознайомлюють із фахівцями відповідних професій, з умовами праці, з суспільним визнанням значущості цих професій.

Зрозуміло, що кожен навчальний предмет вирішує завдання професійної орієнтації, використовуючи свої засоби і можливості. Якщо при вивченні фізики, хімії, біології переважно розкривається характер праці фахівців тих чи інших видів виробничої діяльності, що впливає зі змісту самого навчального матеріалу, то при вивченні літератури, економіки здобувачі освіти можуть отримати відповідь на запитання про організацію виробництва, праці, заробітну плату, можливості самоствердження і самореалізації людини в обраній професії<sup>1087</sup>.

На думку окремих науковців, дуже важливим є характер інформації, що використовується при вивченні навчальних предметів, необхідність її вибору з урахуванням специфіки предмета. Крім цього, до інформаційного матеріалу, що використовується під час реалізації зазначеного компоненту професійної орієнтації, висуваються певні вимоги<sup>1088</sup>: доступності (раціональне поєднання інформаційного матеріалу з використанням різних засобів, що сприяють кращому його сприйняттю); достовірності (об'єктивність і точність фактів); актуальності (відповідність запитам роботодавців, фізичним і духовним потребам осіб, які обирають професію); простоти і чіткості;

---

<sup>1087</sup> Журкина А. Я. Профессиональная ориентация в учебном процессе. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 2. Москва : АПО, 1998. 568 с.

<sup>1088</sup> Родичев Н. Ф. Профессиональная информация и просвещение. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 2. Москва : АПО, 1998. 568 с.

перспективності (показ професії в розвитку, розкриття можливостей кваліфікаційного і посадового зростання); новизни (своєчасне уточнення даних).

У розрізі означеного напрямку цікавим є досвід реалізації нових проєктів та форм роботи з профорієнтації молоді, який існує у Державній службі зайнятості України, зокрема у Дніпропетровському обласному центрі зайнятості, де проводяться такі цікаві заходи для учнівської молоді<sup>1089</sup> як: профорієнтаційний проєкт-квест «Я — PROFI», започаткований у 2015 році; професіографічні екскурсії — наочне ознайомлення молоді з роботою стабільно працюючих ринкоутворюючих підприємств та сучасних ЗО; профорієнтаційний проєкт «Професія поряд», зміст якого — презентація навчальних закладів Дніпра школярам Дніпропетровської області за допомогою Skype; профорієнтаційний проєкт «Дніпропетровська молодь про громаду». Проєкт розрахований на здобувачів освіти загальноосвітніх шкіл ОТГ, співпраця з якими є одним з пріоритетних напрямів роботи Державної служби зайнятості.

Посилення конкуренції на міжнародному ринку праці зумовило й представників бізнесу звернути увагу на процес формування кваліфікованої робочої сили, починаючи з базової середньої освіти. Так, холдингом «МЕТІНВЕСТ» розроблено та реалізовано спільний із ЗПО квест-проєкт METINVEST Travel «Компас професій»<sup>1090</sup>. У його рамках учні ЗЗСО мають змогу ознайомитися з новітніми виробничими технологіями і прийомами роботи на сучасному обладнанні, соціальними програмами для робітників підприємства, професіями гірничо-металургійної промисловості, що користуються попитом, та навчальними закладами, де їх можна здобути.

У рамках реалізації означеного напрямку для учнів старших класів шкіл м. Дніпро у Дніпропетровському центрі П(ПТ)О Державної служби зайнятості проводяться Дні відкритих дверей (за інтерактивною методикою). Під час майстер-класів за робітничими

---

<sup>1089</sup> Коренькова Г. М. Профорієнтаційна робота: сучасні підходи до організації. *Профтехосвіта*. 2019. 10 (130). С. 28–29.

<sup>1090</sup> Побережная М. П. Знакомство с планетой. *Metinvest. Авангард*. 2018. № 9 (868). С. 4–5.

професіями, які проводять педагоги закладу, школярі самостійно виконують прості професійні операції. Традиційно регіональна служба зайнятості разом з педагогами Центру є активними учасниками міжнародного проекту «Місто професій». Під час заходу молоді презентують актуальні професії сьогодення, розкривають секрети побудови професійного плану та кар'єри. Відвідувачі проекту виконують творчі професійні завдання, а після завершення заходу в «Профорієнтаційному кошику» залишають назву майбутньої професії. Тож до кінця заходу кошик наповнюється різнокольоровими професійними мріями учасників.

У співпраці з Криворізьким міським центром зайнятості на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» створюються тимчасові оплачувані робочі місця для школярів та студентів на час канікулярного періоду<sup>1091</sup>. Робочий час для осіб вікової категорії до 16 років — 24 години, старше — 36 годин. Термін роботи — два тижні. За означений період школярі ознайомлюються з особливостями роботи в умовах підприємства, зорієнтовуються на майбутню професію та здобувають первинний професійний досвід. Представниками підприємства розроблено комплекс майстер-класів для школярів віком від 10 до 16 років під спільною назвою «Моя професія майбутнього». Під час означених заходів до уваги майбутніх фахівців пропонується інформація про стан ринку праці, навчальні заклади, актуальні професії на підприємстві та в цілому в місті, їх можливості й перспективи. Окрім того, учні навчаються правилам складання резюме, поведінки під час співбесіди, ділового етикету, тайм-менеджменту та ознайомлюються з аспектами роботи в команді.

Найбільш поширеним видом профорієнтаційної діяльності у бізнес-секторі стали професіографічні екскурсії не тільки на підприємства легкої індустрії, а й важкої промисловості. Для реалізації означеного підприємствами ПАТ «Металургійний комбінат «Азовсталь»», ПрАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча», «Запоріжсталь», «Центральний гірничо-

---

<sup>1091</sup> Школярі та студенти під час літніх канікул працюють у ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»: веб-сайт. URL: <https://ukraine.arcelormittal.com/index./php?id=12&pr=603> (дата звернення 10.10.2020).

збагачувальний комбінат», «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» створено промислові оглядові майданчики, де потенційні абітурієнти можуть оцінити масштаби гірничих виробок. Ознайомлення з історією, структурою та напрямками діяльності гірничо-промислового комплексу відбувається в межах музеїв підприємств<sup>1092</sup>.

Перспективними є і напрями взаємодії Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею з ПАТ «Кривбасзалізрудком» щодо організації спільних виїзних профорієнтаційних заходів у приміських районах та заходів на базі підземного навчально-виробничого полігону навчально-курсового центру підприємства, де абітурієнтам демонструється облаштування гірничих виробок шахти, технологія доставки залізної руди на поверхню<sup>1093</sup>. Окрім того їм, надається можливість спробувати власні сили у бурінні шпурів на пересувній буровій установці, кріпленні виробок та проходці піднятєвих, збиранні та розбиранні перфораторів, керуванні скреперною лебідкою та верстатом НКР-100, контактним електровозом.

Професійний підбір (як компонент професійної орієнтації) надає абітурієнту можливі рекомендації щодо напрямів професійної діяльності, що найбільше відповідають його психологічним, психофізіологічним, фізіологічним особливостям, та здійснюється на основі результатів психологічної та медичної діагностики<sup>1094</sup>.

Професійний підбір визначають як більш «м'яку процедуру», коли людині фактично підбирається найбільш прийнятне для неї місце роботи, а може і створюватися нове робоче місце, аби не втратити цінного і так необхідного організації фахівця, на відміну від профвідбору — більш жорсткої процедури, коли людину або беруть на роботу, або відмовляють у прийомі<sup>1095</sup>.

Професійний відбір — це визначення ступеня професійної

---

<sup>1092</sup> Индтуризм. Горно-обогатительные комбинаты. *SCM.Daily* : веб-сайт. URL: <https://daily./scm.com.ua/indtourism-gok/> (дата обращения 10.10.2020).

<sup>1093</sup> Решетнікова О. Знайомство з роботою підприємства. *Шахтар Кривбасу*. 2017. № 1–2. С. 10.

<sup>1094</sup> Чистяков С. Н. Профессиональная ориентация. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 2. Москва : АПО, 1998. 568 с.

<sup>1095</sup> Пряжникова Е. Ю. Профорієнтація : учеб. пособ. Изд. 5-е, перераб. и допол. / под. ред. Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжникова. Москва : Академия, 2010. 496 с.

придатності людини до конкретної професії (робочого місця, посади) відповідно до вимог. Відомі дослідники проблем профорієнтаційної роботи Е. Пряжнікова, Н. Пряжніков запропонували загальну схему здійснення професійного відбору кадрів, що складається з трьох етапів<sup>1096</sup> (табл. 4.7).

Таблиця 4.7

### Основні етапи здійснення професійного відбору кадрів

Підготовчий етап	<ul style="list-style-type: none"><li>– відбувається уточнення вакансій, за якими необхідно здійснити профвідбір;</li><li>– здійснюється відбір професіограм (опис, характеристика професії, основне джерело отримання відомостей про різні аспекти професійної діяльності) за відповідними професіями;</li><li>– проводиться підбір адекватних психодіагностичних засобів (тестів, апаратурних методик тощо);</li><li>– розробляються (за участю керівництва та представників кадрових служб) критерії відбору претендентів для використання комісією, що вирішує питання про прийом на роботу.</li></ul> <p>З метою пошуку претендентів на відповідні вакансії використовується:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– звернення до служб зайнятості населення та ЗО;</li><li>– реклама в ЗМІ;</li><li>– звернення до «рекрутингових» агентств;</li><li>– участь у ярмарках вакансій, використання особистих контактів тощо</li></ul>
Робота з претендентами	<p>включає:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– збір попередньої інформації про кандидатів на вакантні посади;</li><li>– проведення попередньої співбесіди;</li><li>– заповнення стандартної форми анкети;</li><li>– прийом резюме від самих кандидатів;</li><li>– перевірка інформації, отриманої від кандидатів кадровими службами;</li><li>– тестування кандидатів, їх медичне обстеження, проведення послідовних інтерв'ю з фахівцями відділу кадрів, з керівником підрозділу, в якому є вакансія</li></ul>
Випробувальний термін	<p>Визначається, наскільки успішним виявився відбір даного кандидата. Формально випробувальний термін обмежений кількома місяцями, але фактично він визначається терміном трудової угоди (контракту). У разі, якщо претендент себе ніяк не проявив, контракт не продовжують</p>

<sup>1096</sup> Там само.

Ефективний відбір кадрів забезпечується за умов:

1. Чітко визначеної мети та завдань професійного відбору.
2. Розробки організаційної структури підприємства.
3. Наявності кадрового планування на підприємстві.
4. Професіографії вакантних місць.

*Професійна, виробнича і соціальна адаптація* (як компоненти професійної орієнтації) сприяє формуванню та розвитку в працівника професійно важливих і соціальних якостей, установок та потреб до активної творчої праці, досягнення вищого рівня професійної майстерності. Професійна адаптація забезпечує професійне становлення працівника<sup>1097</sup>.

При впровадженні диференційованого підходу у процесі професійної, виробничої і соціальної адаптації варто враховувати: стать, вік, соціальний та сімейний стан, здібності, нахили, навички молодих фахівців<sup>1098</sup>.

Задля ефективної професійної адаптації молодих фахівців на підприємстві важливо:

– направляти їх до колективу, соціально-психологічний клімат якого найбільше сприяє їх професійному зростанню;

– в перші, найважчі й відповідальні дні роботи в трудовому колективі надавати підтримку і заохочення за перші трудові успіхи — це надовго запам'ятовується, викликає прагнення працювати і є хорошою передумовою входження в колектив;

– створювати умови і залучати до суспільного життя колективу, сприяти розвитку організаторських здібностей кожного молодого спеціаліста;

– стан професійної адаптації молодих фахівців необхідно обговорювати з представниками адміністрації, громадських організацій та вживати заходи щодо підвищення її ефективності<sup>1099</sup>.

Важливою складовою професійної, виробничої і соціальної адаптації є планування заходів профорієнтаційної роботи в ЗО. У планах роботи мають бути відображені заходи, які б відображали

<sup>1097</sup> Чистяков С. Н. Профессиональная ориентация. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 2. Москва : АПО, 1998. 568 с.

<sup>1098</sup> Батышев С. Я. Профессиональная адаптация. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 2. Москва : АПО, 1998. 440 с.

<sup>1099</sup> Там само. С. 380–381.

кожен з напрямів профорієнтації. Наприклад, науковець В. Хлопиков при плануванні виховної роботи зі здобувачами освіти ЗП(ПТ)О рекомендує враховувати особливості професійної підготовки на кожному році навчання<sup>1100</sup>. У рекомендаціях чітко можна відстежити і реалізацію профорієнтаційної роботи зі здобувачами освіти ЗП(ПТ)О (табл. 4.8).

Таблиця 4.8

### Складові професійної, виробничої і соціальної адаптації у ЗП(ПТ)О

Курс навчання	Складова адаптації	Шляхи реалізації
I	соціально-психологічна та професійна адаптація здобувачів освіти ЗП(ПТ)О до навчання	<ul style="list-style-type: none"><li>– створення необхідних умов для теоретичного й професійного навчання;</li><li>– формування інтересу до обраної професії;</li><li>– вивчення особистості здобувача освіти в групі;</li><li>– формування колективу навчальної групи ЗП(ПТ)О;</li><li>– ознайомлення здобувачів освіти з традиціями ЗП(ПТ)О; організація дозвілля здобувачів освіти;</li><li>– залучення їх до різноманітних форм суспільно корисних справ, гуртків технічної творчості, художньої самодіяльності, вирішення побутових питань</li></ul>
II	формування та розвиток основ професійної майстерності здобувачів освіти ЗП(ПТ)О, збагачення їх соціального та професійного досвіду	<ul style="list-style-type: none"><li>– посилення активу групи;</li><li>– залучення усіх здобувачів освіти до роботи в учнівському самоврядуванні та суспільно корисній праці;</li><li>– розвиток зв'язків колективу ЗП(ПТ)О з базовим виробничим підприємством;</li><li>– подальше стимулювання відповідального ставлення до навчання, самоосвіти, самовиховання;</li><li>– залучення здобувачів освіти групи до профорієнтаційної роботи на навчання у ЗП(ПТ)О</li></ul>

<sup>1100</sup> Хлопиков В. П. Подготовка училищ к новому учебному году. Москва : Высшая школа, 1986. 63 с.



Курс навчання	Складова адаптації	Шляхи реалізації
III	підготовка майбутніх кваліфікованих робітників до складання кваліфікаційних іспитів, до переходу в трудовий колектив	<ul style="list-style-type: none"> <li>– подальше посилення активу групи;</li> <li>– удосконалення змісту і форм суспільної діяльності;</li> <li>– подальший розвиток зв'язків колективу ЗО з базовим виробничим підприємством як необхідна умова успішної адаптації здобувачів освіти у виробничому колективі;</li> <li>– формування у здобувачів освіти прагнення до постійного підвищення освітнього рівня та рівня професійної майстерності;</li> <li>– залучення здобувачів освіти до вивчення основ етики сімейного життя</li> </ul>

Проведений ґрунтовний аналіз компонентів професійної орієнтації, складений на підставі аналізу психолого-педагогічних джерел з проблем профорієнтаційної роботи, дав можливість узагальнити основні методи її реалізації (див. рис. 4.8).

Для визначення ефективності методів профорієнтаційної роботи науковці виділяють основні критерії профорієнтаційного впливу, зокрема<sup>1101</sup>: врахування всіх чинників вибору професії; планування особистих професійних перспектив з повною відповідальністю; самостійність при плануванні й реалізації особистих професійних перспектив; відносна стійкість професійних перспектив; реалістичність і гнучкість професійних перспектив; оптимізм до свого професійного майбутнього.

І якщо раніше, до появи на пострадянському просторі ринкових відносин, термін «кар'єра», «професійна кар'єра» мав побутовий характер, про кар'єру говорили з почуттям іронії та сарказму або в нього вкладався негативний сенс, то зараз актуальними стають питання технології планування та супроводу професійного розвитку і кар'єри, як базису в забезпеченні конкурентоздатності фахівців, вивченні готовності людини до можливої зміни професійної діяльності, перенавчання та підвищення кваліфікації протягом життя.

<sup>1101</sup> Тюшев Ю. В. Выбор профессии : тренинг. Санкт-Петербург, 2007. 160 с.

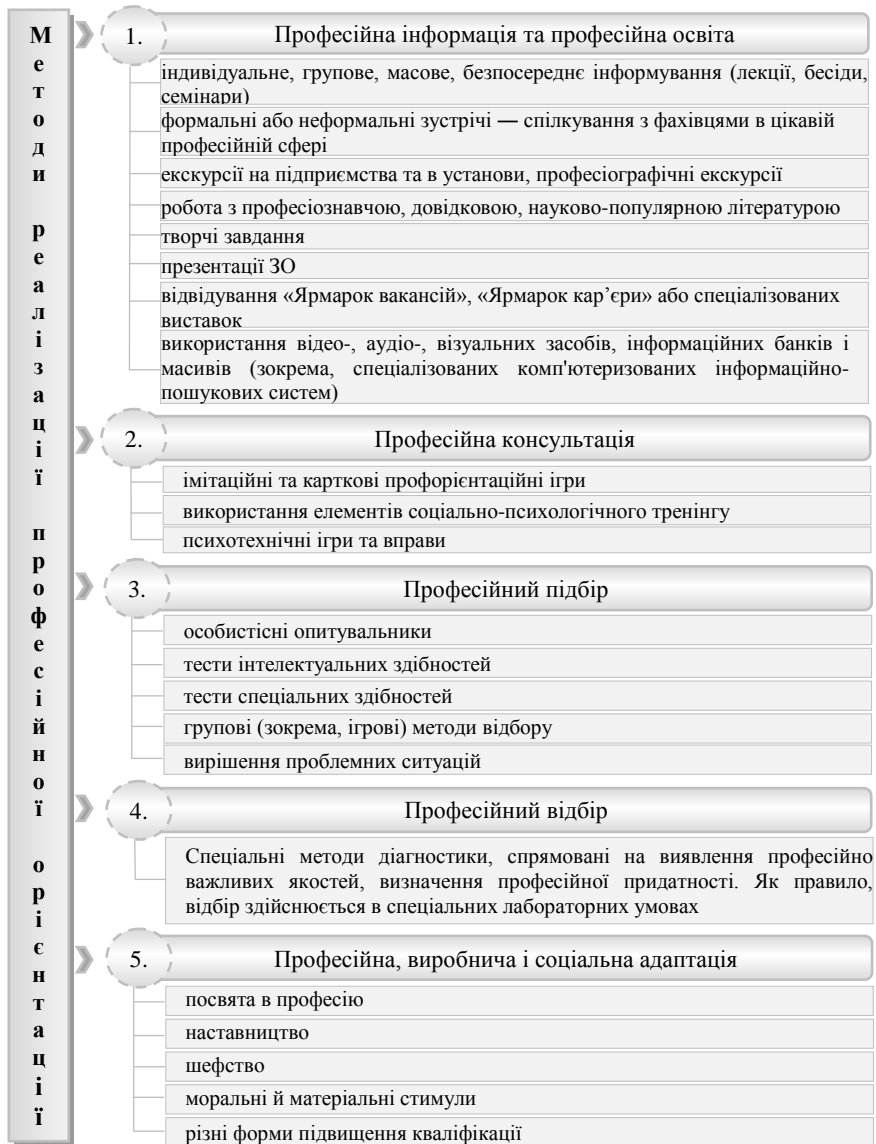


Рис. 4.8. Методи реалізації професійної орієнтації

Означені терміни в педагогіці перебувають у стані понятійного становлення. За визначенням енциклопедичного словника «Освіта дорослих», кар'єра — це: професійне зростання; певний фах; пожиттєвий перелік робочих місць<sup>1102</sup>.

У процесі побудови кар'єри дуже важливо вибирати професію, відповідну особистим прагненням і сформованим ідеалам, інакше можлива неодноразова зміна кар'єрних напрямків. Для того, щоб цього не відбувалось, у ЗО запроваджують вивчення спеціальних навчальних курсів, наприклад «Моя професійна кар'єра»<sup>1103</sup>.

Для допомоги у формуванні орієнтовного плану професійного розвитку важливості набуває психолого-педагогічний супровід процесу побудови кар'єри. Під ним розуміють систему технологій, форм і методів, що сприяють соціально-професійному самовизначенню особистості, розвитку її здібностей і ціннісних орієнтацій, підвищенню конкурентоздатності на ринку праці, адаптованості до умов реального виробництва. Такий супровід здійснюється шляхом релаксації та оптимізації психологічного стану фахівців, що проявляється в ефективному вирішенні проблем, які виникають, їх саморегуляції і самореалізації на всіх етапах розвитку професійної кар'єри<sup>1104</sup>. Основним психолого-педагогічним інструментарієм формування професійної кар'єри визначають індивідуальне консультування.

Науковцями обґрунтовано найбільш ефективні організаційні форми побудови професійної кар'єри, зокрема<sup>1105</sup>:

– втілення у життя наданих рекомендацій щодо професійної кар'єри в Центрах зайнятості населення, освітніх установах, Центрах кар'єри і на підприємствах;

– формування професійної кар'єри з навчанням на різних

<sup>1102</sup> Освіта дорослих : енцикл. словник / за ред. В. Г. Кременя та ін. ; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України та ін. Київ : Основа, 2014. 257 с., С. 186.

<sup>1103</sup> Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти : навч. посіб. / Алексеева С. В. та ін.; за ред. Д. О. Закатнова. Житомир : Полісся, 2018. 186 с.

<sup>1104</sup> Профессиональная педагогика : учеб. Изд. 3-е, перераб. и допол. / под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. Москва : ЭГВЕС, 2009. 456 с.

<sup>1105</sup> Там само. С. 369–370.

робочих місцях, запропонованих роботодавцем з метою оволодіння знаннями, необхідними для ефективної службової діяльності;

– побудова професійної кар'єри з попереднім навчанням, стажуванням або роботою за кордоном;

– створення власного підприємства, розробка стратегії його розвитку та ефективного бізнес-плану, формування якісної інфраструктури з урахуванням перспективного розвитку виробництва і побудова професійної кар'єри на цій основі;

– розробка і винесення на розгляд роботодавців інноваційних бізнес-ідей, бізнес-проектів, що стосуються вирішення конкретних проблем підприємства, і побудова кар'єри в процесі їх реалізації;

– формування професійної кар'єри на підприємстві в процесі впровадження у виробництво інноваційної технології, що передбачає внесення докорінних змін до виробничого циклу, а не окремих його коректив.

У 2019 році укладено Меморандум про співробітництво між Міністерством молоді та спорту України, МОН України, Міністерством соціальної політики України, Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) у сфері професійної орієнтації молоді<sup>1106</sup>, в результаті чого розроблено типове положення про центри кар'єри ЗП(ПТ)О<sup>1107</sup>, які надають консультування з професійної кар'єри, де вибір форм організації побудови професійної кар'єри здійснюється профконсультантами, психологами та роботодавцями з урахуванням готовності особистості до глибокої кар'єрної професіоналізації.

Відповідно до досліджень Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, «професійна кар'єра — це особливий вид діяльності, спрямований на розвиток і самореалізацію особи у трудовій діяльності, досягнення високого рівня професіоналізму».

---

<sup>1106</sup> Меморандум про співробітництво між М-вом молоді та спорту України, М-вом соціальної політики, М-вом освіти і науки України, Держ. службою зайнятості (Центральний апарат) від 03 червн. 2019 р. №13/3.2/19/3/19-19. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Profesijna-orientaciya-/naseleण्या.html> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1107</sup> Про затвердження Типового положення про центр кар'єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти: проект наказу / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadського-obgovoreण्या-projekt-nakazu-/pro/-zatverdzhennya-tipovogo-polozhennya-/pro/-/centr-karyeri-zakladu-profesijnoyi-profesijnno-/tehnich/ noyi-osviti> (дата звернення: 10.10.2020).

На їх думку, кар'єра — це процес самореалізації людини, що передбачає наявність і розвиток у психологічному просторі суб'єкта професійної кар'єри його «Я-концепції», вольової сфери, психологічної стійкості, рефлексивних особливостей, мотиваційної структури, рефлексії, загальних і професійних компетентностей тощо<sup>1108</sup>.

У сучасній практиці профорієнтаційної діяльності та розвитку кар'єри ЗП(ПТ)О використовуються матеріали, розроблені за підтримки Фонду ООН, що включають інноваційний інструментарій та комплекс дидактичних матеріалів для спеціалістів центрів, буклети з елементами доповненої реальності для молоді з пріоритетних для держави професій та сприяють її свідомому самовизначенню в майбутній діяльності. Трендовим інструментом серед спеціалістів із розвитку кар'єри є реалізація тренінгових технологій. З цією метою в ЗП(ПТ)О проводиться значна робота з розробки програм тренінгів, зокрема,<sup>1109, 1110</sup>: «Наступна станція — кар'єрна» або «Успіх приходить, — не прогав його!» (Торчинський професійний ліцей); «Самопрезентація. Вміння досягти успіху» (Колківське вище професійне училище); «Формування готовності до підприємницької діяльності учнів за допомогою коучингу» (Маневицький професійний ліцей); «Комунікативна компетентність під час проходження співбесіди або спілкування працює на тих, хто працює на нього» (ДНЗ «Ковельський центр ПТО»; «Визначення життєвих цінностей і цілей розвитку кар'єри» (ДПТНЗ «Камінь-Каширське ВПУ»); «10 кроків до мрії», «Я у світі професій», «Публічні виступи», «Майстерність комунікації та вирішення конфліктів», «Розвиток

<sup>1108</sup> Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти : навч. посіб. / Алексеева С. В. та ін. ; за ред. Д. О. Заكاتнова. Житомир : Полісся, 2018. 186 с.

<sup>1109</sup> Профорієнтаційні тренінги. *Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області* : веб-сайт. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1xwXHob/EgG/8IYEq7UH7/8iSpCtRUrOF7Y> (дата звернення 10.10.2020).

<sup>1110</sup> Визначено кращі методичні розробки навчальних тренінгів для центру кар'єри ЗП(ПТ)О. *Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Волинській області* : веб-сайт. URL: [http://nmc-ptovolyn.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1438:vyznache/no-krash/chi/-metod/ychni-/rozrobky-navchalnykh-treninhiv-dlia-tsentru-kar-tery-zp-pt-o&catid/=92:/tsent/ry- kar-tery- /ptnz/ &Itemid/=549](http://nmc-ptovolyn.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1438:vyznache/no-krash/chi/-metod/ychni-/rozrobky-navchalnykh-treninhiv-dlia-tsentru-kar-tery-zp-pt-o&catid/=92:/tsent/ry- kar-tery- /ptnz/ &Itemid/=549) (дата звернення 10.10.2020).

підприємницької ініціативи як чинника конкурентоздатності в умовах ринку праці», «Нестандартне мислення — як складова у підвищенні конкурентоздатності фахівця» (Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей); «Дорога в майбутнє та свідомий вибір професії» (ДПТНЗ «Криворізький навчально-виробничий центр»); «Моя майбутня самореалізація» (ДПТНЗ «Криворізький центр професійної освіти робітничих кадрів торгівлі та ресторанного сервісу»); «Свідомий вибір професії» (ДНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій»); «Моє майбутнє в моїх руках» (ДНЗ «Криворізький центр підготовки та перепідготовки робітничих кадрів будівельної галузі»).

Цінним для діяльності центрів кар'єри у приміських районах, в сучасних умовах інформатизації суспільства, є досвід Державної служби зайнятості щодо створення веб-ресурсу з надання послуг профорієнтації та розвитку кар'єри в дистанційному форматі, де молодь за результатами тестового онлайн-оцінювання отримує рекомендації щодо розвитку або опанування певними навичками для здобуття професії<sup>1111</sup>.

Для підвищення мотивації молодого покоління у самореалізації в майбутній професійній діяльності доцільним є залучення їх до участі в заходах різного рівня, зокрема: змаганнях з робітничих професій WorldSkills Ukraine<sup>1112</sup>; Всеукраїнському конкурсі есе «Моя майбутня професія: планування і розвиток»<sup>1113</sup>. Участь в означених заходах дозволяє здобувачам освіти ЗП(ПТ)О не тільки показати рівень професійних знань, умінь та навичок, а й зарекомендувати себе перед роботодавцями, отримати можливість працевлаштування в престижну компанію, створити власний рецепт успішної кар'єри, перейняти досвід кращих топ-менеджерів провідних українських підприємств.

---

<sup>1111</sup> Працює онлайн-платформа з профорієнтації. *Покровська міська рада Дніпропетровської області* : веб-сайт. URL: <https://pkrv.dp.gov.ua/news/pracyue-onlayn-platforma-z-proforientaciyi/2999> (дата звернення 10.10.2020).

<sup>1112</sup> Конкурс WorldSkills Ukraine. *WorldSkills Ukraine* : веб-сайт. URL: <http://www.worldskills/ukraine.org/> (дата звернення 10.10.2020).

<sup>1113</sup> ПУМБ - партнер конкурсу есе «Моя майбутня професія: планування і розвиток». *Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності»* : веб-сайт. URL: <http://csr-ua.info/csr-ukraine/news> (дата звернення 10.10.2020).

Системним прикладом цілісної організації і реалізації напрямів професійного становлення та зростання молоді є центри професійної кар'єри, створені у Волинській області. На допомогу означеним центрам Навчально-методичним центром ПТО у Волинській області розроблено Інтернет-платформу — профорієнтаційний термінал. Ресурс містить матеріали:

- про пріоритетні напрями розвитку та робітничі професії у розрізі районів області;
- відомості про ЗПО;
- профорієнтаційні тести;
- відеотеку матеріалів за професіями;
- форму зворотного зв'язку<sup>1114</sup>.

Аналогічні термінали створено Навчально-методичними центрами ПТО у Дніпропетровській, Чернігівській, Закарпатській, Житомирській областях. На базі Колківського ВПУ реалізовано експериментальні дослідження «Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру професійної кар'єри у професійно-технічному навчальному закладі», в рамках якого створено методичні рекомендації для педагогічних працівників щодо здійснення професійного консультування та створення і функціонування центрів професійної кар'єри у ПТНЗ, проведено ряд семінарів та тренінгів для педагогів і учнів<sup>1115</sup>. Заслуговує на увагу й концепція створення Центру професійної кар'єри на базі ДНЗ «Житомирське вище професійне технологічне училище» (додаток М)<sup>1116</sup>. Його структура представлена у вигляді секторів, до складу яких входять спеціалісти за напрямами: профорієнтації, працевлаштування та планування кар'єри, професійного навчання

---

<sup>1114</sup> Парфенюк З. І., Добровольська О. С. Інформаційно-методичний супровід створення та діяльності центрів професійної кар'єри на базі закладів професійно-технічної освіти. *Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру консультування з професійної кар'єри учнівської молоді* : матеріали Всеукр. наук.-практ. онлайн семінару, 5 груд. 2019 р. Колки : Колківське вище професійне училище, 2019. С. 23–26.

<sup>1115</sup> Гичко Н. Г. Експериментальне дослідження за темою «Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру професійної кар'єри у ЗП(ПТ)О». *Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру консультування з професійної кар'єри учнівської молоді* : матеріали Всеукр. наук.-практ. онлайн семінару, 5 груд. 2019 р. Колки : Колківське вище професійне училище, 2019. С. 19–20.

<sup>1116</sup> Про центр. *Центр професійної кар'єри ДНЗ «ЖВІТУ»* : веб-сайт. URL: <http://zvptu.zt.ua/crk/normativna-baza/> (дата звернення 10.10.2020).

та консультацій, з інформаційного забезпечення, он-лайн інформування, представники молодіжних ініціатив та роботодавці. Така організаційна модель дозволяє підвищити ефективність діяльності центру за рахунок реалізації принципу краудсорсингу.

З огляду на багатоаспектність та гнучкість явища професійного самовизначення особистості, інноваційним є підхід, реалізований Криворізьким професійним гірничо-технологічним ліцеєм спільно з ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» та «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» у рамках діяльності Центру професійної кар'єри щодо створення філіалів Центру професійної кар'єри на базі ЗЗСО (додаток Н)<sup>1117</sup>. Перевагою створення таких філіалів є наявність підготовлених спеціалістів із професійного консультування, відповідно — розширення спектру профорієнтаційних послуг для проведення комплексної і кваліфікованої роботи з профорієнтації, що дозволяє зменшити зовнішній вплив на особистість, підвищити рівень її зорієнтованості на власні здібності, професійні наміри та плани, активність у процесі вибору професії з дитячого віку.

## **ВИСНОВКИ ДО ЧЕТВЕРТОГО РОЗДІЛУ**

У ході наукового обґрунтування концепції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців ми дійшли висновку, що сучасна концепція має ґрунтуватись на законодавчій базі України у сфері П(ПТ)О, сучасних концепціях розвитку освіти, міжнародних стандартах якості, зокрема у сфері менеджменту якості, сучасних наукових підходах і принципах до управління якістю. Разом з тим, сучасна концепція має сприяти покращенню якості освітніх послуг; посиленню практико-орієнтованого змісту навчальних програм з метою балансування потреб ринку праці та можливостей розвитку системи освіти; відбору засобів, що застосовуються для аналізу і дослідження та ґрунтуються на використанні загальноприйнятого математичного апарату і статистичних методів контролю; складанню програм, що дають змогу навчити персонал володінню цими засобами та правильному їх застосуванню; створенню команди з формування політики якості й опису основних процесів у

---

<sup>1117</sup> Побережная М. П. Знакомство с планетой. *Metinvest. Авангард*. 2018. №9 (868). С. 4–5.



ЗО; підготовці й мотивації персоналу закладу, навчання уповноважених з якості, менеджерів і аудиторів, залученню осіб, які навчаються, як основних споживачів освітніх послуг; розробці (проектуванню) системи, що дозволяє ефективно управляти процесами, діями і завданнями на всіх рівнях; розробці системи внутрішнього аудиту, що дозволить оцінити ступінь готовності структурних підрозділів ЗО працювати якісно, відповідно до вимог ДСТУ ISO 9001-2000; впровадженню системи управління якістю з надання навчальних послуг.

Визначено, що зміст концепції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців має містити методологію, комплекс методів, принципи організації, характер, ресурси, виконавців, терміни, мету, завдання та програму дослідження.

Досліджувані нами концепції якості П(ПТ)О та управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О ґрунтуються, відповідно, на компетентнісному та процесному підходах, інноваційних освітніх системах і технологіях, моделях, освітніх стандартах, визначених НРК та Міжнародними стандартами якості серії ISO 9001.

З'ясовано, що якість освіти виникає внаслідок реалізації такого ланцюга подій, як визначення якості потенціалу досягнення мети освіти, якості процесу формування професіоналізму здобувачів П(ПТ)О та якості результату діяльності ЗП(ПТ)О, яким є формування професійної компетентності та конкурентоздатності випускників, що забезпечується організованою діяльністю, пов'язаною з виробленням у здобувачів освіти комплексу знань, умінь, професійних якостей, рис особистості, що забезпечує їх здатність та готовність до мотивованої професійної діяльності й саморозвитку.

Зазначимо, що існуючі моделі СУЯ, розвинуті у провідних країнах світу, й інші моделі у сфері управління якістю, розроблені вітчизняними і зарубіжними вченими, що застосовуються у педагогічних дослідженнях, виникають внаслідок використання методу моделювання.

У період розвитку інформаційного суспільства метод моделювання набуває свого максимального застосування. Йому підлягають усі освітні процеси і системи, важливими серед яких, на

наш погляд, є такі моделі освіти, як:

– модель розвивальної освіти (В. Давидов, В. Фляков та ін.), яка передбачає організацію освіти як особливої інфраструктури через широку кооперацію діяльності освітніх систем різного рангу, типу і рівня;

– традиційна модель освіти (Я. Мажо, Л. Кро, Ж. Крапля, Д. Равич, Ч. Фін та ін.);

– модель систематичної академічної освіти як способу передавання молодому поколінню універсальних елементів культури;

– раціоналістична модель освіти (П. Блум, Р. Ган'є, Б. Скінер та ін.) передбачає таку її організацію, яка насамперед забезпечує засвоєння знань, умінь, навичок і практичне пристосування молодого покоління до сучасного суспільства;

– феноменологічна модель освіти (А. Маслоу, А. Комбс, К. Роджерс та ін.) передбачає персональний характер навчання з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей тих, хто навчається, дбайливе ставлення до їхніх інтересів і потреб;

– неінституціональна модель освіти (П. Гудман, І. Ілліч, Ж. Гудлед, Ф. Клейн, Дж. Холт, Л. Бернар та ін.), орієнтована на організацію освіти поза соціальними інститутами.

У ході створення нової сучасної моделі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців були враховані зазначені моделі освіти та існуючі теоретичні основи створення моделей у педагогічних дослідженнях зарубіжними і вітчизняними науковцями та практиками.

Розроблена модель ґрунтується на:

– встановленні політики якості цілей, ресурсів і результатів у П(ПТ)О, що характеризується задоволенням запитів і потреб зовнішнього та внутрішнього клієнта. Її реалізація потребує розробки стратегії (політики) ЗО та внесення відповідних змін до проекту Закону України «Про П(ПТ)О» у частині регламентації діяльності ЗП(ПТ)О в умовах розвитку ринкових умов праці;

– запровадженні сучасних наукових підходів до управління якістю, покладених в основу Міжнародних стандартів серій ISO 9000:2000 та ISO 9001:2000, сучасних принципів і концепцій управління якістю освіти, спрямованих на управління процесами

задля підвищення суб'єктності управління та самоорганізації як поєднання процесів адміністративного управління і свідомого саморозвитку працівників, що потребує додаткової професійної підготовки керівних кадрів, зокрема до побудови ними внутрішньої системи забезпечення якості освіти у ЗО;

–зміні мислення керівників ЗП(ПТ)О і співробітників, що характеризується запровадженням інвестицій не лише в устаткування, а й у людей, створенням нових організаційних структур чи вдосконаленням старих задля досягнення якості освіти, запровадженням нових адміністративних посад — процесного і ситуаційного менеджерів.

Зазначені зміни, закладені у модель управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців, сприятимуть підвищенню основних показників якості діяльності ЗП(ПТ)О, його керівників і персоналу. В результаті — підвищиться рівень конкурентоздатності вітчизняних фахівців — випускників ЗП(ПТ)О. Окреслені аспекти зумовлюють необхідність переорієнтації системи управління ЗП(ПТ)О на реалізацію менеджменту якості освітніх послуг із урахуванням інтересів зацікавлених сторін для досягнення стабільно високих показників підготовки та розширення можливостей конкурентних переваг майбутніх фахівців, зміцнення престижу ЗО.

Реалізація розробленого механізму управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців дозволяє об'єднати зусилля ринку праці та освітніх послуг для створення результативної системи взаємопов'язаних послуг та ефективного досягнення бажаних цілей.

Складовою у реалізації розробленого механізму є «технологізація системи П(ПТ)О», яка дає можливість пов'язати всі освітні процеси у ЗП(ПТ)О з досягненням певних цілей.

Вважаємо, що для реалізації процесів технологізації системи П(ПТ)О в Україні важливо: створити умови для розвитку інституту працедавців та інституту менторів (наставників) для молодих фахівців; диверсифікувати постачальників послуг освіти (ЗП(ПТ)О, місцеві органи управління освітою, професійні асоціації та центри професійного розвитку, бізнес-організації тощо); посилити практико-орієнтовану особистісно-професійну підготовку фахівців,

здатних до інформаційного мислення, що потребує набуття ними здатності щодо прийняття рішень в обставинах, що постійно змінюються.

Розглядаючи питання оцінювання ефективності підготовки фахівців (у ЗО, на виробництві, у неформальній/інформальній освіті), важливо зазначити, що останнім часом для об'єктивного оцінювання ефективності підготовки фахівця у психолого-педагогічних дослідженнях використовують критеріальний підхід, який є одним з найважливіших інструментів, що використовуються у процесі управління освітньою галуззю, та складається з чітко визначених показників, об'єктивність і достовірність яких можна перевірити.

Важливим аспектом у створенні сучасної моделі управління якістю підготовки є питання професійної орієнтації як «системи взаємодії особистості й суспільства». Більшість науковців приходять до висновку про те, що результатом такої взаємодії має стати готовність особистості до професійного самовизначення, яка розглядається «як здатність до пізнання індивідуальних професійних особливостей (образ професійного «Я») і до прийняття рішення».

Як приклад системно-цілісного підходу до організації напрямів професійного становлення та зростання молоді запропоновано створення центрів розвитку кар'єри на базі ЗП(ПТ)О, головною метою яких є консультування з професійної кар'єри, вибір форм організації побудови професійної кар'єри профконсультантами, психологами та роботодавцями з урахуванням готовності особистості до глибокої кар'єрної професіоналізації.

## РОЗДІЛ 5

**СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ  
КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ  
ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ  
(НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ)****5.1. Прогностичне обґрунтування в управлінні якістю  
підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах  
професійної (професійно-технічної) освіти****5.1.1. *Імідж закладу професійної (професійно-технічної)  
освіти як результат ефективного управління  
якістю підготовки***

У сучасних умовах розвитку економіки гостро постає питання змін у системі П(ПТ)О та адаптації її до середовища, що динамічно розвивається. Конкурентні умови спонукають до формування ідентичності ЗП(ПТ)О, що, у свою чергу, порушує проблему, пов'язану з таким явищем, як імідж.

*Імідж* (від латинського слова *imago* — «образ», пов'язаного з іншим латинським словом — *imitate*, «імітувати», «відтворювати») являє собою своєрідну, закріплену в образах, символах і нормах програму соціальної поведінки<sup>1118</sup>. Імідж є результатом свідомої роботи і буквально означає штучну імітацію (у зовнішньому вигляді) об'єкта чи людини<sup>1119</sup>.

У науковій літературі співіснує безліч відтінків та значень, наприклад, «образ», «репутація», «престиж», «уявлення» (про щось), «символізування». В англомовній літературі використовується словосполучення «*image bulding*» — тобто «створення репутації», «обличчя»<sup>1120</sup>.

<sup>1118</sup> Сергеева Л. М., Кондратьева В. П., Хромей М. Я. Лідерство : навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ : Лілея НВ. 2015. 296 с.

<sup>1119</sup> Немченко А. Б., Мажейка В. О. Наукові аспекти поняття «Імідж». *Українська наука XXI століття* : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. URL: <http://intkonf.org/ktehn-dots-/nemchenko-ab-stud-mazheyuka/vo-naukovi-aspekti/ponyattya-imidzh/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1120</sup> Мандрыка Л. В. Імідж сучасної школи: теорія і практика. *Сучасна школа України*. 2016. № 11. С. 12–14.

У ході аналізу маркетингової літератури визначено, що для характеристики іміджу використовуються різні означення, зокрема бажаний, реальний, традиційний, сприятливий, позитивний, ідеалізований, новий (оновлений)<sup>1121</sup>.

Бажаний імідж може перейти в реальний за певних зусиль, а традиційний — перейти в нову якість або отримати оновлене «обличчя». У ЗП(ПТ)О може існувати одночасно декілька іміджів, що стають актуальними залежно від мети та запитів цільової аудиторії, з якою ЗП(ПТ)О працює в даний момент.

Немає мети — немає іміджу, і створювати його від початку необхідно з орієнтацією на мету. Фундаментальна властивість іміджу — його доцільність.

За своєю психологічною сутністю створення іміджу є процесом двосторонньої взаємодії, в якому активну роль займає як ЗП(ПТ)О, імідж (образ) якого створюють, так і суспільство, що схильне сприймати цей імідж, якщо вбачає у ньому саме свої цінності.

У конкурентних умовах ЗП(ПТ)О має активно працювати не тільки над створенням іміджу, а й над його підтримкою, що має назву PR — це система скоординованих зв'язків з громадськістю, що передбачає постійну діяльність з розвитку взаємин між закладом та громадськістю<sup>1122</sup>.

Створення у складі центру професійного орієнтування та формування професійної кар'єри ЗП(ПТ)О спеціального підрозділу PR сьогодні є необхідністю. Такий підрозділ підтримуватиме взаємодію з усіма зацікавленими суб'єктами: абітурієнтами, здобувачами, батьками, соціальними партнерами та ін.; сприятиме доброзичливому ставленню суспільства до діяльності ЗО; виявленню та нейтралізації «фейків» або інших джерел непорозуміння; створенню «суспільного обличчя» закладу; розширенню сфери впливу ЗП(ПТ)О завдяки засобам реклами.

Реалізацію завдань з формування позитивного іміджу

---

<sup>1121</sup> Немченко А. Б., Мажейка В. О. Наукові аспекти поняття «Імідж». *Українська наука XXI століття* : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. URL: <http://intkonf.org/ktehnn-/dots-nemchenko-ab-stud-mazheyka/vo-naukovi-aspekti/ronyattya-imidzh/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1122</sup> Гільова Е. А. Імідж сучасного навчального закладу. Харків : Сучасність, 2010. 64 с.

ЗП(ПТ)О важливо здійснювати у тісному співробітництві з психологічною службою закладу, проводячи зокрема: вивчення думки здобувачів освіти, випускників, батьків, педагогічних працівників, роботодавців, соціальних партнерів всередині закладу; розробку доступного та зрозумілого інформаційного матеріалу, що відбиватиме позитивні зміни в освітньому середовищі закладу; розробку, впровадження та поширення інформації щодо інновацій у закладі; встановлення ефективного зворотного зв'язку із зовнішнім середовищем.

У формуванні позитивного іміджу доцільним буде проведення власних заходів, спрямованих на інформування суспільства та організацію певних подій; співучасті громадськості у справах ЗП(ПТ)О. Такі заходи («event-marketing» (англ. — маркетинг подій)<sup>1123</sup> сприяють розповсюдженню інформації про заклад, його особливості, про позитивний професійний досвід та інноваційні технології, що дозволяють підготувати конкурентоздатного фахівця. Заклад може ініціювати проведення конференцій, семінарів чи майстер-класів з проблем, пов'язаних із напрямом професійної підготовки.

Складовими формування позитивного іміджу також можуть бути: інтерв'ю з керівництвом закладу; проведення конференцій; написання статей про заклад, випускників, досягнення, співпрацю; оприлюднення щорічних звітів про діяльність закладу тощо.

Технологія формування позитивного іміджу ЗП(ПТ)О повинна містити складові, що є обов'язковими у виконанні: вивчення фактичного стану позиціонування, організація поширення (просування) інформації, система зворотного зв'язку (діагностика проміжних результатів, коригування, періодичність, прогностичне оцінювання).

Впровадження технології в середовище закладу та соціальне середовище, як правило, здійснюється за двома напрямками — внутрішнім (впровадження інноваційних підходів у діяльність керівництва закладу, педагогічних працівників, здобувачів освіти; формування команди, об'єднаної спільною ідеєю, налагодження

---

<sup>1123</sup> Романцов А. Н. Event-маркетинг. Сущность и особенности организации. Москва : Дашков и Ко, 2011. 116 с.

оптимальних міжособистісних відносин) та зовнішнім (впровадження корпоративної ідентичності закладу, зокрема: друкованої продукції, канцелярських товарів, одягу, приміщень, ділових паперів, інформаційних проєктів, презентацій тощо).

Складовими ідентичності можуть бути: рекламні проспекти, інформаційні бюлетені, буклети, презентації, бланки листів, запрошень, листівок, конверти, візитки, папки, сувенірні пакети, записні книжки, календарі, ручки з використанням атрибутики закладу (гімн, герб, прапор), виконані в єдиній композиції. Такі атрибути роблять ЗП(ПТ)О «впізнаваним» та доступно розкривають особливості діяльності, специфіку, переваги тощо.

Варіантом у створенні позитивного іміджу може стати й перехресний піар, коли на сайті ЗП(ПТ)О розміщено гіперпосилання на соціальних партнерів, що збільшує позитивне сприйняття цільовою аудиторією. Поряд з означеними складовими формування позитивного іміджу ЗП(ПТ)О, важливо зазначити, що переважна більшість цільової аудиторії — абітурієнти, здобувачі, батьки — беруть інформацію з мережі Інтернет (Facebook, сервіси Instagram, Messenger, WhatsApp та ін.). Саме так сьогодні здійснюється неформальний піар-супровід того чи іншого заходу, різнопланово подаються анонси подій, викладаються відеоролики чи фоторепортажі різноманітних заходів, відбувається обговорення в постах під подією тощо. Гарною новацією є і те, що, крім безпосередньої інформації про заходи, можна отримати додаткову інформацію за рахунок постів, фото чи просто привітань, що є теж певною піар-технологією.

Як висновок необхідно зазначити, що механізм створення позитивного іміджу ЗП(ПТ)О має бути постійно діючим та задовольняти найрізноманітніші потреби споживачів освітніх послуг. Позитивний імідж не може складатися стихійно, неконтрольовано, а має бути предметом щоденної цілеспрямованої роботи. Утім, на сьогодні, поряд із певними зрушеннями у напрямі формування позитивного іміджу ЗП(ПТ)О, актуальною залишається проблема недостатньої активності управлінців ЗО. Як правило, це пов'язано з низьким рівнем усвідомлення керівниками ЗП(ПТ)О потреби подібних заходів та відсутністю професіоналів, обізнаних з технологіями формування позитивного іміджу.



### 5.1.2. Інформаційно-комунікаційні технології як складова управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців

Управління економікою сьогодні зумовлюється підвищенням якості підготовки конкурентоздатних фахівців для формування сервісної держави, яка включатиме сучасні інформаційні, комунікаційні та цифрові медичні, освітянські, транспортні, логістичні та інші системи й технології.

У всьому світі ІКТ на основі систем телекомунікації визнані ключовими технологіями XXI століття. Метою застосування ІКТ в економіці держави, зокрема, у сфері підготовки конкурентоздатних фахівців, є зниження трудомісткості використання інформаційних ресурсів, до яких відносять програми, документи, графічні зображення, аудіо- та відеодані тощо.

Важливо зазначити, що підготовка конкурентоздатних фахівців є одним із пріоритетних завдань розвитку економіки України. Про це йдеться у Концепції «Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою»<sup>1124</sup>, в якій зазначено, що «перехід української економіки до цифрової сприятиме створенню інтелектуального хабу як інтелектуального мережевого концентратора<sup>1125</sup>, який забезпечить розвиток людського потенціалу і досягнення КРІ<sup>1126</sup>. Цією Стратегією до 2030 року визначено, зокрема, такі КРІ: «65% — частка цифрової економіки в загальному ВВП України; 99% українських домогосподарств мають широкосмуговий доступ до мережі Інтернет; 100% — покриття території України 4G-5G; 99% усіх автомобільних і залізничних магістралей та 95% сільської місцевості покрито технологіями мобільного Інтернету; 99,9% громадян мають цифрову

<sup>1124</sup> Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього* : веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomi/mikoou.html/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1125</sup> Значение слова «хаб». *Карта слов и выражений русского языка* : веб-сайт. URL: <https://kartaslov.ru> (дата обращения: 10.10.2020).

<sup>1126</sup> Система КРІ (Key Performance Indicator): розробка і применение показателів бізнес-процеса. Показатели ефективності. *Система бизнес-моделирования Business*: веб-сайт. URL: [https://www.businessstudio.ru/articles/article/sistema\\_kpi\\_key\\_performance\\_indi/cator/razrabotka\\_i](https://www.businessstudio.ru/articles/article/sistema_kpi_key_performance_indi/cator/razrabotka_i) (дата обращения: 10.10.2020).

ідентифікацію та технічні можливості користуватися довірчими послугами тощо»<sup>1127</sup>.

У цілому, інформатизація освіти є частиною цього глобального процесу, пов'язаного з розвитком цифрової економіки, актуальною проблемою якого є розробка і впровадження освітніх технологій, що спрямовані на модернізацію традиційних форм навчання й управління з метою підвищення рівня навчального процесу в ЗО й управління ним.

Зауважимо, що на етапі реформування системи П(ПТ)О в Україні передбачено:

– затвердження Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти<sup>1128</sup>, якою передбачено відновити престижність робітничих професій шляхом збільшення кількості здобувачів освіти у ЗП(ПТ)О. Адже в Україні лише близько 20% випускників шкіл обирають навчання у П(ПТ)О; у Європі — в середньому 40%; а в Чехії, Хорватії, Австрії, Фінляндії — більше 70%. За даними дослідження Світового банку «Навички для сучасної України», проведеного у 2015 р., 4 з 10 фірм у ключових секторах української економіки незадоволені якістю підготовки фахівців для досягнення бізнес-цілей<sup>1129</sup>. Визначено, що «дуальна форма здобуття освіти передбачає поєднання навчання осіб у ЗО з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору про здійснення навчання за дуальною формою здобуття освіти»<sup>1130</sup>;

– затвердження плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти<sup>1131</sup>;

---

<sup>1127</sup> Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього* : веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomiko/mikoju.html/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1128</sup> Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : розпорядження КМУ від 19 верес. 2018 р. № 660-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-p> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1129</sup> Там само.

<sup>1130</sup> Там само.

<sup>1131</sup> Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : розпорядження КМУ від 3 квітня 2019 р. № 214-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2019-%D1%80#n10> (дата звернення: 10.10.2020).

– затвердження типового договору про здобуття ПО за дуальною формою навчання<sup>1132</sup>, яким передбачено встановлення юридичних відносин між ринком праці та освітою і тристороннє підписання — ЗП(ПТ)О, підприємством (організацією, установою, ФОП) та здобувачем П(ПТ)О;

– створення Національної тристоронньої соціально-економічної ради та Національного агентства кваліфікацій<sup>1133</sup>, діяльність яких спрямована на приведення законодавчої та нормативно-правової бази у відповідність до потреб економіки та міжнародних стандартів освіти, забезпечення акредитації кваліфікаційних сертифікаційних центрів та координації їх мережі, участь у розробці професійних стандартів, розробку методики зіставлення професійних та академічних стандартів, визнання неформального та інформального навчання.

Тому П(ПТ)О в Україні потребує суттєвих змін, аналогічно як і вища освіта, в якій у 2020 році<sup>1134</sup> відбулася: зміна підходу до розподілу бюджетних коштів та фінансування, надання управлінської автономії ЗВО; оновлення правил роботи з ректорами ЗВО; створення нових наглядових органів; розширення можливостей для освіти дорослих. Нині ж якість вищої освіти в Україні визнається більшістю респондентів такою, що не відповідає очікуванням роботодавців, здобувачів освіти та суспільства загалом; 40% студентів вважають, що зміст освітніх програм не відповідає потребам ринку праці<sup>1135</sup>. Водночас, у 2019 році серед офіційно зареєстрованих безробітних майже 50% складали люди з вищої освітою; частка безробітних із ПО нараховувала 30%<sup>1136</sup>; кожен п'ятий безробітний мав тільки загальну середню освіту<sup>1137</sup>.

---

<sup>1132</sup> Про затвердження Типового договору про здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за дуальною формою : проект постанови / М-во освіти і науки України. URL: [https://mon.gov.ua/media/regulatorna\\_dijalnist](https://mon.gov.ua/media/regulatorna_dijalnist) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1133</sup> Національне агентство кваліфікацій. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/nacionalna-ramka-kvalifikacij/nacionalne-agenstvo-kvalifikacij-nrk/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1134</sup> Що зміниться у вищій освіті у 2020 році. *Українська правда життя* : веб-сайт. URL: <https://life.ppravda.com.ua/society/2019/12/24/239428/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1135</sup> Там само.

<sup>1136</sup> Там само.

<sup>1137</sup> Професії майбутнього: як зміниться ринок праці найближчим часом. *Інститут соціально-економічних досліджень* : веб-сайт. URL: <https://iser.org.ua/analitika/analiz-erzhavnoyi-politikiprofesiiji-maibutnogo-ia-k-zminitsia-naiblizhchim-chasom-rinok-pratsi> (дата звернення: 10.10.2020).

Статистика свідчить, що сьогодні 60% українців не можуть знайти роботу за спеціальністю. Дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці призвів до зростання структурного безробіття, а також зростання рівня зовнішньої трудової міграції. Експерти вважають, що для того, щоб забезпечити темпи економічного зростання принаймні 6–7% на рік, Україна має будувати високотехнологічну та експортно-орієнтовану модель економіки. Тому важливим є прискорення процесів реформування системи П(ПТ)О, зокрема у напрямі застосування ІКТ.

Сучасний Інтернет є прикладом успішної реалізації ІКТ, що характеризується глобальною комп'ютерною мережею, яка, у свою чергу, формує так звану інфосферу. Інтернет має практично необмежені можливості збирання та збереження інформації, передавання її індивідуально кожному користувачеві. У зв'язку з появою Інтернету виникла нова форма здобуття освіти — дистанційна, перевагою якої є адаптація навчання до рівня базової підготовки кожного здобувача освіти, до місця його проживання, до здоров'я, матеріального стану, що відкриває можливість істотно підвищувати якість навчання й освіти<sup>1138</sup>.

Запровадження дистанційної освіти сприяє підвищенню її якості, яку в теорії визначають як «комплекс характеристик освітнього процесу, що забезпечує послідовне та практично ефективне формування компетентності і професійної свідомості, сприяє розвитку знань і вмінь, розумових, фізичних і моральних здібностей, яких досягли випускники освітнього закладу відповідно до запланованих цілей навчання і виховання»<sup>1139</sup>.

Сьогодні якість освіти багатьох країн є основою економіки. У більшості з них відбулися суттєві освітні реформи, стрімко зросла економіка. Вчені зазначають, що впровадження ІКТ у сучасну освіту: суттєво прискорює передавання знань і накопиченого технологічного та соціального досвіду людства не тільки від покоління до покоління, а й від однієї людини до іншої; підвищує

---

<sup>1138</sup> Ставицька І. В. Інформаційно-комунікаційні технології в освіті. *Новітні освітні технології*: матеріали наук-практ. конф., 29 квіт. 2015 р. Київ., 2015. URL: <http://confesp.fl.kpi.ua/node/1103> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1139</sup> Якість освіти. *М-во освіти і науки України*: веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/yakist/osviti> (дата звернення: 10.10.2020).

якість навчання й освіти, надає змогу людині успішніше й швидше адаптуватися до навколишнього середовища, до соціальних змін; створює нову систему освіти, що відповідає вимогам інформаційного суспільства і процесу модернізації традиційної системи освіти; відкриває можливості впровадження абсолютно нових методів викладання і навчання<sup>1140</sup>.

Важливо зауважити, що зростання економіки багатьох країн сталося не лише за рахунок великих інвестицій в освіту, а й за умов проведення реальних організаційно-структурних, навчально-методичних, техніко-технологічних, інших якісних змін, а також максимального залучення в освіту зацікавлених осіб — представників бізнесу, громадянського суспільства, публічної влади.

Цікавим, на наш погляд, у цьому питанні є досвід Японії, де пріоритетом є розроблення навчальних програм, спрямованих, зокрема, на формування «міжпредметного» мислення, що формується в результаті поєднання навчальних предметів, таких як вільні мистецтва, технічні та наукові студії. На прикладі мережі японських технологічних коледжів «Косен», що об'єднує 51 ЗВО і коледжі, розкриємо сутність їхнього навчання, яке має унікальне поєднання теоретичної і практичної проєктної, міжпредметної частини, спрямоване на здобувача освіти, сприяє підготовці конкурентоздатних фахівців, у першу чергу, інженерів-новаторів, які під час навчання впродовж декількох років займаються розробкою проєктів, а потім їх передаються до інкубатора інновацій і далі — на ринок<sup>1141</sup>.

В цілому, роль викладача у такій навчальній програмі якісно змінюється. Пріоритетною стає наставницька і тренерська робота, яка сприяє формуванню нових професійних цінностей, зокрема, таких як процеси творення, новаторства і підприємництва, які, в свою чергу, потребують творчих здібностей викладача і є вимогою до формування і розвитку креативності здобувачів освіти.

---

<sup>1140</sup> Ставицька І. В. Інформаційно-комунікаційні технології в освіті. *Новітні освітні технології*: матеріали наук-практ. конф., 29 квіт. 2015 р. Київ., 2015. URL: <http://confesp.fl.kpi.ua/node/1103> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1141</sup> Шлейхер А. Найкращий клас у світі: як створити освітню систему 21-го століття / пер. з англ. Г. Лелів. Львів : Літопис, 2018. 296 с., С. 237.

Важливо зазначити, що в Сінгапурі (2010 р.) підвищилися статус і якість ПО<sup>1142</sup> не лише, тому що 20% державного бюджету було спрямовано на освіту, а зокрема і тому, що було створено відповідний Інститут технічної освіти, який об'єднав зусилля зацікавлених суб'єктів господарювання в державі. У Гонконзі, наприклад, 23% коштів на освіту були спрямовані благодійними організаціями, батьківськими комітетами, інтернет-спільнотами, ЗМІ, підприємствами й бізнес-організаціями. Таке ставлення до освіти й освітніх процесів сприяло розвитку нових освітніх програм, які збалансували «розвиток інтелектуальних, соціальних, моральних, фізичних, естетичних здібностей учнів, їх базових навичок для роботи, професійних компетенцій, мисленнєвих навичок, умінь спілкуватися з людьми, цінностей досягати успіху в багатокультурному світі»<sup>1143</sup>. У результаті — виникли нові галузі економіки, які стали конкурентними, затребуваними бізнесом і суспільством. Зайнятість у «креативних індустріях Європи, — тобто галузях, що спеціалізуються на використанні талантів у комерційних цілях, — зросла на 3,6% у вирішальний період між 2011 і 2013 роками, коли багато європейських секторів у кращому випадку скорочували робочі місця або демонстрували застій рівня зайнятості»<sup>1144</sup>.

Приклади наведених позитивних практик реформування освіти свідчать про те, що якість освіти підвищується не лише за умов значного бюджетного фінансування освітньої сфери, а й за умов залучення суспільства до вирішення завдань освіти.

Тому в епоху цифрових технологій *якість освіти* посідає центральне місце в інноваційній економіці, стає найціннішим ресурсом держави, адже роботодавцям потрібні фахівці з конкретними знаннями, які вміють працювати з максимальним використанням сучасних ІКТ, а освітній процес у 3О має бути максимально забезпечений фахівцями у цій сфері знань, які володіють знаннями і вміннями щодо застосування сучасних інформаційних систем, зокрема, таких як СУН, що

---

<sup>1142</sup> Там само. С. 129–130.

<sup>1143</sup> Там само. С. 169–170.

<sup>1144</sup> Там само. С. 231.

використовуються у дистанційній та змішаній (очно-дистанційній) освіті; та забезпечує *єдине ІОС* у кожному ЗО, освітньому регіоні, системі освіти в цілому.

Визначимо основні проблеми застосування СУН та охарактеризуємо їх<sup>1145</sup> у П(ПТ)О України на сучасному етапі її розвитку:

1. ATutor — веб-орієнтована система керування навчанням. Вітчизняними науковцями і практиками розроблено методичні вказівки для педагогічних працівників з розробки навчальних курсів у цій системі<sup>1146</sup>. Вона дозволяє вільно використовувати, змінювати та доповнювати програму, сприяє активному залученню викладачів до роботи з ІКТ, забезпечує зростання користувачів комп'ютерною технікою у сфері освіти, зокрема здобувачів освіти, партнерів ЗП(ПТ)О та інших зацікавлених осіб. Сьогодні в Україні ця система набуває все більшої популярності. Адже вона є простою у встановленні, налаштуванні та користуванні, до того ж, є привабливою для здобувачів освіти, оскільки полегшує для них умови складання тестів (EasyTest)<sup>1147</sup>. Все ж вважається, що вона недостатньо застосовується в системі П(ПТ)О України. І основними причинами цього є недостатня кількість: підготовлених педагогічних працівників до використання ІКТ у професійній діяльності; комп'ютерних і програмно-методичних матеріалів та інструментів; фахівців у сфері технічного, комп'ютерного, медійного забезпечення освітнього процесу в освітніх закладах.

2. ILIAS — програма, що застосовується для підтримки навчального процесу і відповідає стандарту SCORM, який характеризується набором стандартів і специфікацій, розроблених для дистанційного навчання. SCORM містить вимоги до організації навчального матеріалу та всієї системи дистанційного навчання і дозволяє сумістити її компоненти та надає можливість використовувати їх багаторазового. А саме, навчальний матеріал

---

<sup>1145</sup> Система управління навчанням. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1146</sup> Шкодзінський О. К., Войт С. О., Луцків М. М. Розробка навчальних курсів у системі ATutor : метод. вказівки. Тернопіль : ТНТУ, 2011. 48 с.

<sup>1147</sup> Стартап EasyTest допоможе легкого здавати тести в системі. *StarUp Line. Все про Hi-Tech бізнес* : веб-сайт. URL: <http://startupline.com.ua/other/easytest> (дата звернення: 10.10.2020).

представляється окремими невеликими блоками, які можуть бути розміщені у різних навчальних курсах та використовуватися системою дистанційного навчання незалежно від того, ким, де та за допомогою яких засобів вони були створені<sup>1148</sup>.

Вважаємо, що програма ILIAS, як і попередня СУН, використовується в системі П(ПТ)О України лише за умов спеціально підготовлених фахівців, яких, на жаль, у більшості ЗП(ПТ)О не вистачає.

3. Moodle — ця система представляє навчальну платформу, призначену для об'єднання педагогів, адміністраторів і здобувачів освіти в одну «надійну, безпечну та інтегровану систему для створення персоналізованого навчального середовища»<sup>1149</sup>. Головним є те, що ця система є безкоштовним електронним продуктом і тому є більш доступною для ЗО, викладачів і здобувачів освіти. Дана система у 2014 році використовувалась у 197 країнах<sup>1150</sup>; у 2019 році — у 229 країнах світу; понад 90 тисяч офіційно зареєстрованих сайтів працюють на Moodle<sup>1151</sup>. Оригінальність і важливість програми Moodle полягає в тому, що вона орієнтована на організацію взаємодії між викладачем і здобувачем освіти. Тому більше за всі інші зазначені нами СУН, вона активно застосовувана в Україні у більшості ЗП(ПТ)О, які за її допомогою забезпечують дистанційне та змішане навчання.

4. Система управління навчанням CANVAS є компонентом *хмароорієнтованого навчального середовища*<sup>1152 1153</sup>. Такий вид

---

<sup>1148</sup> ILIAS. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/ILIAS> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1149</sup> Мясникова Т. С., Мясников С. А. Система дистанционного обучения MOODLE: подробное техническое описание и дополнение к технической документации. Хабаровск : Шейнина Е. В., 2008. 232 с.

<sup>1150</sup> Крамаренко Т. Г. Про розробку електронних методичних комплексів в середовищі Moodle. URL: [http://kdpu.edu.ua/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1672&](http://kdpu.edu.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=1672&) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1151</sup> Троицкий Д. И. Виртуальные лабораторные работы в инженерном образовании. *Качество. Инновации. Образование*. 2008. №2. С. 67–71.

<sup>1152</sup> Коротун О. В. Система управління навчанням Canvas як компонент хмаро орієнтованого навчального середовища. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. № 55, т. 1. С. 230–239.

<sup>1153</sup> Литвинова С. Г. Поняття й основні характеристики хмаро орієнтованого навчального середовища середньої школи. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2014. №2, т. 40. С. 26–41.



освітнього середовища (хмароорієнтоване) визначають як «штучно побудовану систему, що складається з хмарних сервісів і забезпечує навчальну мобільність, групову співпрацю педагогів і учнів для ефективного, безпечного досягнення дидактичних цілей»<sup>1154</sup>. Вважаємо, що хмароорієнтоване навчальне середовище в ЗП(ПТ)О є перспективним напрямом розвитку інформатизації всієї системи П(ПТ)О України.

З попередньо зазначеного слід зробити висновок, що в освіті діє доволі широкий спектр розроблених СУН, які створюють віртуальне ІОС й інформаційну систему, однак відсутня єдина (уніфікована) СУН, і тому кожний ЗП(ПТ)О та орган управління освітою використовує ІКТ залежно від власних можливостей чи можливостей місцевих органів влади.

Однак, всі разом вони демонструють використання ІКТ за стандартними напрямками діяльності закладів і установ системи П(ПТ)О, які поділяються на організаційно-управлінську і позааудиторну діяльність та управління навчально-виховним і навчально-виробничим процесами. Кожному з цих напрямів інформатизації ЗП(ПТ)О відповідає низка заходів, які нами систематизовані й пропонуються як такі, що можуть розглядатися як обов'язкові (стандартні) — (див. табл. 5.1).

Як видно з таблиці 5.1, найбільше поширення ІКТ у ЗП(ПТ)О в Україні відбувається у навчально-виховному процесі, на відміну від навчально-виробничого й самоосвітнього (позааудиторного), які на сучасному етапі розвитку П(ПТ)О визнаються як найбільш затребувані суспільством і державою. Хоча й інші напрями, такі як організаційно-управлінський та навчально-виховний, також потребують системного вдосконалення. Адже сучасна реформа П(ПТ)О в Україні ще триває і передбачає зміну стандартів, прийняття нового профільного закону «Про П(ПТ)О», оновлення освітнього середовища, розвитку дуальної освіти, становлення Національної системи кваліфікацій, розвитку мережі кваліфікаційних сертифікаційних центрів тощо<sup>1155</sup>.

<sup>1154</sup> Там само.

<sup>1155</sup> У 2019 стартує масштабна реформа професійної освіти. *Юридична газета-online* : веб-сайт. URL: <http://fru.ua/ua/events/fru-events/u-2019-startuie-masshtabna-reforma-profesiinoi-ovsity> (дата звернення: 10.10.2020).

Таблиця 5.1

**Основні напрями застосування ІКТ у ЗП(ПТ)О**

Основні напрями застосування ІКТ у ЗП(ПТ)О	організаційно-управлінська діяльність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– створення програм контролю і самоконтролю знань із різних предметів, моделювання виробничих ситуацій та професійних дій педагогічного процесу;</li> <li>– розроблення навчальних мультимедійних систем, інформаційно-аналітичних баз даних;</li> <li>– використання комп’ютерів, електронних імітаційних навчально-тренувальних комплексів, автоматизованих методів психодіагностики й експертизи, експертних систем і систем підтримки прийняття рішень;</li> <li>– реалізація дистанційного навчання</li> </ul>
	навчально-виховний процес	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>впровадження</i> навчального предмета «Інформаційні технології», інформаційної, комунікаційної та технічної підтримки навчального процесу;</li> <li>– <i>включення</i> тем, пов’язаних із формуванням умінь і навичок у галузі ІКТ, відповідно до потреб майбутньої професійної діяльності;</li> <li>– <i>розроблення</i> інтерактивних навчальних матеріалів, комп’ютерних анімацій, моделей різних явищ і процесів (технологічних, виробничих, інтелектуальних, навчальних);</li> <li>– <i>автоматизація</i> контролю й оцінювання результатів навчальної діяльності</li> </ul>
	навчально-виробничий процес	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>унаочнення та моделювання</i> технологічних процесів і ситуацій;</li> <li>– <i>розроблення</i> імітаційних програм, тренажерів і симуляторів виробничого обладнання, лабораторних стендів, навчального обладнання, комп’ютеризованого контролю професійно-практичних умінь і навичок;</li> <li>– <i>оснащення</i> електронними пристроями, реальними агрегатами, комп’ютерами;</li> <li>– <i>проведення</i> проектних робіт за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення</li> </ul>
	позааудиторна діяльність	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>самоосвіта та самопідготовка</i> здобувачів освіти і педагогічних працівників за допомогою ІКТ;</li> <li>– <i>застосування</i> розвивальних комп’ютерних ігор у гуртковій та виховній роботі</li> </ul>

Джерело: розробка автора на основі<sup>1156</sup>

<sup>1156</sup> Литвин А. Напрями застосування інформаційно-комунікаційних технологій у підготовці кваліфікованих робітників. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2012. № 3. С. 25–32.

Впровадження ІКТ сприятиме: створенню та функціонуванню електронних баз даних освітньої інформації, яка буде гнучкою, наповненою сучасними знаннями, що відповідають потребам ринку праці; своєчасному наповненню, підтримці й оновленню веб-сайтів освітніх закладів і установ та залученню для цього відповідних фахівців з партнерських компаній, організацій тощо; встановленню вільного доступу через Інтернет до електронних навчальних і наукових інформаційних ресурсів, освітнього порталу з навчальних технологій; створенню і функціонуванню освітніх хабів — «інтелектуальних мережевих концентраторів» — для споживачів послуг П(ПТ)О на різних рівнях — у ЗО, в регіоні, у державі; створенню, поширенню й обміну електронних навчально-методичних матеріалів; посиленню комунікації між здобувачами освіти та педагогами, інтерактивного консультування, організації самостійної та колективної роботи здобувачів освітніх послуг; розвитку дистанційного, очно-дистанційного (змішаного) навчання та підвищення кваліфікації.

Враховуючи означене, для реалізації змін у ЗП(ПТ)О варто створити відповідні *технічні робочі групи* серед зацікавлених осіб, які об'єднують керівників ЗО й організацій-партнерів ОК, технічних та педагогічних працівників, дослідників, споживачів освітніх послуг для застосування ІКТ і досягнення вимог *стандартизації інформаційних технологій*, передбачених Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони<sup>1157</sup>, міжнародними організаціями зі стандартизації і сертифікації якості освіти<sup>1158</sup>.

Означені робочі групи, на наш погляд, мають діяти на кшталт існуючого *технічного комітету зі стандартизації інформаційних технологій ЖТС*.

---

<sup>1157</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30 лист. 2015 р. № v2980321-15 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: [https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/page](https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page) (дата звернення: 10.07.2020).

<sup>1158</sup> Міжнародні організації по стандартизації. *ГС «Аграрний союз України»*: веб-сайт. URL: [http://www.aau.org.ua/media/publications/482/files/IntStandartization\\_2018\\_01\\_12\\_10\\_19\\_/52\\_474/1/93.pdf](http://www.aau.org.ua/media/publications/482/files/IntStandartization_2018_01_12_10_19_/52_474/1/93.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

У статутних документах ЖТС зазначено, що поняття «інформаційні технології» включає методи, засоби та системи, пов'язані з великою кількістю інформаційних процесів. А саме: «із збиранням, виробництвом, обробкою, передаванням, розповсюдженням, зберіганням, експлуатацією, поданням, використанням, захистом різних видів інформації»<sup>1159</sup>.

Виходячи з такої логіки розуміння поняття «інформаційні технології», вважаємо за необхідне запровадити у штатний розпис ЗП(ПТ)О нові посади фахівців, які б забезпечили ці процеси інформатизації — збирання, виробництво, обробку, передавання, розповсюдження, зберігання, експлуатацію, подання, використання, захист. Це б сприяло досягненню кращих результатів в управлінні якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О. А в результаті відбулося б об'єднання таких активно застосовуваних електронних систем, як система електронних навчальних матеріалів, система комп'ютерного тестування та СУН у єдиний освітній хаб (інтелектуальний мережевий концентратор), діяльність якого мала б регулюватися технічними робочими групами фахівців, створеними на базі ЗП(ПТ)О, регіону чи держави.

Наразі ці процеси в Україні відбуваються повільно і несистемно, тому потребують посилення та додаткового наукового обґрунтування, зокрема в аспекті застосування ІКТ в управлінні якістю підготовки конкурентоздатних фахівців. Її пришвидшення можливе за умов створення єдиного освітнього інтелектуального середовища (хабу), яке б сприяло залученню всіх зацікавлених сторін у державі до розвитку П(ПТ)О і підготовки конкурентоздатних фахівців та забезпечило б діяльність ОК в конкретній сфері діяльності на конкретній території чи в цілому в державі. ЗП(ПТ)О у партнерстві з підприємствами й організаціями, що утворили ОК, мають дотримуватися міжнародних стандартів якості, які контролюються аналогічними технічними комітетами ISO. В Україні прийнято виділяти лише контрактний — ISO 9001, допоміжні — ISO 9000, ISO 9004 та стандарт для аудиту систем якості — ISO 19011. Але розробки Міжнародного технічного

---

<sup>1159</sup> Підготовка майбутнього вчителя до застосування інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності / укл. Годлевська К. В., Кобюк Ю. М. Київ, 2016. 44 с.

комітету зі стандартизації інформаційних технологій ІТС1 набагато ширші. Вони допомагають підприємствам й організаціям не тільки впроваджувати, а й удосконалювати розроблену систему<sup>1160</sup>. До них відносять ISO 10015:1999, який визначає міжнародні стандартні настанови з освіти.

В Україні, зокрема з урахуванням зазначених міжнародних стандартів якості, прийнято в останні роки закони «Про стандартизацію»<sup>1161</sup>, «Про освіту»<sup>1162</sup>, «Про П(ПТ)О»<sup>1163</sup>. Розглянемо їх детальніше:

– закон України «Про стандартизацію» — передбачено, що об'єктами стандартизації є системи управління (стаття 5). А в статті 15 цього закону зазначено, що технічні комітети стандартизації формуються з урахуванням принципу представництва всіх зацікавлених сторін на добровільних засадах. В умовах ОК — це представники ЗП(ПТ)О, організації-партнера. До його складу можуть залучатися й уповноважені представники органів виконавчої влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, суб'єктів господарювання та їх громадських об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань, наукових установ і навчальних закладів та ін.;

– закон України «Про освіту», яким встановлюється Стандарт освіти, визначаються обов'язкові компетентності та результати навчання здобувача освіти відповідного рівня. В основу Стандартів освіти покладена НРК. Згідно зі статтею 32 цього закону передбачено, що Стандарти освіти розробляються і затверджуються у порядку, визначеному спеціальними законами та іншими нормативно-правовими актами;

– закон України «Про П(ПТ)О», в якому зазначено, що мають

---

<sup>1160</sup> Попова О. Ю., Скибенко Г. Г. Управління якістю як елемент інноваційного розвитку підприємства. *Економіка і організація управління*. 2014. № 3 (19). С. 196–197.

<sup>1161</sup> Про стандартизацію: Закон України від 5 черв. 2014 р. № 1315-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1315-18#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1162</sup> Про освіту: Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1163</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

бути задоволені потреби економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках (стаття 2).

Нині в Україні затверджено стандарти ПО лише для 65 професій<sup>1164</sup>. Цей процес іще триває, і тому важливо в інших стандартах встановити вимоги щодо застосування ІКТ. Адже розробка стандартів ПО в епоху цифрових технологій має передбачати «перетворення освітнього контенту у якість майбутнього товару чи послуги»<sup>1165</sup>. Особливо нині, коли засновниками ЗП(ПТ)О визнаються, згідно з чинним законом України, не лише центральні та місцеві органи виконавчої влади, а й «підприємства, установи, організації та їх об'єднання незалежно від форм власності та підпорядкування, у тому числі релігійні організації, статuti (положення) яких зареєстровано у встановленому законодавством порядку, громадяни України, у тому числі і засновані спільно з іноземними фірмами, установами, організаціями та іноземцями, якщо це не суперечить законодавству» (стаття 20)<sup>1166</sup>.

Враховуючи означене, варто зауважити, що інвестиції в освіту є суттєвим фактором посилення конкурентоздатності фахівців, але не єдиним. Важливим є також підвищення управління якістю їх підготовки, яка передбачає: створення сприятливого для інновацій середовища, в якому реалізуються інноваційні ідеї; зміцнення професійної автономії і культури співпраці, де гарні ідеї вдосконалюються і поширюються; розвиток професіоналізму викладачів і майстрів виробничого навчання шляхом підвищення їх професійної компетентності засобами формальної, неформальної та інформальної освіти; створення освітнього хабу, доступного для всіх споживачів освітньої інформації — здобувачів освіти, педагогічних і технічних працівників ЗП(ПТ)О, засновників та роботодавців.

---

<sup>1164</sup> Затверджені стандарти професійної освіти 2019. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/derzhavni-standarti-navchalni-plani/-ta-/programi/zatverdzeni-standarti-profesijnoi-osviti-2019> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1165</sup> Шлейхер А. Найкращий клас у світі: як створити освітню систему 21-го століття / пер. з англ. Г. Лелів. Львів : Літопис, 2018. 296 с., С. 257.

<sup>1166</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020)

## **5.2. Партнерство бізнесу та професійної (професійно-технічної) освіти**

### ***5.2.1. Запити роботодавців щодо рівня кваліфікації педагогічного персоналу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти***

У зв'язку із запровадженням ринкових процесів в освіті та необхідністю їх законодавчого врегулювання виникає потреба у розробці запиту роботодавців щодо рівня кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, що відповідає чинному законодавству та їх професійній компетентності.

При цьому зазначимо, що в Україні найбільшим замовником надання послуг П(ПТ)О залишається держава. Вона здійснює: державні й регіональні замовлення на ці послуги за рахунок видатків державного і місцевих бюджетів; ліцензування освітньої діяльності ЗП(ПТ)О; встановлює державні стандарти П(ПТ)О; регулює ціни на послуги П(ПТ)О; надає різні пільги, дотації, компенсації, субсидії тощо.

Тому для більшості педагогічних працівників ЗП(ПТ)О роботодавцем виступають державні ЗП(ПТ)О. Однак, незважаючи на форму власності ЗП(ПТ)О, базовою вимогою до всіх педагогічних працівників залишаються: державна акредитація, яка встановлює атестаційний рівень ЗП(ПТ)О; ліцензування освітніх (освітньо-виробничих) програм з надання послуг П(ПТ)О; кваліфікаційна атестація педагогічних працівників на отримання ними права здійснювати викладацьку діяльність. Виникає потреба по-іншому подивитися на проблему запитів роботодавців до педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, взаємовідносин між роботодавцями та працівниками.

Причина полягає ще і в тому, що в ринкових умовах кожний працівник виробляє товар чи послугу, а інший суб'єкт ринку (споживач) їх споживає. Однак відносини між споживачем (роботодавцем) і виробником в Україні не відповідають ринковим. Адже впродовж багатьох років в українському законодавстві не використовувалися такі ринкові терміни, як споживач, виробник, роботодавець, послуга, послуга освіти. Тому, як справедливо

значують вітчизняні науковці, Україна не виправдовує отриманий нею статус ринкової держави<sup>1167</sup>. Визнаними у світовій практиці є держави з ринковою економікою, які мають: низький рівень державного впливу на розподіл ресурсів та рішення підприємств; прозоре та недискримінаційне законодавство; відсутність неринкових систем торгівлі та компенсацій; де фінансовий сектор діє незалежно від держави; ефективну і прозору систему законів, що забезпечує повагу прав власності та функціонування дієздатного режиму банкрутства.

Означені критерії ґрунтуються на законах ринкової економіки<sup>1168</sup> — законах вартості, попиту і пропозиції, грошового обігу. За таких умов праці держава практично не втручається у діяльність суб'єктів господарської діяльності, до яких належать «господарські організації, які на основі юридично відокремленого майна в межах своєї господарської компетенції, зареєстровані як юридичні особи, що безпосередньо здійснюють господарську діяльність і використання її результатів; державні і недержавні органи, які здійснюють управління економікою (міністерства, державні комітети тощо); структурні підрозділи господарських організацій; фізичні особи, зареєстровані як підприємці»<sup>1169</sup>.

Ринкові умови праці надають максимальну економічну свободу, дотримуючись при цьому *принципу вільного підприємництва*; ринок сам регулює відносини між споживачем та виробником (працівником) і завжди спонукає останнього до виконання ним системної оптимізації праці та зменшення ціни (вартості) товару чи послуги, підвищення результативності діяльності та швидкості обігу грошей, їх ліквідності. У процесі розвитку ринкової економіки в світі принцип вільного підприємництва доповнився *принципом спільного підприємництва*, який у гармонійному поєднанні з базовим принципом вільного підприємництва забезпечив високорозвиненим країнам (Німеччина,

---

<sup>1167</sup> Наумов М. С. Сучасний стан розвитку ринкової економіки в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 1. С. 18–20.

<sup>1168</sup> Дзюбик С. Д., Ривак О. С. *Основи економічної теорії*: навч. посіб. Вид. 3-тє, переробл. і допов. Київ: Знання, 2014. 423 с.

<sup>1169</sup> Суб'єкти господарської діяльності. Права і обов'язки суб'єктів господарювання. *Освіта.ua*: веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/law/9516> (дата звернення: 10.10.2020).



Південна Корея, Сінгапур, Японія та ін.) тривале інтенсивне економічне зростання<sup>1170</sup>. У результаті, у ринкових країнах виникла взаємодія між різними виробниками послуг та їх споживачами, зокрема з державою, яка виступає «особливим суб'єктом господарських відносин, від імені якої діють її органи»<sup>1171</sup>. Це сприяло опануванню ними нових технологій, диверсифікації експорту, створенню нових робочих місць, прискоренню економічного розвитку.

У цьому процесі неабияку роль відіграє і система ПО. Так, в економічно розвинених країнах: успішно розвивається дуальна модель навчання, яка передбачає 30% навчального навантаження здобувачів освіти реалізувати на теоретичних заняттях з професії у ЗО, а решту часу — на реальному виробництві<sup>1172</sup>; системно створюються ОК<sup>1173,1174,1175</sup>, які добровільно об'єднують різних суб'єктів господарювання (бізнес, ГО, ЗО, підприємці тощо) для досягнення спільних конкурентних переваг у конкретній галузі господарства та на конкретній території; ЗО визнаються повноправними суб'єктами господарської діяльності, що діють як «юридичні особи, безпосередньо здійснюючи господарську діяльність та використовуючи її результати»<sup>1176</sup>.

Тому, на наш погляд, ринкова економіка в Україні потребує, по-перше, чіткого відображення основ ринку в законодавстві, зокрема й освітньому, в якому мають бути визначені основні терміни ринкової економіки, такі як «послуга», «послуга освіти», «ринок послуг освіти», «послуга П(ПТ)О», «ринок послуг П(ПТ)О»

<sup>1170</sup> Вільне підприємство. *Дистанційне навчання* : веб-сайт. URL: <http://ukr.vipreshebnik.ru/entsiklopediya/21-v/3154-vilne-pidpriemnitstvo.html> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1171</sup> Суб'єкти господарської діяльності. Права і обов'язки суб'єктів господарювання. *Освіта.ua* : веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/law/9516> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1172</sup> МОН планує розвивати дуальну освіту. *Освіта.ua* : веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/vnz/62810> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1173</sup> Портер М. *Международная конкуренция Москва* : Международные отношения, 1993. 896 с.

<sup>1174</sup> Шевчук В. О. Освітній кластер: суть поняття. *Europejska przestrzeń badawcza – 2015* : materiały VIII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, 07-15 kwiecień 2015 r. Przemysł : Nauka i studia, 2015. Vol.7. P. 21–24.

<sup>1175</sup> Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті / за ред. Р. С. Гуревича. Львів : Сполом, 2012. 506 с.

<sup>1176</sup> Суб'єкти господарської діяльності. Права і обов'язки суб'єктів господарювання. *Освіта.ua* : веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/law/9516> (дата звернення: 10.10.2020).

тощо. По-друге, у законодавстві про працю мають бути відображені умови, що забезпечують взаємовідносини між усіма суб'єктами ринку, а не лише між окремими. Проаналізуємо чинне законодавство України у цих двох сферах — освіта і праця — та встановимо відповідну залежність між запитом роботодавців щодо рівня кваліфікації педагогічних працівників ЗП(ПТ)О та розвиненими умовами ринку послуг освіти. Закон України «Про П(ПТ)О»<sup>1177</sup>, в якому відсутні терміни «ринок» та «освітня послуга», а термін «послуга» застосовується лише як сфера діяльності, а не як у ринкових відносинах мав би розглядатися як «цілеспрямована діяльність, результати якої мають прояв у корисному ефекті»<sup>1178</sup>. Однак, законом для ЗП(ПТ)О встановлюється статус юридичної особи, яка діє на підставі статуту (стаття 21), але діяльність обмежується діями засновників, до яких відносять «центральні та місцеві органи виконавчої влади, різні підприємства, установи, організації, у тому числі, спільні з іноземними» (стаття 20)<sup>1179</sup>. З однієї сторони, надання статусу юридичної особи ЗП(ПТ)О передбачає його повноправність на ринку послуг освіти, але з іншої — вводяться додаткові обмеження, не притаманні законам ринку. Починаючи з 1998 року, до цього закону було прийнято лише 18 поправок, які суттєво не вплинули на розвиток ринкових відносин у системі П(ПТ)О. Така імітація законотворчості не сприяла появі ринкових відносин в освіті як рівноправному суб'єкті господарювання у ринковій державі.

Законопроектом «Про П(ПТ)О»<sup>1180</sup>, — на відміну від чинного закону, передбачено розвиток ринкових відносин у системі П(ПТ)О, зокрема: ЗП(ПТ)О отримують більшу самостійність, автономію; запроваджується нова форма організації навчання — дуальна; вводяться в дію нові центри професійної досконалості; встановлюється вимога щодо укладання трудових договорів з

---

<sup>1177</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1178</sup> Любіцева О. О. Ринок туристичних послуг. Київ: Альтерпрес, 2002. 232 с.

<sup>1179</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1180</sup> Там само.

педагогічними працівниками; встановлюються правовідносини між засновником або уповноваженим ним органом, керівником ЗО та педагогічним працівником; використовується поняття «участь роботодавців». У законопроекті з'являється ринковий термін «роботодавець» і нова вимога до педагогічного працівника — «дбайливе ставлення до майна ЗП(ПТ)О та роботодавця».

З метою визначення основних вимог до педагогічних працівників ЗП(ПТ)О ми порівняли чинні Закон України «Про П(ПТ)О» (стаття 47)<sup>1181</sup> та Закон України «Про освіту» (стаття 54)<sup>1182</sup> із законопроектом «Про П(ПТ)О» (стаття 22)<sup>1183</sup>, класифікувавши їх на три групи — вимоги до організаційної, педагогічної, навчально-виховної діяльності (див. табл. 5.2).

Відповідно до проведеного аналізу (табл. 5.2) варто зазначити: чинним Законом України «Про освіту» більше уваги приділено навчально-виховній діяльності педагогічних працівників і менше — організаційній, на відміну від проекту Закону України «Про П(ПТ)О». У законопроекті визначено не три групи діяльності педагогічних працівників, а п'ять — «педагогічна, наукова, навчальна (навчально-виховна, навчально-виробнича, навчально-практична), методична, організаційна» (стаття 21). Проте для цих п'яти видів діяльності педагогічних працівників вимоги не визначені.

Сьогодні роботодавець в Україні набуває нових прав і обов'язків, найважливішими серед яких стають: добір працівників та засадах тестування рівня їх професійної компетентності; укладання юридичної трудової угоди з працівниками; зміни у трудовій угоді з узгодження двох сторін (працівника і роботодавця); розірвання трудових договорів згідно з визначеними у них умовами.

---

<sup>1181</sup> Там само.

<sup>1182</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1183</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

Таблиця 5.2

**Вимоги до діяльності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О**

Законодавство України «Про П(ПТ)О», «Про освіту»	Проект закону «Про П(ПТ)О»
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ додержання установчих документів;</li> <li>⇒ додержання правил внутрішнього розпорядку;</li> <li>⇒ виконання посадових обов'язків;</li> <li>⇒ повідомлення про підтвержені факти булінгу (цькування)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ додержання вимог законодавства;</li> <li>⇒ додержання статуту та правил внутрішнього трудового розпорядку;</li> <li>⇒ додержання умов трудового договору;</li> <li>⇒ належне виконання посадових обов'язків;</li> <li>⇒ дбайливе ставлення до майна ЗО та роботодавця</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ дотримання академічної доброчесності;</li> <li>⇒ дотримання педагогічної етики;</li> <li>⇒ утвердження поваги до суспільної моралі та суспільних цінностей;</li> <li>⇒ постійне підвищення професійного і загальнокультурного рівня;</li> <li>⇒ виконання освітньої програми;</li> <li>⇒ недопущення будь-яких форм насильства, приниження, дискримінації тощо</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ дотримання академічної доброчесності;</li> <li>⇒ дотримання норм педагогічної етики;</li> <li>⇒ недопущення будь-яких форм насильства, приниження, дискримінації тощо;</li> <li>⇒ дотримання правил (охорони праці, безпеки життєдіяльності, виробничої санітарії, протипожежної безпеки тощо)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ виховання у здобувачів освіти поваги до: державної мови; державних символів України; національних, історичних, культурних цінностей України; історико-культурного надбання України; навколишнього природного середовища;</li> <li>⇒ формування у здобувачів освіти усвідомлення необхідності: додержуватися Конституції та законів України; захищати суверенітет і територіальну цілісність України; прагнути до взаєморозуміння, миру, злагоди між усіма народами, етнічними, національними, релігійними групами; сприяти розвитку здібностей; формувати навички здорового способу життя, дбати про їхнє фізичне і психічне здоров'я</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ виховання у здобувачів освіти поваги до: державної мови; державних символів України; національних, історичних, культурних цінностей України; історико-культурного надбання України; навколишнього природного середовища</li> </ul>

організаційної

педагогічної

навчально-виховної

Джерело: розробка автора

На нього покладається відповідальність за організацію безпечного ведення робіт та вжиття заходів зі збереження життя та здоров'я працівника (стаття 8, пункт 3)<sup>1184</sup>, участь у трудових відносинах з трудовим колективом, професійною спілкою, іншими учасниками<sup>1185</sup>; створення нових робочих місць; організацію умов для залучення найманої праці; забезпечення трудових прав та соціально-трудова гарантій працівників<sup>1186</sup>.

Враховуючи досвід функціонування сучасних ЗП(ПТ)О, прослідковується тенденція, що швидше адаптуються до ринкових умов праці ті заклади, що: мають якіснішу матеріально-технічну та технологічну бази освітнього процесу; їхні випускники є більш конкурентоздатними, швидше адаптованими до ринкових умов праці (як правило, навчально-виробничу практику вони проходять на виробничих базах підприємств-партнерів); більше уваги приділяють професійному розвитку педагогічних працівників, зокрема у сфері забезпечення їхніх потреб у нових знаннях і вміннях щодо ІКТ, цифрових, телекомунікаційних, інших інноваційних освітніх і виробничих технологій.

Аналізуючи у чинному законодавстві сферу праці як складову ринкової системи, доцільно відзначити суттєві зміни, але ще залишаються й старі моделі взаємовідносин між роботодавцем і виконавцем. Так, у КЗпП України<sup>1187</sup> і у законопроекті «Про П(ПТ)О» базовими залишаються поняття «власник підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу» та «власник (власники) ЗП(ПТ)О», тоді як у світовій практиці термін «власник» замінений на термін «роботодавець», що суттєво змінює взаємовідносини між виконавцем і замовником. У новому ж законопроекті «Про працю»<sup>1188</sup> вже з'являється поняття

<sup>1184</sup> Закон про працю замість КЗпП: з'явився текст проекту. *Дебет-Кредит*: веб-сайт. URL: <https://news.dtk.ua/labor/labor-relations/59912> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1185</sup> Серета О. Г. Правовий статус роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2012. № 1 (3). С. 35–41.

<sup>1186</sup> Закон про працю замість КЗпП: з'явився текст проекту. *Дебет-Кредит*: веб-сайт. URL: <https://news.dtk.ua/labor/labor-relations/59912> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1187</sup> Кодекс законів про працю. // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1188</sup> Закон про працю замість КЗпП: з'явився текст проекту. *Дебет-Кредит*: веб-сайт. URL: <https://news.dtk.ua/labor/labor-relations/59912> (дата звернення: 10.10.2020).

«роботодавець», який визначається як «юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб»<sup>1189</sup>, або її структурні підрозділи. У проєкті Трудового кодексу України п'ять елементів новизни<sup>1190</sup>, зокрема: запровадження медіаторів — осіб, які врегульовують виробничі конфлікти і протиріччя між працівником і роботодавцем; формування нових трудових відносин за договорами, які поділяються на безстроковий, строковий, короткостроковий, з нефіксованим робочим часом, учнівський, з домашнім працівником; врахування особливостей при звільненні працівників; створення особливих умов роботи з фрілансерами, які виконують роботу у віддаленому і вільному в часі форматі; запровадження електронного реєстру застрахованих осіб.

У трудовому договорі встановлюються нові правовідносини між працівником і працедавцем: *працівник* зобов'язується: дотримуватися трудового законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору, локальних нормативних актів роботодавця в інтересах та під керівництвом і контролем роботодавця; особисто виконувати роботу, яка визначена цією угодою; *роботодавець* зобов'язується за цією угодою: надати працівникові роботу; своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату (стаття 31)<sup>1191</sup>; забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови; гуманно ставитися до працівника з дотриманням усіх вимог трудового законодавства<sup>1192</sup>. Важливим елементом у нових правовідносинах між роботодавцем і працівником є *трудова угода*, зміст якого визначено у статті 32; форма — у статті 33; типовість — у статті 34 проєкту Трудового кодексу України<sup>1193</sup>.

---

<sup>1189</sup> Там само.

<sup>1190</sup> Новий Трудовий кодекс: звільнення по-новому, регулювання фрілансерів і відносини за договором. *Економічна правда* : веб-сайт. URL:<https://www.epravda.com.ua/publications/2020/01/17/655907/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1191</sup> Проєкт Трудового кодексу України. *Верховна рада України* : веб-сайт. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/lz/web2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/lz/web2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1192</sup> Серєда О. Г. Правовий статус роботодавця за проєктом Трудового кодексу України. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2012. № 1 (3). С. 35–41.

<sup>1193</sup> Новий Трудовий кодекс: звільнення по-новому, регулювання фрілансерів і відносини за договором. *Економічна правда* : веб-сайт. URL:<https://www.epravda.com.ua/publications/2020/01/17/655907/> (дата звернення: 10.10.2020).

Згідно з ним, роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не прописаної в трудовому договорі, щось змінювати в ньому самостійно, вносити корективи, зокрема, в обсяги й умови оплати праці тощо. Будь-які зміни у трудовому договорі здійснюються лише за згодою двох сторін, або підписується новий договір, або додаткова угода, або трудові спори вирішуються у судовому порядку.

Визначений підхід до встановлення трудових правовідносин між роботодавцем і працівником, а враховуючи наше дослідження, — між педагогічним працівником ЗП(ПТ)О та роботодавцем (ЗП(ПТ)О), суттєво змінює їхнє ставлення одне до одного. Встановлюються чіткі, обґрунтовані, зрозумілі, прозорі вимоги до педагогічного працівника з боку роботодавця, яким виступає юридична особа — ЗП(ПТ)О, та забезпечуються умови для виконання всіх визначених вимог. У результаті — відповідальність обох сторін підвищується; встановлюється міра заохочення та відповідальності за якість виконання посадових обов'язків.

Вважаємо, що в ринковій моделі трудових відносин між роботодавцем (ЗП(ПТ)О) та педагогічним працівником мають бути додатково відображені дві групи вимог — базові та додаткові, зокрема: базові (стандартні) вимоги мають відповідати Стандартам вищої освіти<sup>1194</sup> щодо встановлення рівня вищої освіти (вища чи фахова передвища); результатам педагогічної атестації, передбаченим чинним законодавством у сфері П(ПТ)О<sup>1195,1196</sup> щодо присвоєння відповідної категорії або звільнення з посади; кваліфікаційним характеристикам професій (посад) педагогічних працівників<sup>1197</sup>; додаткові вимоги мають відповідати: статуту

---

<sup>1194</sup> Стандарти вищої освіти. *М-во освіти і науки України*: веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukrayini/zatverdzeni-standarti-vishoyi-osviti> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1195</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. №474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1196</sup> Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників: наказ М-ва освіти і науки України від 06 жовт. 2010 № 930-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0176-93> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1197</sup> Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів: наказ М-ва освіти і науки України від 01 червн. 2013 р. № 665 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://osvita.ua/legislation/other/37302> (дата звернення: 10.10.2020).

ЗП(ПТ)О; Положенню про ПТНЗ (1240-98-п)<sup>1198</sup>; встановленим рівням професійної компетентності (інформаційна, комунікативна, правова<sup>1199</sup>), творчості та патріотизму, морально-етичним нормам поведінки.

Враховуючи базові та додаткові вимоги, по іншому сприймається поняття «запит роботодавця» до педагогічного працівника, який виробляє послугу П(ПТ)О. До таких працівників чинним законодавством України віднесено викладачів, педагогів професійного навчання, вихователів, майстрів виробничого навчання, старших майстрів, інструкторів виробничого навчання, асистентів викладача, асистентів майстра виробничого навчання, методистів, практичних психологів, соціальних педагогів, керівників фізичного виховання, керівників ЗП(ПТ)О, науково-методичних та навчально-методичних установ, їх заступників та інших працівників, діяльність яких пов'язана з організацією і забезпеченням навчально-виховного процесу (стаття 45)<sup>1200</sup>.

Однак поняття «навчально-виховний процес» нині вилучено з базового Закону України «Про освіту». Замість нього розглядається освітній процес, який є набагато ширшим поняттям і включає не лише навчання здобувачів освіти, а й їх розвиток та організацію означених процесів.

Враховуючи зазначене, нами розроблено відповідну Модель запиту (потреби, вимоги, норми<sup>1201</sup>) роботодавців щодо професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у ринкових умовах праці (див. рис. 5.1)

Така модель включає комплекс нормативно-правових та законодавчих актів, що сприяє формуванню запиту роботодавців,

---

<sup>1198</sup> Про затвердження Положення про професійно-технічний навчальний заклад : постанова КМУ від 5 серп. 1998 р. № 1240-98-п. // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1240-98-%D0%BF> (дата звернення: 10.10.2020).

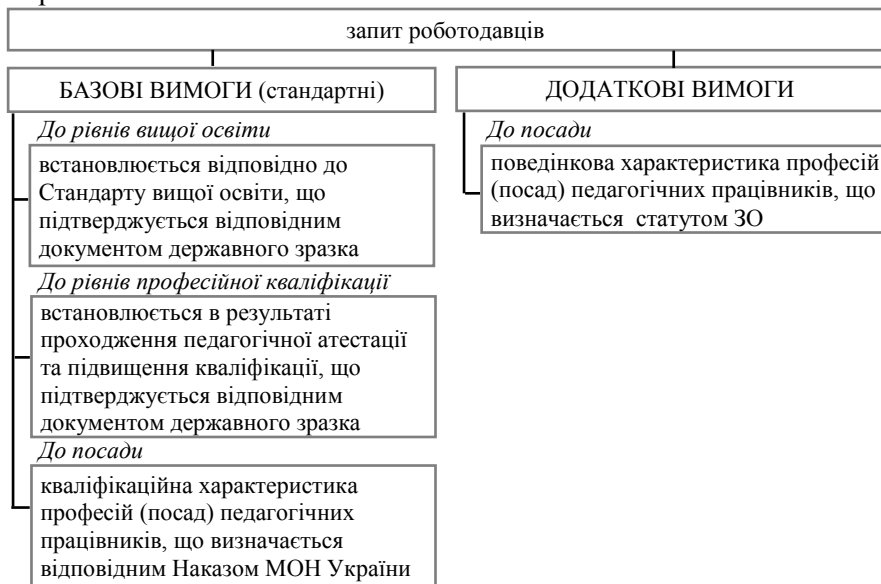
<sup>1199</sup> Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів: наказ М-ва освіти і науки України від 01 червн. 2013 р. № 665 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://osvita.ua/legislation/other/37302> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1200</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98/-%D0%/B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1201</sup> Словник української мови (академічний слумачний словник) : веб-сайт. URL: <http://sum.in.ua/s/vumogha> (дата звернення: 10.10.2020).



визначеному в трудовій угоді, для кожної категорії педагогічних працівників та чинному законодавству і має чотири складових — вимоги до рівня освіти (1), до рівня професійної кваліфікації (2), до посади (3), відповідно до статуту ЗО (4). Позиції моделі 1, 3 і 4 унормовані досить чітко, а позиція 2, на наш погляд, потребує додаткового узгодження з педагогічним працівником. Тобто, рівень професійної кваліфікації має відповідати не лише наявному атестаційному сертифікату, а й рівню володіння конкретними складовими компетентності педагогічного працівника, які визначені наказом МОН України «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів України»<sup>1202</sup>.



*Джерело: авторська розробка*

**Рис. 5.1. Модель запити роботодавців щодо професійної компетентності педагогічних працівників у ринкових умовах праці**

<sup>1202</sup> Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів: наказ М-ва освіти і науки України від 01 червн. 2013 р. № 665 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://osvita.ua/legislation/other/37302> (дата звернення: 10.10.2020).

У ході дослідження нами проаналізовані головні складові компетентності педагогічного працівника, а саме:

*професійна складова:*

1) здатність якісно виконувати педагогічну діяльність залежно від рівня кваліфікації;

2) установка щодо дотримання загальноприйнятих цінностей моралі та етики;

3) вміння володіти сучасними освітніми технологіями;

4) здатність створювати сучасні форми навчання та впроваджувати ціннісну рефлексію;

*інформаційна складова:*

1) вміння працювати з різними інформаційними ресурсами (комп'ютерні, мультимедійні, цифрові), професійними інструментами, готовими програмно-методичними комплексами;

2) вміння використовувати автоматизоване робоче місце в освітньому процесі;

3) вміння вести документацію ЗО на електронних носіях;

*комунікативна складова:*

1) вміння забезпечувати прямий і зворотний зв'язок зі здобувачами освіти, їх батьками, іншими учасниками освітнього процесу;

2) вміння переконувати, стверджувати свою позицію;

3) навички володіння державною мовою, грамотним усним та писемним діловим мовленням, ораторським мистецтвом, професійним етикетом;

4) навички публічної презентації результатів роботи;

*правова складова:* вміння ефективно використовувати законодавчі та інші нормативні акти органів державної влади для вирішення професійних завдань.

Тому в трудовій угоді роботодавця з педагогічним працівником мають бути враховані зазначені складові його професійної компетентності, які уточнюються кваліфікаційною характеристикою посади (позиція 3, рис. 5.1), що включає три розділи: «завдання та обов'язки, знання та кваліфікаційні вимоги»<sup>1203</sup> — міститься перелік основних трудових функцій, що

---

<sup>1203</sup> Там само.

доручені працівникові; «повинен знати» — основні вимоги, що висуваються до працівника щодо професійних знань, а також знань законодавчих та інших нормативно-правових актів, положень, інструкцій та інших документів, методів і засобів, які працівник повинен застосовувати при виконанні посадових обов'язків; «кваліфікаційні вимоги» — необхідний для виконання посадових обов'язків рівень професійної підготовки працівника, що засвідчується документами про освіту, а також вимоги до стажу роботи.

Вимоги роботодавця до свого працівника мають відповідати поставленим цілям організації, які юридично врегульовані Статутом ЗП(ПТ)О та Правилами внутрішнього трудового розпорядку, які можуть бути різними, залежно від їх типу. Згідно з проектом Закону України «Про П(ПТ)О» (стаття 17)<sup>1204</sup>, ЗП(ПТ)О поділяються на три типи та забезпечують одержання різної кваліфікації: професійний коледж — «кваліфікованого робітника», «молодшого спеціаліста» (майстра, техніка, фахівця середньої ланки); професійний ліцей — одержання освітньо-кваліфікаційного рівня «кваліфікований робітник»; центр професійної освіти — одержання освітньо-кваліфікаційного рівня «кваліфікований робітник», без отримання повної загальної середньої освіти. Відповідно, освітні програми у цих ЗП(ПТ)О є різними, тому і вимоги до педагогічних працівників встановлюються різні. Як висновок зазначимо, що запити ЗП(ПТ)О як державних чи недержавних роботодавців до педагогічних працівників мають бути приведені до єдиних вимог і відображені у типовому трудовому договорі. Роботодавці, які представляють державні інституції, мають дотримуватися засад правосуб'єктності, ядром якої є трудові права й обов'язки, а педагогічні працівники мають посилити власну мотивацію до професійного самовдосконалення, зокрема щодо оволодіння сучасними освітніми і виробничими (за необхідності) технологіями.

<sup>1204</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проект Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu> (дата звернення: 10.10.2020).

### **5.2.2. Освітній кластер як форма соціального партнерства**

Як зазначають вітчизняні науковці, в Україні, починаючи з 2001 року, освіта визнається суб'єктом економічної діяльності. Результати освітньої діяльності включені до складу вартості всіх товарів і послуг, а додана вартість, вироблена за видом економічної діяльності «Освіта», — до ВВП і ВДВ країни. За даними Державної служби статистики України, частка ВДВ у 2010 р. склала 5,6%; 2013 р. — 6,1%; 2017 р. — 5,1%<sup>1205</sup>.

Ці показники свідчать про значні результати діяльності ЗО в економіці країни. Адже, згідно з вимогами ринкової економіки країн ЄС, «послуга освіти виступає її об'єктом і є невід'ємною складовою ВВП, а її вартість обов'язково розраховується за допомогою Системи національних рахунків 2008»<sup>1206</sup>, на чому також наголошують вітчизняні дослідники<sup>1207</sup>. Проте ці результати не є сталими і потребують покращення. Вони можуть бути набагато вищими за умов більш активного застосування ОК, зокрема, у П(ПТ)О.

Поняття кластерного підходу в педагогічній науці й практиці не є новим. Його джерелом стала загальна теорія інноваційного менеджменту М. Портера. В основу цієї теорії покладена ідея про те, що однією з економічних переваг є об'єднання підприємств та організацій навколо спільної мети у відповідних галузях діяльності й на відповідних територіях. Вона розглядається як «спосіб реалізації інтегративного потенціалу підприємств, установ та організацій території шляхом застосування комплексу організаційно-економічних заходів, що здійснюються державними, приватними або громадськими інститутами з метою об'єднання

---

<sup>1205</sup> Корчинська О. А. Ринок освітніх послуг в Україні: економічні аспекти. *Ринок освітніх послуг: виклики сучасності*: матеріали наук.-практич. конф. з міжнародною участю, 11 черв. 2019 р. Київ: АПСВТ, 2019. С. 40–41.

<sup>1206</sup> Система національних счетів – 2008 / Пан Ги Мун и др. Нью-Йорк, 2009. URL: <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna2008.asp/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1207</sup> Мусієнко О. Г. Сутність і визначення ринку освітніх послуг вищої освіти України *Державно-управлінські студії*. 2017. № 2. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/visnyk/\\_PO/3\\_31\\_/2017upravli%D0%9C%D0%A3%D0%A1%D0%98%D0%95%D0%9D%D0%9A%D0%9E.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk/_PO/3_31_/2017upravli%D0%9C%D0%A3%D0%A1%D0%98%D0%95%D0%9D%D0%9A%D0%9E.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

підприємств, установ та організацій навколо спільних інтересів, встановлення між ними формальних і неформальних взаємовідносин, мережевої економічної співпраці»<sup>1208</sup>. Кластер — це «сконцентрована за географічними ознаками група взаємопов'язаних компаній, спеціалізованих постачальників і виробників послуг; фірм у відповідних галузях, а також пов'язаних з їхньою діяльністю організацій (наприклад, університетів, агенцій із стандартизації, а також торгових об'єднань) у певних галузях, що конкурують, але разом з тим ведуть спільну діяльність»<sup>1209</sup>. Тобто, характерними ознаками кластера є географічна концентрація та спільна сфера діяльності<sup>1210</sup>.

На думку більшості сучасних науковців, кластерний підхід є перспективним для освіти в умовах децентралізації управління. Адже, як свідчить статистика, «структура витратків Зведеного бюджету України на освіту за освітніми рівнями в 2000-2017 рр. усереднено характеризується такими показниками:

- дошкільна освіта – 13,7%;
- загальна середня – 42,3%;
- професійно-технічна – 4,8%;
- вища освіта – 28,2%.

Розподіл витратків на освіту у ці ж роки за видами бюджетів виглядає так: 28,2% — державний бюджет, 71,8% — місцеві бюджети. Тобто, процеси бюджетної децентралізації, розпочаті у 2015 р., мають визначені тренди на зменшення питомої ваги витратків на освіту в державному бюджеті України і відповідне збільшення її у витатках місцевих бюджетів за всіма освітніми рівнями розвитку»<sup>1211</sup>. «У старій моделі держава зосереджує свою увагу на прямій підтримці окремих підприємств і галузей, а сучасний кластерний підхід передбачає багаторівневе управління в

<sup>1208</sup> Ковбасюк Ю. В., Дегтярьова І. О. Кластерний підхід до регіонального економічного розвитку в Україні : навч.-метод. матеріали. Київ : НАДУ, 2015. 52 с.

<sup>1209</sup> Портер М. Международная конкуренция. Москва : Международные отношения, 1993. 896 с.

<sup>1210</sup> Шевчук В. О. Освітній кластер: суть поняття. *Europejska przestrzeń badawcza – 2015* : materiały VIII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, 07-15 kwiecień 2015 r. Przemysł : Nauka i studia, 2015. Vol. 7. P. 21–24.

<sup>1211</sup> Корчинська О. А. Ринок освітніх послуг в Україні: економічні аспекти. *Ринок освітніх послуг: виклики сучасності* : матеріали наук.-практич. конф. з міжнародною участю, 11 черв. 2019 р. Київ : АПСВТ, 2019. С. 40–41.

певній сфері, співробітництво суб'єктів різних галузей та формування сприятливого середовища для співробітництва і розвитку»<sup>1212</sup>.

До ознак кластера відносять такі характеристики, як:

1. Наявність підприємства-лідера, що визначає довгострокову спільну стратегію; спільних СУН, які забезпечують централізований контроль і аналіз; виробничого ланцюжка, який забезпечує стійкість кластера як системи;

2. Стійкість стратегічних господарських зв'язків у межах кластерної системи, включаючи її міжрегіональні та міжнародні зв'язки;

3. «Спеціалізація у виробництві товарів і послуг, чітко виражений фактор лідируючого (інтегруючого) продукту або послуги; критична маса (обсяг діяльності, за яким кластер стає стійким і впливовим); є сприятливим середовищем для розвитку інновацій; наявність спільної сировинної бази; спільність моделей виробничо-коопераційних та інших взаємодій суб'єктів господарювання»<sup>1213</sup>.

При цьому зазначимо, що кластер розглядається в науці не лише як економічне утворення, а і як соціальне, що існує та функціонує в певному соціальному середовищі й залежить від його учасників та мети добровільного об'єднання.

До основних учасників кластера належать: організації, які ним управляють; підприємства та індивідуальні підприємці, які спеціалізуються на профільних видах діяльності; підприємства та індивідуальні підприємці, які постачають продукцію або надають послуги; організації, що забезпечують функціонування транспортної, енергетичної, інженерної, природоохоронної, інформаційно-телекомунікаційної та іншої інфраструктури; підприємства та індивідуальні підприємці, які надають відповідні послуги ринкової інфраструктури (аудиторські, консалтингові, кредитні, страхові, лізингові, логістики, торгівлі, операцій з нерухомістю); наукові організації й установи; ЗП(ПТ)О, ЗЗСО,

---

<sup>1212</sup> Там само. С. 12.

<sup>1213</sup> Ковбасюк Ю. В., Дегтярьова І. О. Кластерний підхід до регіонального економічного розвитку в країні : навч.-метод. матеріали. Київ : НАДУ, 2015. 52 с.

ЗВО; торгово-промислові палати; суб'єкти інноваційної інфраструктури та інфраструктури підтримки малого та середнього підприємництва; некомерційні, ГО, у тому числі об'єднання юридичних осіб та (або) індивідуальних підприємців (асоціації та спілки) та ін.<sup>1214</sup>.

Однією з характерних ознак сучасної інноваційної економіки є кластерний розвиток економіки країни, що має для освіти значні переваги. Серед них: «підвищення якості навчання та підготовки фахівців з використанням ІКТ у навчальному процесі; розробка нових технологій навчання, що сприяють підвищенню мотивації та активізації пізнавального процесу під час навчання; забезпечення неперервності та доступності навчального процесу; перевірка отриманих знань на практиці, моделювання реальних ситуацій; покращення розробки, новизни й доступності навчальних матеріалів; автоматизація навчального процесу, перевірки знань, контролю відвідуваності та дотримання навчальних програм; незалежне оцінювання якості навчання, рівня викладання, якості навчальних програм та матеріалів; автоматизоване врахування та аналіз використання нових напрямів і методів у навчальному процесі; надання батькам інформації про відвідування та успішність учнів у реальному часі»<sup>1215</sup>.

Враховуючи означене, можна стверджувати, що утворення кластерів пов'язане з розвитком інноваційних технологій, які в цілому «поліпшують якість продукції і послуг, розширюють їх асортимент, розвивають якісне конкурентне середовище, створюють нові робочі місця, формують ділову та виробничу сучасну інфраструктуру тощо»<sup>1216</sup>.

Як зазначено у Концепції кластерів і кластерної політики та їх ролі для конкурентоспроможності й інновацій (2008 р.) Європейської Комісії, кластери визнаються як «група незалежних підприємств (малих, середніх і великих), а також науково-дослідницьких організацій, які задіяні в певному секторі, а їх

<sup>1214</sup> Там само. С. 33.

<sup>1215</sup> Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті / за ред. Р. С. Гуревича. Львів : Сполом, 2012. 506 с.

<sup>1216</sup> Ковбасюк Ю. В., Дегтярьова І. О. Кластерний ідхід до регіонального економічного розвитку в країні : навч.-метод. матеріали. Київ : НАДУ, 2015. 52 с.

діяльність спрямована на розвиток інноваційної активності шляхом стимулювання інтенсивної взаємодії, спільного використання певних ресурсів, обміну знаннями та досвідом, а також ефективного сприяння передачі технологій, мереж і поширення інформації серед підприємств, що входять до кластера»<sup>1217</sup>.

Зазначені принципи є основоположними при створенні й функціонуванні кластерів та суттєво відрізняють їх від інших видів об'єднань суб'єктів господарювання. У результаті саме такого (кластерного) об'єднання створюються інноваційні структури, які сприяють виробленню інноваційних продуктів і послуг, пов'язаних, як правило, з інвестиціями, творчістю та професіоналізмом<sup>1218</sup>.

Важливе місце у дослідженні проблем кластерів та кластерного підходу посідають праці зарубіжних вчених, зокрема С. Розенфельда<sup>1219</sup> та В. Фельдмана<sup>1220</sup>; серед вітчизняних, зокрема в освіті, – праці Р. Гуревича<sup>1221</sup>, Ю. Ковбасюка<sup>1222</sup>, В. Куценко<sup>1223</sup>, О. Жука<sup>1224</sup>, Є. Чернишової<sup>1225</sup>, О. Корчинської<sup>1226</sup>, Н. Любченко<sup>1227</sup> та ін., які стверджують, що розвиток ринкових відносин у всіх сферах діяльності, зокрема й освітній, стає причиною появи

---

<sup>1217</sup> The concept of clusters and cluster policies and their role for competitiveness and innovation / European Commission directorate-general for enterprise and industry. Luxembourg : Office for official publications of the European Communities, 2008. 84 p. URL: <http://www.ec/europe/en/enterprise/policies/innovation/files/clusters> (date of access : 10.07.2020).

<sup>1218</sup> Даниленко Л. І. Інноваційний освітній менеджмент : навч. посіб. Київ : Главник, 2006. 144 с.

<sup>1219</sup> Rosenfeld S. A. Bringing business clusters into the mainstream of economic development. *European Planning Studies*. 1997. № 5. P. 3–23.

<sup>1220</sup> Хмара М. П. Розвиток високотехнологічних кластерів, як закономірність світового господарства. *Культура народів Причорномор'я*. 2008. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/33253/29-Hmara.pdf> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1221</sup> Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті / за ред. Р. С. Гуревича. Львів : Сполом, 2012. 506 с.

<sup>1222</sup> Ковбасюк Ю. В., Дегтярьова І. О. Кластерний підхід до регіонального економічного розвитку в країні : навч.-метод. матер. Київ : НАДУ, 2015. 52 с.

<sup>1223</sup> Куценко В. І. Кластеризація в контексті формування людиноорієнтованої парадигми розвитку освіти. *Теорія та методика управління освітою*. 2009. № 2. С. 17–31.

<sup>1224</sup> Жук О. П. Кластерний підхід у процесі оптимізації системи освіти України. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. 2013. Вип. 3 (1), т. 18. С. 151–154.

<sup>1225</sup> Чернишова Є. Р. Освітні кластери як шлях підвищення конкурентоздатності навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти. Київ : Педагогічна думка. 2012. 472 с.

<sup>1226</sup> Корчинська О. А. Ринок освітніх послуг в Україні: економічні аспекти. *Ринок освітніх послуг: виклики сучасності* : матеріали наук.-практич. конф. з міжнарод. участю, 11 черв. 2019 р. Київ : АПСВТ, 2019. С. 40–41.

<sup>1227</sup> Любченко Н. В. Потенціал освітнього кластера як ресурс інноваційного розвитку системи освіти в умовах суспільних трансформацій. *Післядипломна освіта в Україні*. 2017. № 1. С. 84–91.



кластерного підходу до підготовки конкурентоспроможних випускників. Означене спонукало нас проаналізувати сутність поняття ОК (див. табл. 5.3) та уточнити його для системи П(ПТ)О.

Таблиця 5.3

**Сутність поняття «освітній кластер»**

освітній кластер	»	<b>М. Портер</b> <sup>1228</sup> сконцентрована за географічними ознаками група взаємопов'язаних компаній, спеціалізованих постачальників і виробників послуг; фірм у відповідних галузях, а також пов'язаних з їхньою діяльністю організацій у певних галузях, що конкурують, але разом із тим ведуть спільну діяльність
	»	<b>Т. Красікова</b> <sup>1229</sup> сукупність взаємопов'язаних установ ПО, об'єднаних за галузевою ознакою і партнерськими відносинами з підприємствами галузі
	»	<b>В. Шевчук</b> <sup>1230</sup> союз тісно пов'язаних і територіально близьких розміщених ЗО, що сприяють спільному розвитку і зростанню конкурентоздатності кожного з них, діяльність яких спрямована на підвищення інноваційності та якості підготовки робочої сили як для регіонального, так і для національного ринку праці
	»	<b>Н. Корчагіна</b> <sup>1231</sup> група освітніх закладів, що знаходиться у партнерських відносинах з підприємствами галузі, які локалізовані на одній території, кінцевим продуктом діяльності яких є освітня послуга
	»	<b>О. Смірнов</b> <sup>1232</sup> система навчання, взаємонавчання та інструментів самонавчання в інноваційному ланцюжку «наука-технологія-бізнес», яка заснована переважно на горизонтальних зв'язках всередині ланцюжка
	»	<b>В. Куценко</b> <sup>1233</sup> система взаємопов'язаних ЗО, освітніх організацій, значимість яких, як цілого, перевищує суму складових частин

<sup>1228</sup> Портер М. Москва : Международные отношения, 1993. 896 с.

<sup>1229</sup> Красикова Т. Ю. Образовательный кластер как фактор взаимодействия рынка труда и системы высшего профессионального образования. *Актуальные вопросы экономики и управления* : материалы междунар. науч. конф., апрель 2011 г. Москва : РИОР, 2011. Т. 2. С. 54–59.

<sup>1230</sup> Шевчук В. О. Освітній кластер: суть поняття. *Europejska przestrzeń badawcza – 2015* : materiały VIII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, 07-15 kwiecień 2015 г. Przemysł: Nauka i studia, 2015. Vol. 7. P. 21–24.

<sup>1231</sup> Корчагіна Н. А. Образовательные кластеры как основа повышения конкурентоспособности учебных заведений. *Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии*. 2009. № 3 (7). С. 78–84., С. 81.

<sup>1232</sup> Смирнов А. В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе : монография Казань : РИЦ «Школа», 2010. 102 с. , С. 75.

<sup>1233</sup> Куценко В. І. Кластеризація в контексті формування людиноорієнтованої парадигми розвитку освіти. *Теорія та методика управління освітою*. 2009. № 2. С. 17–31.

освітній кластер	»»»	<b>О. Жук, Л. Дроздовська</b> <sup>1234</sup>
		єдина система безперервної освіти від школи (дошкільного закладу) до виробництва
	»»»	<b>А. Старєва</b> <sup>1235</sup>
		добровільне об'єднання географічно близьких взаємодіючих суб'єктів господарювання: освітніх закладів, органів влади, банківського, приватного сектору, інноваційних підприємств (організацій), об'єктів інфраструктури, що характеризується виробництвом конкурентоспроможних освітніх, культурних, соціальних послуг, наявністю погодженої стратегії розвитку, спрямованої на реалізацію інтересів кожного з учасників і території локалізації кластера, на якій вона перебуває, і має істотну соціально-економічну значимість для регіону
	»»»	<b>О. Повстин</b> <sup>1236</sup>
	індустріально-логістичний комплекс, сформований на основі територіальної концентрації мереж спеціалізованих постачальників, основних виробників і споживачів, пов'язаних технологічним ланцюгом	
»»»	<b>Є. Чернишова</b> <sup>1237</sup>	
	мережа постачальників, виробників і споживачів освітніх послуг і технологій, а також елементів освітньої інфраструктури, діяльність яких ґрунтується на позитивних синергетичних ефектах освітньої агломерації (мережєвих технологіях, інтеграції знань та вмінь, близькості споживача та виробника освітніх послуг тощо)	
»»»	<b>В. Федорова</b> <sup>1238</sup>	
	система співпраці щільно пов'язаних і територіально близьких підприємницьких мереж та організаційних структур (виробників, постачальників, споживачів, уряду, громадських, наукових та освітніх установ, об'єктів інфраструктури, технопарків) з метою організації, раціонального використання і нарощування виробництва продукції світового рівня (інноваційної спрямованості)	

Джерело: складено автором на основі вказаних періоджерел

**Освітній кластер** — це сукупність установ П(ПТ)О й інших суб'єктів господарювання, що добровільно об'єдналися як партнери для досягнення конкурентних переваг, спільних

<sup>1234</sup> Жук О. П., Дроздовська Л. О. Кластерний підхід у процесі оптимізації системи освіти України. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. 2013. Вип. 3 (1), т. 18. С. 151–154., С. 152.

<sup>1235</sup> Старєва А. М. Регіональний соціокультурний освітній кластер як організаційна умова вирішення проблеми оптимізації навчальних закладів. URL: [http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna\\_osvita/vupysku/17/statti/stareva.htm](http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/17/statti/stareva.htm) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1236</sup> Повстин О. Кластеризація освітнього простору: іноваційний підхід. *Сучасний стан та перспективи розвитку освітнього простору: глобальний вимір*: матеріали міжн. наук.-практ. інтернет-конф., 25 листоп. 2016 р. Запоріжжя, 2016. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/InternetKonf\\_2016\\_213.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/InternetKonf_2016_213.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1237</sup> Чернишова Є. Р. Освітні кластери як шлях підвищення конкурентоздатності навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти. Київ: Педагогічна думка. 2012. 472 с.

<sup>1238</sup> Федорова В. Г. Теоретико-методичні підходи до визначення поняття «кластер». *Ефективна економіка*. 2011. №9. URL: <http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=eng&z=704> (дата звернення: 10.10.2020).

взаємовигідних цілей за галузевою ознакою та територіальною близькістю розміщення (*авторське уточнення*).

Як бачимо, у визначенні ОК ми акцентуємо увагу не лише на двох основних характеристиках ОК – території та добровільному об'єднанні, а й на таких, як спільна, взаємовигідна мета та шляхи її досягнення.

У ході аналізу наукових джерел (табл. 5.3) ми дійшли висновку, що ОК — це явище, яке виникає на ґрунті добровільного об'єднання суб'єктів господарювання, що мають близьке територіальне розміщення задля досягнення спільних взаємовигідних цілей з метою здобуття конкурентних переваг та довгострокового партнерства.

Серед основних принципів кластерного підходу (партнерство, добровільність кооперації та розвинена конкуренція) базовим є партнерство «як необхідна умова для забезпечення конкурентоспроможності країни та її регіонів у сучасних умовах глобалізації та мережевої конкуренції»<sup>1239</sup>.

Партнерство відображає форму організації підприємницької діяльності, що ґрунтується на об'єднанні (зазвичай пайовому) майна різних власників. «При партнерстві двоє або більше суб'єктів об'єднують своє майно, стають співвласниками створеного підприємства, спільно керують виробництвом і власністю, розподіляють прибуток і несуть відповідальність за свої зобов'язання»<sup>1240</sup>.

В освіті, яка лише набуває досвіду підприємництва, партнерство є доволі новим явищем. Воно передбачає об'єднання ЗО з бізнес-структурами та суб'єктами громадянського суспільства на відповідних нормативно-правових засадах, а саме — підписання угод, договорів, правочинів, меморандумів, спільних постанов, спільних рішень, спільних наказів, інших підзаконних локальних нормативно-правових актів, передбачених чинним законодавством. Освітні заклади мають стати рівноправними учасниками партнерських домовленостей. Це нове завдання для керівників

<sup>1239</sup> Ковбасюк Ю. В., Дегтярьова І. О. Кластерний підхід до регіонального економічного розвитку в країні : навч.-метод. матер. Київ : НАДУ, 2015. 52 с.

<sup>1240</sup> Партнерство. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 10.10.2020).

системи освіти, зокрема, П(ПТ)О.

Сьогодні в Україні не існує єдиного закону про нормативно-правові акти. Наявні лише його проекти<sup>1241</sup>; Закон України «Про нормативно-правові акти» (проект)<sup>1242,1243,1244</sup>, в яких визнаються «угода», «правочин» та «договір» як різновиди юридичних дій, в яких «кожний договір є правочином, але не кожний правочин є договором»<sup>1245</sup>. Так, угода (договір) визнається Цивільним кодексом України<sup>1246</sup>. Замість терміна «угода» використовується термін «правочин» (глава 16 Цивільного кодексу України), який визначається як дія особи, спрямована на набуття, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків. Пропонується визнавати правочини як односторонні, так і дво- чи багатосторонні<sup>1247</sup>. Угоди (договори) класифікуються на:

- консенсуальні, що описують спільну діяльність;
- реальні, що потребують додаткового уточнення<sup>1248</sup>, залежно від цілей їх укладення.

Угоди, що укладаються під час створення кластера, зокрема й освітнього, є реальними, які потребують додаткових уточнень. До них відносять угоди (договори) про: виконання робіт (проектних, пошукових, аудиторських тощо); передачу результатів творчої діяльності (авторські права, ліцензії, науково-технічна продукція); надання послуг (доручення, комісія, зберігання, кредитування); спільну діяльність (засновницький договір, договір про науково-технічну співпрацю тощо).

---

<sup>1241</sup> Про нормативно-правові акти : проект Закону України // База даних «Ліга Закон»/BP України. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JG0PM00V.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JG0PM00V.html) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1242</sup> Там само.

<sup>1243</sup> Про нормативно-правові акти : проект Закону України. *Верховна Рада України* : веб-сайт. URL: [/w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1244</sup> Юридична енциклопедія. У 6 т. Т. 3. / за ред. Ю. С. Шемшученко та ін. Київ : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. 792 с.

<sup>1245</sup> «Правочин», «договір» та «угода» тотожні чи ні? *Stack Exchange Network* : веб-сайт. URL: <https://ukrainian.stackexchange.com/questions> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1246</sup> Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // База даних «Ліга Закон»/BP України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1247</sup> Угода. *Вікіпедія*. *Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1248</sup> Харитонов С. О., Харитонов О. І., Старцев О. В. Цивільне право України : підруч. Київ : Істина, 2013. 808 с.

Кластер завжди є концентрацією інноваційно активних підприємств (фірм, установ), діяльність яких спрямована на *інноваційний розвиток*, під яким розуміється «постійне удосконалення переваг за рахунок різного виду нововведень: технічних, технологічних, організаційних та маркетингових»<sup>1249</sup>. Такий розвиток передбачає безперервний пошук і використання нових способів і сфер реалізації потенціалу підприємства в мінливих умовах зовнішнього середовища, який пов'язаний з модифікацією існуючих і формуванням нових ринків збуту<sup>1250</sup>.

У зв'язку з тим, що метою будь-якого ОК є «об'єднання, інтенсифікація зусиль, можливостей, потенціалу суб'єктів інноваційної структури задля формування взаємоузгоджених дій, спрямованих на покращення якості регіональної освіти, її конкурентоспроможності на вітчизняному та світовому рівнях»<sup>1251</sup>, для її досягнення важливим постає процес кластеризації.

Процес кластеризації — це реалізація загальнодержавної політики, спрямованої на підтримку науково-технічного прогресу, інноваційного розвитку, здійснення фінансово-економічних, адміністративних, регуляторних реформ та розробки стратегії розвитку регіонів<sup>1252</sup>. На наш погляд, в Україні створено достатні передумови для реалізації процесу кластеризації. Так, відповідно до Постанови КМУ від 25.08.04 №1082 (1082-2004-п), ініціатором створення інноваційної структури визначено центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, організації незалежно від форм власності (пункт 4)<sup>1253</sup>. Суб'єктами кластера, відповідно до Закону України

<sup>1249</sup> Кластерные политики и кластерные инициативы: теория, методология, практика : монография / под ред. Ю. С. Артамоновой, Б. Б. Хрусталева. Пенза : Тугушев С. Ю., 2013. 230 с., С. 12–17.

<sup>1250</sup> Ілляшенко С. М. Управління інноваційною діяльністю. Основи інноваційного менеджменту. Суми : Університетська книга, 2014. 856 с.

<sup>1251</sup> Старева А. М. Регіональний соціокультурний освітній кластер як організаційна умова вирішення проблеми оптимізації навчальних закладів. URL: [http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna\\_osvita/vupysku/17/stati/stareva.htm](http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/17/stati/stareva.htm) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1252</sup> Вишнякова І. В. Досвід становлення та розвитку кластерів в окремих країнах Північно-Східної та Центральної Європи. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2011. № 1. С. 184–194., С. 193.

<sup>1253</sup> Про затвердження Положення про порядок створення і функціонування технопарків та інноваційних структур інших типів : постанова КМУ від 22 трав. 1996 № 549 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/549-96-p>. (дата звернення: 10.10.2020).

«Про інноваційну діяльність» (розділ 1, стаття 5, пункт 1), є фізичні та (або) юридичні особи України, фізичні і (або) юридичні особи іноземних держав, особи без громадянства, об'єднання цих осіб, які провадять в Україні інноваційну діяльність і (або) залучають майнові та інтелектуальні цінності, вкладають власні чи запозичені кошти в реалізацію в Україні інноваційних проєктів<sup>1254</sup>.

В Україні інноваційна діяльність регулюється низкою нормативно-правових актів різної юридичної сили — від законів до локальних нормативно-правових актів<sup>1255</sup>. Однак, у чинному Законі України «Про П(ПТ)О»<sup>1256</sup> відсутня вимога щодо формування кластерів. Лише у статті 25 «Форми організації навчального процесу» чинного закону України йдеться про професійно-практичну підготовку здобувачів освіти, слухачів, яка «здійснюється у тісному поєднанні з виготовленням корисної продукції, наданням послуг, що оплачуються згідно із законодавством».

Але, на відміну від чинного закону України, у проєкті Закону України «Про П(ПТ)О»<sup>1257</sup> у статті 4 чітко зазначено, що серед форм здобуття П(ПТ)О є, зокрема, і дуальна форма здобуття освіти.

Дуальна форма здобуття освіти передбачає: організацію та провадження освітнього процесу спільно з роботодавцями, які забезпечують відповідну практичну підготовку здобувачів для виконання практичної частини освітньої програми; розроблення спільно з роботодавцями освітніх і робочих програм, робочих навчальних планів, які забезпечують відповідну практичну підготовку здобувачів для виконання практичної частини освітньої програми; поєднання навчання здобувачів у ЗП(ПТ)О з практичною

---

<sup>1254</sup> Про інноваційну діяльність : Закон України від 4 липня 2002 р. 40-IV // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1255</sup> Вінник О. М. Господарське право : курс лекцій. Київ : Атіка, 2004, 624 с.

<sup>1256</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1257</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту : проєкт Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgo/vorennya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 10.10.2020).

підготовкою на підприємствах, в установах, організаціях на основі договору; отримання здобувачем освіти грошової винагороди за виконану роботу під час практичної підготовки на підприємствах, в установах, організаціях; участь роботодавців у процесі оцінювання результатів навчання здобувача освіти.

Варто зазначити, що запропонований законопроект є актуальним, зокрема у запровадженні процесу кластеризації у систему П(ПТ)О, а його прийняття сприятиме, на наш погляд, пришвидшенню формування різноманітних ОК, які є «об'єднанням роботодавців і освітніх установ за допомогою комплексу наскрізних програм»<sup>1258</sup>.

Для системи П(ПТ)О ОК є новою формою об'єднання ЗП(ПТ)О, бізнесу та ГО, в яких значну роль має відігравати роботодавець. Однак зауважимо, що у США, наприклад, пріоритетною визнається взаємодія між дослідницькими (Research Partner(s)), освітніми (Education Partner(s)) та комерційними (Commercial Partner(s)) партнерами<sup>1259</sup>, і основну роль в ОК відіграють дослідницькі центри, а не освітні чи комерційні. Аналогічна ситуація існує і в країнах Європи. Як зазначають вітчизняні вчені, значну за своїми масштабами дослідницьку діяльність проводять такі інституції ЄС, як CEDEFOP, ETF, Федеральний Інститут професійної освіти і навчання Німеччини та ін.<sup>1260</sup>

У США та країнах ЄС дослідницькі організації перебувають у центрі ОК. В Україні, як правило, освітні інноваційні кластери об'єднують: ЗВО (вони є їх ядром) з науково-дослідними центрами, підприємствами за допомогою «створення локальних зон з певними перевагами, де всі учасники ланцюжка від початку розроблення до інноваційного готового продукту (наукові установи, малі інноваційні компанії, центри випробувань, центри колективного користування дорогим обладнанням, спеціалізовані сертифіковані

<sup>1258</sup> Анищчина Н. Н. Инновационный научно-образовательный кластер как способ организации инновационной деятельности в вузе. *Креативная экономика*. 2010. № 4 (40). С. 91–97.

<sup>1259</sup> Любченко Н. В. Потенціал освітнього кластера як ресурс інноваційного розвитку системи освіти в умовах суспільних трансформацій. Післядипломна освіта в Україні. 2017. № 1. С. 84–91.

<sup>1260</sup> Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід : монографія / Радкевич В. О. та ін.; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ : ПІТО НАПН України, 2018. 223 с.

лабораторії й центри навчання, які постачають потрібних саме цим компаніям фахівців, патентні контори) перебували б у постійній взаємодії<sup>1261</sup>; освітні установи і підприємства роботодавців, які забезпечують підвищення якості, скорочення термінів підготовки, закріплення випускників на підприємствах, створення гнучкої системи підвищення кваліфікації фахівців для підприємств з урахуванням поточних і прогнозних вимог виробництва<sup>1262</sup>; заклади і установи ПО, об'єднані за галузевою ознакою і партнерськими відносинами з підприємствами галузі<sup>1263</sup>.

Досвід європейських держав у процесі кластеризації є важливим для України. Тому нами розглянуто особливості його застосування у різних моделях (див. табл. 5.4).

Таблиця 5.4

**Особливості застосування ОК у деяких країнах Європи**

<b>роль держави в управлінні ПОН</b>	
Франція	державно регульована модель, що ґрунтується на впровадженні EQF та максимальній відповідності потребам роботодавців
Німеччина	дуальна корпоративна модель, що ґрунтується на змішаному управлінні й фінансуванні програм ПОН
Велика Британія	модель ліберального ринку, що ґрунтується на принципах егалітаризму, рівності й соціальної інклюзії
<b>поширення моделі в інших країнах</b>	
Фінляндія	найбільшу цікавість викликає дуальна корпоративна модель
Австрія, Данія, Словаччина	
Данія, Фінляндія, Швеція	
<b>суб'єкти управління ПОН на національному рівні</b>	
Данія, Фінляндія, Швеція	міністерства

<sup>1261</sup> Терешин Е. М., Володин В. М. Современная дефиниция понятия «кластер» и подходы к формализации этого явления. *Экономические науки*. 2010. № 2 (63). С. 164–167.

<sup>1262</sup> Растворцева С. Н., Череповская Н. А. Идентификация и оценка региональных кластеров. *Экономика региона*. 2013. № 4. С. 123–133.

<sup>1263</sup> Куценко Е. С. Феномен образовательного кластера. Вестник Оренбургского государственного университета. 2014. № 13. URL: <http://evgko.livejournal.com/5992.html> (дата обращения: 10.10.2020).



Велика Британія	різні адміністративні органи
<b>види соціального партнерства</b>	
консультування органів державної влади щодо політичних кроків у розвитку системи ПОН, рамкових засад побудови освітніх програм (загальнодержавний рівень)	
розробка освітніх програм ПОН, що відповідають потребам ринку праці (місцевий рівень)	
уніфікація освітніх програм ПОН та їх адаптація до програм вищої освіти	
<b>провайдери ПОН</b>	
Велика Британія	заклади ПОН, зокрема для осіб з особливими потребами, а також ЗО
Швеція	уніфіковані заклади загальної і ПО
Велика Британія	заклади освіти дорослих: коледжі безперервної освіти
Фінляндія	центри ПО дорослих
<b>координація ПОН</b>	
муніципалітети, агентства зайнятості, ради з питань співробітництва, соціальні партнерські організації	
Швеція	офіційні державні структури
Велика Британія	незалежні об'єднання роботодавців
Фінляндія	тимчасові творчі колективи
<b>фінансові дотації</b>	
<p>Держава надає дотації на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– підвищення рівня мотивації працівників ЗО;</li> <li>– розвиток інфраструктури, зарплату педагогів та додаткові винагороди (позаурочна робота, особисті досягнення, участь у різноманітних освітніх програмах, проектах тощо);</li> <li>– здобуття професійної кваліфікації, сертифікації.</li> </ul> <p>Здобуття ПОН фінансується юридичними особами, а також фізичними особами на умовах контракту</p>	
<b>зміст навчання</b>	
значна увага приділяється вивченню STEM-дисциплін, опануванню технічних навичок та повноцінному запровадженню учнівства як основної форми практичної підготовки висококваліфікованих фахівців	

*Джерело: авторська розробка на основі* <sup>1264</sup>

<sup>1264</sup> Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід : монографія / Радкевич В. О. та ін.; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ : ІПТО НАПН України, 2018. 223 с.

Відповідно до проведеного аналізу (табл. 5.4), особливості реалізації процесу кластеризації в деяких країнах Європи полягають у *різноманітності* існуючих моделей управління ПОН в ОК, у суб'єктності управління та координації діяльності учасників ОК, об'єктах освітньої діяльності з надання послуг ПОН.

Підсумовуючи зазначимо, що досвід функціонування систем ПОН у базових країнах Європи є цінним для реформування вітчизняної системи П(ПТ)О, зокрема в частині: управління із залученням соціальних партнерів; запровадження нових кваліфікацій, професійних і освітніх стандартів, програм ПО; розроблення нормативно-правової бази професійного навчання учнівської молоді й дорослих на засадах кластерного підходу, зокрема, дуальної моделі; організації навчального процесу, створення нових типів ЗП(ПТ)О з дослідницькими та лабораторними центрами.

Цікавими є і результати вітчизняних дослідників щодо привабливості та доступності сфери ПОН. Ними виявлено, зокрема, що найкращий позитивний імідж сфера ПОН має на Мальті (89% респондентів відзначили його як позитивний порівняно з іміджем повної середньої освіти), у Фінляндії (84%), в Чехії (77%). Середній рівень привабливості сфери ПОН (60-68%) було продемонстровано в Болгарії, Румунії, Швеції, Словаччині. Найнижчий рівень привабливості сфери ПОН є характерним для Нідерландів (53%), Франції (51%), Угорщини (49%)<sup>1265</sup>, де пріоритетною є вища освіта, яка впливає на рівень ВВП країни та її основних показників сталого розвитку.

У ході дослідження також з'ясовано, що ОК є однією з форм соціального партнерства, що здійснюється на загальнодержавному та місцевому рівнях, в якому важливими умовами є рівноправність, прозорість та довіра між партнерами. В Україні керівники закладів та установ системи П(ПТ)О лише оволодівають навичками складання таких партнерських відносин, в яких кожний учасник кластера — рівноправний партнер, без участі якого неможливе досягнення поставленої спільної мети, зокрема у підготовці конкурентоздатних фахівців.

---

<sup>1265</sup> Там само.

### 5.2.3. *Менторство як складова моделі партнерства бізнесу та професійної (професійно-технічної) освіти у забезпеченні якості підготовки конкурентоздатних фахівців*

У сучасних умовах розвитку економіки чільне місце посідає питання бізнес-партнерства ЗП(ПТ)О з підприємствами та організаціями. При цьому важливо, на яких засадах відбувається таке партнерство: на засадах наставництва чи менторства? Адже *наставництво* характеризується партнерством в умовах розвитку спільних інтересів<sup>1266</sup> лише на період адаптації<sup>1267</sup> чи тимчасової взаємодії, а *менторство* — наданням системних авторитетних порад, воно є управлінським методом постійної підтримки та персональної опіки.

У діяльності ЗП(ПТ)О партнерство є важливою складовою. Більш конкурентним визнається той ЗО, який має більше партнерів. Ними можуть бути не лише бізнес-організації, а й інші ЗО та організації<sup>1268</sup>. Партнерами можуть бути посередники, споживачі, клієнти, постачальники, надавачі послуг, впливові інституції, ГО.

Вчені вважають, що саме завдяки партнерству відбулося зростання індексу глобальної конкурентоспроможності в Україні у 2017-2018 рр. порівняно з 2016-2017 рр. (з 81 місця на 76 місце серед 137 країн)<sup>1269</sup>. На сьогодні існує досить розгалужена класифікація видів партнерських відносин, що залежить від умов, на яких вони створюються, учасників та цілей, які вони перед собою ставлять.

Види партнерських відносин залежать від терміну, на який укладаються, ступеня охоплення ринку та галузі виробництва, типу ринкових структур, резидентності та кількості учасників, цілей та

---

<sup>1266</sup> Tillman L. C. Mentoring new teachers: Implications for leadership practice in an urban. *Educational Administration Quarterly*. 2005. № 41 (4). P. 609–629.

<sup>1267</sup> Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов : монография. Москва : Инфра-М, 2012. 128 с.

<sup>1268</sup> Антонов В. Б., Саприкіна М. А. Як налагодити партнерство: рекомендації для бізнесу. URL: [http://www.csr-ukraine.org/userfiles/fileЯк\\_налагодити.pdf](http://www.csr-ukraine.org/userfiles/fileЯк_налагодити.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1269</sup> Тарасенко С. І., Демченко М. Є. Партнерство університетів та бізнесу: форми та перспективи розвитку в умовах підвищення інноваційності економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13. С. 302–308.

головної мети партнерства<sup>1270</sup>. Форми взаємодії ЗО та бізнесу поділяють також на універсальні (ярмарки вакансій; спонсорство в рамках конференцій; взаємодія з окремими підрозділами ЗО та специфічні (короткострокові — одиничні лекції, спеціалізовані курси, конкурси; довгострокові — лабораторії, наукові центри, практика/стажування, базові кафедри)<sup>1271</sup>. Однак науковці наголошують, що найкращою формою є повномасштабна взаємодія<sup>1272</sup>, яка не створюється одразу, а формується як результат тривалої взаємодії/співпраці ЗО та бізнесу.

Ефективними формами партнерства бізнес-організацій із ЗП(ПТ)О визнаються: організація виробничої практики (стажування) здобувачів освіти на виробничій базі бізнес-партнерів; залучення майстрів підприємств/організацій бізнес-партнерів до освітнього процесу на заняттях з виробничого навчання.

Але науковці наголошують, що довгострокових угод між ЗП(ПТ)О, зокрема державної чи комунальної форм власності, та бізнес-організацій в Україні практично не існує, на відміну від тих, які існують, наприклад, у *Сінгапурі*, *Гонконзі* та *Японії*. Вони стверджують, що саме таке бізнес-партнерство позитивно впливає на розвиток їхніх економік й освіти<sup>1273</sup>. За міжнародними рейтингами, в Україні, на жаль, економічні показники є доволі низькими<sup>1274</sup>. Це стосується, зокрема, показників приросту населення, середньої швидкості Інтернету, рівня життя, а також індексів — благодійності, людського розвитку, соціального розвитку, щастя, інституційної привабливості. Такий стан розвитку економіки держави не сприяє соціальному партнерству в освіті, і тому співпраця/партнерство на засадах менторства між державними

---

<sup>1270</sup> Щербата Т. С. Теоретичні аспекти налагодження партнерських відносин підприємств із ВНЗ. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління*. 2016. № 847. С. 193–197.

<sup>1271</sup> Безвух С. В., Стопчак А. Ю. Соціальне партнерство науки і бізнесу: форми взаємодії, проблеми і рекомендації щодо їх вирішення. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. № 3, т. 3. С. 7–14.

<sup>1272</sup> Стратегическое партнерство вузов и бизнес-сообщества / Ташкинов А. А., Шевелев Н. А., Данилов А. Н., Столбов В. Ю. *Университетское управление*. 2011. № 6. С. 44–52.

<sup>1273</sup> Шлейхер А. Найкращий клас у світі: як створити освітню систему 21-го століття / пер. з англ. Г. Лелів. Львів : Літопис, 2018. 296 с., С. 237.

<sup>1274</sup> Міжнародні рейтинги України. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2020).

ЗП(ПТ)О та бізнес-організаціями в Україні потребує становлення. Чого не скажеш про вітчизняну вищу освіту, яка набагато більше демонструє довгострокові програми стажувань здобувачів освіти<sup>1275</sup>, у тому числі з виплатою стипендій за навчання, а також — обладнанням різних навчальних лабораторій та тренінгових центрів<sup>1276</sup>.

Станом на 2019 рік кількість ЗП(ПТ)О в Україні становила 723, кількість випускників — 123, 986 тис. осіб, що майже вдвічі менше, ніж у 1990 р. (відповідно — 1246 та 367,7 тис. осіб)<sup>1277</sup>. Зменшення їх кількості має позитивно позначитись на якості надання послуг П(ПТ)О. Проте, за результатами досліджень вітчизняних науковців встановлено, що лише 21,5% здобувачів освіти мотивовані стати кваліфікованими працівниками, 43,6% — навчаються заради стипендії і не бажають навчатися в школі; 30,2% — пішли навчатися за порадою батьків чи знайомих; 4,7% — навчаються тому, що заклад розташований поблизу місця проживання<sup>1278</sup>; потреба у кваліфікованих робітниках із інструментом становить 21,7% від загальної кількості вільних робочих місць; 16,0% підприємств мають потребу в працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті; 14,6% — у робітниках із обслуговування, експлуатації та здійснення контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин<sup>1279</sup>;

---

<sup>1275</sup> Безвух С. В., Стопчак А. Ю. Соціальне партнерство науки і бізнесу: форми взаємодії, проблеми і рекомендації їх вирішення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2015. № 3, т. 3. С. 7–14.

<sup>1276</sup> Практики КСВ в Україні 2013 / під ред. М. А. Саприкіної, О. І. Янковської; Центр «Розвиток КСВ». Київ, 2014. 113 с.

<sup>1277</sup> Заклади професійної (професійно-технічної) освіти. *Державна служба статистики України*: веб-сайт. URL: [http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv\\_rik/osv\\_u/ptu\\_u.html](http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/ptu_u.html) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1278</sup> Сергєєва Л. М. Сучасні технології управління розвитком професійно-технічного навчального закладу. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2012. № 6 (24). С. 388. URL: <http://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/4718/1/Sergeyeva.pdf> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1279</sup> Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні: проект ЄС-МОП «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» / Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф. Будапешт, 2013. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms\\_244735.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

41,8% підприємств в Україні і Молдові вважають головним стримуючим фактором невідповідність рівня кваліфікації робочої сили, що порівняно з іншими країнами є надто високим показником. У Грузії цей показник становить 26%, у Туреччині — 24%, у Сербії — 18%, у Чорногорії в 7%<sup>1280</sup>; встановлено, що практично двоє з трьох роботодавців вважають рівень підготовки кваліфікованих робітників у державних ЗП(ПТ)О низьким і таким, що не відповідає потребам виробництва. Їх не задовольняє якість підготовки і рівень кваліфікації<sup>1281</sup>.

На думку науковців, сучасному бізнесу від фахівців потрібне не знання готових відповідей, а «компетенція», тобто вміння аналізувати проблеми і знаходити правильні рішення в конкретних ситуаціях<sup>1282</sup>. Ці та інші дані свідчать про те, що існує потреба у формуванні та розвитку освітньої політики у сфері бізнес-партнерства із ЗП(ПТ)О державної, комунальної, приватної чи корпоративної форм власності. Тому на перше місце виходить потреба у посиленні співпраці ЗП(ПТ)О з бізнес-партнерами, зокрема — укладення договорів про: замовлення конкретних фахівців; цільову підготовку фахівців; надання освітніх послуг з фахівцями бізнес-партнерів; створення ОК, характерними ознаками якого є «географічна концентрація та спільна сфера діяльності»<sup>1283</sup>.

Основними ознаками кластера, які детально розглянуті у підрозділі 5.2.2, є такі: наявність підприємства-лідера, що визначає довгострокову спільну стратегію; стійкість стратегічних господарських зв'язків; «спільність моделей виробничо-коопераційних та інших взаємодій суб'єктів господарювання»<sup>1284</sup>. Такими підприємствами-лідерами є бізнес-організації, зацікавлені у

---

<sup>1280</sup> Там само. С. 42.

<sup>1281</sup> Професійно-технічна освіта України у 1991-2011 роках (перелік головних подій розвитку, проблемні питання, інформаційно-аналітичні, статистичні матеріали). Комітет з питань освіти, науки та інновацій: веб-сайт. URL: <http://kno.rada.gov.ua/fsview/73250.html> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1282</sup> Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців. *Best Universities*: веб-сайт. URL: <http://bestuniversities.com.ua> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1283</sup> Шевчук В. О. Освітній кластер: суть поняття. *Europejska przestrzeń badawcza – 2015*: матеріал VIII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, 07-15 kwiecień 2015 r. Przemysł: Nauka i studia, 2015. Vol.7. P. 21–24.

<sup>1284</sup> Ковбасюк Ю. В., Дегтярьова І. О. Кластерний підхід до регіонального економічного розвитку в країні: навч.-метод. матер. Київ: НАДУ, 2015. 52 с., С. 7–8.

створенні довгострокових перспектив та конкурентних переваг за рахунок встановлення партнерських відносин із ЗП(ПТ)О у конкретній сфері виробництва. Ми вважаємо, що в основу такого партнерства мають бути покладені засади менторства (*довіра, довгостроковість, партнерство, рівноправність, авторитетність, демократичність, відкритість, системність, компетентність*), що сприяють забезпеченню високої якості підготовки конкурентоздатних фахівців.

Вважаємо, що саме така модель партнерства на засадах менторства між учасниками освітньо-виробничого процесу сприятиме підвищенню якості підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О. Розкриємо структуру та зміст такої моделі, яку ми розглядаємо як «концептуальний інструмент управлінських впливів на складові освітнього середовища»<sup>1285</sup>, у якій здійснюється партнерство між ЗП(ПТ)О та бізнес-організацією(ями) на засадах менторства для підвищення якості підготовки конкурентоздатних фахівців. До основних складових моделі нами віднесено:

– *організаційно-правову*: укладання різноманітних довгострокових угод між партнерами, зокрема, про створення ОК, про цивільно-правові відносини з надання освітніх послуг, про кар'єрне зростання випускників, про стажування на виробництві/в організації, про підвищення мотивації до навчання та надання освітніх послуг тощо;

– *навчальну*: забезпечення проведення: навчальних занять фахівцями від бізнес-організацій; виробничої практики (стажування) на базі бізнес-організацій; занять з виробничого навчання на базі ЗО; виставок-презентацій продукції партнерів;

– *навчально-методичну*: розроблення спільних освітніх програм; підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання на базі бізнес-організацій;

– *технологічну*: створення спільного освітнього хабу («інтелектуального мережевого концентратора»)<sup>1286</sup>, що сприяє

<sup>1285</sup> Мартинець Л. А. Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у загальноосвітньому навчальному закладі : монографія. Вінниця : ДонНУ ім. В. Стуса, 2017. 408 с., С. 176.

<sup>1286</sup> Значення слова «хаб». *Карта слов и выражений русского языка* : веб-сайт. URL: <https://kartaslov.ru> (дата обрахування: 10.10.2020).

забезпеченню розвитку людського потенціалу і досягнення КРІ<sup>1287</sup>,  
<sup>1288</sup> — для системного висвітлення інформації про успіхи і кар'єрне зростання здобувачів освіти; проведення індивідуальних та групових зустрічей і консультацій з майстрами виробничого навчання; коучинг з питань самовдосконалення, саморозвитку;

– *оцінну*: розроблення системи забезпечення (підтримки та контролю) якості підготовки конкурентоздатних фахівців (рис. 5.2).

Як видно з рис. 5.2, запропонована нами модель включає основні функції ментора та принципи менторства в умовах взаємодії ЗП(ПТ)О і бізнес-організацій. А саме:

– *організаційно-правова* складова сприяє реалізації принципів клієнт-партнерських відносин, інституціоналізації та демократизації процесів взаємодії, авторитетності та компетентності, інвестиційності у створення сучасної матеріально-технічної та технологічної бази освітнього процесу;

– *навчальна* — відкритості та довірливості у спілкуванні, взаємного консультування та взаємної підтримки, компетентної взаємодії між учасниками освітньо-виробничого процесу;

– *навчально-методична* — інтеграції у створенні спільних освітніх програм для нових конкурентних професій, системності в організації освітньо-виробничого процесу, забезпечення пошукового/дослідницького й інноваційного мислення та комунікативних здібностей учасників освітньо-виробничого процесу;

– *технологічна* — діджиталізації (цифровізації) освітніх процесів, що створює умови відкритості, прозорості, рівноправності у партнерській взаємодії між усіма її учасниками; систематизації пошуків сучасних підходів до організації освітньо-виробничого процесу;

– *оцінна* — підтримки партнерської взаємодії, створення внутрішньої системи оцінки якості підготовки конкурентоздатних

---

<sup>1287</sup> Система КРІ (Key Performance Indicator): разработка и применение показателей бизнес-процесса. Показатели эффективности. *Система бизнес-моделирования Business* : веб-сайт. URL: [https://www.businessstudio.ru/articles/article/sistema\\_kpi\\_key\\_performance\\_indi/catorraz/ra/botka\\_i](https://www.businessstudio.ru/articles/article/sistema_kpi_key_performance_indi/catorraz/ra/botka_i) (дата обращения: 10.10.2020).

<sup>1288</sup> Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього* : веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomiku/mikoyu.html/> (дата звернення: 10.10.2020).



фахівців та їх заохочення.

Запропонована модель розглядає також основні питання, що виникають у партнерстві між ЗП(ПТ)О та бізнес-організацією. В управлінському процесі це: підготовка фахівців, які відповідають запитам бізнесу; підготовка фахівців на замовлення; усунення розриву між ринком праці та ринком освіти; взаємодія з окремими підрозділами ЗО; створення та участь у роботі бізнес-інкубаторів, лабораторій, центрів; вирішення спільних проблем організації бізнесу, підтримка стартапів; підготовка та перепідготовка фахівців; створення окремих спільних дорадчих органів; залучення викладацького складу до роботи в бізнес-середовищі, а робітників та менеджерів компаній — до діяльності в умовах ЗО.

У навчальному процесі — це спільна розробка освітніх програм, курсів; стажування та практики на підприємствах; залучення до керівництва курсовими та випускними роботами (проектами). У навчально-методичному процесі — це спільне розроблення і видання навчальних матеріалів; проведення ярмарок вакансій, конкурсів, екскурсій, презентацій тощо.

У технологічному процесі це: спонсорство в організації конференцій; благодійна грошова допомога; цільові внески на розвиток ЗО (ендаументи); цільові стипендії здобувачам освіти; надання експертної допомоги та консультаційних послуг; підбір фахівців відділами кар'єри; проведення робіт з діагностики, стандартизації, сертифікації, технічного захисту інформації. І головне — діджиталізація, яка раніше визначала чільне місце ІТ, що стали свого роду технологічним мейнстрімом 1990-х років<sup>1289</sup>; пізніше — розвиток мобільних і бездротових мереж<sup>1290</sup>, а також хмарних технологій і технологій роботи з великими числами<sup>1291</sup>.

В оцінному процесі — це формування умов для проходження практик і стажувань для набуття практичного досвіду та надання можливості подальшого працевлаштування.

---

<sup>1289</sup> Lane N. Advancing the Digital Economy into the 21st Century. *Information Systems Frontiers*. 1999. Vol. 1. No. 3. P. 317–320.

<sup>1290</sup> Australia's Digital Economy: future directions. Canberra : Department of Broadband, Communications and the Digital Economy, 2009. 35 p.

<sup>1291</sup> Digital Economy Development and Cooperation Initiative. URL: <http://www.g20.utoronto.ca/2016/g20-digital-economy-development-and-cooperation.pdf> (date of access: 10.10.2020).

Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної освіти: теорія та практика



Джерело: авторська розробка

Рис. 5.2. Модель партнерства бізнесу та ЗП(ПТ)О у забезпеченні якості підготовки конкурентоздатних фахівців на засадах менторства

Застосування наведених способів та методів партнерства ЗП(ПТ)О з бізнес-організаціями потребує, на наш погляд, вирішення низки завдань. *Першим завданням ми вважаємо посилення дій держави щодо виконання всіма інституціями чинного Закону України «Про освіту»<sup>1292</sup>*, зокрема:

– статті 6, пункту 1 щодо реалізації освітньої політики у сферах інтеграції з ринком праці та державно-приватного партнерства;

– статті 22, пункту 2 щодо використання можливостей ринку для всіх суб'єктів господарювання, зокрема, ЗО, який може бути бюджетною установою, неприбутковим ЗО, прибутковим ЗО;

– статті 22, пункту 3 щодо форм власності ЗО залежно від засновника — державного, комунального, приватного чи корпоративного;

– статті 22, пункту 5 щодо здійснення статутної діяльності ЗО на договірних засадах з іншими юридичними особами, створюючи «освітні, освітньо-наукові, наукові, освітньо-виробничі та інші об'єднання, кожен із учасників якого зберігає статус юридичної особи».

Це сприятиме, на наш погляд, посиленню бізнес-партнерства у ПО, позитивно вплине на укладання довгострокових відносин між бізнес-організаціями та ЗП(ПТ)О, сформує систему підтримки, розвитку та збереження талановитої молоді, забезпечить появу таких інноваційних заходів, як національні конкурси проектів та інші заходи на зразок тих, що проводяться міжнародними кампаніями L'Oreal, Henkel, Intel, Microsoft та ін. в Україні<sup>1293,1294,1295,1296</sup>.

---

<sup>1292</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1293</sup> Практики КСВ в Україні 2013 / під ред. М. А. Саприкіної, О. І. Янковської; Центр «Розвиток КСВ». Київ, 2014. 113 с.

<sup>1294</sup> Якісна вища освіта: роль партнерства / Зінченко А., Саприкіна М., Янковська О., Вінніков О. Київ, 2013. 20 с.

<sup>1295</sup> Звіт за результатами I Національного Форуму «Бізнес і університети». URL: [http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2014/04/ForumReport\\_Final.pdf](http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2014/04/ForumReport_Final.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1296</sup> Звіт за результатами II Національного Форуму «Бізнес і університети: трансформація освіти». URL: [http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2015/02/II\\_Forum\\_Report\\_f.pdf](http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2015/02/II_Forum_Report_f.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

Другим завданням є посилення ролі Національного агентства кваліфікацій, основними завданнями якого є: визначення чітких взаємозв'язків і кореляції між результатами навчання за відповідними рівнями освіти, кваліфікаціями та ринком праці; координація зацікавлених сторін; розробка професійних стандартів; формування законодавчої основи для роботи кваліфікаційних центрів; прогнозування потреб ринку праці у кваліфікаціях<sup>1297</sup>.

Останнє завдання Національного агентства кваліфікацій щодо прогнозування потреб ринку праці у кваліфікаціях викликає особливу увагу. Адже прогноз ринку праці до 2030 року, здійснений CEDEFOP, вказує на затребуваність у майбутньому таких компетенцій, як ділова грамотність, математичні навички (бухгалтерський облік та аналітика), творчість, здатність вирішувати проблеми, збір та оцінка інформації, знання інформаційно-комп'ютерних технологій та навичок програмування, соціальні навички<sup>1298</sup>. Це свідчить про необхідність розвитку нових спеціальностей та збереження і розвиток тих, що залишаються затребуваними у сфері ІТ-послуг, харчової, фармацевтичної промисловості, продажу продуктів харчування та продовольства, в галузі біології, агрономії, медицини, а також — у секторі самостійної зайнятості<sup>1299</sup>.

Третім завданням вважаємо державну підтримку соціального партнерства та розвиток соціальних підприємств<sup>1300</sup>, діяльність яких залишається нерегульованою в Україні. Хоча саме

---

<sup>1297</sup> Затверджено склад національного агентства кваліфікацій, що зосередиться на створенні єдиної системи кваліфікацій та наближенні освіти до потреб ринку праці. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno-sklad-nacionalnogo-agentstva-kvalifikacij-sho-zosere/ditsya-na-stvorenni-yedinoi-sistemi-kvalifikacij-ta-nablizheni-osviti-do-potreb-rinku-praci/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1298</sup> Прогноз ринку праці до 2030 року: зростання зайнятості в освітній сфері буде обмеженим. *Профспілка працівників освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/7018-/prognoz/-rinku-prac-do-2030-roku-zrostannya-zaynyatost-v-osvtny-sfer-bude-obmezenim.html> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1299</sup> Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні: проект ЄС-МОП «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» / Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф. Будапешт, 2013. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms\\_244735.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf) (дата звернення: 10.10.2020)., С. 76

<sup>1300</sup> Щетинська Я. В. Організація соціальних підприємств як форми реалізації соціальної економіки. *Ефективна економіка*. 2014. №1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2677> (дата звернення: 10.10.2020).

звдячуючи таким підприємствам здійснюється бізнес-партнерство в освіті й підвищується якість надання відповідних послуг освіти.

Зазначимо, що Наказом МОН України №55 від 02.02.2009 р. затверджено такі індикатори ефективної діяльності ПТНЗ, як працевлаштування, зміст навчання і навчально-методичне забезпечення, результативність навчання, педагогічні працівники.

Вважаємо, що цих індикаторів недостатньо у ринкових умовах розвитку держави. Тому вони потребують доповнення і розширення, зокрема, мають бути враховані сучасні питання діджиталізації, інституціоналізації, інтеграції, інвестування ЗП(ПТ)О тощо. Тобто, партнерська взаємодія ЗП(ПТ)О з бізнес-організаціями потребує створення нових законодавчих актів, зорієнтованих на підтримку підприємств-партнерів ЗО, зокрема на засадах *менторства*, якими має бути передбачено пільгове оподаткування їх діяльності.

Розглянемо детальніше поняття менторства. У наукових джерелах зазначається, що менторство відповідає за спрямування вірувань та цінностей індивіда в позитивне русло і характеризується довготривалими взаємовідносинами з компетентними особистостями<sup>1301</sup>. При цьому менторство, як і наставництво — це взаємовідносини між індивідами, один з яких шукає допомоги, а інший є досвідченою особистістю у певній сфері. Відмінність полягає в тому, що ментор ділиться своїм досвідом і знаннями постійно і лише у фаховій галузі, а не ситуативно, тимчасово чи лише на період адаптації до виконання якоїсь дії; мету такої допомоги визначає сам підопічний. Менторство дещо схоже також і з коучингом, мета якого полягає в тому, щоб допомогти людині вчитися самостійно, а не навчати її. Проте коучинг розрахований на короткий термін взаємовідносин і ґрунтується лише на розв'язанні конкретного завдання<sup>1302, 1303</sup>. При

<sup>1301</sup> Coaching and mentoring – the difference. *Brefi Group* : website. URL: [http://www.brefigroup./co.uk/coaching/coaching\\_and\\_mentoring.html](http://www.brefigroup./co.uk/coaching/coaching_and_mentoring.html) (date of access: 10.10.2020).

<sup>1302</sup> Coaching and mentoring and supervising – what is the difference? *Protected: coaching* : website. URL: <http://coaching.yfci.org/frequently-asked-questions-faq/coaching-and-mentoring-and/-supervi/sing%E2%80%93what-is-the-difference> (date of access: 10.10.2020).

<sup>1303</sup> Поліщук І. В. Менторство як ефективний механізм розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні. *Держава та регіони. Сер. Державне управління*. Запоріжжя : КПУ, 2017. № 1 (57). С. 16–20.

цьому коуч не обов'язково має бути фахівцем у тій сфері знань, у якій перебуває підопічний. Таким чином, наставництво, коучинг та менторство є різними видами партнерства, що здійснюється різними суб'єктами, у різних формах і з різними результатами впливу на підопічного. Так:

– *наставництво* потребує визначення чіткого завдання та терміну виконання з призначеним, а не обраним чи авторитетним наставником (у такій моделі партнерства підопічний здобуває професійні компетентності під впливом наставника і за його планом дій);

– *коучинг* фокусується на вдосконаленні самопізнання особистості шляхом акцентування уваги на її конкретних якостях і здібностях за допомогою зовнішнього тренера-консультанта (коуча), завдання якого полягає у наданні «допомоги співробітникам по-новому осмислити, що для них є дійсно важливим, поставити конкретні завдання і вжити необхідних заходів для того, щоб стати більш самостійними, виявити свої сильні сторони і використовувати розкриті можливості у своїй роботі»<sup>1304,1305</sup> (у такій моделі партнерства підопічний сам обирає план дій щодо самовдосконалення);

– *менторство* має у своїй основі довготривалі взаємовідносини, які виникають внаслідок визнання ментора авторитетним радником, який не нав'язує власні думки, а враховує потреби підопічного, створює умови для формування довіри та поваги (у такій моделі партнерства ментор має відповідну кваліфікацію та досвід у сфері, в якій працює його підопічний, його зустрічі з підопічним мають неформальний характер, їх тематика визначається підопічним, роль ментора передбачає підтримку свого підопічного на шляху освоєння нових ролей, основний фокус робиться на його кар'єрному та особистісному розвитку).

Згідно з головною ідеєю наставництва (менторства), ментором може бути більш досвідчений і авторитетний працівник, чий професійні компетенції перевершують компетенції опікуваного

---

<sup>1304</sup> Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов : монография. Москва : Инфра-М, 2012. 128 с.

<sup>1305</sup> Collins thesaurus of the English language : website. URL: <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english-thesaurus> (date of access: 10.10.2020).

співробітника. Це дозволяє, з одного боку, забезпечувати в організації спадкоємність майстерності, з іншого — бути джерелом для істотного професійного збагачення і розвитку підопічного<sup>1306</sup>. Цікавим є той факт, що ще на Запорізькій Січі практикували такий метод наставництва, в основу якого були покладені народно-християнські принципи дружби, любові, взаємоповаги та демократизму<sup>1307</sup>. Тобто, менторство є «робочим релятивістським досвідом, через який одна людина, ділячись своєю мудрістю, дає внутрішню силу, розширює можливості і розкриває ресурси іншої особи»<sup>1308</sup>. Діяльність ментора є багатогранною і включає функції професійного консультивання, підтримки, ціннісного спрямування, допомоги у визначенні напрямку діяльності підопічного.

У ЗП(ПТ)О підопічними є здобувачі послуг освіти, а менторами — їх надавачі — керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, працівники — майстри конкретних виробничих процесів/операцій партнерських організацій чи підприємств, з якими утворено, зокрема, ОК (див. підрозділ 5.2.2).

Враховуючи означене, нами розглянуто способи реалізації основних функцій менторів — надавачів послуг П(ПТ)О, які виникають за потреби здобувача(ів) освіти (табл. 5.6).

Відповідно до табл. 5.6, можна зробити висновок, що надавачі послуг П(ПТ)О виконують функції ментора лише за потреби здобувача(ів) освіти під час навчальних занять, виробничого навчання, виробничої практики (стажування), та у позаурочний час, під час коучингів, індивідуальних чи групових зустрічей з керівниками, що спрямовані на розвиток конкурентоздатності здобувачів освіти.

Варто акцентувати увагу на тому, що реалізація функції ментора, такої як підтримка здобувача освіти у набутті ним конкурентоздатності, є спільною для всіх надавачів послуг П(ПТ)О,

---

<sup>1306</sup> Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов : монография. Москва : Инфра-М, 2012. 128 с.

<sup>1307</sup> Новаченко Т. В. Архетипова парадигма керівника в державному управлінні : монографія / за наук. ред. Е. А. Афоніна; Національна академія державного управління при Президентові України. Київ : Лисенко М. М., 2013. 320 с., С. 243–244.

<sup>1308</sup> Kenworthy J. Leadership Coaching: What's Better Today? How to Grow and Learn into the Leader You Can Be. Corporate Edge Asia Pte Ltd, 2013. 163 p., P.14–15.

на відміну від інших функцій, і тому потребує наступного: *від керівництва ЗП(ПТ)О* — забезпечення привабливості ЗО в очах здобувачів освіти та абітурієнтів шляхом покращення фінансового стану за рахунок надання розширеного переліку послуг фінансово спроможним організаціям сфери бізнесу та створення з ними ОК як із потенційними роботодавцями; підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання на базі бізнес-партнерів; *від педагогічних працівників ЗП(ПТ)О* — формування якісно нових й актуальних для ринку праці компетенцій здобувачів освіти шляхом залучення до освітнього процесу майстрів підприємств/організацій бізнес-партнерів та запровадження обов'язкової виробничої практики чи стажування у бізнес-партнерів; *від бізнес-партнерів* — пошуку ресурсів на застосування інноваційних засобів розвитку організацій-партнерів, з яким укладено угоду про створення ОК.

Таблиця 5.6

**Способи надання послуг П(ПТ)О  
відповідно до основних функцій менторів за потреби  
здобувача(ів) освіти**

Надавачі послуг освіти та способи їх надання		Функції ментора				
		<i>професійне консультування</i>	<i>ціннісне спрямування</i>	<i>наставництво</i>	<i>допомога</i>	<i>підтримка</i>
у ЗП(ПТ)О	керівники	на індивідуальних та групових зустрічах, консультаціях			у процесі коучингу	у розвитку конкурентоздатності
	викладачі	на навчальних заняттях				
		у позаурочній роботі				
майстри виробничого навчання	на заняттях з виробничого навчання					
у партнерстві з бізнес-організацією	фахівці бізнес-партнерів	під час виробничої практики (стажування)				

*Джерело: авторська розробка*



Як висновок зазначимо, що партнерські відносини завжди виграшні для обох сторін. Вони існують у різних формах та між різними організаціями, можуть бути орієнтовані на різні питання, зокрема на співробітництво у бізнесі, на ринку праці або в соціальній сфері.

Інвестування у конкурентоспроможні навички здобувачів освіти, пов'язані з формуванням творчості, винахідливості, кмітливості, здатності самонавчатися та саморозвиватися, є стратегічним завданням системи П(ПТ)О. А довгострокове залучення роботодавців до освітнього процесу сприятиме формуванню відкритого і довірливого бізнес-партнерства, яке збагачує здобувачів освіти новими знаннями у певній галузі, урізноманітнює його, зближує теорію з практикою, розкриває бізнес-тенденції та перспективи П(ПТ)О. У результаті — швидше і якісніше зможуть реалізуватися стратегічні завдання розвитку П(ПТ)О в Україні, зокрема у сфері дуальної освіти<sup>1309,1310</sup>, яка сприяє розвитку конкурентоспроможності не лише ЗП(ПТ)О, а й держави на світовому ринку. А запропонована нами модель партнерства бізнесу та ЗП(ПТ)О у забезпеченні якості підготовки конкурентоздатних фахівців на засадах менторства відповідає сучасним вимогам держави і суспільства до якісної професійної підготовки фахівців і призводить до підвищення конкурентоспроможності вітчизняних ЗО, забезпечує якість освіти та призводить до покращення соціально-економічного добробуту країни в цілому.

---

<sup>1309</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1310</sup> Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження КМУ від 3 квітня 2019 р. № 214-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2019/%D1%80#n10> (дата звернення: 10.10.2020).

### **5.3. Сучасні технології в управлінні якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти**

#### **5.3.1. Концептуальні основи застосування хаб-технологій в управлінні якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти**

В умовах розвитку вітчизняної системи П(ПТ)О питання управління якістю підготовки фахівців не є новим. Його теоретичні засади отримали свою практичну реалізацію в Міжнародних стандартах якості (серія ISO 9000)<sup>1311</sup>. Починаючи з 1947 року, вони набули масового застосування і визнання, стали базовими орієнтирами в роботі будь-якої організації. Міжнародна неурядова організація (їх засновник) об'єднала велику кількість незалежних експертів з різних галузей діяльності та встановила десятки тисяч міжнародних стандартів ISO, які стали «уніфікованим механізмом для оцінки якості виробництва і управління в світовому співтоваристві»<sup>1312</sup>. На сьогодні в Україні діють національні стандарти ДСТУ ISO, в яких міжнародні стандарти адаптовані до національних особливостей, застосування яких є обов'язковою вимогою директив сучасного підходу ЄС до будь-яких організацій, установ чи підприємств<sup>1313</sup>. Вони ґрунтуються на впровадженні інноваційних методів управління якістю і створенні відповідної СУЯ, що включає:

- офіційні документи про політику якості;
- інструкції щодо якості;
- інструктивні роз'яснення щодо стандарту ISO 9001:2008;
- задокументовані алгоритми дій за міжнародним стандартом ISO 9001:2008;
- нормативні документи про забезпечення ефективного

---

<sup>1311</sup> Прокопів Ю. В. Міжнародні стандарти якості в Україні та їх важливість в управлінні організацією. *Молодий вчений*. 2015. № 11 (26). С. 81–85.

<sup>1312</sup> Метрологія, стандартизація та управління якістю / Клименко Л. П., Пізнанці Л. В., Александровська Н. І., Євдокимов В. Д. Миколаїв : ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. 345 с.

<sup>1313</sup> Попова О. Ю., Скибенко Г. Г. Управління як елемент інноваційного розвитку підприємства. *Економіка і організація управління*. 2014. № 3 (19). С. 194–198 с.

планування, його виконання та управління ним<sup>1314</sup>.

Тобто, якість підготовки фахівців залежить від створеної в державі та в ЗП(ПТ)О відповідної СУЯ.

При цьому ми вважаємо, що підготовка конкурентоздатних фахівців має ґрунтуватися на засадах євроінтеграції освітнього простору, трансформації глобальної економічної конкурентоспроможності, формування й розвитку якості людських ресурсів; якість підготовки — на успішному вирішенні зазначених питань шляхом приведення результатів навчання у відповідність до вимог, встановлених законодавством, відповідним стандартам освіти та/або договорам про надання освітніх послуг, а управління якістю підготовки — на створенні відповідних умов для досягнення успішних результатів шляхом відповідної організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг.

Тому на загальнодержавному рівні у системі П(ПТ)О сформована зовнішня СУЯ, яку здійснює Національне агентство забезпечення якості освіти. А на рівні ЗО — внутрішня СУЯ, яка є обов'язковою і перевіряється під час проведення інституційного аудиту, визначеного чинним законом про освіту<sup>1315</sup>. Внутрішня СУЯ передбачає обов'язкове проведення самооцінювання за відповідними критеріями і показниками, яке здійснюється членами педагогічного колективу із залученням представників громадськості<sup>1316</sup>. В основу самооцінювання мають бути покладені засади сучасної Концепції реалізації державної політики у сфері ПО «Сучасна ПО» на період до 2027 року<sup>1317</sup>.

Концепцією передбачено такі зміни: впровадження СУЯ (зовнішньої і внутрішньої); запровадження мотиваційних

<sup>1314</sup> Там само.

<sup>1315</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1316</sup> Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Херсон : Кондор, 2010. 608 с.

<sup>1317</sup> Концептуальні засади реформування професійної освіти України «Сучасна професійна освіта»: проект / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-rozrobilo-proekt-konceptualnih-zasad-reformuvannya-profesijnoi-osviti-ukrayini-suchasna-profesijna-osvita/> (дата звернення: 10.10.2020).

механізмів стимулювання професійного розвитку педагогічних працівників; створення різнорівневої системи підготовки педагогічних працівників; залучення працівників виробництва чи сфери послуг до освітнього процесу; модернізація освітнього середовища на засадах інноваційності, доступності, прозорості, гнучкості, відкритості освітнього процесу; оновлення змісту підготовки.

Стосовно вимог до змісту П(П)О, зазначимо, що вони характеризуються Державними стандартами, затвердженими в Україні для 61 професії<sup>1318</sup> у 2017 році та для 69 професій<sup>1319</sup> — у 2019 році. Цей процес є перманентним і тому потребує постійної уваги й оновлення. Адже старі професії перестають бути затребуваними, а нові народжуються, запроваджуються і потребують відповідної стандартизації<sup>1320</sup>.

На думку розробників «Атласу нових професій»<sup>1321</sup>, до 2030 року будуть зникати професії, суть яких полягає у посередництві між ринком і споживачем товарів та послуг. А найважливішими стануть такі навички, компетентності та рівні кваліфікації, що сприятимуть орієнтації на клієнта, дбайливого виробництва, кар'єрній та навчальній самореалізації; міжгалузевій комунікації, управлінню проєктами, «критичному мисленню і діяльності, співробітництву»<sup>1322</sup>. Практично всі нові професії потребуватимуть нових знань у галузі інформаційно-комп'ютерних

---

<sup>1318</sup> Затвержені стандарти професійно-технічної освіти 2017. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/derzhavni-standarti-navchalni/plani-ta-programi/zatverdzeni-standarti-profesijno-tehnicnoyi-osviti-2017> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1319</sup> Затвержені стандарти професійної освіти 2019. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/derzhavni-standarti-navchalni-plani-ta-programi/zatverdzeni-standarti-profesijnoyi-osviti-2019> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1320</sup> 20 професій майбутнього 2030 за версією EdCamp 2017. *Освіта нова* : веб-сайт. URL: <https://osvitanova.com.ua/posts/205-20-profesii-maibutnoho-2030-za-versiieu-edcamp-2017> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1321</sup> Чему учиться и от чего отказаться в ближайшие 20 лет? Ответы – в «Атласе новых профессий». *AsuTeam* : веб-сайт. URL: <https://asi.ru/news/16379/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1322</sup> Trilling B. Toward learning societies and the global challenges for learning with ICT. *Australian Educational Computing*. 2007. Vol. 22 (1). URL: [https://www.researchgate.net/publication/242074149\\_Toward\\_learning\\_societies\\_and\\_the\\_global\\_challenges\\_for\\_learning\\_with/\\_/ICT](https://www.researchgate.net/publication/242074149_Toward_learning_societies_and_the_global_challenges_for_learning_with/_/ICT) (date of access : 10.10.2020).

технологій та надання різноманітних сервісних інформаційних послуг. Науковці вважають, що до 2030 року в Україні 65% видів діяльності стануть абсолютно новими для людини<sup>1323</sup>. Тому виникає потреба у постійному перегляді державних стандартів, їх оновленні чи вдосконаленні.

Щодо рівнів професійної кваліфікації випускників ЗП(ПТ)О, то зазначимо, що чинним законодавством України<sup>1324</sup> введено два таких рівні — кваліфікований робітник і спеціаліст. Однак у законопроекті «Про П(ПТ)О»<sup>1325</sup> передбачено запровадження вже чотирьох освітніх рівнів кваліфікації випускників ЗП(ПТ)О:

- робітник;
- кваліфікований робітник;
- робітник з виконання робіт високої кваліфікації;
- фахівець — особа, яка здатна «розв’язувати типові спеціалізовані задачі в певній галузі професійної діяльності, застосувати положення і методи відповідної науки»<sup>1326</sup>. Ми вважаємо, що така якість особистості, здобута нею під час навчання в ЗП(ПТ)О, сприяє набуттю навичок конкурентоздатності, тобто можливості мати власні професійні переваги над іншими і гідно конкурувати на ринку праці.

Стосовно модернізації освітнього середовища, зокрема забезпечення основними обов’язковими засобами навчання, то вони нечітко визначені в Україні. Тому в різних ЗП(ПТ)О їхня кількість і якість суттєво різняться. Це залежить від можливостей педагогічних колективів та їх керівників, які формують відповідну політику якості освіти, зокрема політику стабільних і довготривалих партнерських відносин із підприємствами,

---

<sup>1323</sup> Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього*: веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomiku/mikoju.html/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1324</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98/-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1325</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проект Закону України /М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-proekt/-zakonu-/ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnichnu-osvitu> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1326</sup> Технології 21 століття: в Мариуполі відкрили унікальний ІТ-хаб. *Mprl.city*: веб-сайт. URL: <https://mprl.city/news/view/tehnologii-21-veka-v-mariupole-otkryli-unikalnyj-it-hab/-video> (дата звернення: 10.10.2020).

організаціями й установами відповідної галузі, за допомогою яких можуть, зокрема, утворюватися різноманітні освітні хаби. Наприклад, такі як ІТ-хаб<sup>1327</sup>, хаб інноваційних технологій<sup>1328</sup>, освітній хаб міста Києва<sup>1329</sup>, сучасна agenda профтехосвіти<sup>1330</sup> тощо.

Означені утворення (корпорації, консорціуми, асоціації тощо) діють, як правило, у секторі нефінансових відносин і за своєю суттю є корпоративними структурами партнерського типу<sup>1331</sup>, що створюють спільну партнерську мережу. Її основними ознаками є спільна мета функціонування, розподіл обов'язків між усіма учасниками, створення координуючого органу, встановлення чітких домовленостей та їх дотримання, розуміння спільних завдань та формування тривалих партнерських відносин.

Застосування хаб-технологій в освітній сфері передбачає посилення уваги до відповідної підготовки керівних та педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, де мають розглядатися питання сутності, форм та методів функціонування хабів, формування на їх основі СУЯ. Існуючі освітні хаби в системі П(ПТ)О України у більшості спрямовані на розвиток інноваційної діяльності ЗП(ПТ)О та учасників освітнього процесу, креативності здобувачів освіти і педагогічних працівників. Ми розглядаємо їх як середовище різних можливостей та професійного розвитку, яке є відповідним майданчиком для формування найновіших професійних компетентностей здобувачів освіти у різних формах освіти — неформальній, самостійній, формальній, а також — професійного розвитку педагогічних працівників. Освітні хаби є новою технологією у галузі управління якістю, і тому їх запровадження потребує від керівників та інших педагогічних працівників

---

<sup>1327</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: проект Закону України / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennnya-proekt-/zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-technichnu-osvitu> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1328</sup> Хаб інноваційних технологій «INUA hub» (October). DOU : веб-сайт. URL: <https://dou.ua/calendar/8608/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1329</sup> Освітній хаб міста Києва : веб-сайт. URL: <https://eduhub.in.ua> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1330</sup> Сучасна agenda профтехосвіти: якість освітніх послуг, пропаганда підприємливості, освітній hub. ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України : веб-сайт. URL: <http://umo.edu.ua/news/suchasna-agenda-proftekhosviti-jakistj-osvitnikh-poslugh-propaghanda/-/pidprjje/mlivosti-osvitni-hub> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1331</sup> Бутенко Н. В. Формування партнерських відносин в корпоративному секторі національної економіки. *Конкурентоспроможність національної економіки* : матеріали XV Міжнародної наук.-практ. конф., 26-27 берез. 2015 р. Київ, 2015. С. 183–188.

ЗП(ПТ)О нових знань, умінь і навичок. Спочатку формуються знання, потім — уміння щодо їх застосування на практиці, потім — навички (автоматичне виконання вправ, розв'язок задач тощо)<sup>1332,1333</sup>. Тобто, нові вміння ґрунтуються на знаннях, зокрема про освітні хаби, організацію їх діяльності, матеріально-технічне, кадрове, техніко-технологічне та інше забезпечення. Такі вміння виникають у результаті практичної діяльності і тому, лише утворивши хаб, можливо набути такі нові уміння. У світовій практиці ідея створення інноваційних хабів поширилася практично в усіх країнах світу і визнається найефективнішою формою досягнення конкурентних переваг<sup>1334</sup>. Вони мають різні форми. Зокрема:

- інноваційна система (Канада, Іспанія, Німеччина);
- виробничо-інноваційна мережа (Австрія, Нідерланди, Норвегія, США, Швейцарія);
- ресурсна зона (Данія);
- міжгалузева система знань (Італія, Фінляндія);
- регіональна інноваційна система (Велика Британія);
- знаннева система (Велика Британія, Ізраїль, Німеччина, Фінляндія);
- мережева платформа на основі взаємодії науково-дослідних центрів (Бельгія, Франція, ПАР, Швейцарія);
- мережева платформа на базі державно-приватного партнерства (Австралія, Аргентина, Колумбія, Німеччина, Польща, Португалія);
- мережева платформа на основі взаємодії всередині галузевих мереж (Данія, Іспанія)<sup>1335, 1336</sup>.

---

<sup>1332</sup> Милерян Е. А. Психология формирования общетрудовых политехнических умений. Москва : Педагогика, 1993. 297 с.

<sup>1333</sup> Кустовська І. М. Формування професійно значущих умінь і навичок у професійній підготовці фахівця. *Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби України. Сер. Педагогічні науки*. 2015. № 2. С. 144–153.

<sup>1334</sup> Краус Н. М. Інноваційні хаби як основа конкурентоспроможної економіки: закордонний вимір та уроки для України. *Конкурентоспроможність національної економіки* : матеріали XV Міжнародної наук.-практ. конф., 26-27 берез. 2015 р. Київ, 2015. С. 193–199.

<sup>1335</sup> OECD Science, Technology and Industry Outlook 2014. URL: [http://www.oecd.org/industry/and/technology/oecdscience-technology-and-industry-outlook-2014\\_sti\\_outlook/2014-en](http://www.oecd.org/industry/and/technology/oecdscience-technology-and-industry-outlook-2014_sti_outlook/2014-en). (date of access: 07.10.2020).

Враховуючи міжнародний досвід застосування хаб-технологій у створенні СУЯ, для нас є важливим розроблення відповідної концепції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О на засадах хаб-технологій, що ґрунтується на відповідних наукових підходах, зокрема:

- репутаційному — ґрунтується на експертних оцінках;
- результативному — на об'єктивних показниках;
- загальному або традиційному — на престижності ЗО;
- науковому — на відповідності стандартам;
- менеджерському — на задоволенні клієнта;
- споживчому — на визнанні якості базовим показником будь-якої діяльності;
- демократичному — на визнанні користі ЗО для суспільства;
- інформаційному й інноваційному, які спрямовують діяльність ЗП(ПТ)О на створення освітніх хабів на спільних електронних платформах, діяльність яких забезпечує розвиток інформаційної компетентності здобувачів освіти й педагогічних працівників та їх інноваційного потенціалу<sup>1337</sup>.

Зазначені наукові підходи характеризуються відповідними ресурсами. Тому нами пропонується перелік ресурсів для забезпечення їх реалізації, спрямованих на застосування хаб-технологій в управлінні якістю діяльності ЗП(ПТ)О та підготовки в них конкурентоздатних фахівців (див. табл. 5.7).

Якість означених ресурсів визначається створеною у ЗП(ПТ)О СУЯ підготовки фахівців, здатних надавати конкурентні послуги та продукти, що можливо, на наш погляд, за умов надання якісних послуг освіти, під якими чинне законодавство з освіти розглядає «комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єкта освітньої діяльності, що мають визначену вартість та спрямовані на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання» (стаття 1)<sup>1338</sup>.

---

<sup>1336</sup> OECD (2013), OECD Reviews of Innovation Policy: Sweden 2012. URL: [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/science-andtechnology/oecd-reviews-of/innova/-tionpolicy-sweden-2012\\_9789264184893en#page7](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/science-andtechnology/oecd-reviews-of/innova/-tionpolicy-sweden-2012_9789264184893en#page7). (date of access: 07.10.2020).

<sup>1337</sup> Кісіль М. В. Оцінка якості вищої освіти. *Вища освіта України*. 2005. № 4 (14). С. 82–87.

<sup>1338</sup> Про освіту: Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).



Таблиця 5.7

**Ресурси забезпечення реалізації наукових підходів  
в управлінні якістю діяльності ЗП(ПТ)О на засадах  
хаб-технологій**

<b>Ресурси</b>	<b>Способи реалізації</b>
<i>репутаційні</i>	встановлення індексів щодо:
	✓ вступного балу;
	✓ конкурсного відбору;
	✓ навчальних результатів;
	✓ працевлаштування випускників;
	✓ участі в освітніх хабах
<i>фінансові</i>	визначення чітких вимог щодо:
	✓ прозорості;
	✓ своєчасності;
	✓ результативності;
	✓ витратності функціонування освітніх хабів
<i>результативні</i>	встановлення чітких критеріїв щодо:
	✓ якості освітніх процесів;
	✓ якості освітніх заходів;
	✓ якості методичних продуктів;
	✓ якості інформаційно-технічного забезпечення діяльності освітніх хабів
<i>менеджерські</i>	розроблення чітких інструкцій щодо проведення моніторингу якості:
	✓ оцінювання викладання;
	✓ стимулювання самонавчання;
	✓ мотивування до участі в освітніх хабах
<i>споживчі</i>	встановлення чітких показників задоволеності:
	✓ роботодавців;
	✓ здобувачів освіти;
	✓ учасників освітнього процесу в спільно створеному освітньому хабі
<i>інформаційні</i>	встановлення чітких вимог щодо спільного утримання електронної платформи для освітнього хабу
<i>інноваційні</i>	розроблення спільних інноваційних продуктів і послуг в умовах освітньо-інноваційного хабу

*Джерело: авторська розробка на основі<sup>1339</sup>*

<sup>1339</sup> Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців. *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*. Кривий Ріг: НМетАУ, 2012. Вип. 7. С. 84–90.

Таким чином, виокремленні нами ресурси забезпечення реалізації наукових підходів в управлінні якістю діяльності ЗП(ПТ)О на засадах хаб-технологій засвідчують необхідність відповідної підготовки керівників ЗП(ПТ)О та інших учасників освітнього процесу до такої спільної діяльності, у результаті якої якісно змінюються правовідносини між ними, а саме:

–керівники ЗП(ПТ)О спільно з керівниками партнерських організацій (підприємств, установ тощо) укладають юридичну угоду про створення спільного освітнього хабу, який є відповідним відкритим освітнім середовищем для розвитку креативних ідей та розроблення спільних креативних продуктів і послуг освіти;

–педагогічні працівники спільно з працівниками партнерських організацій менторами — спеціально підготовленими фахівцями (наставниками) для роботи на виробництві — створюють інформаційно-освітні продукти у вигляді навчальних програм тренінгів, майстер-класів, методичних семінарів, коворкінгів тощо;

–здобувачі освіти спільно з педагогічними працівниками та менторами партнерських організацій (підприємств, установ) беруть активну участь у розробці креативних продуктів та послуг освіти згідно з програмами підготовки конкурентоздатних фахівців з відповідної професії.

Тому ЗП(ПТ)О має розробити і затвердити власну СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців, зокрема в умовах реалізації хаб-технологій, яка має ґрунтуватися на сукупності наукових підходів, принципів, форм та методів управління, що є базовими і характеризуються нами як відповідна концепція — концепція управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах реалізації хаб-технологій. Підґрунтям концепції мають стати вимоги чинного законодавства щодо можливості створення «робочих місць або навчально-виробничих ділянок для проходження виробничого навчання чи виробничої практики здобувачами освіти» (стаття 29)<sup>1340</sup>

---

<sup>1340</sup> Про професійну (професійно-технічну) освіту: Закон України від 20 трав. 2020 р. № 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

партнерами ЗО, якими можуть бути будь-які фізичні чи юридичні особи, зацікавлені за власні ресурси забезпечувати підготовку конкурентоздатних фахівців для власного підприємства та інших підприємств і організацій.

У зазначеній концепції мають бути також враховані сучасні виклики системи П(ПТ)О, наукові підходи і принципи, форми і методи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О. Розглянемо їх коротко:

1. Сучасними викликами системи П(ПТ)О України у підготовці конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах реалізації хаб-технологій є слабка економіка держави, недостатня готовність фахівців підприємств (організацій, установ) — партнерів ЗП(ПТ)О до виконання методичної роботи зі здобувачами освітніх послуг під час проходження ними навчальної практики, слабке використання інтернет-ресурсів для розміщення тренінгів, практичних вправ тощо на електронних носіях, недостатність можливостей для створення спільних інформаційно-освітніх та інноваційних платформ (хабів).

Також викликами до системи П(ПТ)О України у підготовці конкурентоздатних фахівців визначені: зменшення загальних обсягів фінансування ПО та відсутність інвестицій у програми розвитку; централізована й бюрократизована система управління ПО; недосконалість системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування молоді і дорослих; застаріла матеріально-технічна база ЗП(ПТ)О; невідповідність змісту освіти та методики викладання вимогам сучасного ринку праці й потребам особистості<sup>1341</sup>.

2. Сучасними науковими підходами до управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах реалізації хаб-технологій ми визначаємо репутаційний, результативний, традиційний, науковий, менеджерський, споживчий, демократичний, інформаційний, інноваційний.

3. Сучасними принципами управління якістю підготовки

---

<sup>1341</sup> Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері П(ПТ)О «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року : розпорядження КМУ від 12 черв. 2019 р. №419-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах реалізації хаб-технологій — принципи євроінтеграції, трансформації глобальної економічної конкурентоспроможності, розвитку креативних якостей особистості, міжнародної стандартизації, ринковості, інноваційності, доступності, прозорості, гнучкості, відкритості освітнього процесу.

4. Сучасними формами і методами управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах реалізації хаб-технологій є прийняття нормативних актів, які її регламентують у ЗО. Це: розроблення і затвердження угод, положень, інструкцій, правил; створення внутрішньої СУЯ; запровадження моніторингу за діяльністю педагогічних працівників та здобувачів освіти за різними напрямками діяльності ЗО.

З метою реалізації концепції важливим у СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О є підготовка нових фахівців для роботи зі здобувачами П(ПТ)О безпосередньо на виробництві — *менторів* (представників підприємств, організацій, установ) та *супервізорів* — адміністративних працівників ЗП(ПТ)О.

Розглядаємо методичну компетентність менторів, які здійснюють навчання на виробництві (в установах, організаціях), як їхню професійну майстерність передавання освітньої інформації для засвоєння та набуття здобувачами освіти відповідних умінь і навичок з подальшим застосуванням їх на практиці. Під час розробки такої програми мають бути враховані сучасні світові тенденції активізації практичної роботи здобувачів освіти за рахунок використання інформаційно-комп'ютерних технологій, тобто максимального використання можливостей змішаного навчання (Blended Learning)<sup>1342</sup> за рахунок всебічного використання соціальних мереж і веб-сервісів.

Означена програма має базуватися на принципах:

— відкритості та доступності освітньої інформації для всіх учасників освітнього процесу;

— індивідуалізації навчання, спрямованого на розвиток самостійності у набутті нових знань, умінь, навичок та розвитку

---

<sup>1342</sup> Теорія та практика змішаного навчання : монографія / за ред. В. М. Кухаренка. Харків : НТУ «ХП», 2016. 283 с.

критичного мислення під час співпраці в умовах хабу.

Стосовно технологічної (дорожньої) карти для проведення моніторингу якості виконання навчальних програм на підприємстві (в організації, установі), то вона має включати опитувальник, яким встановлюється стан дотримання ментором основних її елементів, а саме: «змісту і обсягів знань, умінь та навичок, змісту розділів і тем з розподілом часу навчання»<sup>1343</sup>.

Своєрідна роль у моніторингових процедурах відводиться супервізору або супервайзеру (англ. supervisor, від tosupervise — спостерігати)<sup>1344</sup>, який, як правило, призначається з адміністративних працівників ЗП(ПТ)О і має системно спостерігати й аналізувати якість здобутих професійних умінь і навичок здобувачами освіти, особливо під час виробничого навчання, відповідно до навчального предмету та освітньо-кваліфікаційного рівня. Супервізор спостерігає за якістю виконання освітньої програми<sup>1345</sup> за критеріями особистісної орієнтованості, інформативності, спрямованості на забезпечення сталого людського розвитку, адаптивності до соціальних умов<sup>1346</sup>.

Вважаємо, що, забезпечуючи внутрішню СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О, його керівник має сприяти підвищенню рівня методичної компетентності менторів підприємств, організацій, установ та створенню технологічної (дорожньої) карти для супервізорів.

Підсумовуючи зазначимо, що на сучасному етапі розвитку держави вітчизняні підприємства ще недостатньо застосовують методи управління якістю в контексті власного інноваційного розвитку, і тому хаб-технології ще не стали масовим явищем у їхній діяльності. А ті освітні хаби, які створені у спільній діяльності із ЗП(ПТ)О, спрямовані, як правило, на набуття здобувачами освіти

<sup>1343</sup> Навчальна програма: структура, принципи побудови, вимоги до програми. *StudFile* : веб-сайт. URL: <https://studfile.net/preview/5259319/page:7> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1344</sup> Супервізор. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1345</sup> Супервізор. *Словник ініомовних соціокультурних термінів* : веб-сайт. URL: <http://slovopedia.org.ua/39/53409/260962.html> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1346</sup> Гаєвська Л. А. Управління освітою: нові пріоритети. *Проблеми та перспективи входження України в європейський інтелектуальний простір: освітні аспекти*. 2009. С. 73–79.

додаткових умінь і навичок у різних видах навчання — формальному (через виробничу практику та стажування) і неформальному (через електронні мережі, на яких розміщено відповідні електронні інструменти з розвитку креативності особистості та розроблення різноманітних креативних ідей, проєктів, моделей, деталей). Створення спільних хабів у системі П(ПТ)О сприяє інноваційному розвитку ЗП(ПТ)О, забезпечує СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців на засадах реалізації парадигми партнерсько-корпоративних відносин, покладеної нами в основу концепції застосування хаб-технологій в управлінні якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О.

### **5.3.2. Методичні основи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти в умовах застосування хаб-технологій**

Вагомою перевагою П(ПТ)О, як невід’ємної складової української системи освіти (стаття 10 Закону України «Про освіту»<sup>1347</sup>), серед інших рівнів освіти є те, що вона є більш гнучкою і швидше реагує на запити ринку праці. Наразі в Україні у ЗП(ПТ)О здобувають освіту майже за 430 професіями<sup>1348</sup>, для яких МОН України та Міністерством соціальної політики України затверджені відповідні стандарти П(ПТ)О<sup>1349</sup>. Але серед цих професій все ще недостатньо тих, що потребує сучасний ринок праці. Нинішня тенденція спрямована на заміну фізичної роботи людини машинами і роботами. Саме розвиток віртуальної реальності та генної інженерії диктує нові затребувані професії, безпосередньо пов’язані з технологічним проривом у третьому тисячолітті. Це комп’ютерні технології, штучний інтелект, нанотехнології. При цьому багато традиційних професій

---

<sup>1347</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1348</sup> Професійна освіта. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tehniczna-osvita> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1349</sup> Затверджені стандарти професійної освіти 2019. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehniczna-osvita/derzhavni-standarti-navchalni-plani/ta-programi/zat/verdzhene-standarti-profesijnoyi-osviti-2019> (дата звернення: 10.10.2020).

замінюються на нові, які використовують сучасні технології і є максимально автоматизованими. Серед них найбільшим запитом користуються ІТ-професії та ІТ-спеціалісти<sup>1350</sup>; компетентності з ІКТ та електронні навички (як на рівні користувача, так і на рівні фахівця)<sup>1351</sup>.

У ході дослідження нами проаналізовані освітні стандарти П(ПТ)О України, затверджені у 2019 році. В результаті виявлено, що в кожному стандарті до загально-професійних компетентностей віднесено «оволодіння основами використання ІТ», однак ця компетентність не відображена в стандартах у «кваліфікаційних вимогах до професії». Тобто, для здобувачів П(ПТ)О не визначено як обов'язкову таку вимогу, як ІТ-компетентність. Для прикладу наведемо кілька стандартів професій — «машиніст-оператор дощувальних машин та агрегатів», код 8331; «машиніст підйимальної машини, код 8333; «в'язальник трикотажних виробів та полотна», код 8262 тощо, де відсутня ІТ-компетентність як обов'язкова вимога до здобувача освіти. Така ж ситуація спостерігається у всіх інших професійних стандартах<sup>1352</sup>. На наш погляд, це є одним із чинників неякісної підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О. Тому існуючі професійні стандарти потребують відповідного уточнення.

Стандарт — це не догма, це лише «нормативний документ, заснований на консенсусі, прийнятий визнаним органом, що встановлює для загального і неодноразового використання правила, настанови або характеристики щодо діяльності чи її результатів, та спрямований на досягнення оптимального ступеня впорядкованості в певній сфері»<sup>1353</sup>, який має своєчасно переглядатися відповідними

<sup>1350</sup> Найактуальніші професії 2020 року. *Eduget*: веб-сайт. URL: [https://www.eduget.com/news/najaktualnishi\\_profesii\\_2020\\_roku-2619](https://www.eduget.com/news/najaktualnishi_profesii_2020_roku-2619) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1351</sup> Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні: проект ЄС-МОП «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» / Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф. Будапешт, 2013. С. 113–114. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms\\_244735.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1352</sup> Затверджені стандарти професійної освіти 2019. *М-во освіти і науки України*: веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/derzhavni-standarti-navchalni-plani-ta-programi/zatverdzeni-standarti-profesijnoyi-osviti-2019> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1353</sup> Про стандартизацію: Закон України від 5 черв. 2014 р. № 1315-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1315-18#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

суб'єктами стандартизації.

В Україні до суб'єктів стандартизації віднесено:

– «центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері стандартизації;

– центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері стандартизації;

– національний орган стандартизації; технічні комітети стандартизації;

– підприємства, установи та організації, що здійснюють стандартизацію»<sup>1354</sup>.

На сьогодні органами, які вносять зміни до стандартів професій, запроваджують нові сучасні професії, є МОН України та Міністерство соціальної політики України. При цьому зазначимо, що внесення змін до професійних стандартів й актуалізація в них уваги на сучасних компетентностях, пов'язаних із застосуванням комп'ютерної та іншої цифрової техніки і пристроїв, — не єдине завдання для підвищення якості підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О та управління цим процесом. Є й інші, пов'язані із забезпеченням матеріально-технічної та технологічної бази ЗП(ПТ)О і рівнем підготовки педагогічних працівників ЗП(ПТ)О до роботи із застосуванням нових хаб-технологій, пов'язаних з активним використанням комп'ютерів й інших цифрових пристроїв та володінням відповідними сучасними компетентностями (ІТ-, інформаційно-комп'ютерними, інформаційними, цифровими).

Реалізацію завдання щодо покращення матеріально-технічної та технологічної бази ЗП(ПТ)О ми вбачаємо шляхом: збільшення бюджетних асигнувань держави для створення освітніх хабів; залучення коштів інвесторів для створення нових виробничих майстерень і лабораторій, обладнаних найсучаснішими приладами та технологіями; банківського кредитування або бізнес-підтримки підготовки фахівців сучасних конкурентних професій; залучення зовнішніх фахівців до освітнього процесу на умовах соціального партнерства. На виконання означених напрямів більш якісної підготовки потребують керівники ЗП(ПТ)О, зокрема у сфері

---

<sup>1354</sup> Там само.



застосування наукових засад нового менеджменту<sup>1355</sup>, в основі якого лежить концепція менеджеризму, що ґрунтується на поєднанні «гуманістичних доктрин із бізнесовими техніками управління з метою підвищення ефективності та продуктивності діяльності»<sup>1356</sup>.

Опанування керівниками теорією нового менеджменту сприяє розвитку співпраці ЗП(ПТ)О з органами державної влади, органами місцевого самоврядування, галузевими міністерствами, інститутами громадянського суспільства (профспілковими, молодіжними, релігійними тощо), бізнес-організаціями, іншими зацікавленими сторонами для створення різноманітних освітніх хабів і розвитку хаб-технологій. За їх допомогою формується внутрішня система забезпечення якості освіти у ЗП(ПТ)О, наявність якої передбачена чинним Законом України «Про освіту», стаття 45<sup>1357</sup>, і яка сприяє готовності ЗО до інституційного аудиту як «нової форми комплексної зовнішньої перевірки й оцінювання освітніх і управлінських процесів ЗО, які забезпечують його ефективну роботу та сталий розвиток»<sup>1358</sup>.

Створення так званих «інтелектуально-мережевих концентраторів»<sup>1359</sup> — хабів — та застосування відповідних хаб-технологій є необхідною складовою для розвитку інтелектуального потенціалу особистості та досягнення нею успіху за відповідними КРІ<sup>1360</sup>. Хаб-технологія — це нова технологія, спрямована на розвиток професійного навчання в умовах активного застосування сучасних ІТ-технологій і відмирання старих технологій на

---

<sup>1355</sup> Giguère S. Managing Decentralisation: A New Role for Labour Market Policy / OECD . OECD Publishing, 2003, 135 p. URL: [https://www.researchgate.net/publication/44832255\\_Managing/Decentralisation\\_A\\_New\\_Role\\_for\\_Labour\\_Market\\_Policy](https://www.researchgate.net/publication/44832255_Managing/Decentralisation_A_New_Role_for_Labour_Market_Policy) (date of access : 10.10.2020).

<sup>1356</sup> Вплив «нового менеджериалізму» на реформування європейських соціальних служб. *Буковинська бібліотека* : веб-сайт. URL: <https://buklib.net/books/27480> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1357</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1358</sup> Там само.

<sup>1359</sup> Значение слова «хаб». *Карта слов и выражений русского языка* : веб-сайт. URL: <https://kartaslov.ru> (дата обращения: 10.10.2020).

<sup>1360</sup> Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього* : веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/krajina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomiku.html/> (дата звернення: 10.10.2020).

виробництва; створюється з метою задоволення потреб виробництва й освіти. Її застосування набуває особливого значення в ринкових умовах шляхом залучення бізнес-структур, державних та місцевих органів влади, громадянського суспільства до вирішення стратегічних завдань підвищення рівня професіоналізації та конкурентоспроможності нашої держави шляхом формування ефективних технологічних платформ.

Хаб — це проміжна ланка між виробником ресурсу та його транспортуванням, з однієї сторони, і споживачем з іншої; адаптація до потреб споживачів і виробників<sup>1361</sup>; перспективна «точка росту інноваційної економіки», в основі діяльності якої є індивідуум-новатор, студент-інноватор та інститути інноваційного розвитку, що використовуються з метою «глокалізації економіки» та характеризуються «всепроникністю, миттєвістю, багаторівневістю, зворотністю інформаційних і енергетичних зв'язків від інноватора до планетарного рівня»<sup>1362</sup>. Створення хабів у секторі освіти супроводжується розвитком інформаційно-консалтингових, науково-інноваційних та виробничих сервісів<sup>1363</sup>. Тому, на наш погляд, застосування хаб-технологій у підвищенні управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О має стати пріоритетним завданням.

У ході проведеного аналізу з'ясовано, що застосування хаб-технологій можливе для: системного висвітлення інформації про успіхи і кар'єрне зростання здобувачів освіти; проведення коучингів зі здобувачами освіти з питань самовдосконалення, саморозвитку, розвитку конкурентоздатності; проведення індивідуальних та групових зустрічей і консультацій з майстрами виробничого навчання. Тому розвиток нових професійних компетентностей керівників ЗП(ПТ)О є вимогою часу і потребою ринку праці.

---

<sup>1361</sup> Еделева О. А. Использование теории хабов в задачах оптимизации энергоисточников городских территорий. *Вестник Иркутского государственного технического университета*. 2017. № 10, т. 21. С. 95–105.

<sup>1362</sup> Краус Н. М., Краус К. М., Криворучко О. С. Освітні інноваційні хаби: теоретичний контент та позитивні очікування їх функціонування. *Strategic Systems in Management* : monograph. Madrid, España : EDEX, 2017. 104 с.

<sup>1363</sup> Краус К. М. Управління маркетингом малих торговельних підприємств : монографія. Київ : Центр учбової літератури. 2015. 227 с., С. 150.

Проаналізувавши зміст і структуру нових компетентностей (здатностей), якими має оволодіти сучасний фахівець у ЗП(ПТ)О, вважаємо, що аналогічними компетентностями мають володіти і керівники та педагогічні працівники ЗП(ПТ)О, зокрема, при формуванні хабів (див. табл. 5.8.)

Таблиця 5.8

**Нові компетентності фахівців різних професій**

компетентності	інформаційно-комп'ютерна	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ вміння здобувати інформацію з різних джерел, критичне її оцінювання та використання;</li> <li>➤ знання особливостей інформаційних потоків у своїй галузі, основ ергономіки та інформаційної безпеки;</li> <li>➤ навички використання комп'ютерної техніки;</li> <li>➤ ставлення до застосування для відповідальної соціальної взаємодії і поведінки<sup>1364</sup></li> </ul>
	цифрова	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ вміння працювати індивідуально або колективно, використовуючи інструменти, ресурси, процеси і системи, які відповідають за доступ до інформації, та її оцінювати;</li> <li>➤ вміння застосовувати інформацію для вирішення різних проблем<sup>1365</sup></li> </ul>
	інформаційна	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ якість особистості, яка віддзеркалює процеси відбору, засвоєння, перероблення, трансформації, генерування інформації в особливий тип предметно-специфічних знань, дозволяє виробляти, приймати, прогнозувати і реалізовувати оптимальні рішення в різних сферах діяльності<sup>1366</sup>;</li> <li>➤ її складові: базові знання і вміння;</li> <li>➤ професійно зорієнтовані знання та вміння для кожної категорії користувачів<sup>1367</sup></li> </ul>
	ІТ	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ вміння освоювати інформаційний простір<sup>1368</sup>;</li> <li>➤ вміння знаходити, оцінювати і використовувати відповідну інформацію, необхідну для прийняття рішень;</li> <li>➤ мотивація, здібності й особистий досвід використання<sup>1369</sup></li> </ul>

*Джерело: авторська розробка на основі зазначених джерел*

<sup>1364</sup> Основи стандартизації інформаційно-комунікаційних компетентностей в системі освіти України : метод. рекомен. / Биков В. Ю. та ін. ; за ред. В. Ю. Бикова та ін. К. : Атіка, 2010. 88 с.

<sup>1365</sup> Овчарук О. В. Інформаційно-комунікаційна компетентність як предмет обговорення: міжнародні підходи євроінтеграційних процесів створення інформаційного освітнього простору : посіб. / за заг. ред. В. Ю. Бикова, О. В. Овчарук ; НАПН України. Київ : Атіка, 2014. С. 7–16.

<sup>1366</sup> Тришина С. В. Информационная компетентность специалиста в системе дополнительного профессионального образования. *Эйдос*. 2004. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2004/0622-09.htm> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1367</sup> Кочурова О. И. Система обучения взрослых использованию компьютерных технологий в профессиональной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Санкт-Петербург, 1996. 242 с.

<sup>1368</sup> Там само.

<sup>1369</sup> Добровольська А. М. Формування ІТ-компетентності як педагогічна проблема. *Фізико-математична освіта: науковий журнал*. 2017. Вип. 3 (13). С. 45–56.

Як бачимо з таблиці 5.8, нові професійні компетентності у сукупності забезпечують реалізацію хаб-технологій, що найбільш активно нині розвиваються у неформальній та інформальній освіті, а також — у ЗВО. І меншою мірою — у системі П(ПТ)О, однак є перспективними, адже в результаті реалізації хаб-технологій відбувається об'єднання зусиль усіх зацікавлених сторін у сфері якісної підготовки конкурентоздатних фахівців для всіх галузей економіки.

До прикладу зазначимо, що в м. Маріуполь викладачі спільно з бізнесом і місцевою владою створили сучасний IT-хаб, за допомогою якого навчають усіх бажаючих у сфері комп'ютерних розробок і формують відповідне IT-товариство, у рамках якого розглядають різні соціальні проекти, проводять безкоштовні коворкінги і воркшопи, створюють кімнати віртуальної реальності, власні конференц-зали, фото- і відео-студії, галереї тощо<sup>1370</sup>. У Києві Асоціація інноваційної та цифрової освіти, освітня агенція міста Києва та міська рада<sup>1371</sup> спільно створили інтелектуальний хаб для розвитку кар'єри і оволодіння IT-компетентністю. На базі кількох університетів України (ДЗВО «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»; Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» та ін.) створено енерго-інноваційний хаб — платформу для підготовки кваліфікованих фахівців у сфері енергоефективності<sup>1372,1373</sup> в рамках міжнародного проекту «Реформи в сфері енергоефективності в Україні», однією з цінностей якого є створення центру знайомства і комунікації роботодавців та потенційних співробітників.

---

<sup>1370</sup> Технології 21 століття: в Маріуполі відкрили унікальний IT-хаб. *Mrpl.city*: веб-сайт. URL: <https://mrpl.city/news/view/tehnologii-21-veka-v-mariupole-otkryli-unikalnyj-it/hab/-video> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1371</sup> Освітній хаб міста Києва: веб-сайт. URL: <https://eduhub.in.ua> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1372</sup> Відкриття проекту «Енерго-інноваційний хаб – платформа для підготовки кваліфікованих фахівців у сфері енергоефективності». *ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»*: веб-сайт. URL: <https://pgasa.dp.ua/news/vidkryttya/-proyektu-energo-innovatsijnyj-hab-platforma-dlya-pidgotovky-kvalifikovanyh-fahivtsiv-u-sferi/-ener-go-efektyvnosti/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1373</sup> Енергоефективний інноваційний хаб. *НТУ «Харківський політехнічний інститут»*: веб-сайт. URL: <https://www.kpi.kharkov.ua/ukr/2019/08/12/energo-innovat-hab-hpi> (дата звернення: 10.10.2020).

Використання цих та інших хабів у діяльності ЗП(ПТ)О є новим завданням для їх керівників та педпрацівників. Однак, на сьогодні таких знань і вмінь у них недостатньо. Тому, як зазначається у програмі «Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою»<sup>1374</sup>, все ще існують бар'єри для впровадження цифрових трендів в Україні. Серед них станом на 2019 рік названі саме ті, що вказують на: відсутність або недостатність розвитку цифрових навичок; відсутність сталої системи культивування цифрових навичок; недостатність мережевої структури; низький рівень інвестицій у цифровізацію як з боку бізнесу, так і з боку держави. Але при цьому до основних КРІ розвитку цифрових компетентностей громадян України до 2030 року в зазначеній програмі визначено, що: 95% молоді віком від 16 до 20 років мають оволодіти базовими цифровими компетентностями, а Державний реєстр професій має включити до 100 цифрових професій<sup>1375</sup>, що зайвий раз підтверджує необхідність внесення змін до професійних стандартів, а також — створення хабів для відкриття нових цифрових професій, зокрема, таких як «фахівець з «розумних» будівель, фахівець з 3D-друку, технік із сонячної енергії, технік вітроенергетики»<sup>1376</sup>.

Однією зі складових внутрішньої системи забезпечення якості освіти є приведення освітнього й управлінського процесів у відповідність до вимог законодавства та ліцензійних умов. На допомогу проведенню внутрішнього оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій нами пропонується відповідна методика, яка включає два блоки.

Перший — *оцінювання якості забезпечення управлінських процесів у ЗП(ПТ)О* за такими напрямками: застосування основ нового менеджменту; створення освітнього хабу; створення ІОС;

---

<sup>1374</sup> Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього* : веб-сайт. URL: [https://strategy.uifuture.org/krajina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoju.html/](https://strategy.uifuture.org/krajina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoju/mikoyu.html/) (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1375</sup> Там само.

<sup>1376</sup> 50 професій майбутнього: які спеціалісти будуть потрібні післязавтра. *Освіторія Медіа* : веб-сайт. URL: <https://osvitoria.media/news/50-profesij-majbutnogo-yaki-spetsialisty/-budut/potribni-/pisljazavtra> (дата звернення: 10.10.2020).

формування кадрової політики у сфері розвитку хаб-технологій, що заснована на ІТ-компетентностях. Зазначені напрями ґрунтуються на чинному законодавстві у сфері освіти, сприяють формуванню внутрішньої системи забезпечення якості у ЗП(ІТ)О та забезпеченню постійного контролю якості діяльності педагогічних працівників, зокрема у сфері застосування ними хаб-технологій.

З метою реалізації цих напрямів у структурі ЗП(ІТ)О мають функціонувати не лише традиційні структурні підрозділи (відділ по роботі з кадрами, методичні об'єднання тощо), діяльність яких спрямована на розвиток професійного потенціалу педагогічних працівників, а й нові — наприклад, такі як відділ/центр якості освіти для постійного висвітлення результатів оцінювання якості діяльності в офіційних джерелах; дорадчі органи при педагогічній раді для обговорення результатів оцінювання якості діяльності у колективі; центр професійного вдосконалення та розвитку педагогічних працівників; центр кар'єрного розвитку здобувачів освіти.

До другого блоку, що включає *оцінювання якості забезпечення управлінських процесів у ЗП(ІТ)О*, нами віднесено кваліфікаційні вимоги до педагогічних працівників<sup>1377</sup>: професіоналізм, ініціативність, творчість; ІТ-компетентність; культуру застосування ІТ- та хаб-технологій; результативність педагогічної праці.

У кожному блоці запропонованої нами методики зазначено по чотири напрями оцінювання:

— у першому — для оцінювання діяльності керівника ЗП(ІТ)О;

— у другому — для оцінювання діяльності педагогічних працівників у сфері застосування ними хаб-технологій.

Кожний із зазначених напрямів оцінювання характеризується відповідними параметрами, які співвідносяться з одним із чотирьох рівнів якості (високий, середній, достатній, низький) і визначаються шляхом застосування різних форм та методів збору інформації

---

<sup>1377</sup> Опис професії викладача професійно-технічного навчального закладу. *Київський професійний будівельний ліцей*: веб-сайт. URL: [https://kpb1.org.ua/images/menodkab/Methodychni\\_rekom/dopomoga\\_vykladachy.pdf](https://kpb1.org.ua/images/menodkab/Methodychni_rekom/dopomoga_vykladachy.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

(інтерв'ю, анкетування, вивчення документації, спостереження тощо) співробітниками відповідних підрозділів ЗП(ПТ)О (традиційних та новостворених).

Запропонована нами методика оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій включає: два блоки оцінювання (управлінський і педагогічний); вісім напрямів оцінювання, кожний з яких характеризується власними параметрами; чотири рівні якості (високий, середній, достатній, низький); чотири основні форми і методи збору інформації (вивчення документації, анкетування, інтерв'ю, спостереження); традиційні суб'єкти оцінювання — відділ по роботі з персоналом, методичні об'єднання; новостворені суб'єкти оцінювання — відділ/центр якості освіти, дорадчий орган при педагогічній раді, відділ/центр професійної кар'єри здобувачів освіти, центр професійного розвитку педагогічних працівників (див. рис. 5.3, 5.5).

Визначення рівня управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій (управлінський блок) здійснюється шляхом анкетування учасників освітнього процесу та вивчення відповідної документації, до якої нами віднесено: план створення та використання ІОС в освітньому процесі; стратегічний план розвитку ІТ-компетентності педагогічних працівників; угоди про створення чи використання інтелектуальних хабів в освітньому процесі; документ, що підтверджує рівень компетентності керівника ЗО у галузі основ нового менеджменту.

Обґрунтована нами методика характеризується сукупністю відповідних вимог, параметрів, критеріїв, форм, методів та суб'єктів проведення оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій. Якщо всі зазначені позиції на рис. 5.3 реалізуються керівником ЗП(ПТ)О повністю, то це відповідає високому рівню управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технології. Якщо всі позиції не реалізуються керівником ЗП(ПТ)О, то такий рівень є низьким (рис. 5.4).

0 (низький) 0,25 (достатній) 0,50 (середній) 0,75 (високий) 1,0

Рис. 5.4. Шкала оцінювання рівня управління якістю освіти у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій

Це дві крайні точки на шкалі визначення рівня управління якістю. Проміжними є достатній і середній рівні. Ми їх розподілили наступним чином: якщо високі рівні за кількістю переважають, то це — середній рівень; якщо переважають низькі рівні, то це рівень достатній. Шкала може бути переведена в цифрову: від 0 (низький рівень) до 1,0 (високий рівень). А інтервали між ними можуть бути розподілені так: низький рівень (0 — 0,24), достатній (0,25 — 0,49); середній (0,50 — 0,74); високий (0,75 — 1,0). Варто зазначити, що наявність математичної шкали оцінювання рівня управління якістю освіти у ЗП(ПТ)О сприяє більш чіткому його визначенню.

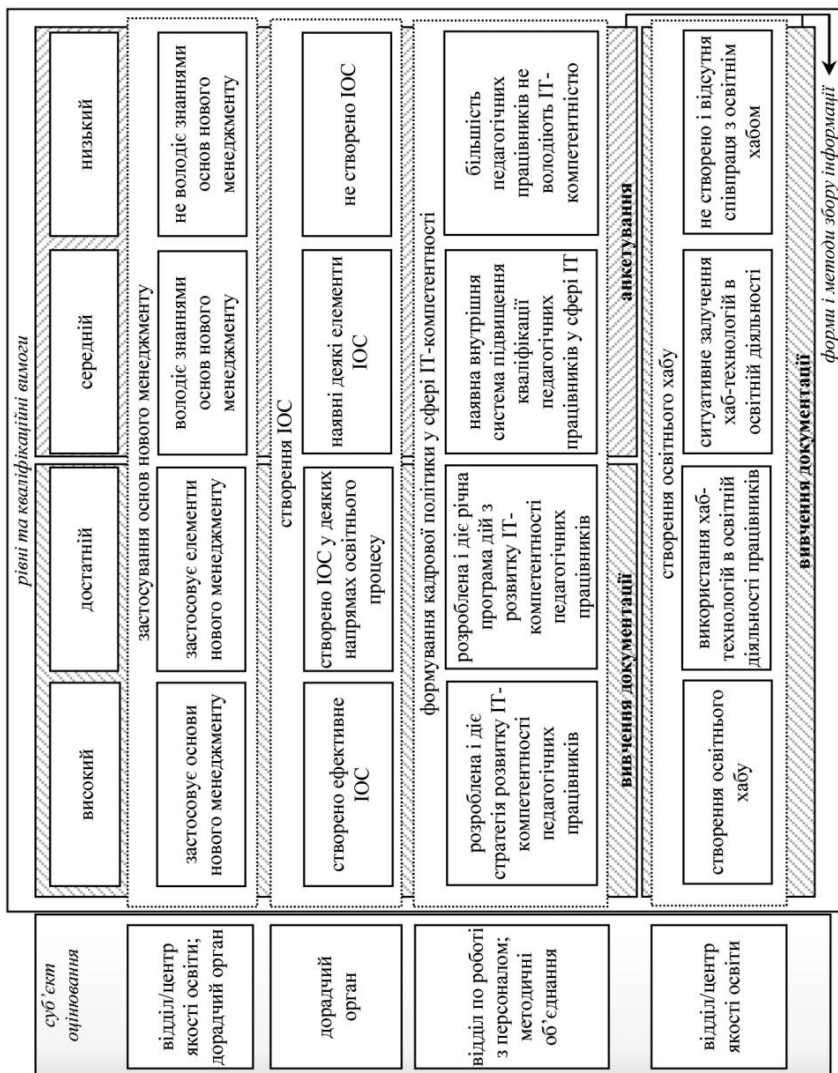
До процесу внутрішнього оцінювання рівня управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій залучаються такі структурні підрозділи ЗО: традиційні — відділ по роботі з персоналом; методичні об'єднання; новостворені — відділ/центр оцінювання якості, до основних функцій якого віднесена функція моніторингу якості надання послуг П(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій.

Професійний розвиток персоналу — не менш важливий, ніж управлінський блок, визначений у запропонованій нами методиці. Сучасні науковці вважають, що професійний розвиток персоналу, зокрема педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, — це «цілеспрямований і систематичний процес впливу на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності на підприємстві з метою досягнення високої ефективності виробництва, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення кар'єрного росту, а також виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей і потенційних можливостей»<sup>1378</sup>.

---

<sup>1378</sup> Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с., С. 17





Джерело: авторська розробка

Рис. 5.3. Модель методики оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ІТ)О в умовах застосування хаб-технологій (управлінський блок)

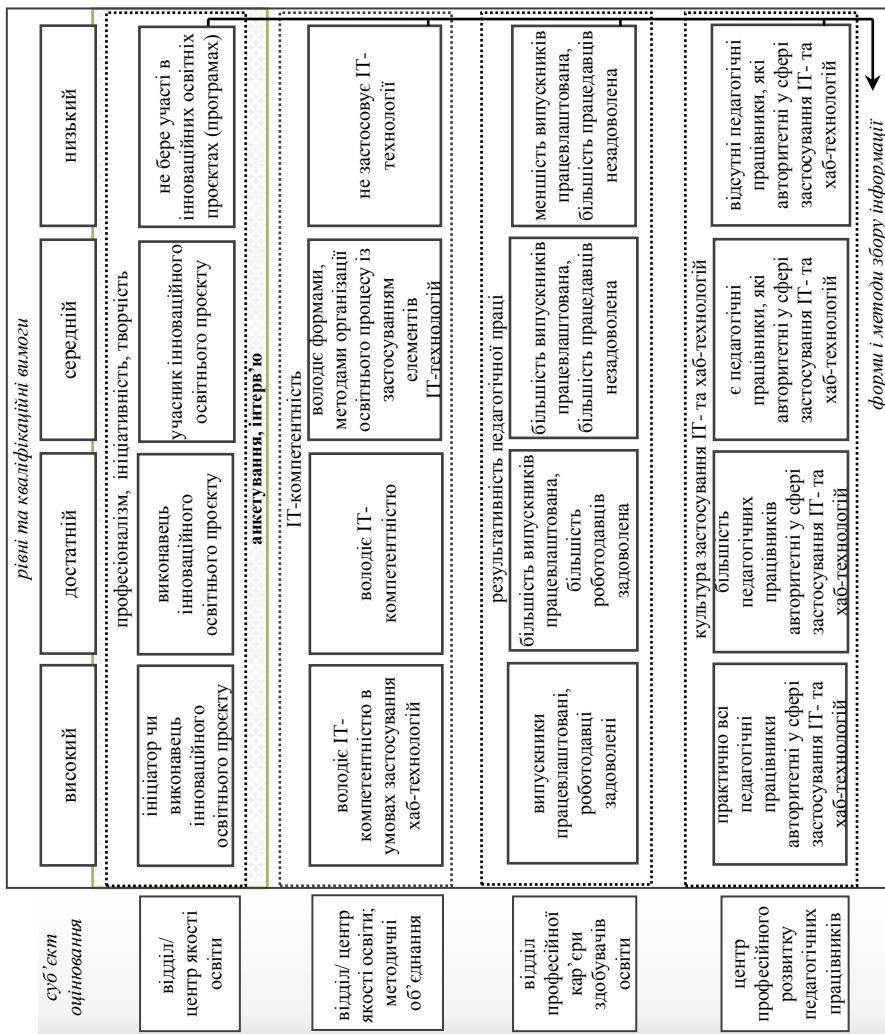


Рис. 5.5. Модель оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ІТ)О в умовах застосування хаб-технологій (педагогічний блок)

<sup>1379</sup> Опис професії викладача професійно-технічного навчального закладу. Київський професійний будівельний ліцей : веб-сайт. URL: [https://kpb.org.ua/images/menodkab/Metodychni\\_rekom/dopomoga/\\_vykladachy.pdf](https://kpb.org.ua/images/menodkab/Metodychni_rekom/dopomoga/_vykladachy.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

Пріоритетними формами і методами збирання інформації стосовно оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій (педагогічний блок) є анкетування та інтерв'ювання учасників освітнього процесу, тому більша роль у цьому блоці запропонованої нами методики належить новоствореним підрозділам у ЗП(ПТ)О, таким як відділ/центр професійної кар'єри здобувачів освіти та відділ/центр професійного розвитку педагогічних працівників. В умовах застосування хаб-технології цей процес професійного розвитку педагогічних працівників стає не просто системним і цілеспрямованим, а перманентним (неперервним). Адже ті педагогічні працівники, які є учасниками чи розробниками освітніх хабів, перебувають у постійному саморозвитку.

Вдосконалюючи власні здібності у застосуванні ІТ-компетентності, вони розвивають їх у своїх учнях — здобувачах освітніх послуг — через різноманітні сучасні форми навчання спільно з роботодавцями. Це також сприяє кар'єрному зростанню здобувачів освіти.

Рівень управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій (педагогічний блок) визначається аналогічно. Дві крайні точки на шкалі визначення рівнів управління якістю свідчать про високий чи низький рівні; дві проміжні — про середній чи достатній рівні.

Загальний рівень управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій характеризується двома оцінками (управлінський та педагогічний блок), кожна з яких сприяє самовдосконаленню та системній роботі з підвищення кваліфікації, відповідно, керівниками та педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О у сфері застосування ними хаб-технологій, що ґрунтується на розвинутих ІТ-компетентностях. Загальна оцінка визначається шляхом застосування формули середньоарифметичного значення двох попередніх оцінок, отриманих у цифровому вираженні (див. формула 1)

$$p = \frac{p_1 + p_2}{2} \text{ (формула 1),}$$

де:

$p$  — середньоарифметична оцінка;

$p_1$  — оцінка за першим блоком;

$p_2$  — оцінка за другим блоком;

$2$  — кількість блоків.

Підсумовуючи зазначимо, що застосування хаб-технологій в діяльності ЗП(ПТ)О є перспективним напрямом розвитку, адже новими вимогами часу є створення єдиного інформаційного освітнього простору як одного із системних факторів раціонального використання ресурсів регіону, галузі господарства, держави в цілому. До того ж, ця технологія є гнучкою, ефективною, маловитратною<sup>1380</sup>.

З метою вдосконалення внутрішньої системи забезпечення якості освіти нами розроблена методика оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій, на підставі якої у ЗП(ПТ)О розробляються рекомендації щодо підвищення якості освітньої діяльності та створюються умови для приведення освітнього й управлінського процесів у відповідність із вимогами законодавства та ліцензійними умовами.

Обґрунтована нами методика оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій сприяє: об'єднанню зусиль інститутів держави і громадянського суспільства в освітній сфері; зміцненню контролю за використанням обмежених ресурсів та їх раціоналізації; висвітленню результатів спільної діяльності держави, бізнесу, громади, спрямованої на розвиток П(ПТ)О; підвищенню мотивації керівників і педагогічних працівників в оволодінні сучасними освітніми технологіями.

---

<sup>1380</sup> Заюков І. В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві. *Економіческие науки*. 2006. №5. С. 34–39. URL: [http://www.rusnauka.com/7.\\_DN\\_2007/Economics/20575.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7._DN_2007/Economics/20575.doc.htm) (дата звернення: 10.10.2020).

### 5.3.3. Діджиталізація як цифровий інструмент взаємодії в умовах освітнього середовища закладу професійної (професійно-технічної) освіти

У сучасних умовах глобального розвитку суспільства змінюється все. Економіка стає більш інноваційною — новою, інформаційною, економікою знань, електронною, мережевою, Інтернет-економікою, Веб-економікою, Smart-економікою, криптоекономікою<sup>1381</sup>. У світі виникають нові системи розпізнавання образів — навчальні, ненавчальні та самонавчальні (нейронні мережі), системи інтелектуальної підтримки рішень. Для розрахунків за товари та послуги використовуються електронні сервіси, платіжні системи, електронні гроші. Економіка перестає бути традиційною і переходить у цифрову.

Ознакою такого перетворення є широке поширення Інтернету, мобільного зв'язку та інформаційно-комп'ютерних технологій<sup>1382</sup>. Тобто, цифрова економіка базується на електронних: *інфраструктурі*, що включає Інтернет, телекомунікації, програмне та апаратне забезпечення; *бізнесі*, який стає більш автоматизованим; *комерції*, що здійснюється, в основному, через Інтернет; *уряді*, який використовує сучасні інформаційні та комунікаційні технології в управлінні державою; *грошак*, що передбачає проведення безготівкових розрахунків<sup>1383</sup>.

На сьогодні виділяють ряд країн з найбільш розвинутими цифровими економіками у світі: Норвегія, Швеція, Швейцарія, США, Велика Британія, Данія, Фінляндія, Нідерланди, Сінгапур, Південна Корея та Гонконг<sup>1384</sup>. За індексом ВВП та HDI вони поділяються на чотири групи: країни обмеженого розвитку (constrained); країни зародження (emerging); країни трансформацій

<sup>1381</sup> Ковальчук К. Ф., Бандоріна Л. М., Удачина К. О. Цифрова економіка – економіка XXI століття. *Цифрова економіка* : матеріали Нац. наук.-метод. конф., 4–5 жовтня 2018 р. Київ, 2018. С. 185–188.

<sup>1382</sup> Цифровая экономика. Что это? *Вовремя.ру* : веб-сайт. URL: <http://vo-vremya.ru/stati/it/cifrovaya-ekonomika-chto-eto> (дата обращения: 10.10.2020).

<sup>1383</sup> Ковальчук К. Ф., Бандоріна Л. М., Удачина К. О. Цифрова економіка – економіка XXI століття. *Цифрова економіка* : матеріали Нац. наук.-метод. конф., 4–5 жовтня 2018 р. Київ, 2018. С. 185–188.

<sup>1384</sup> Цифровая экономика. *Crypto News* : веб-сайт. URL: <https://ru.crypto-news.io/news/chto-takoe-/cifrovaja-ekonomika.html> (дата обращения: 10.10.2020).

(transitional); країни передового розвитку (advanced)<sup>1385</sup>.

Україна посіла у 2018 році 60 місце, між Перу й Аргентиною, за даними The IMD World Digital Competitiveness Ranking<sup>1386</sup> і віднесена до трансформаційного (transitional) рівня.

Тому важливим для України постає визнання пріоритетним саме такого напрямку розвитку, як цифрова трансформація, що впливатиме на інтеграцію цифрових технологій у всі сфери життя суспільства і держави, які в результаті змінять темпи досягнення спільних економічних та соціальних цілей, способи забезпечення цінностей для себе, своїх працівників, клієнтів та партнерів. У результаті цифрової трансформації цілі будуть досягатися набагато швидше, дешевше і з новою якістю<sup>1387</sup>.

В цілому, цифрова трансформація принципово якісно змінить відносини між громадянами, підприємствами, установами й організаціями і, відповідно, між учасниками освітнього процесу.

Серед пріоритетних (стратегічних) завдань в Україні сьогодні є «забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх»<sup>1388</sup>. Реалізація такого завдання можлива, зокрема, шляхом створення комп'ютерно-орієнтованого освітнього середовища, зокрема ІОС, що забезпечується максимальним використанням ІКТ у всіх сферах діяльності. Такий підхід у педагогіці називають середовищним<sup>1389</sup>. Він виступає джерелом інтелектуального збагачення здобувача освіти, розвитку його компетентності,

---

<sup>1385</sup> Діба М. І., Гернего Ю. О. Діджиталізація економіки: світовий досвід та можливості розвитку в Україні. *Фінанси України*. 2018. №7. С. 50–63.

<sup>1386</sup> Погояда В. П'ять китів. Де насправді потрібна діджиталізація в Україні. *НВ-журнал* : веб-сайт. URL: <https://nv.ua/ukr/biz/experts/didzhitalizaciya-v-ukrajini-telemedicina-i-rozumne/-misto-5-/sfer-shcho-davno/-potrebuyut-tehnologiy-novini-ukrajini-50046812.html> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1387</sup> Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього* : веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu/-ekono/mikoynu/.html/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1388</sup> Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30 верес. 2019 р. № 722/2019 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1389</sup> Смолюк С. В. Організаційно-педагогічні умови становлення розвивального освітнього середовища в системі початкової освіти України (кінець ХХ – початок ХХІ ст.): дис. к.пед.н. : 13.00.01 / Східноєвропейський національний ун-т ім. Л. Українки. Луцьк, 2017. 272 с.

мотивації до навчання. Таке освітнє середовище є розвивальним<sup>1390</sup>. Воно «розширює можливості доступу громадян до інформаційних технологій, Інтернету та інформаційних ресурсів, сприяє впровадженню технологій дистанційного навчання з метою реалізації різних форм (очної та заочної) підготовки висококваліфікованих фахівців, проведення ефективної регіональної політики та вирівнювання досягнень і здобутків соціально-економічного розвитку регіонів та забезпечення відповідними кадрами»<sup>1391</sup>.

ЮС розглядають як соціокомунікаційне, що застосовується з метою інформаційно-технологічного супроводу підготовки фахівців, визначення їх професійної спрямованості, професійних нахилів, визначення типу професії, кола інтересів<sup>1392</sup> та інноваційне — з метою створення, освоєння, використання, поширення нововведень, що сприяє формуванню режиму розвитку<sup>1393</sup>.

Внаслідок застосування ІКТ різної інтенсивності формуються різновиди ЮС, в якому здійснюється інтеграція всієї інформації за допомогою різних її носіїв. Наприклад, в інтерактивному навчальному середовищі підтримується структурована взаємодія між учасниками освітнього процесу<sup>1394</sup>; у віртуальному середовищі активно застосовується різноманітне програмне забезпечення для надання освітніх послуг<sup>1395</sup>.

Структурними компонентами ЮС ЗО, зокрема П(ПТ)О, визначено складові, кожна з яких має своє змістовне

<sup>1390</sup> Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. Москва : Когито-Центр, 2002. 396 с.

<sup>1391</sup> Биков В. Ю., Жук Ю. О. Засоби навчання нового покоління в комп'ютерно-орієнтованому навчальному середовищі. *Комп'ютер у школі і сім'ї*. 2005. №5 (45). С. 5–6.

<sup>1392</sup> Назарук М. В. Інформаційні технології моделювання освітнього соціокомунікаційного середовища великого міста: дис. к. техн. н.: 05.13.06 / Національний ун-т «Львівська політехніка». Львів, 2018. 162 с.

<sup>1393</sup> Карташов А. І. Педагогічні основи розвитку інноваційного освітнього середовища сучасного ліцею: автореф. дис. на зд. н.ст. к.пед.н.: 13.00.01 / Луганський держ. педагогічний ун-т. Луганськ, 2001. 20 с.

<sup>1394</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1395</sup> Жук Ю. О. Навчальне середовище предметів природничого циклу: проблеми системного аналізу. *Збірник наук. праць Уманського держ. педагогічного ун-ту*. Київ, 2004. С. 88–94.

наповнення<sup>1396</sup>:

– *стратегічна компонента* характеризується впровадженням в освітньо-виробничий процес сучасних наукових підходів, концепцій, теорій, ідей, положень тощо, спрямованих на підтримку особистісно-орієнтованого навчання та задоволення індивідуальних освітніх потреб здобувачів освіти;

– *соціокультурна* — створенням умов для реалізації культурного потенціалу учасників освітньо-виробничого процесу, повноцінним використанням ними вітчизняних і зарубіжних здобутків культури й освіти;

– *особистісна* — створенням умов для міжособистісного спілкування здобувачів освіти з іншими учасниками освітньо-виробничого процесу;

– *ціннісно-смілова* — створенням умов для обміну цінностями учасників освітньо-виробничого процесу;

– *суб'єктно-діяльнісна* — активною позицією здобувачів освіти у процесі їх самореалізації та саморозвитку;

– *комунікативна* — міжособистісним партнерським спілкуванням учасників освітньо-виробничого процесу;

– *технологічна* — впровадженням сучасних освітніх технологій в управлінську, навчальну, навчально-виробничу, розвивальну діяльність, яка має особливе значення у наш час і є обов'язковою при створенні ІОС. Науковці розглядають таке освітнє середовище як «штучно і цілеспрямовано спроектовану підсистему освітнього процесу»<sup>1397</sup>, спрямовану на забезпечення якості освіти. Під якістю освіти науковці розуміють: відповідність результатів навчання вимогам, встановленим законодавством, відповідним стандартом освіти та/або договором про надання освітніх послуг<sup>1398</sup>; рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує здобуття особами якісної освіти

---

<sup>1396</sup> Заредінова Е. Р. Освітнє середовище вищого навчального закладу: наукові підходи до трактування структури. *Вісник Національного авіаційного університету*. Київ, 2017. Вип. 2 (11). С. 54–58.

<sup>1397</sup> Інформаційно-освітнє середовище професійно-технічних навчальних закладів : посіб. / Липська Л. В. та ін. Київ : 2016. 144 с.

<sup>1398</sup> Якою вбачають систему забезпечення якості освіти. *Педарада. Портал освітян України* : веб-сайт. URL: <https://www.pedrada.com.ua/article/2151-yakoyu-vbachayut-vnutrsh/nyu-sistemu-zabezpechennya-yak/ost-osvti> (дата звернення: 10.10.2020).).



та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг<sup>1399</sup>.

Якість освіти, на наш погляд, має визнаватися законодавчо затвердженими стандартами і сприяти її розвитку в усіх форматах (формальної, неформальної, інформальної) освіти як для здобувачів освіти, так і для інших учасників освітнього процесу (викладачів, керівників закладів та установ освіти). Однак досягнути якості сучасної освіти неможливо без її модернізації. Як стверджують сучасні спостерігачі, нині такою модернізацією є діджиталізація (цифровізація). Цей процес характеризується електронно-комунікаційною взаємодією між системами, наявністю відповідних електронно-цифрових пристроїв та засобів<sup>1400</sup>.

Експерти вважають, що вміння ефективно працювати в соціальних мережах є важливою перевагою для будь-якого фахівця і найближчим часом стане перевагою у будь-якому суспільстві, створивши так звану «цифрову економіку» (digital economy), про яку вперше заявив Д.Тапскотт у 1995 році. У тому ж році Н. Негропonte звернув увагу на те, що в її основі лежать не атоми, а біти<sup>1401</sup>. Тому в основі діджиталізації лежить не класична, а оцифрована інформація, яка якісно змінює поведінку будь-яких суб'єктів<sup>1402</sup> і перетворює реальні відносини у віртуальні, реальні події у віртуальний простір. Відповідно до статистичних даних Facebook, кількість українських користувачів у мережі станом на лютий 2020 року становила 2 млн. осіб. У порівнянні: у 2018 році ця цифра складала всього 200 тис.<sup>1403</sup>.

---

<sup>1399</sup> Про освіту : Закон України від 5 верес. 2017 р. № 2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1400</sup> Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього* : веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomiku.html/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1401</sup> Цифровая экономика. *Crypto News* : веб-сайт. URL: <https://ru.crypto-news.io/news/chto-takoe-cifrovaja-ekonomika.html> (дата обращения: 10.10.2020).

<sup>1402</sup> Коломієць Г. М., Глушач Ю. С. Цифрова економіка: контроверсійність змісту і впливу на господарський розвиток. *Бізнес Інформ*. 2017. № 7. С. 137–143.

<sup>1403</sup> Новая эра. Социальные сети ломают привычные схемы общения украинцев. *Кореспондент.net* : веб-сайт. URL: <https://korrespondent.net/business/web/1331359-korrespondent/novaya-vera-socialnye-seti-lomayut-privychny-shemy-obshcheniya-ukraincevev> (дата обращения: 10.10.2020).

Саме тому ІОС мають посідати значне місце в освітньому процесі, адже у XXI столітті важливим стає людський капітал, який розвиває технології штучного інтелекту, що базуються на переробці різноманітних даних у нову систему знань.

У 2018 році КМУ схвалив Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки<sup>1404</sup>. Нею передбачено визначення напрямів, механізмів і строків формування ефективної системи електронного урядування в Україні, а також — удосконалення системи державного управління, підвищення конкурентоспроможності та стимулювання соціально-економічного розвитку країни. Концепція спрямована на вирішення проблем «цифрового розриву» та на наближення цифрових технологій до громадян, зокрема, шляхом забезпечення їх доступу до широкосмугового Інтернету в усіх точках країни.

Важливою подією є прийнята Стратегія «Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою»<sup>1405</sup>, якою визначено, що цифровізація стане головним інструментом для досягнення стратегічних цілей держави, та передбачено збільшення ВВП України у 8 разів, забезпечення добробуту, комфорту і якості життя українців на рівні, вищому за середній показник у Європі<sup>1406</sup>.

Відповідно до Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та Стратегії «Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою», базовою складовою для української економіки має стати діджиталізація.

Як зазначають експерти, упродовж 1987-1999 рр. середньорічне зростання показника діджиталізації відбувалося внаслідок збільшення продажів комп'ютерів, на відміну від 2000-2010 рр., коли зростання показника діджиталізації відбувалося внаслідок поширення ІТ 3G. За висновками фахівців консалтингової компанії «PWC», зростання світового ВВП

---

<sup>1404</sup> Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. №67-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1405</sup> Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього*: веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomiku.html/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1406</sup> Там само.

внаслідок популяризації 3G-інтернету сягнуло близько 45%<sup>1407</sup>. Нині це зростання відбувається за рахунок впровадження концепції «Індустрія 4.0», яка розглядається як четверта промислова революція, що змішує технології фізичного, цифрового і біологічного світу та створює нові можливості, впливає на політичні, соціальні й економічні системи<sup>1408</sup>.

Впродовж останнього десятиріччя відбулась якісна зміна лідерів у світовій економіці. Якщо десять років тому домінували фінансові конгломерати (HSBC Holdings, Bank of America, JPMorgan Chase) і широко відомі промислові корпорації (General Electric, ExxonMobil, Royal Dutch Shell, British Petroleum, Toyota Motor та ін.), то нині (з 2018 р.) три найбільш капіталізовані компанії в світі належать до технологічного сектору (Apple, Amazon, Google). Їх акції сукупно оцінюються в більше ніж 2,8 трлн. дол. США, а це в 25 разів перевищує ВВП України за 2017 рік<sup>1409</sup>.

Зрозуміло, що цифрова економіка відкриває нові можливості для України, серед яких значне місце посідають модернізація обладнання, трансформація неефективних виробничих та управлінських процесів, зменшення зловживання повноваженнями тощо<sup>1410</sup>. Як стверджують деякі зарубіжні експерти: фінансові ринки розташовані у США та Європі; виробництво — у Китаї; таланти — в Україні<sup>1411</sup>.

Експерти стверджують, що частка цифрової економіки у ВВП України за умов реалізації форсованого сценарію розвитку цифрової економіки перевищить найбільш розвинуті країни. Тому важливим, на наш погляд, є розуміння того, що розвивати цифрову

---

<sup>1407</sup> Цифрова економіка. Вікіпедія. Вільна енциклопедія : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1408</sup> Рамазанов С. К. Кібернетика, синергетика і цифрова економіка: учора, сьогодні, завтра. *Цифрова економіка* : матеріали Нац. наук.-метод. конф., 4–5 жовтня 2018 р. Київ, 2018. С. 310–313.

<sup>1409</sup> Вишневський О. С. Цифрові платформи як ядро цифровізації економіки. *Цифрова економіка* : матеріали Нац. наук.-метод. конф., 4–5 жовтня 2018 р. Київ, 2018. С. 63–66.

<sup>1410</sup> Цифрова економіка. Про нові можливості для України. *НВ-журнал* : веб-сайт. URL: <https://nv.ua/ukr/opinion/tsifrova-ekonomika-pro-novi-mozhливosti-dlja-ukrajini-22825/20.html> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1411</sup> Там само.

економіку в Україні потрібно саме шляхом форсованого, тобто цільового, а не інерційного або еволюційного сценаріїв. Адже у разі реалізації останнього сценарію українська економіка залишиться незмінною, в ній залишаться і трудова міграція, і неефективна продукція, і неконкурентоспроможна діяльність суб'єктів господарювання. Фахівцями прогнозується, що цільовий (форсований) сценарій трансформації української економіки до цифрової відбудеться за 3-5 років за рахунок виконання цілого ряду завдань<sup>1412</sup>, серед яких слід виокремити ті, що залежать від управлінців і виконавців. А саме: *керівники* мають забезпечити умови для створення інтелектуального хабу та розвитку людського потенціалу, вдосконалити законодавство та мотивувати суб'єкти господарювання до запровадження цифровізації, підтримувати на державному рівні державно-приватне партнерство, підвищувати кваліфікації фахівців у сфері застосування цифрових технологій; *виконавці* мають активізувати запровадження інновацій і нових технологій, створювати та розвивати цифрові інфраструктури, підвищувати рівень цифрової компетентності і цифрових компетенцій, розвивати цифрове підприємництво, впроваджувати механізми підтримки інноваційної діяльності.

Формування цифрової інфраструктури у ЗП(ПТ)О має включати комплекс різноманітних технологій, продуктів та процесів. Вони мають відповідати як опорній (твердій), так і сервісній (м'якій) складовим цифрової інфраструктури. Нами проаналізовано можливості цифрової інфраструктури України, визначені Концепцією «Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою», і на її основі розроблено комплекс цифрових технологій, продуктів та процесів для ЗП(ПТ)О, які включають як опорну (тверду), так і сервісну (м'яку) цифрову інфраструктуру (табл. 5.9).

Відповідно до таблиці, у ЗП(ПТ)О має бути створена відповідна опорна (тверда) та сервісна (м'яка) цифрова інфраструктура. До її змістового наповнення нами віднесено:

---

<sup>1412</sup> Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. №67-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

підключення до Інтернету, створення ІТ-робочих місць через мобільну інфраструктуру зв'язку, доступ до 3G, 4G, 5G, Wi-Fi, підключення до супутникового зв'язку (опорна/тверда/інфраструктура ІОС); наявність локальної мережі та технічних засобів мультимедіа, програмного забезпечення, платформи для проведення інтернет-конференцій, нарад, вебінарів, семінарів тощо (сервісна/м'яка/інфраструктура ІОС).

Таблиця 5.9

**Порівняльна цифрова інфраструктура ЗП(ІТ)О та держави**

Опорна (тверда) інфраструктура	держава	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ фіксована інфраструктура широкосмугового доступу до Інтернету;</li> <li>▪ мобільна інфраструктура зв'язку та широкосмугового доступу (3G, 4G, 5G);</li> <li>▪ радіоінфраструктура;</li> <li>▪ інфраструктура супутникового зв'язку;</li> <li>▪ обчислювальна інфраструктура (хмарна або віртуальна);</li> <li>▪ інфраструктура кібербезпеки</li> </ul>
	ЗП(ІТ)О	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ освітнього процесу через мобільну інфраструктуру зв'язку, широкосмугового доступу (3G, 4G, 5G) та Wi-Fi на рівні ЗО;</li> <li>▪ інфраструктура супутникового зв'язку, хмарна обчислювальна інфраструктура та інфраструктура кібербезпеки</li> </ul>
Сервісна (м'яка) інфраструктура	держава	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ інфраструктура ідентифікації та довіри;</li> <li>▪ інфраструктура відкритих даних;</li> <li>▪ інфраструктура державних послуг;</li> <li>▪ інфраструктура інтероперабельності;</li> <li>▪ інфраструктура е-комерції та е-бізнесу;</li> <li>▪ транзакційно-процесингова інфраструктура;</li> <li>▪ інфраструктура життєзабезпечення;</li> <li>▪ геоінформаційна інфраструктура;</li> <li>▪ промислові цифрові інфраструктури</li> </ul>
	ЗП(ІТ)О	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ інфраструктура відкритих даних;</li> <li>▪ інфраструктура життєзабезпечення (цифрові освітянські системи — локальна мережа та технічні засоби мультимедіа, програмне забезпечення освітнього процесу, платформи для проведення інтернет-конференцій, нарад, вебінарів, семінарів тощо</li> </ul>

*Джерело: авторська розробка на основі<sup>1413</sup>*

Відповідно до означеного, ЗП(ІТ)О має бути обладнаний «електронним кабінетом управління, електронним навчальним

<sup>1413</sup> Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього* : веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvnutouy-cifrovoyu-ekono/mikouy.html/> (дата звернення: 10.10.2020).

кабінетом (WEB-room), електронним кабінетом здобувачів освіти/батьків, web-бібліотекою, що містить адаптований до завдань і специфіки ЗО навчально-методичний контент, е-середовищем (класу, кафедри, об'єднання тощо) — за потреби<sup>1414</sup>; кабінетом інформатики, електронними робочими місцями; має бути підключений до ширококутного Інтернету та локальних мереж, які мають утримувати відповідні технічні засоби мультимедіа, програмні продукти, електронні платформи тощо»<sup>1415</sup>.

Вже сьогодні українськими науковцями розроблено та впроваджено електронну (web-) платформу mobiSchool як web-інструментарій, що може бути застосований у формуванні саме таких умов навчання. Цей web-інструментарій характеризується створенням ЕОР як web-прототипу ЗО. Платформа mobiSchool відрізняється від більшості відомих СУН тим, що забезпечує одночасне й узгоджене функціонування всіх складників ЕОР, в основу якого покладено принципи «лего», дистанційного, дуального та інтегрованого навчання. Однак зазначені принципи створення ЕОР реалізуються за умови наявності у ЗП(ПТ)О особливого обладнання, за допомогою якого: створюються і зберігаються електронні портфоліо освітнього процесу та всіх його учасників; задовольняються освітні потреби користувачів освіти; підтримуються організації всіх форм навчання (online та offline); реалізуються різноманітні креативні ідеї педагогів і здобувачів освіти<sup>1416</sup>. Тобто, діджиталізація ЗП(ПТ)О характеризується створенням ІОС, яке максимально насичене електронно-цифровими пристроями, засобами, системами, налагодженим електронно-комунікаційним обміном між ними, що забезпечує інтегральну (віртуальну та фізичну) взаємодію і створює ЕОР.

---

<sup>1414</sup> Карташова Л. А., Бахмат Н. В., Пліш І. В. Розвиток цифрової компетентності педагога в інформаційно-освітньому середовищі закладу загальної середньої освіти. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2018. № 6, т. 68. С. 193–204.

<sup>1415</sup> Інформаційно-освітнє середовище як один з ключових інструментів забезпечення якісної освіти в ПТНЗ. *На Урок. Освітній проект* : веб-сайт. URL: <https://naurok.com.ua/informaciyno/osvitn/-seredovische-yak-odin-z-kluchovih-instrumentiv-zabezpechennya-yakisno-osviti-v-ptnz-362/69.html> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1416</sup> Карташова Л. А., Бахмат Н. В., Пліш І. В. Розвиток цифрової компетентності педагога в інформаційно-освітньому середовищі закладу загальної середньої освіти. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2018. № 6, т. 68. С. 193–204.

Тому важливими цілями діджиталізації у ЗП(ПТ)О мають стати: залучення інвестицій; технологічна та цифрова модернізація освітнього процесу і створення експериментальних високотехнологічних робочих місць; реалізація людського ресурсу, розвиток цифрового підприємництва; доступність для учасників освітнього процесу переваг та можливостей цифрового світу.

Упровадження діджиталізації в економіку України потребує оновлення ДК професій, у якому має бути представлено перелік нових *цифрових професій*, що виникають на основі вимог ринку праці та цифрових трендів. А це в свою чергу потребує розроблення нових освітніх та освітньо-виробничих програм для підготовки конкурентоздатних фахівців, зокрема у ЗП(ПТ)О.

Такі освітні й освітньо-виробничі програми мають передбачати формування загальних і професійних цифрових компетентностей, які є базовими на шляху до прискореного розвитку цифрової економіки в Україні. Під цифровою компетентністю розуміється здатність використовувати цифрові медіа й ІКТ, розуміти і критично оцінювати різні аспекти цифрових медіа та медіа-контенту, а також уміти ефективно комунікувати в різноманітних контекстах<sup>1417</sup>.

В умовах розвитку нових цифрових професій і цифрових компетентностей сучасні здобувачі освіти в ЗП(ПТ)О мають оволодіти цифровими навичками для роботи з технологіями Індустрії 4,0 (або технологіями розумного виробництва)<sup>1418</sup>. До переліку цифрових професій відносять ті, що забезпечують нові галузі економіки і мають «крос-галузеву спеціалізацію»<sup>1419</sup>. Серед них — фахівці з 3D-друку, цифрового контенту, програмного

---

<sup>1417</sup> Stephanie C. G., Vuorikari R., Yves P. DigComp 2.1: the digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of uses. Publications office of the European union, 2017. URL: [http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-dig-comp/2.Ipdf\\_\(online\).pdf](http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-dig-comp/2.Ipdf_(online).pdf) (date of access : 10.10.2020).

<sup>1418</sup> Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації : розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. №67-р // База даних «Законодавство України»/БП України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1419</sup> 50 професій майбутнього: які спеціалісти будуть потрібні післязавтра. *Освіторія Медіа* : веб-сайт. URL: <https://osvitoria.media/news/50-profesij-majbutnogo-yaki-spetsialisty/-budut/potribni-pislyazavtra> (дата звернення: 10.10.2020).

забезпечення, «блокчейну (сукупності логічно взаємопов'язаних баз даних, розподілених у комп'ютерній мережі)»<sup>1420</sup> та ін.

Оволодіння абсолютно новими технологіями потребує якісної зміни освітніх програм та освітнього процесу. До прикладу, таргетинг — технологія проведення дослідження промислових секторів з метою оцінки їх конкурентоспроможності та перспектив розвитку; трансферт — технологія впровадження ІТ та цифрових технологій; патентування — технологія збереження об'єктів інтелектуальної власності. До таких технологій також відносять користування інтернет-продуктами, «великими даними» (big data), «предиктивною аналітикою», хмарним та туманним обчисленням, «машинним навчанням», машинною взаємодією, штучним інтелектом, робототехнікою, 3D-друком, доповненою реальністю тощо<sup>1421</sup>, які формують цифрові навички. Означеними технологіями мають оволодіти як керівники та викладачі, так і здобувачі освіти у ЗП(ПТ)О.

Враховуючи означене, вважаємо за необхідне кожному ЗП(ПТ)О розробити власну модель діджиталізації ЗО, яка потребуватиме «впровадження більш гнучких і безшовних процесів, зміну корпоративної культури, оптимізацію всіх процесів діяльності ЗО»<sup>1422</sup>, а це, в свою чергу, можливе за умов створення і підтримки інжинірингових кластерів та техніко-технологічних і методичних комітетів із застосування ІТ та цифрових технологій. До прикладу запропонуємо власну модель діджиталізації ЗП(ПТ)О. За її основу візьмемо університетську модель цифрової освіти, яка відповідає сучасному поколінню здобувачів освіти (digital natives/цифрова людина), що демонструють набагато більшу схильність до застосування нових технологій у повсякденному житті, ніж попередні (див. рис. 5.5).

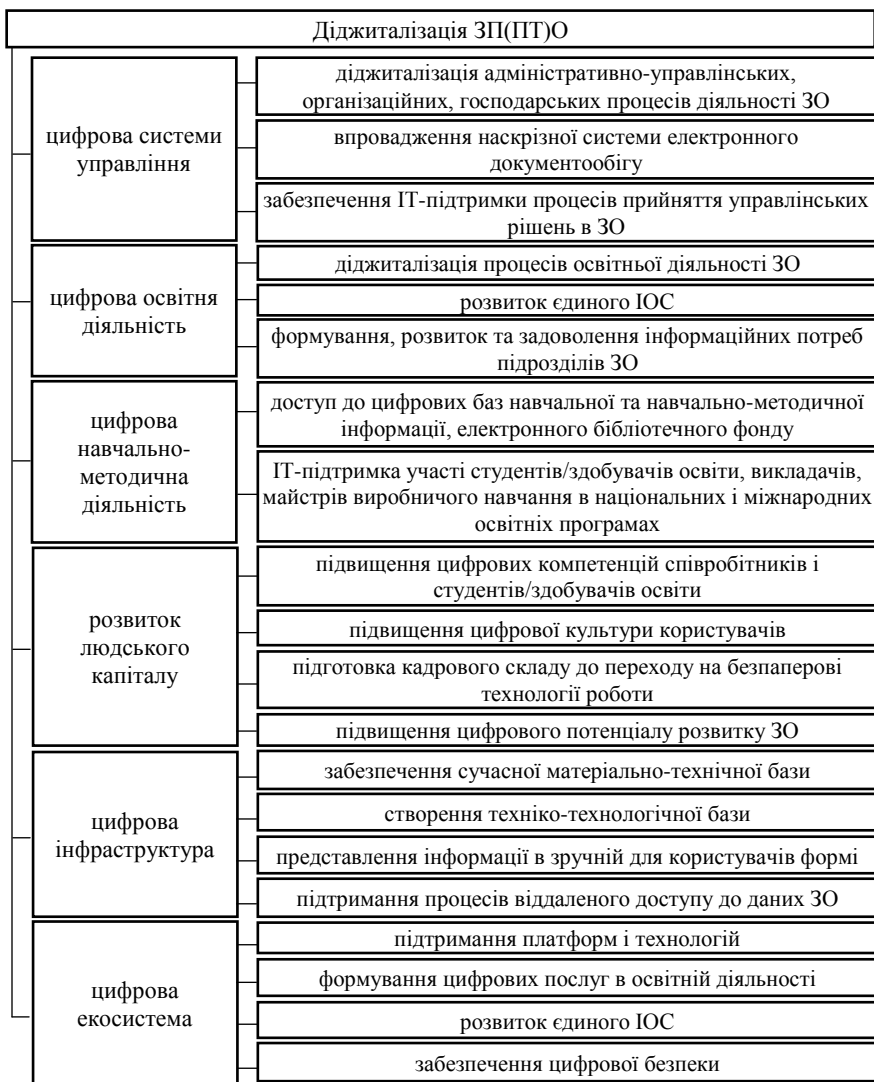
---

<sup>1420</sup> Розподілена база даних. *Вікіпедія*. *Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1421</sup> Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації : розпорядження КМУ від 17 січня 2018 р. №67-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

<sup>1422</sup> Лук'яненко Д. Г., Степаненко О. П. Digital university: проєкт розбудови цифрового університету в ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана». *Цифрова економіка* : матеріали Нац/ наук.-метод. конф., 4–5 жовтня 2018 р. Київ, 2018. С. 245–249.





*Джерело: авторська розробка на основі <sup>1423</sup>*

Рис. 5.5. Модель діджиталізації ЗП(ПТ)О

<sup>1423</sup> Там само.

А саме:

– *цифрова системи управління* — потребує впровадження наскрізної системи електронного документообігу та забезпечення IT-підтримки всіх адміністративно-управлінських, організаційних, господарських та інших процесів;

– *цифрова освітня діяльність* — створення та розвитку єдиного ІОС, яке б задовольняло інформаційні потреби всіх підрозділів ЗО та освітніх процесів;

– *цифрова навчально-методична діяльність* — розробки відповідних інструментів для вільного доступу до цифрових баз навчальної та навчально-методичної інформації, електронного бібліотечного фонду; IT-підтримки участі в національних і міжнародних освітніх програмах;

– *розвиток людського капіталу* — розвитку цифрових компетенцій співробітників і здобувачів освіти; підвищення цифрової культури користувачів; підготовки кадрового складу до переходу на безпаперові технології роботи; підвищення цифрового потенціалу розвитку ЗО;

– *цифрова інфраструктура* — забезпечення сучасної матеріально-технічної та технологічної бази; підтримання процесів віддаленого доступу до даних; представлення інформації в зручній для користувачів формі;

– *цифрова екосистема* — підтримки платформ і технологій; формування цифрових послуг в освітній діяльності; розвитку єдиного ІОС; забезпечення цифрової безпеки.

Враховуючи означене, варто зауважити, що діджиталізація ЗП(ПТ)О суттєво змінює структуру і функції управління, умови забезпечення освітньо-виробничого процесу та способи взаємодії між його учасниками. Вона є необхідним елементом розвитку системи освіти та економіки держави на сучасному етапі, потребує створення ІОС та ЕОР у ЗП(ПТ)О.

## ВИСНОВКИ ДО П'ЯТОГО РОЗДІЛУ

У ході аналізу наукових джерел формування іміджу ЗО як складової ефективного управління визначено, що механізм створення позитивного іміджу ЗП(ПТ)О має бути системним, постійно діючим та задовольняти найрізноманітніші потреби споживачів освітніх послуг. Позитивний імідж не може складатися стихійно, неконтрольовано, а має бути предметом щоденної цілеспрямованої роботи.

Виявлено, що найкращий позитивний імідж сфера ПОН має на Мальті (89% респондентів), у Фінляндії (84%), в Чехії (77%). Середній рівень привабливості сфери ПОН (60-68%) у Болгарії, Румунії, Швеції, Словаччині. Найнижчий рівень привабливості сфери ПОН є характерним для Нідерландів (53%), Франції (51%), Угорщини (49%)<sup>1424</sup>, де пріоритетною є вища освіта.

В Україні на сьогодні, поряд із позитивними зрушеннями у напрямі формування позитивного іміджу ЗП(ПТ)О, актуальною залишається проблема недостатньої активності управлінців ЗО. Як правило, це пов'язано з низьким рівнем усвідомлення керівниками ЗП(ПТ)О потреби в подібних заходах та відсутністю професіоналів, обізнаних з технологіями формування позитивного іміджу.

Важливою складовою створення позитивного іміджу ЗО є активне застосування ІКТ. Саме сучасні інтелектуальні системи цифрового навчання формують не прості знання, а системні, гнучкі, такі, що є необхідними для сучасної економіки і сприяють розвитку навичок колективного розв'язання проблем та формування таких рис характеру, як наполегливість, емпатія, стійкість, вдумливість, сміливість і лідерство, що необхідні сучасному конкурентоздатному фахівцю.

Наразі процес впровадження ІКТ в Україні відбувається повільно і несистемно, потребує посилення й додаткового наукового обґрунтування в навчальному, навчально-виробничому та управлінському процесах, що передбачає: створення сприятливого для інновацій середовища, в якому реалізуються

---

<sup>1424</sup> Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід : монографія / Радкевич В. О. та ін.; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ : ПІТО НАПН України, 2018. 223 с.

інноваційні ідеї; зміцнення професійної автономії і культури співпраці, де гарні ідеї вдосконалюються і поширюються; розвиток професіоналізму викладачів і майстрів виробничого навчання шляхом підвищення їх професійної компетентності засобами формальної, неформальної та інформальної освіти; створення освітнього хабу, доступного для всіх споживачів освітньої інформації — здобувачів освіти, педагогічних працівників ЗП(ПТ)О, засновників та роботодавців, що забезпечило б діяльність ОК в конкретній сфері діяльності на конкретній території чи в цілому в державі.

З'ясовано, що ОК є однією з форм соціального партнерства, що здійснюється на різних рівнях, в якому важливою умовою є рівноправність, прозорість та довіра між партнерами. В Україні керівники закладів та установ системи П(ПТ)О лише оволодівають навичками складання таких партнерських відносин, в яких кожен учасник кластера — рівноправний партнер, без участі якого неможливе досягнення поставленої спільної мети, зокрема у підготовці конкурентоздатних фахівців.

Вважаємо, що в умовах децентралізації в Україні формування ОК є стратегічним напрямом у поліпшенні рівнів професіоналізації та конкурентоспроможності держави на зовнішніх і внутрішніх ринках.

Встановлено, що вітчизняні підприємства ще недостатньо застосовують методи управління якістю в контексті власного інноваційного розвитку, і тому хаб-технології ще не стали масовим явищем у їхній діяльності. А ті освітні хаби, які створені у спільній діяльності із ЗП(ПТ)О, спрямовані, як правило, на набуття здобувачами освіти додаткових умінь і навичок у різних видах навчання — формальному і неформальному. У формальному — через виробничу практику та стажування; у неформальному — через електронні мережі, на яких розміщено відповідні електронні інструменти з розвитку креативності особистості та розроблення нею різноманітних креативних ідей, проєктів, моделей, деталей тощо.

Визначено, що створення спільних хабів у системі П(ПТ)О сприятиме інноваційному розвитку ЗП(ПТ)О, забезпечить СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців на засадах реалізації

парадигми партнерсько-корпоративних відносин, покладеної нами в основу концепції застосування хаб-технологій в управлінні якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О.

З метою вдосконалення внутрішньої системи забезпечення якості освіти розроблена методика оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій. За результатами оцінювання розробляються рекомендації щодо підвищення якості освітньої діяльності та створюються умови для приведення освітнього й управлінського процесів у відповідність до вимог законодавства та ліцензійних умов.

Запропонована нами методика оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій сприятиме: об'єднанню зусиль інститутів держави і громадянського суспільства в освітній сфері; висвітленню результатів спільної діяльності держави, бізнесу, громади, спрямованої на розвиток П(ПТ)О; підвищенню мотивації керівників і педагогічних працівників в оволодінні сучасними освітніми технологіями; зміцненню контролю за раціональним використанням обмежених ресурсів.

Визначено, що застосування хаб-технологій в діяльності ЗП(ПТ)О є перспективним напрямом розвитку, адже вимогами часу є створення єдиного інформаційного освітнього простору як одного з системних факторів раціонального використання ресурсів регіону, галузей економіки та держави в цілому. До того ж, ця технологія є гнучкою, ефективною, маловитратною, що сприятиме розвитку ринкових відносин, конкуренції, модернізації технології виробництва.

Визначено, що одним із шляхів забезпечення сучасних умов освітньо-виробничого процесу та взаємодії між його учасниками, розвитку системи освіти та економіки держави є діджиталізація ЗП(ПТ)О, яка суттєво змінює структуру і функції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців.

Доведено, що тривале залучення роботодавців до освітнього процесу сприяє формуванню відкритого і довірливого бізнес-партнерства, яке збагачує здобувачів освіти новими знаннями у певній галузі, урізноманітнює його, зближує теорію з практикою,

розкриває бізнес-тенденції в П(ПТ)О. У результаті — швидше і якісніше зреалізуються стратегічні завдання П(ПТ)О, що сприяє розвитку конкурентоспроможності не лише ЗП(ПТ)О, а й держави на світовому ринку.

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що запропонована модель партнерства бізнесу та ЗП(ПТ)О у забезпеченні якості підготовки конкурентоздатних фахівців на засадах менторства відповідає сучасним вимогам держави і суспільства до якісної професійної підготовки фахівців і призводить до підвищення конкурентоспроможності вітчизняних ЗО, підвищує якість освіти та сприяє покращенню соціально-економічного добробуту країни в цілому.

## ВИСНОВКИ

У роботі проведено теоретичне обґрунтування й запропоновано авторське рішення теоретико-методичного забезпечення в управлінні якістю професійної підготовки, що реалізується в обґрунтуванні й експериментальній перевірці концептуальної моделі та технології забезпечення конкурентоздатності фахівців у ЗП(ПТ)О. Відповідно до результатів можемо зробити певні висновки:

1. ПО є однією з фундаментальних основ суспільства. Вона розглядається дослідниками як структура, що забезпечує, в першу чергу, професійну підготовку персоналу. В ході проведеного наукового аналізу виявлено, що теорія і технологія управління якістю підготовки як цілісна система потребує уваги; нормативна та методична бази вимагають принципового реформування.

Серед основних сучасних викликів, що впливають на якість професійної підготовки, визначено: технологічні зміни, впровадження ІКТ, швидкий темп соціальних змін, які супроводжуються зростанням мобільності праці та капіталу, створенням суспільства, заснованого на інтегрованих знаннях.

Сучасний ЗП(ПТ)О став відкритою соціально-педагогічною системою у взаємодії з соціальними інститутами. Освітня парадигма управління якістю заснована на педагогічних дослідженнях із забезпеченням підготовки з вимірюваними та вірогідними показниками в контексті вимог роботодавців.

Результати діяльності ЗП(ПТ)О у забезпеченні якості професійної підготовки посилюють вплив на галузі економіки, інтегруються у загальнонаціональну економіку та стають її головним ресурсом.

Визначено, що важливою проблемою, яка сьогодні негативно впливає на якість професійної підготовки в Україні, є і те, що ПО сприймають як своєрідну панацею для здобувачів освіти з низьким рівнем базової підготовки, що не має відношення до конкурентоздатності фахівців на ринку праці.

2. Особливості сучасного світового розвитку, вибір Україною демократичного шляху спонукають до корекції парадигми у забезпеченні якості підготовки, суть якої полягає у

переході від соціально орієнтованої освітньої діяльності до особистісно-орієнтованої. Визначено, що сучасна зарубіжна професійна школа дотримується переважно ідей прагматичної педагогіки — підготовки особистості до компетентнісної діяльності з певної професії на практичній основі. ПОН у європейських країнах здійснюється за активного залучення роботодавців та підлягає широкому обговоренню. Програмні документи країн ЄС свідчать про зростаючу роль професійного навчання в наднаціональній освіті, в глобалізаційному, полікультурному та інформаційному суспільстві. Актуальною стає професійна підготовка фахівців, які будуть спроможними реалізовувати свою трудову діяльність на світових ринках праці. Саме людський фактор, людський капітал стає важливим активом світової економіки. Впровадження досвіду європейських країн сприятиме формуванню системи якісної підготовки в Україні.

3. Однією зі складових розвитку трудових ресурсів є добре функціонуюча система П(ПТ)О, яка відіграє ключову роль. Ефективність освіти, яку надають ЗП(ПТ)О, безпосередньо впливає на наявність трудових ресурсів, що в свою чергу визначає спроможність підприємств функціонувати та розвиватися. Визначено, що ключовим учасником у забезпеченні якості підготовки є роботодавець, який формує професійні стандарти та допомагає у реалізації організаційно-педагогічних умов (організація стажувань педагогічних працівників на підприємстві; допомога в модернізації навчального обладнання; участь професіоналів виробництва у процесі навчання, впровадження елементів дуального навчання, проведення спільних профорієнтаційних заходів, професійний відбір претендентів на підготовку, участь у розробці навчальних планів та програм). Запропоновано створення регіональних рад стейкхолдерів, як інноваційної форми забезпечення якості підготовки.

4. Здійснено аналіз основних чинників, які є формувальними складовими у забезпеченні якості підготовки (рівень підготовки абітурієнтів; фінансові ресурси ЗО; якість змісту підготовки; якість ресурсів та процесів; якість організації навчального процесу; впровадження наукових досягнень у процес підготовки; залучення здобувачів до науково-дослідницької діяльності; оснащеність



навчальним обладнанням, підручниками, посібниками; використання ІКТ; наявність системи контролю й оцінювання викладання; якість системи моніторингу; задоволеність роботодавців якістю підготовки фахівців, задоволеність здобувачів освіти якістю підготовки; зв'язок з роботодавцями; мотивація здобувачів освіти до якісного навчання).

5. Доведено ефективність критеріального підходу до оцінювання підготовки фахівців (у ЗО, на виробництві, у неформальній/інформальній освіті) та розроблено систему забезпечення якості на основі внутрішніх та зовнішніх критеріїв і показників якості навчальної діяльності.

6. Створено концепцію управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців. Теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено структурно-функціональну модель управління якістю ЗП(ПТ)О, що базується на компетентнісному та процесному підходах, інноваційних освітніх системах та технологіях і розглядається як відкрита динамічна система, що сприяє прогнозуванню змін середовища та характеризується оперативним реагуванням на них. Складовою у реалізації розробленої моделі є «технологізація», яка дає можливість пов'язати освітні процеси (управлінський, навчальний, науково-методичний) у ЗП(ПТ)О з досягненням поставленої мети.

У ході оцінювання процесу управління за показником якості підготовки та її позитивної динаміки, цілком можливо такий процес розглядати власне як забезпечення якості, яка характеризується конкурентоздатністю фахівця на ринку праці. Формувальний етап експерименту довів ефективність розробленої моделі, який характеризується професійним зростанням педагогічних працівників, залученням соціальних партнерів, змістом і якістю навчально-виробничого процесу, якісного рівня абітурієнтів.

Визначено найбільш адаптовану систему оцінювання якості професійної підготовки, яка застосовується у більшості європейських країн і ґрунтується на трьох групах критеріїв: якості реалізації освітнього процесу (вхідні дані, потенціал); якості умов протікання освітнього процесу (поточні дані, що характеризують хід виконання процесу); якості результату освітнього процесу (вихідні дані).

7. Встановлено, що вплив глобалізаційних процесів ставить досить серйозні вимоги до майбутніх фахівців та формування освітнього середовища, чим зумовлює потребу в формуванні інноваційної освітньої політики відповідно до ефективних напрямів, таких як менторство, створення освітнього кластера, застосування хаб-технологій, діджиталізація, створення центрів розвитку кар'єри, впровадження елементів дуальної освіти.

З'ясовано, що конкурентні умови спонукають до формування ідентичності ЗП(ПТ)О, що у свою чергу, порушує проблему, пов'язану з таким явищем, як імідж. Прикладом системно-цілісного підходу до створення позитивного іміджу ЗП(ПТ)О запропоновано створення у складі центру професійного орієнтування та формування професійної кар'єри ЗП(ПТ)О спеціального підрозділу PR, головною метою якого є взаємодія з усіма суб'єктами (абітурієнтами, здобувачами, батьками, соціальними партнерами та ін.); формування доброзичливого ставлення суспільства до діяльності ЗО; виявлення та нейтралізація «фейків» та інших джерел непорозуміння; створення «суспільного обличчя» закладу; розширення сфери впливу ЗП(ПТ)О засобами реклами.

8. Визначено основні тенденції підвищення професійної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О; збільшення сегменту стажування в умовах виробництв з урахуванням новітніх технологій; використання ІКТ; впровадження нових форм підвищення кваліфікації (онлайн семінари, тренінги, конференції тощо); залучення до участі в експериментальній роботі.

У ході дослідження проведено пошук інноваційних форм управління якістю підготовки у ЗП(ПТ)О, спрямованих на забезпечення конкурентоздатності фахівців з урахуванням зарубіжного досвіду та національної системи ПО.

Звісно, авторці не вдалося охопити всі питання «Системи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О». Подальші наукові розвідки будуть спрямовані на удосконалення системи моніторингу та оцінювання якості надання послуг П(ПТ)О, соціального партнерства, професійної компетентності керівних кадрів.

**БІБЛІОГРАФІЯ**

1. Абашкіна Н. В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині : монографія. Київ : Вища школа, 1998. 207 с.
2. Абашкіна Н. В. Розвиток професійної освіти в Німеччині (кінець XIX-XX ст.) : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 1998. 400 с.
3. Адаптація профтехосвіти до потреб ринку праці – один з пріоритетів реформування освітньої галузі. *Об'єднання Самопоміч* : веб-сайт. URL: <https://bit.ly/2Rt5YrU> (дата звернення: 01.10.2020).
4. Активна співпраця з бізнесом, передача управління на місце, новий зміст та інфраструктура: уряд схвалив концепцію реформування профосвіти до 2027 року. М-во освіти і науки України : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/aktivna-spiv-pracuya-z-biznesom-/peredacha-upravlinnya-na/-miscya-novij-zmist-ta/-infrastruktura-uryad-shvaliv-koncepciyu-reformuvannya-profosviti/-do-2027-/ roku/> (дата звернення: 07.10.2020).
5. Алексєєва О. І. Психологічне забезпечення розвитку конкурентоздатності управлінського персоналу освітніх організацій державної форми власності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.10 / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. Київ, 2016. 327 с.
6. Алтухова І. М. Конкурентоспроможність продукції металургійного підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Приазов. держ. техн. ун-т. Маріуполь, 2010. 20 с.
7. Амонашвили Ш. А. Размышления о гуманной педагогике. Москва : Педагогика, 1996. 464 с.
8. Аналіз досягнення цілей стратегій ЄС-2020: звіт Євростату. Профспілка працівників освіти і науки України : веб-сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5208-analz-dosyagnennya-cley/-strategy-/yes-/ 2020-zvt-yevrostat.html> (дата звернення: 27.09.2020).
9. Аналітичний огляд: «Підготовка кадрів на виробництві, неформальні кваліфікації й регульовані професії, участь у професійно-кваліфікаційній діяльності професійних асоціацій: місце й роль у Національній системі кваліфікацій / Європейський фонд освіти. Київ, 2015. URL: [https://mon.gov.ua/storage/app/media/yrk\\_Analitychni-materialy](https://mon.gov.ua/storage/app/media/yrk_Analitychni-materialy) (дата звернення: 10.10.2020).

10. Андреев В. И. Саморазвитие творческой конкурентоспособной личности менеджера. Казань : СКАМ, 1992. 45 с.

11. Андріяко Т. Ю. Педагогічна сутність і структура конкурентоспроможності фахівця. *Вісник Черкаського ун-ту. Сер. Педагогічні науки*. 2010. Вип. 189, ч. 2. С. 110–116.

12. Анисцына Н. Н. Инновационный научно-образовательный кластер как способ организации инновационной деятельности в вузе. *Креативная экономика*. 2010. № 4 (40). С. 91–97.

13. Анненкова І. П. Критерії і показники якості освіти у ВНЗ. *Наука і освіта*. 2011. № 8. С. 4–8.

14. Антонов В. Б., Саприкіна М. А. Як налагодити партнерство: рекомендації для бізнесу. URL: <http://www.csr-ukraine.org/userfiles/fileЯкналагодити.pdf> (дата звернення: 10.10.2020).

15. Антонюк Л. Л. Забезпечення якості вищої освіти – стратегія європейського освітнього простору. *Management of higher education quality: problems and prospects*. London, 2017. P. 81–85.

16. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / пер. с англ. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 8-е изд. 825 с.

17. Архангельский С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы. Москва : Педагогика, 1978. 255 с.

18. Бабаян О. О. Формування професійної компетентності майбутніх економістів засобами імітаційно-рольового моделювання : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Луган. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Луганськ, 2009. 255 с.

19. Баловсяк Н. Х. Структура та зміст інформаційної компетентності майбутнього спеціаліста. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Сер. № 2. Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання*. 2006. № 4 (11). URL: <http://enquir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/888/1/30.pdf> (дата звернення: 10.10.2020).

20. Бандура С. І. Ринок праці Львівської області (оцінка і прогноз) / Рада по вивченню продуктивних сил України ; НАН України. Київ, 1999. 96 с.

21. Батышев С. Я. Критерии оценки знаний по теоретическому обучению при обучении рабочих на производстве. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 1. Москва : АПО, 1998. 568 с.

22. Батышев С. Я. Профессиональная адаптация. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 2. Москва : АПО, 1998. 440 с.

23. Батышев С. Я. Профессиональная педагогика : учеб. Москва : Профессиональное образование, 1997 р. 512 с.

24. Батюта Т. В. Інноваційні освітні технології в контексті євроінтеграції. *Новітні освітні технології в контексті Євроінтеграції* : матеріали Х Міжнарод. наук.-практ. конф., 2015 р. URL: <http://confesp.fl.kpi.ua/fr/node/1213> (дата звернення: 10.10.2020).

25. Бедността в България / Никонова Д. и др. ; под ред. П. Ганев, Я. Алексиев. България : София, 2016. 181 с.

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

27. Безвух С. В., Стопчак А. Ю. Соціальне партнерство науки і бізнесу: форми взаємодії, проблеми і рекомендації щодо їх вирішення. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. № 3, т. 3. С. 7–14.

28. Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи у 2000-2013 рр. *Державна служба статистики України* : веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 13.08.2020).

29. Бек У. Что такое глобализация? Ошибки глобализма – ответы на глобализацию / пер. с нем. А. Григорьева, В. Седельника. Москва : Прогресс-Традиция. 2001. 304 с.

30. Беляева А. П. Организация и проведение педагогического эксперимента в учебных заведениях профтехобразования : метод. пособ. / под ред. А. П. Беляевой. Санкт-Петербург, 1992. 128 с.

31. Берзин Дж. Увеличивающийся разрыв между тем, что нужно бизнесу и тем, что дает образование. URL: <http://hrm.ru/>

uvelichivajushhijjsja-razryv-mezhdu-tem-chto-nuzhno-bizn/esu-i-tem/  
chto-daet-obrazovanie (дата обращения: 25.09.2020).

32.Беспалов П. В. Акмеологический подход к формированию и развитию информационно-технологической компетентности государственных служащих : дис. ... канд. экон. наук : 19.00.13 / Российская академия госуд. службы при Президенте РФ. Москва, 2006, 718 с.

33.Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем. Воронеж : ВГУ, 1997. 252 с.

34.Биков В. Ю. Відкрите навчальне середовище та сучасні мережні інструменти систем відкритої освіти. *Науковий часопис Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Сер. №2*: Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. № 9 (16). С. 9–16.

35.Биков В. Ю. Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія. Київ : Атіка, 2008. 684 с.

36.Биков В. Ю., Жук Ю. О. Засоби навчання нового покоління в комп'ютерно-орієнтованому навчальному середовищі. *Комп'ютер у школі і сім'ї*. 2005. №5 (45). С. 5–6.

37.Бикова В. О. Обґрунтування системи управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти. *Вісник Дніпропетровського університету ім. А. Нобеля. Сер. Педагогіка і психологія*. 2015. № 1 (9). С. 275–284.

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

39.Богатирьов К. О. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС. *Економічний простір*. 2012. № 11. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=/1&z=1593> (дата звернення: 27.09.2020).

40.Богиня Д. П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 1999. № 6. С. 38–42.

41.Богиня Д. П. Формирование конкурентоспособности рабочей силы в системе социально-трудовых отношений. *Формування конкурентоспроможності робочої сили*.

*Сер. Економіка праці та соціальної сфери*. Київ : Ін-т економіки НАН України, 2003. С. 13–22.

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

43. Бондар В. І. Конкурентоспроможність і конкурентоздатність як домінуючі характеристики сучасного фахівця-освітянина: понятійно-категоріальний контекст. *Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету* : матеріали звітної наук. конф. викладачів Нац. пед. ун-ту ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2008. С. 3–6.

44. Бондаревская Е. В., Кульневич С. В. Педагогика : личность в гуманистических теориях и системах воспитания : учеб. пособ. Ростов на Дону : Учитель, 1999. 560 с.

45. Бондаренко О. Що таке hard та soft skills? У чому різниця та що найважливіше. *Freelancehunt.com* : веб-сайт. URL: <https://freelancehunt.com/blog/shcho-takie-hard-ta-soft-skills/> (дата звернення: 10.10.2020).

46. Боровская Е. В. Система обновления современного образования на основе средового подхода. *Системные обновления современного образования: Миф или реальность?* : материалы науч.-прак. конф., 27 марта 2014 г. Оренбург, 2014. С. 48–50.

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

48. Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу: функціональний аспект. *Педагогічний процес: теорія і практика* : зб. наук. пр. / голов. ред. С. О. Сисоєва. Київ, 2015. Вип. 1 (2). С. 11–17.

49. Братко М. В. Структура освітнього середовища вищого навчального закладу. *Наукові записки Кіровоград. держ. пед. ун-ту ім. В. Винниченка. Сер. Педагогічні науки*. 2015. Вип. 135. С. 67–72.

50. Братко М. В. Управління професійною підготовкою фахівців в умовах університетського коледжу: теоретичний аспект. *Scientific Journal «ScienceRise: Pedagogical Education»*.

2016. № 7 (3). Р. 9–16. URL:[http://journals.uran.ua/sr\\_edu/article/view/74526/70233](http://journals.uran.ua/sr_edu/article/view/74526/70233) (дата звернення: 07.10.2020).

51. Брітченко І. Г., Князевич А. О. Контролінг : навч. посіб. Рівне : Волинські обереги, 2015. 280 с.

52. Бусленко Н. П. Моделирование сложных систем. Москва : Наука, 1968. 268 с.

53. Бутенко Н. В. Формування партнерських відносин в корпоративному секторі національної економіки. *Конкурентоспроможність національної економіки* : матеріали XV Міжнародної наук.-практ. конф., 26-27 берез. 2015 р. Київ, 2015. С. 183–188.

54. Валицкая А. П. Философские основания современной парадигмы образования. *Педагогика*. 1997. № 3. С. 15–19.

55. Валовой внутрений продукт. *Минфин* : веб-сайт. URL: <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp/> (дата звернення: 25.09.2020).

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

57. Вартофской М. Модели. Репрезентация и научное понимание. Москва : Прогресс, 1998. 506 с.

58. Василюк А. В., Танась М. Педагогічний словник-лексикон (українсько-англо-польський). Вид. 2-ге, уточ. і допов. Ніжин : Лисенко М. М., 2013. 224 с.

59. Василюк А., Корсак К., Яковець Н. Нариси з порівняльної педагогіки : навч. посіб. Ніжин : НДПУ, 2002. 119 с.

60. Васильев И. Б. Профессиональная педагогика : конспект лекций. Изд. 3-е, перераб. и допол. Харьков, 2003. 119 с.

61. Васильев И. Б. Социально-педагогические условия организации и деятельность высших профессиональных училищ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Украинская инж.-пед. акад. Харьков, 1995. 213 с.

62. Васильев И. Б. Теоретико-методологические основы профессиональной педагогики: дидактический аспект : монография. Харьков : АГТУ, 2011. 467 с.



63. Васильєва Е. Ю. Образовательная среда вуза как объект управления и оценки. *Университетское образование: практика и анализ*. 2011. № 4 (74). С. 76–82.

64. Васильєва В. О. Підготовка конкурентоспроможного фахівця у відкритому освітньому просторі. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці* : матеріали наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Кривий Ріг : КПГТЛ, 2017. С. 373–374.

65. Вейсман А. Д. Греческо-русский словарь. Изд. 5-е. Санкт-Петербург, 1899. 694 с.

66. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. 1440 с.

67. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад., гол. ред. В. Т. Бусел. Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.

68. Величко Н. Інформаційно-аналітична діяльність заступника директора з навчально-виробничої роботи професійно-технічного навчального закладу. *Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. Київ : ПТО НАПН України, 2013. С. 59–63.

69. Вербицький В. Технологізація навчально-виховного процесу в позашкільному освітньому просторі як принцип виховання особистості. *Рідна школа*. 2010. № 10. С. 12–18.

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

71. Визначено кращі методичні розробки навчальних тренінгів для центру кар'єри ЗП(ПТ)О. *Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Волинській області* : веб-сайт. URL: [http://nmc-pt.volyn.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1438:vyznacheno-krash/chi/-metod/ychni-roz/robky-navchalnykh-treninhiv-dlia-tsentr-kar-iery-zp-pt-o&catid=92:/tsent/ry/-kar-/iery-/ptnz/ &Itemid/=549](http://nmc-pt.volyn.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1438:vyznacheno-krash/chi/-metod/ychni-roz/robky-navchalnykh-treninhiv-dlia-tsentr-kar-iery-zp-pt-o&catid=92:/tsent/ry/-kar-/iery-/ptnz/ &Itemid/=549) (дата звернення 10.10.2020).

72. Вишневський О. С. Цифрові платформи як ядро цифровізації економіки. *Цифрова економіка* : матеріали Нац. наук.-метод. конф., 4–5 жовтня 2018 р. Київ, 2018. С. 63–66.

73. Вишнякова І. В. Досвід становлення та розвитку кластерів в окремих країнах Північно-Східної та Центральної Європи. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2011. № 1. С. 184–194.

74. Вишнякова-Вишневецкая А. К. Образовательная среда высшего учебного заведения как фактор развития личностных компетенций учащихся : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Российский гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. Санкт-Петербург, 2010. 27 с.

75. Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент : монографія / за наук. ред. М. О. Кириченка, Л. М. Сергеевої. Київ : Інтерсервіс, 2018. 440 с.

76. Відкриття проєкту «Енерго-інноваційний хаб – платформа для підготовки кваліфікованих фахівців у сфері енергоефективності». ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури» : веб-сайт. URL: <https://pgasa.dp.ua/news/vidkrytya-/proyektu-energo-innovatsijnyj-hab-platforma-/dlya-pidgotovky-kvalifikovanyh-fahivtsiv-u-sferi-energo-efektyvnosti/> (дата звернення: 10.10.2020).

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

78. Вільне підприємство. Дистанційне навчання : веб-сайт. URL: <http://ukr.vipreshebnik.ru/entsiklopediya/21-v/3154-vilne-pidpriemnistvo.html> (дата звернення: 10.10.2020).

79. Вінник О. М. Господарське право : курс лекцій. Київ : Атіка, 2004, 624 с.

80. Вітченко А. О. Сучасні підходи до технологізації вищої освіти. *Військова освіта*. 2013. № 1. С. 48–58. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN> (дата звернення: 10.10.2020).

81. Волошина О. Приватний сектор – головний локомотив економіки. *Пропозиція* : веб-сайт. URL: <https://propozitsiya.com/ua/pryvatnyu-sektor-golovnyu-lokomotyv-ekonomiky-olena-/voloshyna> (дата звернення: 01.10.2020).

82.Воробйова Л. С. Антропологічний вимір глобалізаційних процесів: філософсько-освітня рефлексія : дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.10 / Ін-т вищ. освіти НАПН України. Київ, 2013. 422 с.

83.Вороніна А. В., Ніколаєва К. М. Проблеми та перспективи розвитку ринку праці в Україні. *Молодий вчений*. Херсон, 2015. № 2 (17). С. 167–170.

84.Вплив «нового менеджериалізму» на реформування європейських соціальних служб. *Буковинська бібліотека* : веб-сайт. URL: <https://buklib.net/books/27480> (дата звернення: 10.10.2020).

85.Гаєвська Л. А. Управління освітою: нові пріоритети. *Проблеми та перспективи входження України в європейський інтелектуальний простір: освітні аспекти*. 2009. С. 73–79.

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

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

88.Гичко Н. Г. Експериментальне дослідження за темою «Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру професійної кар'єри у ЗП(ПТ)О». *Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру консультування з професійної кар'єри учнівської молоді* : матеріали Всеукр. наук.-практ. онлайн семінару, 5 груд. 2019 р. Колки : Колківське вище професійне училище, 2019. С. 19–20.

89.Гільова Е. А. Імідж сучасного навчального закладу. Харків : Сучасність, 2010. 64 с.

90.Глоссарий современного образования / под ред. В. И. Астаховой, А. Л. Сидоренко. Харьков : ОКО, 1998. 272 с.

91.Гнезділова К. М., Касярум С. О. Моделі та моделювання у професійній діяльності викладача вищої школи : навч. посіб. Черкаси : Чабаненко Ю. А., 2011. 124 с.

92.Голубенко О., Морозова Т. Національна рамка кваліфікацій у контексті європейських перетворень освітнього простору. *Вища школа*. 2009. № 3. С. 44–56.

93. Гончаренко С. У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Вид. 2-ге, переробл. та допов. Рівне : Волинські обереги, 2011. 375 с.

94. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.

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

96. Григор'єва В. А. Управління професійно-технічною освітою в умовах суб'єктної концепції. *Науковий вісник Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. Київ : ІПТО НАПН України, 2013. Вип. 5. С. 5–12.

97. Гриньова В. М., Салун М. М. Організація виробництва : підруч. Київ : Знання, 2009. 582 с.

98. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. Київ : Знання, 2004. 535 с.

99. Грішнова О. А., Дорош О. В., Шурпа С. Я. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія / за ред. О. А. Грішнкової ; ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2015. 222 с.

100. Громадська рада при М-ві освіти і науки України. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/pro-ministerstvo/doradchi-organi/gromadska-rada> (дата звернення: 07.10.2020).

101. Гузій І. До проблеми конкурентоздатності майбутнього педагога професійного навчання. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів : Ощипок М. М., 2016. С. 97–100.

102. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті / за ред. Р. С. Гуревича. Львів : Сполом, 2012. 506 с.

103. Гуревич Р. С. Компетентність і компетенція викладача у професійній освіті: проблема розмежування понять. *Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*. Львів : ЛДУ БЖД, 2017. Вип. 5. С. 25–26.

104. Гуревич Р. С. Теорія і практика навчання у професійно-технічних навчальних закладах : монографія. Вінниця : ДОВ «Вінниця», 2008. 410 с.

105. Гуржій А. М., Карташова Л. А., Пліш І. В. Інновації в освітньому просторі України: відкритий електронний освітній ресурс – перспектива впровадження. *Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*. Львів : ЛДУ БЖД, 2017. Вип. 5. С. 27–30.

106. Даниленко Л. Інноваційний освітній менеджмент : навч. посіб. Київ : Главник, 2006. 144 с.

107. Даниленко Л. І. Теоретичні аспекти освітньої інноватики. *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. Київ : Логос, 2001. Вип. 5. 170 с.

108. Даниленко Л. І., Поліщук І. В. Перспективи та виклики євроінтеграційних процесів для України : навч.-метод. матеріали. Київ : НАДУ, 2013. 132 с.

109. Данилов М. А. Всеобщая методология науки и специальная методология педагогики в их взаимоотношениях. Москва : АПН СССР, 1971. 36 с.

110. Даніел Дж. Освіта в новому постмодерністському світі. *Людина і світ*. 2003. № 8 (9). С. 10–14.

111. Дахин А. Н. Моделирование компетентности участников открытого образования. Москва : НИИ Школьных технологий, 2009. 292 с.

112. Дебре Р. Введение в медиологию / пер. с фр. Б. М. Скуратова. Москва : Праксис, 2010. 368 с.

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

114. Декларация Европейской Комиссии и министров профессионального образования европейских стран по развитию сотрудничества в области образования и обучения в Европе, принятая на заседании 29-30 ноября 2002 года в Копенгагене. URL: [http://www.volgmed.ru/uploads/files/2012-1/8787-/kopengagenskaya/\\_deklaraciya.doc](http://www.volgmed.ru/uploads/files/2012-1/8787-/kopengagenskaya/_deklaraciya.doc) (дата обращения: 07.10.2020).

115. Деминг У. Выход из кризиса. Тверь : Альба, 1999. 497 с.
116. Демьяненко Н. Н. Моделирование образовательного пространства педагогического университета. *Вестник ОГУ*. 2013. № 2 (151). С. 56–60.
117. Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття). Київ : Райдуга, 1994. 61 с.
118. Державний стандарт професійно-технічної освіти. Вікіпедія. Вільна енциклопедія : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 07.10.2020).
119. Десятов Т. М. Тенденції розвитку неперервної освіти в країнах Східної Європи (друга половина ХХ століття) : монографія. Київ : АртЕк, 2005. 405 с.
120. Джига Т. В. Розвиток соціального партнерства в країнах ЄС та України: порівняльний аналіз. *Гілея: науковий вісник*. Київ, 2011. Вип. 50 (8). URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Gileya/2011\\_50/Gileya50/P7\\_doc.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_50/Gileya50/P7_doc.pdf) (дата звернення: 01.10.2020).
121. Дзюбик С. Д., Ривак О. С. Основи економічної теорії : навч. посіб. Вид. 3-тє, переробл. і допов. Київ : Знання, 2014. 423 с.
122. Дзяд О. В. Ринок праці країн ЄС на шляху всеосяжного зростання. *Економічний простір*. 2014. № 86. С. 40–49. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1593> (дата звернення: 27.09.2020).
123. Диба М. І., Гернего Ю. О. Діджиталізація економіки: світовий досвід та можливості розвитку в Україні. *Фінанси України*. 2018. №7. С. 50–63.
124. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2004. 352 с.
125. Дичок С. М. Дослідження PISA: міжнародний досвід. *Таврійський вісник освіти*. 2017. № 1 (57). С. 13–19.
126. Діденко Н. Г. Інформаційна мережа європейської спільноти. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 7. Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; за ред. І. А. Грицяк, Ю. П. Сурмін та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 339.

127. Діденко О. В. Забезпечення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників в ринкових умовах. *Професійно-технічна освіта*. 2014. № 4. С. 9–12.

128. Дідківська О. Г. Оцінювання конкурентоспроможності випускників системи професійної освіти в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : 08.00.07. / Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи. Київ, 2015. 22 с.

129. Добровольська А. М. Формування ІТ-компететності як педагогічна проблема. *Фізико-математична освіта: науковий журнал*. 2017. Вип. 3 (13). С. 45–56.

130. Доклад о человеческом развитии 2016. Человеческое развитие для всех и каждого / Джахан С. и др. Москва : Весь Мир, 2016. 40 с. URL: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016\\_RU/\\_Overview\\_Web.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_RU/_Overview_Web.pdf) (дата обращения: 07.10.2020).

131. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців. *Best Universities* : веб-сайт. URL: <http://bestuniversities.com.ua> (дата звернення: 10.10.2020).

132. Дослідження та аналіз вакансій і потреб у кваліфікованих кадрах у країнах ЄС, Республіці Молдова та в Україні: проект ЄС-МОП «Ефективне управління трудовою міграцією та її кваліфікаційними аспектами» / Попа А., Колишко Р., Попова Н., Панзіка Ф. Будапешт, 2013. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms\\_244735.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_244735.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

133. ДСТУ 2925-94. Якість продукції. Оцінювання якості. Терміни та визначення. Київ : Держстандарт, 1998. 38 с.

134. Дугин А. Г. Эволюция парадигмальных оснований науки. Москва : Арктогея-Центр, 2002. 418 с.

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

136. Дунаєв І. В. Конкурентоспроможність економіки. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ : НАДУ, 2011. С. 345.

137. Дупак Н. В. Особливості реалізації системного підходу до стандартизації професійної освіти. *Професійна педагогічна освіта: системні дослідження* : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2015. С. 109–124.

138. Дяків О. В. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovogr.pdf> (дата звернення: 01.10.2020).

139. Еделева О. А. Использование теории хабов в задачах оптимизации энергоисточников городских территорий. *Вестник Иркутского государственного технического университета*. 2017. № 10, т. 21. С. 95–105.

140. Економічна енциклопедія : В 3 т. Т. 1. / за ред. С. В. Мочерний та ін. Київ : «Академія», 2000. 864 с.

141. Економічна й соціальна рада Французької Республіки – шлях до демократії майбутнього. Соціальний діалог. *Міжнародний досвід. Національна тристороння соціально-економічна рада* : веб-сайт. URL: <http://www.ntser.gov.ua/ua/dialog/experience.html> (дата звернення: 01.10.2020).

142. Економічне і соціальне відновлення Донбасу. *Програма розвитку ООН в Україні* : веб-сайт. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/about-us/contact-us.html> (дата звернення: 07.10.2020).

143. Експериментальна педагогічна діяльність. Вище професійне училище № 25 : веб-сайт. URL: <http://vpu25.km.ua/eksperymental-na-pedahohichna-diial-nist/> (дата звернення: 01.10.2020).

144. Енергоефективний інноваційний хаб. *НТУ «Харківський політехнічний інститут»* : веб-сайт. URL: <https://www.kpi.kharkov.ua/ukr/2019/08/12/energo-innovat-hab-hpi> (дата звернення: 10.10.2020).

145. Енциклопедія освіти / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

146. Європейська навчальна фундація. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9/%D1%81/%D1%8C/%D0%BA%D0%B0\\_%D0%BD%D0%B0%D0/](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9/%D1%81/%D1%8C/%D0%BA%D0%B0_%D0%BD%D0%B0%D0/)



%B2/%D1%87%/D0%B0%D0%BB%D1%8C%/D0%BD% D0%B0\_%/  
D%84%D1%83%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1/  
%8F/ (дата звернення: 07.10.2020).

147. Єжова О. В. Класифікація моделей в педагогічних дослідженнях. *Наукові записки КДПУ. Сер. Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти*. 2014. Вип. 5, ч. 2. С. 202–207.

148. Єремеева В. М. Педагогічна технологія підготовки майбутніх учителів до індивідуалізації навчання учнів : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. Київ, 2002. 23 с.

149. Єсіна О. Г. Критерії оцінки якості підготовки сучасних фахівців. *Теорія та методика навчання фундаментальних дисциплін у вищій школі*. Кривий Ріг : НМетАУ, 2012. Вип. 7. С. 84–90.

150. Єсінова Н. І., Сазонова В. В. Міжнародна трудова міграція населення України. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. Харків, 2010. Вип. 1. С. 424–430.

151. Жук О. П. Кластерний підхід у процесі оптимізації системи освіти України. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова*. 2013. Вип. 3 (1), т. 18. С. 151–154.

152. Жук Ю. О. Навчальне середовище предметів природничого циклу: проблеми системного аналізу. *Збірник наук. праць Уманського держ. педагогічного ун-ту*. Київ, 2004. С. 88–94.

153. Журавель Я. Інститут гостей лекторів у навчальному процесі. *Ринок освітніх послуг: виклики сучасності* : матеріали наук.-практ. конф. з міжн. уч., 11 черв. 2019 р. Київ : АПСВТ. 2019. С. 32–33.

154. Журавський В. С. Вища освіта як фактор державотворення і культури в Україні. Київ : Ін Юре, 2003. 416 с.

155. Журкіна А. Я. Професійна орієнтація в учебном процесі. *Енциклопедія професійного образования. В 3-х т. Т. 2*. Москва : АПО, 1998. 568 с.

156. Заболотна М. М. Структура методичної компетентності викладачів професійно-технічної підготовки ПТНЗ гірничого

профілю. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. пр. / за ред. В. В. Олійник. Київ : Атопол Груп, 2014. Вип. 11. С. 61–70.

157. Завалевський Ю. І. Особливості конкурентоспроможності сучасного вчителя. *Народна освіта*. 2015. № 3 (27). URL: [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\\_id=3695](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=3695) (дата звернення: 07.10.2020).

158. Загвязинский В. И., Гильманов С. А. Творчество в управлении школой. Москва : Знание, 1991. 63 с.

159. Загорулько Л. П. Дуальна система професійної підготовки у вищих навчальних закладах Німеччини та перспективи її застосування в Україні. *Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів* : матеріали. VI міжнар. наук.-методол. семінару, 18 трав. 2017 р. Київ ; Хмельницький, 2017. С. 207–210.

160. Заєць Л. І. Розвиток сучасної університетської освіти у Нідерландах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Київський ун-т. ім. Б. Грінченка. Київ, 2015. 20 с.

161. Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов : монография. Москва : Инфра-М, 2012. 128 с.

162. Зайченко В. В., Лаптева А. В. Сучасний стан та напрями удосконалення системи професійно-технічної освіти в Україні. *Наукові праці Кіровоградського нац. тех. ун-ту. Економічні науки*. 2011. Вип. 20 (1). URL: [http://www.kntu.kr.ua/doc/zb\\_20\(1\)\\_ekon/stat\\_20\\_1/06.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_20(1)_ekon/stat_20_1/06.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

163. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти. *Державна служба статистики України* : веб-сайт. URL: [http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv\\_rik/osv\\_u/ptu\\_u.html](http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/ptu_u.html) (дата звернення: 10.10.2020).

164. Закон про працю замість КЗПП: з'явився текст проекту. *Дебет-Кредит* : веб-сайт. URL: <https://news.dtkr.ua/labor/labor-relations/59912> (дата звернення: 10.10.2020).

165. Законодавство. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/пра> (дата звернення: 07.10.2020).

166. Закономерности интерактивного обучения. Москва : Институт проблем управления РАН, 1998. 77 с.

167. Запара Л. А. Основні підходи до управління: еволюція і перспективи. *Агросвіт*. 2015. № 20. С. 16–22. 618

URL: [http://www.agrosvit./info/pdf/20\\_2015/4.pdf](http://www.agrosvit./info/pdf/20_2015/4.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

168. Заредінова Е. Р. Освітнє середовище вищого навчального закладу: наукові підходи до трактування структури. *Вісник Національного авіаційного університету*. Київ, 2017. Вип. 2 (11). С. 54–58.

169. Затверджені стандарти професійної освіти 2019. *М-во освіти і науки України : веб-сайт*. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/derzhavni-standarti-navchalni-plani/-ta-/programi/zatverdzeni-standarti-profesijnoyi-osviti-2019> (дата звернення: 10.10.2020).

170. Затверджені стандарти професійно-технічної освіти 2017. *М-во освіти і науки України : веб-сайт*. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/derzhavni-standarti-navchalni-plani/-ta-programi/zatverdzeni-standarti-profesijno-tehnichnoyi-osviti-2017> (дата звернення: 10.10.2020).

171. Затверджено склад національного агентства кваліфікацій, що зосередиться на створенні єдиної системи кваліфікацій та наближенні освіти до потреб ринку праці. *М-во освіти і науки України : веб-сайт*. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/zatverdzheno/-sklad-nacionalnogo-agentstva-/kvalifikacij-sho-zosere/ditsya-na-stvo-renni-yedinoyi-sistemi-kvalifikacij-ta-nablizhenni-osviti-do-/potreb-rinku-praci/> (дата звернення: 10.10.2020).

172. Затіга О. О. Формування професійної компетентності майбутніх агентів з постачання в професійно-технічних навчальних закладах : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Ін-т професійно-технічної освіти. Київ, 2015. 270 с.

173. Заюков І. В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві. *Економические науки*. 2006. № 5. С. 34–39. URL: [http://www.rusnauka.com/7.\\_DN\\_2007/Economics/20575.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7._DN_2007/Economics/20575.doc.htm) (дата звернення: 10.10.2020).

174. Збрицька Т. П., Васильєва І. М. Перспективи розвитку ринку праці України. *Економіка і організація управління*. Вінниця, 2016. № 2. С. 39–45. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5274/1/Перспективи%20розвитку%20ринку%20праці%20України.pdf> (дата звернення: 25.09.2020).

175. Звіт Департаменту професійної освіти Міністерства народної освіти Української Центральної Ради про проведену роботу//ЦДАВО України. Ф. 2201. Оп. 1. Спр. 1000. Арк. 1. Оригінал. Рукопис.

176. Звіт за результатами I Національного Форуму «Бізнес і університети». URL: [http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2014/04/ForumReport\\_Final.pdf](http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2014/04/ForumReport_Final.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

177. Звіт за результатами II Національного Форуму «Бізнес і університети: трансформація освіти». URL: [http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2015/02/II\\_Forum\\_Report\\_f.pdf](http://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2015/02/II_Forum_Report_f.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

178. Звіт за результатами проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики в Україні у 2017 році. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2018/05/Zvit-za-rezultatami-realizatsiyi-derzhavnoyi-regionalnoyi-politiki-v-Ukrayini/-u-2017-rotsi1.pdf> (дата звернення: 07.10.2020).

179. Звіт про виконання Плану роботи МОН за 2017 рік. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/publicna-informatsiya/2018/03/02/2017.pdf> (дата звернення: 01.10.2020).

180. Звонников В. И., Чельшкова М. Б. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход : учеб. пособ. Москва : Логос, 2009. 272 с.

181. Зельницький А. М., Заболотний О. А., Левицька Л. А. Технологізація освітнього процесу вищих військових навчальних закладів. *Військова освіта*. 2018. № 1. С. 114–124.

182. Значение слова «хаб». *Карта слов и выражений русского языка* : веб-сайт. URL: <https://kartaslov.ru> (дата обращения: 10.10.2020).

183. Зоїдзе Д. Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією. *Проблеми економіки*. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2013. № 2. С. 59–65.

184. Зуб М. Я. Вплив світових тенденцій на процеси розвитку ринку праці в Україні. *Вісник Хмельницького нац. ун-ту*. 2010. № 6 (2). С. 88–91.

185. Зубов В. О. Кроскультурний пастиш в умовах глобалізації: світоглядний аспект. Київ : Ін-т вищої освіти НАПН України, 2014. 278 с.

186. Зязюн І. А. Освітні парадигми та педагогічні технології у вимірах філософії освіти. Педагогічні науки. *Науковий вісник МДУ ім. В. О. Сухомлинського*. Вип. 1 (33). С. 22–26.

187. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії : монографія. Черкаси : Черк. нац. ун-т ім. Б. Хмельницького, 2008. 608 с.

188. Ильинский И. М., Гуревич П. С. Понимание как цель образования. *Знание. Понимание. Умение*. 2006. № 1. С. 5–15.

189. Ильясова Т. В. Системное исследование учебного процесса средней школы с включением технических средств обучения : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Моск. городс. педаг. ун-т. Москва, 1979. 229 с.

190. Индтуризм. *Горно-обогатительные комбинаты. SCM.Daily* : веб-сайт. URL: <https://daily.scm.com.ua/indtourism-gok/> (дата обращения 10.10.2020).

191. Ительсон Л. Б. Математические и кибернетические методы в педагогике. Москва : Просвещение, 1964. 248 с.

192. ІАСУ ПТО ПРОФТЕХ : веб-сайт. URL: <http://www.proftechinfo.org.ua> (дата звернення: 07.10.2020).

193. Ібрагімова К. О. Дефініція поняття соціальна взаємодія, її види та основні теорії. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*. 2013. № 40/41. С. 289–293. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Piro\\_2013\\_40-41\\_48](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Piro_2013_40-41_48) (дата звернення: 01.10.2020).

194. Іваницька С. Б., Мороховець І. О. Проблема безробіття молоді України. *Ефективна економіка*. 2015. № 9. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4325> (дата звернення 13.08.2020).

195. Ігошкін Г. С. Головні парадигми геостратегії України. *Вища школа*. 2001. № 2 (3). С. 73–92.

196. Ієвлев О. М. Формування професійної мобільності майбутнього педагога професійного навчання. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів : Ощипок М. М., 2016. С. 113–114.

197. Ілляшенко С. М. Управління інноваційною діяльністю. Основи інноваційного менеджменту. Суми : Університетська книга, 2014. 856 с.

198. Ільч Л. М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України : монографія. Київ : Енергія плюс, 2007. 212 с.

199. Індекс інвестиційної привабливості України зріс. *Na chasi* : веб-сайт. URL: <https://nachasi.com/2018/07/11/indeks-investytsijnoyi-pryvablyvosti> (дата звернення: 20.09.2020).

200. Інститут демографії ім. М. В. Птухи НАН України : веб-сайт. URL: <https://www.idss.org.ua/index.html> (дата звернення: 25.09.2020).

201. Інформатизація економіки. *MegaLib.com.ua* : веб-сайт. URL: [http://megalib.com.ua/content/1965\\_710\\_Informatizaciya\\_ekonomiki.html](http://megalib.com.ua/content/1965_710_Informatizaciya_ekonomiki.html) (дата звернення: 01.10.2020).

202. Інформаційний простір. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 07.10.2020).

203. Інформаційно-освітнє середовище професійно-технічних навчальних закладів : посіб. / Карташова Л. А. та ін.; за ред. П. Г. Лузана. Київ : ПТТО НАПН, 2017. 124 с.

204. Інформаційно-освітнє середовище професійно-технічних навчальних закладів : посіб. / Липська Л. В. та ін. Київ : 2016. 144 с.

205. Інформаційно-освітнє середовище як один з ключових інструментів забезпечення якісної освіти в ПТНЗ. *На Урок. Освітній проект* : веб-сайт. URL: <https://naurok.com.ua/informaciyno-osvitn-seredovische-yak-odin-z-klyuchovih-instrumentiv-zabezpeche-pnya-yakisno-osviti-v-ptnz-362/69.html> (дата звернення: 10.10.2020).

206. Інформація про виконання бюджету, програм соціально-економічного та культурного розвитку Харківської області й делегованих обласною радою повноважень за 2017 рік. *Харківська обласна державна адміністрація* : веб-сайт. URL: [https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/913/91215/files/%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%20%D0%B7%D0%B0%20/2/01/7%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%2016\\_02\\_18\(1\).pdf](https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/913/91215/files/%D0%BE%D1%82%D1%87%D0%B5%D1%82%20%D0%B7%D0%B0%20/2/01/7%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4%2016_02_18(1).pdf) (дата звернення: 02.09.2020).

207. Іщеряков С. Дуальна освіта: як втримати IT-мізки в Україні. *Data Hiring Week* : веб-сайт. URL: <https://dou.ua/622>

lenta/columns/dual-education-/in-ukraine (дата звернення: 07.10.2020).

208. ILIAS. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : website. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/ILIAS> (дата звернення: 07.10.2020).

209. ISO 9000. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/ISO\\_9000\\_criteria](https://ru.wikipedia.org/wiki/ISO_9000_criteria) (дата звернення: 10.10.2020).

210. Кабаченко Г. С. Регулювання ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Донецький нац. ун-т ім. В. Стуса. Вінниця, 2017. 247 с.

211. Каган М. С. *Философия культуры. Становление и развитие*. Санкт-Петербург : Лань, 1998. 434 с.

212. Казаков В. Г. *Качество образования. Слагаемые качества образования. Методическое обеспечение государственного стандарта начального профессионального образования*. Оренбург, 2001. С. 38–43.

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

214. Калашнікова С. А. *Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства* : монографія. Київ : Київськ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2010. 380 с.

215. Каленюк І. С. *Університети в координатах глобального розвитку. Вища школа*. 2009. № 9 (34). С. 5–11.

216. Калинина Л. Н., Петровский С. С. *Анализ и перспективы использования облачных технологий в процессе управления общеобразовательными учебными заведениями. Український педагогічний журнал*. 2015. № 2. С. 44–64.

217. Камишин В. В. *Теоретико-методологічні основи системно-інформаційної кваліметрії в управлінні навчально-виховним процесом* : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / Ін-т обдаров. дитини НАПН України. Київ, 2014. 578 с.

218. Кантор И. М. *Понятийно-терминологическая система в педагогике: логико-педагогические проблемы*. Москва : Педагогика, 1980. 157 с.

219. Кантур О. В. *Інноваційні технології як метод формування конкурентноздатності робітників сфери туризму*.

*Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів: Ощипок М. М., 2016. С. 123–125.

220. Капченко Л. М. Моделювання організаційно-педагогічної діяльності в системі управління професійно-технічними навчальними закладами: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.06 / Центр. ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. Київ, 2002. 309 с.

221. Карамушка Л. М. Принципи гуманізації управління як один з провідних принципів освітнього менеджменту. *Освіта і управління*. 2002. № 4. С. 41–60.

222. Карпенко М. М., Іщенко А. Ю. Компетентнісний підхід в освіті: оптимізація вітчизняної моделі Національної системи кваліфікацій: аналіт. записка / Нац. ін-т стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1415> (дата звернення: 07.10.2020).

223. Карпенко О. А. Економічний механізм формування ринку праці: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03 / Науково-дослідний економ. ін-т М-ва економіки України. Київ, 2001. 15 с.

224. Карташов А. І. Педагогічні основи розвитку інноваційного освітнього середовища сучасного ліцею: автореф. дис. на зд. н.ст. к.пед.н.: 13.00.01 / Луганський держ. педагогічний ун-т. Луганськ, 2001. 20 с.

225. Карташова Л. А., Бахмат Н. В., Пліш І. В. Розвиток цифрової компетентності педагога в інформаційно-освітньому середовищі закладу загальної середньої освіти. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2018. № 6, т. 68. С.193–204.

226. Кириченко І. У пошуках ідеальної професії, або Що про це думають у світі? *Профорієнтація*: веб-ортал. URL: <http://prof.osvita.org/ua/uk/experience/articles/3.html> (дата звернення: 27.09.2020).

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

228. Класифікатор видів економічної діяльності ДК 009:2010: наказ Держспоживстандарту України 11 жовт. 2010 р. № 457. URL: [http://www.vobu.com.ua/img/custom/Classifier/10/file\\_rus.pdf](http://www.vobu.com.ua/img/custom/Classifier/10/file_rus.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).



229. Класифікатор професій ДК 003: 2010 : наказ Держспоживстандарту України від 28 лип. 2010 р. № 327 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#Text> (дата звернення: 07.10.2020)

230. Кластерные политики и кластерные инициативы: теория, методология, практика : монография / под ред. Ю. С. Артамоновой, Б. Б. Хрусталева. Пенза : Тугушуев С. Ю., 2013. 230 с., С. 12-17.

231. Климов Е. А. Памятка профконсультанту. Москва : Академия, 2006. 103 с.

232. Ключові навички у 2015 та 2020 рр. *Studway* : веб-сайт. URL: <http://studway.com.ua/10-navichok> (дата звернення: 25.09.2020).

233. Клясен Н. Л. Готовність педагогічних кадрів до інноваційної діяльності в контексті сучасних викликів. *Післядипломна освіта: виклики сучасності із перспективи соціальної освіти*: зб. наук. пр. / за ред. А. Василюк, А. Стоговського. Ніжин : Лисенко М. М., 2016. С. 45–54.

234. Коваль В. И., Родионова Т. А. Профессиональная консультация. *Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 2*. Москва : АПО, 1998. 568 с.

235. Ковальчук К. Ф., Бандоріна Л. М., Удачина К. О. Цифрова економіка – економіка ХХІ століття. *Цифрова економіка* : матеріали Нац. наук.-метод. конф., 4–5 жовтня 2018 р. Київ, 2018. С. 185 – 188.

236. Ковбасюк Ю. В., Дегтярьова І. О. Кластерний підхід до регіонального економічного розвитку в країні : навч.-метод. матеріали. Київ : НАДУ, 2015. 52 с.

237. Кодекс законів про працю // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322/-08#Text> (дата звернення: 25.09.2020).

238. Козар В. В. Вплив глобалізації світового ринку праці на ефективність використання трудового потенціалу України. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 2018. № 2 (14). С. 51–58.

239. Козловський Ю. М. Стратегічні напрями розвитку професійної педагогіки: інтегративний підхід. *Проблеми*

підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів: Ощипок М. М., 2016. С. 25–26.

240. Козырев В. А. Построение модели гуманитарной образовательной среды. *Педагог*. 1999. № 7. URL: [http://www.uni-altai.ru/Journal/pedagog/pedagog\\_7/a06.html](http://www.uni-altai.ru/Journal/pedagog/pedagog_7/a06.html) (дата обращения: 07.10.2020).

241. Колесникова И. А. Педагогические цивилизации и их парадигмы. *Педагогика*. 1995. № 6. С. 43–48.

242. Колодій І. С. Актуальні питання впровадження у вищих навчальних закладах системи внутрішнього забезпечення якості професійної підготовки фахівців. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів : Ощипок М. М., 2016. С. 33–35.

243. Коломієць Г. М., Глушач Ю. С. Цифрова економіка: контрверсійність змісту і впливу на господарський розвиток. *Бізнес Інформ*. 2017. № 7. С. 137–143.

244. Колот А. М. Соціальна-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.

245. Колот А. М. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн Європейського Союзу). *Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді*. 2009. № 1. С. 26–28.

246. Колот А. М. Соціальний діалог як інститут підвищення соціальної відповідальності. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. С. 21–24.

247. Колот М. А., Грішнова О. А. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / за ред. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2011. 501 с.

248. Коляда М. Г. Загальні принципи педагогічного проектування і діяльнісний підхід до його реалізації. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. Педагогіка і психологія*. 2006. Вип. 12, ч. 1. С. 95–201.

249. Конкурс WorldSkills Ukraine. WorldSkills Ukraine : веб-сайт. URL: <http://www.worldskills/ukraine.org/> (дата звернення 10.10.2020).

250. Констанкевич І. М. Чи отримують освітні навчальні заклади автономію? *Партія патріотів України* : веб-сайт. URL: [http://imk.net.ua/news/parliament/chi\\_otrimayut\\_osvtn\\_nav\\_haln/\\_zakladi\\_avtonomu](http://imk.net.ua/news/parliament/chi_otrimayut_osvtn_nav_haln/_zakladi_avtonomu) (дата звернення: 01.10.2020).

251. Концептуальні засади психолого-педагогічної підготовки конкурентоздатного фахівця в умовах післядипломної педагогічної освіти: на вибірці науково-педагогічних працівників / Л. М. Сергеева та ін. ; за ред. Г. О. Козлакова. Київ : ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти», 2015. 40 с., С. 7.

252. Концептуальні засади реформування професійної освіти України «Сучасна професійна освіта» : проект / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-rozrobilo-proekt-/konceptualnih-zasad-reformuvannya-profesijnoyi-osviti-ukrayini-su/chasna-profesijna-osvita> (дата звернення: 29.07.2020).

253. Концепция исследования: признаки, принципы построения, роль в организации и методологии исследования. *Филиал Московск. гос. индустр. ун-та в г. Вязьма* : веб-сайт. URL: [https://web.archive.org/web/20141006115227/http://www.kimm/sh/ru/uchmat/metodichki/SU/lekcii\\_IS/U\\_7/konceptsiya/\\_issledovani/ya/ind/ex.html](https://web.archive.org/web/20141006115227/http://www.kimm/sh/ru/uchmat/metodichki/SU/lekcii_IS/U_7/konceptsiya/_issledovani/ya/ind/ex.html) (дата обращения: 07.10.2020).

254. Концепція державної системи професійної орієнтації : постанова КМУ від 17 верес. 2008 р. № 842 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/842-2008-%D0%BF> (дата звернення: 10.10.2020).

255. Концепція розвитку освіти України на 2015-2025 роки – презентація проекту. *Профспілка працівників освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/3549-konceptsiya-/rozvitku-osviti-ukrayini-na-2015-2025.html> (дата звернення: 07.10.2020).

256. Концепція розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні : проект. *Професійно-технічна освіта*. 2004. № 3. С. 2–5.

257. Концепція розвитку професійно-технічної освіти в Україні на 2010–2020 роки : проект / М-во освіти і науки України. URL: <https://www.rvosvita.org.ua/profesijno-tehnicna-osvita> (дата звернення: 07.10.2020).

258. Концепція якості освіти. *Освіта.ua* : веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/school/method/1342> (дата звернення: 07.10.2020).

259. Коренькова Г. М. Профорієнтаційна робота: сучасні підходи до організації. *Профтехосвіта*. 2019. 10 (130). С. 28–29.

260. Корнетов Г. Б. Педагогические парадигмы базовых моделей образования : учеб. пособ. Москва : УРАО, 2001. 124 с.

261. Коротков Э. М. Управление качеством образования : учеб. пособ. Москва : Академический Проект, 2006. 320 с.

262. Коротун О. В. Система управління навчанням Canvas як компонент хмаро орієнтованого навчального середовища. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. №55, т. 1. С. 230–239.

263. Корчагина Н. А. Образовательные кластеры как основа повышения конкурентоспособности учебных заведений. *Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии*. 2009. № 3 (7). С. 78–84., С. 81.

264. Корчевська Л. О. Функціонування світового ринку праці на основі маркетингових досліджень. *Вісник Донецького нац. ун-ту. Сер. В: Економіка і право*. Донецьк, 2008. Вип. 2. С. 94–103.

265. Корчинська О. А. Ринок освітніх послуг в Україні: економічні аспекти. *Ринок освітніх послуг: виклики сучасності* : матеріали наук.-практич. конф. з міжнародною участю, 11 черв. 2019 р. Київ : АПСВТ, 2019. С. 40–41.

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

267. Кохлан Ш. Світовий рейтинг освіти: Україна стала 38-ю. *BBC News Україна* : веб-сайт. URL: [https://www.bbc.com/ukrainian/science/2015/05/150513\\_vj\\_education\\_rankings\\_it/](https://www.bbc.com/ukrainian/science/2015/05/150513_vj_education_rankings_it/) (дата звернення: 25.09.2020).

268. Кочурова О. И. Система обучения взрослых использованию компьютерных технологий в профессиональной

деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Санкт-Петербург, 1996. 242 с.

269. Краевский В. В. Методология педагогического исследования : пособ. Самара : СамГПИ, 1994. 165 с.

270. Крамар О. Ринок праці: зміна тренду. *Тиждень.ua* : веб-сайт. URL: <https://tyzhden.ua/Economics/209513> (дата звернення: 02.09.2020).

271. Крамаренко Т. Г. Про розробку електронних методичних комплексів в середовищі Moodle. URL: [http://kdpu.edu.ua/index/php?option=com\\_content&task=view&id=1672&](http://kdpu.edu.ua/index/php?option=com_content&task=view&id=1672&) (дата звернення: 10.10.2020).

272. Красикова Т. Ю. Образовательный кластер как фактор взаимодействия рынка труда и системы высшего профессионального образования. *Актуальные вопросы экономики и управления* : материалы междунар. науч. конф., апрель 2011 г. Москва : РИОР, 2011. Т. 2. С. 54–59.

273. Красікова Т. І. Організація навчального процесу у коледжах як педагогічна проблема. Харків : Константа, 2001. 71 с.

274. Красноовець В. А., Пасека А. С. Соціальне партнерство в системі соціально-трудова відносин України: особливості формування та перспективи розвитку. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2013. № 2. С. 155–159.

275. Краус К. М. Управління маркетингом малих торговельних підприємств : монографія. Київ : Центр учбової літератури. 2015. 227 с., С. 150.

276. Краус Н. М. Інноваційні хаби як основа конкурентоспроможної економіки: закордонний вимір та уроки для України. *Конкурентоспроможність національної економіки* : матеріали XV Міжнародної наук.-практ. конф., 26-27 берез. 2015 р. Київ, 2015. С. 193–199.

277. Краус Н. М. Інституціональна проекція інноваційного хабу в рамках побудови конкурентоспроможної національної економіки. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2015. № 1 (30). С. 259–270.

278. Краус Н. М., Краус К. М., Криворучко О. С. Освітні інноваційні хаби: теоретичний контент та позитивні очікування їх

функціонування. *Strategic Systems in Management*: monograph. Madrid, España : EDEX, 2017. 104 с.

279. Кремень В. Г. Вступне слово. *Профтехосвіта України: XX століття* : енциклопед. вид. / за ред. Ничкало Київ : АртЕк, 2004. С. 3–6.

280. Кремень В. Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації (факти, роздуми, перспективи). Київ : Грамота, 2003. 216 с.

281. Кремень В. Г. Світ знання: людина, наука, освіта. Київ : Знання України, 2016. 87 с.

282. Кремень В. Г. Філософія людиноцентризму в стратегії освітнього простору. Київ : Педагогічна думка, 2009. 520 с.

283. Кремень В. Г., Биков В. Ю. Категорії «Простір» і «середовище»: особливості модельного подання та освітнього застосування. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків, 2013. № 2. С. 3–16.

284. Кремень В. Г., Пазиніч С. М., Пономарьов О. С. Актуальні проблеми філософії соціального управління. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків, 2008. № 1. С. 3–10.

285. Кремень В. Г., Пазиніч С. М., Пономарьов О. С. Філософія управління : підруч. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Харків : НТУ «ХПІ». 2008. 524 с.

286. Крижко В. В. Антологія аксіологічної парадигми освіти : навч. посіб. Київ : Освіта України, 2005. 440 с.

287. Крижко В. В., Павлютенков Є. М. Менеджмент в освіті : навч.-методич. посіб. Київ, 1998. 193 с.

288. Кринець Л. В. Феномен влади в управлінні науково-освітнім простором : дис. ... д-ра філос. наук: 09.00.03 / Ін-т вищ. освіти НАПН України. Київ, 2017. 430 с.

289. Кримова М. О. Забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2012. 251 с.

290. Кримова М. О. Компетентнісна основа освітньої системи України та її роль в формуванні конкурентоспроможності фахівця. *Вісник Донецького ун-ту. Сер. Економіка і право*. 2011. Т. 1. С. 89–91.

291. Кримова М. О. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України. *Демографія та соціальна економіка*. 2015, № 2 (24). С. 53–64.

292. Критерій. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 10.10.2020).

293. Кудин В. О. Проблема модернизации в образовании. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. Харків : НТУ ХПІ, 2008. Вип. 17 (21). С. 19–25.

294. Кузнецова А. Г. Развитие методологии системного подхода в отечественной педагогике. Хабаровск : ХК ИППК ПК, 2001. 152 с.

295. Кузьмина Е. Е. Создание единого информационного центра взаимодействия вузов с участниками рынка труда. *Российское представительство*. 2014 № 22. С. 106–112. URL: <http://docplayer.ru/75970143-Sozдание-edinogo-informacionnog/o-centra-vzaimodeystviya-vuzov-s-uchastnikami-rynka-truda.html> (дата звернення: 01.10.2020).

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

297. Кун Т. Структура научных революций / пер. с англ. Москва : Прогресс, 1977. 300 с.

298. Курдюмова И. М. Европейский консенсус по развитию образования и внедрение партнерства гражданского общества и местных властей. *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2012. № 3 (6). С. 124–135.

299. Курило В. С. Моделювання системи критеріїв оцінки розвитку освіти в регіоні. *Педагогіка і психологія*. 1999. № 2. С. 35–39.

300. Курлянд З. Н., Хмельюк Р. І., Семенова А. В. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Київ : Знання, 2007. 495 с.

301. Кустовська І. М. Формування професійно значущих умінь і навичок у професійній підготовці фахівця. *Збірник наукових праць Національної академії державної прикордонної служби*

України. Сер. Педагогічні науки. 2015. № 2. С. 144–153.  
Куценко В. І. Кластеризація в контексті формування  
людиноорієнтованої парадигми розвитку освіти. Теорія та методика  
управління освітою. 2009. № 2. С. 17–31.

302. Куценко Е. С. Феномен образовательного кластера.  
Вестник Оренбургского государственного университета. 2014.  
№ 13. URL: <http://evgko.livejournal.com/5992.html> (дата обращения:  
10.10.2020).

303. Кыверялг А. А. Методы исследования в  
профессиональной педагогике. Таллин : Валгус, 1980. 334 с.

304. Лапичак І. Інтегративні процеси в підготовці фахівців із  
фізичного виховання у вищих навчальних закладах. *Спортивна  
Наука України*. 2015. № 1 (65). С. 19–25. URL: [http://sport/science./  
ldufk.edu.ua/index.php/snu/article/viewFile/285/278/](http://sport/science./ldufk.edu.ua/index.php/snu/article/viewFile/285/278/) (дата звернення:  
01.10.2020).

305. Лаушкін О. М. Трансформація зайнятості в умовах нової  
економіки : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Донецький нац. ун-т.  
Вінниця, 2015. 373 с.

306. Лебедська Г. В. Умови формування  
конкурентоспроможного фахівця. *Теоретико-методичні основи  
підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного  
ринку праці* : матеріали наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Кривий  
Ріг : КПГТЛ, 2017. С. 58–60.

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

308. Липська Л. В. Інформаційно-освітнє середовище як  
умова розвитку професійної компетентності майбутніх  
кваліфікованих робітників. *Проблеми підготовки педагогів для  
професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр.  
наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів : ПП «Ощипок М.М.»,  
2016. С. 148.

309. Лисоколенко Т. В. Медіафілософія та медіаосвіта:  
специфіка взаємодії. *Філософія, теорія та практика  
випереджаючої освіти для сталого розвитку* : матеріали II Всеукр.



наук.-практ. конф., 17 листоп. 2016 р., Дніпро : Роял Принт, 2016. Ч. I. С. 234–236.

310. Литвак Б. Г. Управленческие решения : учебн. Москва : ЭКМОС, 1998. 247 с.,

311. Литвин А. Напрями застосування інформаційно-комунікаційних технологій у підготовці кваліфікованих робітників. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2012. № 3. С. 25–32.

312. Литвинова С. Г. Поняття й основні характеристики хмаро орієнтованого навчального середовища середньої школи. Інформаційні технології і засоби навчання. 2014. №2, т. 40. С. 26–41.

313. Литовченко І. Мета й місія корпоративного університету: на матеріалі США. *Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів* : матеріали VI міжнар. наук.-метод. семінару, 18 трав. 2017 р. Київ ; Хмельницький, 2017. С. 34–37.

314. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібник / за заг. ред. Е. М. Лібанової. Київ : Центр навчальної літератури. 2003. 224 с.

315. Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації : монографія. Київ : ДУ «Ін-т економіки та прогнозування» НАН України, 2005. 168 с.

316. Локшина О. І. «Компетентнісна» ідея в освіті зарубіжжя: успіхи та проблеми реалізації. *Компетентнісний підхід в освіті: теоретичні засади і практика реалізації* : матеріали методол. семінару, 3 квіт. 2014 р. Київ : Ін-т обдарованої дитини НАПН України, 2014. С. 51–59.

317. Луговий В. І. Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні. *Педагогіка і психологія: Вісник АПН України*. 2009. № 2 (63). С. 13–25.

318. Луговий В. І. Європейські кваліфікаційні метарамки. *Запровадження Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи у контексті нового Закону України «Про вищу освіту»*, Національним Еразмус+ офісом в Україні спільно з Національним університетом «Львівська політехніка» : матеріали семінару координаторів ЄКТС, 27 лист. 2014 р.

Львів. 2014. URL: file:///C:/Users/%D0%9A%D0%B0%D1%82% / D1%/8F/Downloads/EQF/\_NewLaw\_Luhovyi\_Nov.201/4%20%20%20/ (5) /.pdf (дата звернення: 07.10.2020).

319. Лук'яненко Д. Г., Степаненко О. П. Digital university: проект розбудови цифрового університету в ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана». *Цифрова економіка* : матеріали Нац/ наук.-метод. конф., 4–5 жовтня 2018 р. Київ, 2018. С. 245–249.

320. Лукіна Т. О. Ефективність управління освітою. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / Нац. акад. держ. управління при Президентові України ; за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ: НАДУ, 2011. С. 248–257.

321. Лукіна Т. О. Якість освіти. *Енциклопедія освіти* / за ред. В. Г. Кременя. Київ : Юрінком Інтер, 2008. С. 1017–1018.

322. Луков В. А., Луков Вл. А. Методологія тезаурусного підходу: стратегія розуміння. *Знание. Понимание. Умение*. 2014. № 1. С. 18–35.

323. Любіцева О. О. Ринок туристичних послуг. Київ : Альтерпрес, 2002. 232 с.

324. Любченко Н. В. Потенціал освітнього кластера як ресурс інноваційного розвитку системи освіти в умовах суспільних трансформацій. *Післядипломна освіта в Україні*. 2017. № 1. С. 84–91.

325. Ляудис В. Я. Новая парадигма педагогической психологии и практика образования. *Психологическое обозрение*. 1997. № 3. С. 14–20.

326. Ляшенко О.І. Концептуальні засади моніторингу якості освіти. *Моніторинг якості освіти: світові досягнення та українські перспективи*. 2004. С. 21–28.

327. Ляшенко О. І. Тест загальної навчальної компетентності: новий погляд на стару проблему. *Педагогіка і психологія*. 2015. № 4. С. 38–43.

328. Ляшенко О. І. Якість освіти як основа функціонування й розвитку сучасних систем освіти *Педагогіка і психологія*. 2005. № 1 (46). С. 5–12.

329. Майбутнє ринку праці: Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році / за ред. Л. Фішер, 2018. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf> (дата звернення: 10.10.2020).

330. Майковська В. І. Модель конкурентоспроможного фахівця як результат урахування вимог щодо якості й ефективності його професійної підготовки. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2013. Вип. 31. С. 132–137.

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

332. Макконнел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика : у 2 т. / пер. с англ. Москва : Республика, 1992. Т.2. 799 с.

333. Мандрика Л. В. Імідж сучасної школи: теорія і практика. *Сучасна школа України*. 2016. № 11. С. 12–14.

334. Маркетингове управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах ринкової економіки : метод. посіб. / Свистун В. І. та ін. ; за ред. В. О. Радкевич, В. І. Свистун. Ромни : Роменське ВПУ, 2015. 102 с.

335. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : Знание, 1996. 312 с.

336. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом. Харків : Основа, 2004. 240 с.

337. Мартинець Л. А. Управління освітнім середовищем професійного розвитку вчителів у загальноосвітньому навчальному закладі : монографія. Вінниця : ДонНУ ім. В. Стуса, 2017. 408 с., С. 176.

338. Марцева Л. А. Теоретичні та методологічні основи професійної підготовки молодших спеціалістів радіотехнічного профілю : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Львів. наук.-практ. центр проф.-техн. освіти НАПН України. Львів, 2015. 519 с.

339. Маслов В. І, Драгун В. П., Шаркунова В. В. Теоретичні основи педагогічного менеджменту. Київ, 1996. 36 с.

340. Матвієнко О. В. Основи інформаційного менеджменту : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 128 с.

341. Матушинский Г. У., Фролов А. Г. Проектирование моделей подготовки к профессиональной деятельности преподавателей высшей школы. *Educational Technology and Society*. 2000. №3 (4). С. 183–192.

342. Матюшенко І. Ю., Михайлова Д. О. Основні напрями реалізації спільної політики ЄС в галузі досліджень і технологій при реалізації стратегії «Європа – 2020». *Глобальні та національні проблеми економіки*. Миколаїв : Миколаїв. нац. ун-т ім. В. О. Сухомлинського, 2014. Вип. 2. С. 102–107.

343. Мацкевич Т. П. Досвід формування медіаграмотності білоруських вчителів. *Філософія, теорія та практика випереджаючої освіти для сталого розвитку* : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф., 17 листоп. 2016 р., Дніпро : Роял Принт, 2016. Ч. I. 270 с., С. 234.

344. Медведь В. В. Основи формування конкурентоспроможності фахівця: чинники, складові, критерії. *Теорія та методика управління освітою*. 2011. Вип. 7. С. 8–11.

345. Международная стандартная классификация образования. *Unnescostat* : веб-сайт. URL: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/iscde-2011-ru.pdf> (дата звернення: 07.10.2020).

346. Международный маркетинг : учеб. пособ. / под ред. Н. И. Перцовского. Москва : Высшая школа, 2001. 239 с.

347. Мезенцева О. О. Напрями підвищення конкурентоспроможності металургійних підприємств України : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Нац. тех. ун-т України «КПІ ім. І. Сікорського». Київ, 2014. 211 с.

348. Мельник Н. А. Система управління організаційно-педагогічною діяльністю освітнього округу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти» НАПН України. Київ, 2013. 264 с.

349. Мельніченко В. В. Організаційно-педагогічні умови управління професійно-технічним навчальним закладом сільськогосподарського профілю : монографія. Миколаїв : ІПОН, 2004. 306 с.

350. Меморандум про співробітництво між М-вом молоді та спорту України, М-вом соціальної політики, М-вом освіти і науки

України, Держ. службою зайнятості (Центральний апарат) від 03 червн. 2019 р. №13/3.2/19/3/19-19. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Profesiyna-orientaciya-/naselelnyya.html> (дата звернення: 10.10.2020).

351. Менеджмент якості : конспект лекцій / за ред. В. В. Сисоєва. Харків : НТУ «ХПІ», 2018. 102 с.

352. Метод процесного підходу стандартів ISO. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1911052211632/menedzhment/metody/\\_prinya/tiya/\\_upravlencheskihresheniy\\_osnovannye\\_instrumentah\\_upravleniya/\\_kachestvom.htm#149](https://studme.com.ua/1911052211632/menedzhment/metody/_prinya/tiya/_upravlencheskihresheniy_osnovannye_instrumentah_upravleniya/_kachestvom.htm#149) (дата звернення: 07.10.2020).

353. Методологічні положення оновленої версії системи національних рахунків 2008 року : наказ від 17.12.2013 р. № 398 / Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2013/398/398/\\_2013.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2013/398/398/_2013.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

354. Методы системного педагогического исследования: учеб. пособ. / под ред. Н. В. Кузьминой. Ленинград : ЛГУ, 1980. 172 с.

355. Метрологія, стандартизація та управління якістю / Клименко Л. П., Пізінцалі Л. В., Александровська Н. І., Євдокимов В. Д. Миколаїв : ЧДУ ім. Петра Могили, 2011. 345 с.

356. Миграция из Украины растет и приближается к критической. *НВ-журнал* : веб-сайт. URL: <https://nv.ua/ukraine/events/mihratsija-iz-ukrainy-rastet-i-priblizhaetsja-k-kriticheskoj/-2462687.html> (дата обращения: 25.09.2020).

357. Мизинцев В. П., Кочергин А. В. Проблема аналитической оценки качества и эффективности учебного процесса в школе : уч. пособ. Куйбышев : КГПИ, 1987. 132 с.

358. Милерян Е. А. Психология формирования общетрудовых политехнических умений. Москва : Педагогика, 1993. 297 с.

359. Миськів Л. І. Стан та перспективи реформування вищої освіти в Європейському Союзі. *Український часопис міжнародного права*. 2013. № 1. С. 127–130. URL: [http://jusintergentes./com.ua/archives/2013/1/Pages%20from89\\_134-039-042.pdf](http://jusintergentes./com.ua/archives/2013/1/Pages%20from89_134-039-042.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

360. Михеев В. И. Моделирование и методы теории измерений в педагогике. Москва : Ком книга, 2006. 200 с.

361. Міграція в Україні. Факти і цифри / Міжнародна організація з міграції – представництво в Україні. Київ, 2013. Вип. 2. 16 с. URL: [https://iom.org.ua/sites/default/files/ukr\\_ff\\_f.pdf](https://iom.org.ua/sites/default/files/ukr_ff_f.pdf) (дата звернення: 25.09.2020).

362. Міграція в Україні: факти і цифри / Міжнародна організація з міграції. Київ, 2016. 31 с.

363. Міжнародні організації по стандартизації. *ГС «Аграрний союз України»*: веб-сайт. URL: [http://www.aau.org.ua/media/publications/482/files/IntStandartization\\_2018\\_01\\_12\\_10\\_19\\_52\\_4741/93.pdf](http://www.aau.org.ua/media/publications/482/files/IntStandartization_2018_01_12_10_19_52_4741/93.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

364. Міжнародні рейтинги України. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*: веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2020).

365. Міністерство освіти і науки продовжує працювати над реформами. *М-во освіти і науки України*: веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-novini-2016-02-09-brifing-%D0%9090> (дата звернення: 07.10.2020).

366. Моделювання в процесах прийняття і реалізації управлінських рішень. *Studme. Навчальні матеріали для студентів*: веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1452010612692/menedzhment/modelirovanie\\_protssesah\\_prinyatiya\\_realizatsii\\_upravlencheskihresheni.htm](https://studme.com.ua/1452010612692/menedzhment/modelirovanie_protssesah_prinyatiya_realizatsii_upravlencheskihresheni.htm) (дата звернення: 10.10.2020).

367. Модель ділової досконалості Європейського фонду управління якістю (EFQM). *Allbest*: веб-сайт. URL: [https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635a2bc79b5d53b88521216c37\\_0.html](https://knowledge.allbest.ru/management/2c0b65635a2bc79b5d53b88521216c37_0.html) (дата звернення: 07.10.2020).

368. Модель досконалості Європейського фонду управління якістю. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*: веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9090> (дата звернення: 07.10.2020).

369. Модульно-компетентнісний підхід у підготовці кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівельної галузей: монографія / Лузан П. Г. та ін. Київ, 2015. 255 с.

370. Молодіжне безробіття: втрачене покоління. *Економічна правда*: веб-сайт. URL: [http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view\\_print](http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view_print). (дата звернення 13.08.2020).

371. Молоканова В. М.           Управління           інноваційне. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / Нац. акад. держ. управління при Президентові України ; за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ: НАДУ, 2011. С. 637–638.

372. Молчанова А. О. Аксіологічний підхід у діяльності педагогів професійно-технічних навчальних закладів. *Аксіологічний підхід – основа формування цілісної особистості майбутнього педагога* : монографія / за ред. Л. О. Хомич. Київ ; Ніжин : Лисенко М. М., 2010. 141с., С. 112.

373. МОН планує розвивати дуальну освіту. *Освіта.ua* : веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/vnz/62810> (дата звернення: 10.10.2020).

374. МОН хоче популяризувати професійно-технічну освіту. *Нова Українська школа* : веб-сайт. URL: <https://nus.org.ua/news/mon/-/hoche-populyaryzuvaty-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

375. МОН чекає на пропозиції роботодавців до концепції, яка визначатиме розвиток професійної освіти в Україні. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon/-/chekaeye-na-/propoziciyi-robotodavciv-do-koncepciyi-yaka-viznachati/me/-rozvitok-profesijnoyi-osviti-v/-ukrayini> (дата звернення: 01.10.2020).

376. Монахов В. М. Технологические основы проектирования и конструирования учебного процесса. Волгоград : ВГПУ, 1995. 93 с.

377. Моніторинг діяльності професійно-технічних навчальних закладів Хмельницької області у 2016/2017 рр. *Науково-методичний центр професійно-технічної освіти та підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних працівників у Хмельницькій обл.* : веб-сайт. URL: <http://hmnmc.km.ua/index.php/menu/open/10> (дата звернення: 07.10.2020).

378. Моніторинг стану професійно-технічної освіти та альтернативні пропозиції щодо її модернізації. *ГО «Центр освітнього моніторингу»* : веб-сайт. URL: <http://centromonitor.com.ua> (дата звернення: 01.10.2020).

379. Мудра С. В. Підготовка конкурентоздатних фахівців у ВНЗ України: мовленнєва компетентність. *Актуальні проблеми*

педагогіки, психології та професійної освіти. 2015. Ч. 2.  
URL: <http://journals.uran.ua/apppfo> (дата звернення: 10.10.2020).

380. Мусієнко О. Г. Сутність і визначення ринку освітніх послуг вищої освіти України. *Державно-управлінські студії*. 2017. № 2, URL: [http://umo.edu.ua/images/contentnashi/\\_vyda/nya/visnyk/\\_PO/3\\_31\\_/2017uprav1/%D0%9C%D0%A3%D0%A1%D0%98%D0%95%D0%9D%D0%9A%D0%9E.pdf](http://umo.edu.ua/images/contentnashi/_vyda/nya/visnyk/_PO/3_31_/2017uprav1/%D0%9C%D0%A3%D0%A1%D0%98%D0%95%D0%9D%D0%9A%D0%9E.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

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

382. Мясникова Т. С., Мясников С. А. Система дистанційного навчання MOODLE: подробице технічне описання і доповнення к технічеській документації. Хабаровск : Шейніна Е. В., 2008. 232 с.

383. На зміну ДІНЗ прийде служба якості. *Державна служба якості освіти* : веб-сайт. URL: <http://dinz.gov.ua/index.php/uk-ua/index/ua/material/421> (дата звернення: 01.10.2020).

384. Набок М. В. Оцінювання ефективності управління загальною середньою освітою регіону: теорія та технологія : монографія / ред. І. В. Трудолюбова ; Ун-т менеджменту освіти НАПН України. Київ : Пед. думка, 2013. 217 с.

385. Навазова Т. Г. Моделирование продуктивной управленческой деятельности профессионального училища : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 03.00.04 / Ин-т профтехобразования РАО, Санкт-Петербург, 1996. 21 с.

386. Наволокова Н. П. Технологія розвитку критичного мислення. *Педагогічна майстерня*. 2014. № 4 (40). С. 28–31.

387. Навчальна програма: структура, принципи побудови, вимоги до програми. *StudFile* : веб-сайт. URL: <https://studfile.net/preview/5259319/page:7> (дата звернення: 10.10.2020).

388. Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Донецькій області : веб-сайт. URL: <http://nmcdon.org.ua/> (дата звернення: 20.09.2020).

389. Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Луганській області : веб-сайт. URL: <http://www.nmc-pto.lg.ua/> (дата звернення: 20.09.2020).



390. Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Харківській області : веб-сайт. URL: <http://nmc.ptu.org.ua/> (дата звернення: 02.09.2020).

391. Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Чернігівській області : веб-сайт. URL: <http://nmcpto/chernigiv.ucoz.ru/> (дата звернення: 20.09.2020).

392. Навчально-методичний центр у Запорізькій області : веб-сайт. URL: <http://nmc-ptu.zp.ua/> (дата звернення: 20.09.2020).

393. Навчально-практичні центри. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/derzhavno-privatne-partnerstvo/navchalno-praktichni-centri> (дата звернення: 01.10.2020).

394. Навчання у ПТНЗ в Україні обирають лише 20% випускників. *Профспілка працівників освіти і науки України*. веб-сайт : URL: <https://pon.org.ua/novyny/5698-navchannya-u-ptnz-v-ukrayin-obirayut-lishe-20-vipusknikv.html> (дата звернення: 29.07.2020).

395. Нагаєв В. М. Управління якістю професійної підготовки кадрів аграрної сфери. *Вісник Харківської держ. академії культури*. 2011. Вип. 33. С. 258–264.

396. Назарова Г. В., Іванісов О. В., Доровської О. Ф. Управління розвитком діяльності промислових підприємств : монографія. Харків : ХНЕУ, 2010. 240 с.

397. Назарук М. В. Інформаційні технології моделювання освітнього соціокомунікаційного середовища великого міста : дис. к. техн. н. : 05.13.06 / Національний ун-т «Львівська політехніка». Львів, 2018. 162 с.

398. Найактуальніші професії 2020 року. *Eduget* : веб-сайт. URL: [https://www.eduket.com/news/najaktualnishi\\_profesii\\_2020\\_roku/-2619](https://www.eduket.com/news/najaktualnishi_profesii_2020_roku/-2619) (дата звернення: 10.10.2020).

399. Напрями Програми ЕРАЗМУС+. *Erasmus + в Україні* : веб-сайт. URL: <http://www.erasmus/plus.org.ua/> (дата звернення: 07.10.2020).

400. Нартюк О. В. Стратегія «Європа-2020» як складова механізму оптимізації зайнятості населення в країнах ЄС. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика* / за ред. А. М. Колот та ін. Київ : КНЕУ, 2015. № 2. С. 201–208.

401. Науково-методичні засади професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах євроінтеграції : монографія / Нестерова Л. та ін. Київ : Педагогічна думка, 2012. 160 с.

402. Наумов М. С. Сучасний стан розвитку ринкової економіки в Україні. Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 1. С. 18–20.

403. Национальная премия качества. Болдриджа (mbnqa). *Управление производством* : веб-сайт. URL: [http://www.up-pro.ru/library/quality\\_management/tqm/premiya-oldridja.html](http://www.up-pro.ru/library/quality_management/tqm/premiya-oldridja.html) (дата обращения: 10.10.2020).

404. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті : проект. Освіта України. Київ, 2001. № 29. С.4–6.

405. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Пед. думка, 2016. 448 с.

406. Національна програма правової освіти населення : Указ Президента України від 18 жовт. 2001 р. № 992/2001. Офіційний Вісник України. 2001. № 43. С. 36–44.

407. Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org> (дата звернення: 01.10.2020).

408. Національне агентство кваліфікацій. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/nacionalna-ramka-kvalifikacij/nacionalne-agenstvo-kvalifikacij/-nrk/> (дата звернення: 10.10.2020).

409. Наявність і стан основних засобів за 2012 р. *Державна служба статистики* : веб-сайт. URL: [http://ukrstat.org/en/operativ/operativ2013/ibd/nsoz/nsoz12\\_u.htm](http://ukrstat.org/en/operativ/operativ2013/ibd/nsoz/nsoz12_u.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

410. Невмержицька Н. М. Особливості ринку праці для молоді в контексті цивілізаційно-ціннісного розколу в Україні. *Збірник наукових праць VI Міжнародної науково-практичної конференції*. Київ, 2015. Ч. 1. С. 273.

411. Немченко А. Б., Мажейка В. О. Наукові аспекти поняття «Імідж». *Українська наука XXI століття* : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. «Соціум. Наука. Культура». URL: <http://intkonf.org/ktehnn-dots-nemchenko-ab-stud-mazheyka/vo-nauko/vi/-aspekti/ponyattya-imidzh/> (дата звернення: 10.10.2020).

412. Неперервна педагогічна освіта в зарубіжних країнах : інформ.-аналіт. матер. / Авшенюк Н. М. та ін. Київ : ДКС Центр, 2018. 150 с.

413. Нечасва І. А., Нечасва Г. Д. Формування системи показників якості вищої освіти. *Економіка і регіон: Наук. вісник Полтав. нац. техн.ун-та ім. Ю. Кондратюка*. 2012. № 2. С. 79–83.

414. Низков А. А. О критериях оценки знаний, умений и навыков студентов. *Проблемы высшей школы*. 1980. Вып. 40. С. 36–41.

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

416. Ничкало Н. Г. Порівняльна професійна педагогіка як галузь педагогічного знання. *Порівняльна професійна педагогіка*. 2011. Вип. 1. С. 15–17.

417. Ничкало Н. Г. Субдисципліни педагогіки: глобалізаційні та інформаційно-технологічні контексти. *Інформаційно-комунікаційні технології в сучасній освіті: досвід, проблеми, перспективи*. Львів : ЛДУ БЖД, 2017. Вип. 5. С. 10–16.

418. Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти України : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2008. 200 с.

419. Ничкало Н. Г. Проблеми формування сучасного виробничого персоналу в Україні: стратегія і перспективи наукових пошуків. *Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи* : зб. наук. пр. Київ, 2003. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/711211/1/34.pdf> (дата звернення: 07.10.2020).

420. Ніколаєнко С. М. Управління якістю вищої освіти: теорія, аналіз і тенденції розвитку : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2007. 519 с.

421. Нова версія стандарту ISO 9001:2015. *Нові вимоги до системи управління товариством*. АТ «Хмельницькобленерго» : веб-сайт. URL: <https://pa.oblenergo.km.ua/post/nova-/versija-standartu-iso-90012015-novi-vimogi-do-sistemi-/upravlinnja-tovaristvom.html> (дата звернення: 07.10.2020).

422. Нова Європейська стратегія «Європа–2020». *Право Європейського Союзу* : веб-сайт. URL: <http://eulaw.ru/content/307> (дата звернення: 27.09.2020).

423. Новаченко Т. В. Архетипова парадигма керівника в державному управлінні : монографія / за наук. ред. Е. А. Афоніна; Національна академія державного управління при Президентові України. Київ : Лисенко М. М., 2013. 320 с.

424. Новая эра. Социальные сети ломают привычные схемы общения украинцев. *Кореспондент.net* : веб-сайт. URL: <https://korrespondent.net/business/web/1331359-korrespondent/novaya/-vera-socialnye-seti-lomayut-privychny-shemy-obshcheniya-ukraincev> (дата обращения: 10.10.2020).

425. Новый тлумачний словник української мови / уклад. В. Яременко, О. Сліпушко. Київ : Аконтіт, 1998. 351 с.

426. Новый Трудовой кодекс: звільнення по-новому, регулювання фрілансерів і відносини за договором. *Економічна правда* : веб-сайт. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications2020/01/17/655907/> (дата звернення: 10.10.2020).

427. Новик И. Б. Моделирование сложных систем. Москва : Мысль, 1969. 335 с.

428. Новиков В. Н. Образовательная среда вуза как профессионально и лично стимулирующий фактор. *Психологическая наука и образование*. 2012. № 1. URL: [http://psyjournals.ru/files/50761/psyedu\\_ru\\_2012\\_1\\_Novikov\\_2.pdf](http://psyjournals.ru/files/50761/psyedu_ru_2012_1_Novikov_2.pdf) (дата обращения: 07.10.2020).

429. Носіков О. М. Національна рамка кваліфікацій та її роль щодо створення стандартів на основі компетентнісного підходу. *Продуктивність агропромислового виробництва. Економічні науки*. 2015. № 27 С. 107–117. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pav\\_2015\\_27\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pav_2015_27_18) (дата звернення: 07.10.2020).

430. О государственных трудовых резервах : указ Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 г. КПСС, Советское государство о подготовке молодой смены рабочего класса / сост. Г. И. Терещенко и др. Київ : Вища школа, 1988. С. 20–21.

431. Овакимян Ю. О. Теория и практика моделирования обучения : автореф. дис. на соиск. ученой степени д-ра. пед. н. : 13.00.01 / Моск. городс. педаг. ун-т. Москва, 1989. 32 с.

432. Овчарук О. В. Інформаційно-комунікаційна компетентність як предмет обговорення: міжнародні підходи євроінтеграційних процесів створення інформаційного освітнього

простору : посіб. / за заг. ред. В. Ю. Бикова, О. В. Овчарук ; НАПН України, Ін-т інформ. технол. і засобів навч. Київ : Атіка, 2014. С. 7–16.

433. Огнев'юк В. О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку. Київ : Знання України. 2003. 450 с.

434. Оголошення щодо захистів дисертацій. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/nauka/nauka/atestaciya-kadriv-vishoyi-kvalifikaciyi/ogoloshennya-shodo-zahistiv-/disertacij> (дата звернення: 07.10.2020).

435. Одайський С. І. Модель управління навчально-виробничим процесом професійно-технічного навчального закладу при впровадженні державних стандартів підготовки робітників. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. / Сущенко Т.І. та ін. Запоріжжя, 2011. Вип. 14 (67). 444 с.

436. Олійник В. В. Наукові основи управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : монографія. Київ : Міленіум, 2003. 594 с.

437. Олійник В. В. Теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2004. 489 с.

438. Олійник О. М. Концептуалізація глобалізації: методологічні аспекти. *Гуманітарний вісник Запорізької держ. інж. акад.* 2009. Вип. 38. С. 41–51.

439. Оніщенко О. Зона самообману. *Дзеркало тижня*. 2014. № 35 (36). URL: <https://zn.ua/EDUCATION/zona-samoobmana-.html> (дата звернення: 07.10.2020).

440. Опис професії викладача професійно-технічного навчального закладу. *Київський професійний будівельний ліцей* : веб-сайт. URL: [https://kpbl.org.ua/images/menodkab/Metody/chni\\_rekom/dopomoga\\_vykladachy.pdf](https://kpbl.org.ua/images/menodkab/Metody/chni_rekom/dopomoga_vykladachy.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

441. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009, 472 с.

442. Освіта дорослих єнцкл. словник / за ред. В. Г. Кременя та ін. ; Нац. акад. пед. наук України, Нац. акад. держ. упр. при Президентові України та ін. Київ : Основа, 2014. 257 с.

443. Освіта. *Державна служба статистики України* : веб-сайт. URL: [www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publosvita\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm) (дата звернення: 01.10.2020).

444. Освітні стандарти, навчальні плани та програми. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnichna-osvita/derzhavni-standarti-navchalni-plani-ta-programi> (дата звернення: 07.10.2020).

445. Освітній менеджмент : навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. Київ : Шкільний світ, 2003. 400 с.

446. Освітній хаб міста Києва : веб-сайт. URL: <https://eduhub.in.ua> (дата звернення: 10.10.2020).

447. Освітня реформа: результати та перспективи : інформац.-аналіт. зб. / М-во освіти і науки України, ДНУ «Інститут освітньої аналітики» : Київ, 2019. 227 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/Serpneva%20conferencia/2019/Presentacii/Institut/zbirni/k.pdf> (дата звернення: 29.07.2020).

448. Основи нових інформаційних технологій : посіб. / за ред. Ю. І. Машбиця ; Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ : ІЗМН, 1997. 264 с.

449. Основи стандартизації інформаційно-комунікаційних компетентностей в системі освіти України : метод. рекомен. / Биков В. Ю. та ін. ; за ред. В. Ю. Бикова та ін. К. : Атіка, 2010. 88 с.

450. Основні напрями реформування професійно-технічної освіти в Україні. Законодавчі акти України з питань освіти ВР України. Київ : Парламентське вид-во, 2004. С. 312–318.

451. Основні показники ринку праці 2000-2019 рр. *Державна Служба Статистики України* : веб-сайт. URL: [http://www.zt.ukrstat.gov.ua/StatInfo/Rp/osn\\_rik.htm](http://www.zt.ukrstat.gov.ua/StatInfo/Rp/osn_rik.htm) (дата звернення: 25.09.2020).

452. Основные положения о промышленных училищах. *Сборник материалов по техническому и профессиональному образованию*. Санкт-Петербург, 1895. Вып. 1. Ч. 1. С. 61–69.

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

454. Павлюк Т. І. Ринок праці в Європейському Союзі. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 8. 646

С. 872–875. URL: <http://www.global-national.in.ua/archive/8-2015/183.pdf> (дата звернення: 27.09.2020).

455. Павлюк Т. І., Ковальова А. А., Ніколайчук Н. П. Особливості ринку праці в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 8. С. 876–881.

456. Пальчук М. И. Сравнительный анализ основных тенденций развития европейской системы подготовки производственного персонала. *Я-концепція академіка Неллі Ничкало у вимірі професійного розвитку особистості* : зб. наук. пр. / за ред. І. А. Зязюна, О. М. Отич та ін. ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2014. С. 303–311.

457. Панасюк Н. Л. Аналіз освітньої системи управління якістю підготовки майбутніх інженерів-педагогів. *Наукові записки. Сер. Педагогіка*. 2016. № 2. С. 163–170.

458. Партнерство з роботодавцями як стратегічний ресурс розвитку НФаУ. *Аптека.ua* : online-газета. URL: <https://www.apteka.ua/article/409162> (дата звернення: 01.10.2020).

459. Партнерство. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 10.10.2020).

460. Парфенюк З. І., Добровольська О. С. Інформаційно-методичний супровід створення та діяльності центрів професійної кар'єри на базі закладів професійно-технічної освіти. *Організаційно-педагогічні умови створення і функціонування Центру консультування з професійної кар'єри учнівської молоді* : матеріали Всеукр. наук.-практ. онлайн семінару, 5 груд. 2019 р. Колки : Колківське вище професійне училище, 2019. С. 23–26.

461. Пастовенський О. В. Громадсько-державне управління загальною середньою освітою в регіоні : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / Ун-т менеджменту освіти НАПН України. Київ, 2014. 452 с.

462. Педагогические технологии развития мышления учащихся / Махмутов М. И., Ибрагимов Г. И., Чошанов М. А. Казань : ТГЖИ, 1993. 88 с.

463. Педагогічний словник / за ред. М. Д. Ярмаченка Київ : Пед. думка, 2001. 516 с.

464. Петренко К. В., Пігуль В. В. Особливості формування та

розвитку світового ринку праці. *Бізнес Інформ*. 2015. № 12. С. 37–42. URL: [http://business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-/2015-12\\_0-pages-3742.pdf](http://business-inform.net/export_pdf/business-inform-/2015-12_0-pages-3742.pdf) (дата звернення: 13.08.2020).

465. Петренко Л. М. Експертна оцінка морфології та змісту інформаційно-аналітичної компетентності керівника професійно-технічного навчального закладу. *Оновлення змісту, форм і методів навчання і виховання в закладах освіти*. Рівне : РДГУ, 2013. Вип. 7 (50). С. 123–126.

466. Пехота О. М. Освітні технології. Київ : А.С.К., 2003. 256 с.

467. Пилиповский В. Я. Педагогическая мысль в странах Запада: традиции и современность. Красноярск : КГПУ, 1998. 240 с.

468. Пирогов О. В. Моделирование в образовании. Инновации в образовании. 2004. № 5. С. 36–40.

469. Підгаєць П., Бригілевич І. Система управління якістю як інструмент вдосконалення діяльності органу місцевого самоврядування : метод. посіб. Київ : ТОВ «Софія-А». 2012. 134 с.

470. Підготовка майбутнього вчителя до застосування інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності / укл. Годлевська К. В., Кобюк Ю. М. Київ, 2016. 44 с.

471. Підходи до управління: системний, процесний, ситуаційний. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1397020512624/menedzhment/pod/hody\\_upravle/niyu\\_sistemnyu\\_protsessnyu\\_situatsionnyu.htm](https://studme.com.ua/1397020512624/menedzhment/pod/hody_upravle/niyu_sistemnyu_protsessnyu_situatsionnyu.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

472. Пінчук Є. А. Модернізація української системи освіти як теоретико-філософська і практична проблема : дис. ... д-ра філос. наук : 09.00.10 / Ін-т вищої освіти НАПН України. Київ, 2010. 379 с.

473. Планування й розвиток професійної кар'єри учнівської молоді у системі професійно-технічної освіти : навч. посіб. / Алексеева С. В. та ін.; за ред. Д. О. Закатнова. Житомир : Полісся, 2018. 186 с.

474. Побережная М. П. Знакомство с планетой. *Metinvest. Авангард*. 2018. № 9 (868). С. 4–5.

475. Повстин О. Кластеризація освітнього простору: інноваційний підхід. *Сучасний стан та перспективи розвитку*



освітнього простору: глобальний вимір : матеріали міжн. наук.-практ. інтернет-конф., 25 листоп. 2016 р. Запоріжжя, 2016. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/InternetKonf\\_2016\\_213.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/InternetKonf_2016_213.pdf) (дата звернення: 10.10.2020).

476. Погойда В. П'ять китів. Де насправді потрібна діджиталізація в Україні. *НВ-журнал* : веб-сайт. URL: <https://nv.ua/ukr/biz/experts/didzhitalizaciya-v-ukrajini-telemedicina-i-rozumne-misto-5-sfer-shcho-davno/-potrebuyut-tehnologiy-novini-ukrajini-50046812.html> (дата звернення: 10.10.2020).

477. Податковий кодекс України // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755/-17> (дата звернення: 25.09.2020).

478. Політична корупція в парламентській діяльності: природа, прояви, запобігання : навч. посіб. / за заг. ред. В. А. Гошовської. Київ : НАДУ, 2017. 243 с.

479. Поліщук І. В. Менторство як ефективний механізм розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні. *Держава та регіони. Сер. Державне управління*. Запоріжжя : КПУ, 2017. № 1 (57). С. 16–20.

480. Положение о базовом предприятии (объединении, организации) среднего профессионального технического училища : постановление Совета Министров СССР от 22.02.1985 № 178. *Нормативные документы по подготовке рабочих на производстве* / под. ред. В. В. Бруквы. Киев, 1987. С. 39–46.

481. Положення про Державну службу якості освіти України : постанова КМУ від 14 берез. 2018 р. № 168 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2018-%D0%BF/> (дата звернення: 07.10.2020).

482. Попкова Т. О. Вітчизняний та зарубіжний досвід у сфері управління якістю. *Ефективна економіка*. 2013. № 5. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek2013547> (дата звернення: 10.10.2020).

483. Попова О. Ю., Скибенко Г. Г. Управління якістю як елемент інноваційного розвитку підприємства. *Економіка і організація управління*. 2014. № 3 (19). С. 196–197.

484. Портер М. Международная конкуренция. Москва : Международные отношения, 1993. 896 с.

485. Портер М. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / пер. с англ. Е. Калининой. Москва : Альпина Паблишер, 2016. 608 с.

486. Похильченко О. А., Крикавський Є. В. Конкурентоздатність: ознаки та чинники формування. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2009. № 5, т. 3. С. 267–270.

487. Поцелуйко В. Особливості підготовки конкурентоздатних фахівців харчової галузі в ПТНЗ. *Природничі та гуманітарні науки. актуальні питання* : матеріали ІІ Міжн. студент. наук.- техн. конф., 25-26 квіт. 2019. Тернопіль : ТНТУ, 2019. С. 305 – 306.

488. Почуєва О. О. Управління презентаційною діяльністю загальноосвітніх навчальних закладів регіону : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Ун-т менеджменту освіти НАПН України. Київ, 2015. 286 с.

489. «Правочин», «договір» та «угода» тотожні чи ні? *Stack Exchange Network* : веб-сайт. URL: <https://ukrainian.stackex/change.com/questions> (дата звернення: 10.10.2020).

490. Практиканти, ЄСВ і «мінімалка»: платити не можна не платити. *Протокол: юридичний інтернет-ресурс* : веб-сайт. URL: [https://protocol.ua/ua/praktikanti\\_esv\\_i\\_minimalka\\_platiti\\_ne/\\_mog/na\\_ne\\_platiti/](https://protocol.ua/ua/praktikanti_esv_i_minimalka_platiti_ne/_mog/na_ne_platiti/) (дата звернення: 01.10.2020).

491. Практики КСВ в Україні 2013 / під ред. М. А. Саприкіної, О. І. Янковської ; Центр «Розвиток КСВ». Київ, 2014. 113 с.

492. Працює онлайн-платформа з профорієнтації. *Покровська міська рада Дніпропетровської області* : веб-сайт. URL: <https://pkrv.dp.gov.ua/news/pracyue-onlayn-platforma-z-proforientaciyi/2999> (дата звернення 10.10.2020).

493. Про валюту і валютні операції : Закон України від 21 черв. 2018 р. №2473-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2473-19> (дата звернення: 20.09.2020).

494. Про Вищий антикорупційний суд : Закон України від 7 черв. 2018 р. №2447-VIII // База даних «Законодавство

України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2447-19> (дата звернення: 20.09.2020).

495. Про вищу освіту : Закон України від 1 лип. 2014 р. №1556-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 01.10.2020).

496. Про добровільне об'єднання територіальних громад : Закон України від 5 лют. 2015 р. № 157-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19> (дата звернення: 07.10.2020).

497. Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах : постанова КМУ від 11 верес. 2007 р. № 1117 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1117-/2007-%D0%BF/page> (дата звернення: 29.07.2020).

498. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів : наказ М-ва освіти і науки України від 01 червн. 2013 р. № 665 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://osvita.ua/legislation/other/37302> (дата звернення: 10.10.2020).

499. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності : постанова КМУ від 30 груд. 2015 р. № 1187 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/1187-2015-p> (дата звернення: 10.10.2020).

500. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій на основі компетентнісного підходу : наказ від 26 квіт. 2012 р. №522 / М-во освіти і науки, молоді та спорту України. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=080UZCE1C5/> (дата звернення: 07.10.2020).

501. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова КМУ від 23 листоп. 2011 р. № 1341 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada/>

gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12 (дата звернення: 01.10.2020).

502. Про затвердження орієнтованих критеріїв оцінювання діяльності професійно-технічних навчальних закладів : наказ М-ва освіти і науки України від 17 черв. 2013 р. № 772 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0772729-13> (дата звернення: 07.10.2020).

503. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: постанова КМУ від 29 квіт. 2015 р. № 266 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF> (дата звернення: 01.10.2020).

504. Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти: розпорядження КМУ від 3 квітня 2019 р. № 214-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2019-%D1%80#n10> (дата звернення: 10.10.2020).

505. Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2018 рік : розпорядження КМУ від 28 берез. 2018 р. № 244-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2018-%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2020).

506. Про затвердження Положення про вище професійне училище та центр професійно-технічної освіти : наказ М-ва освіти і науки України від 20.06.2020 № 225. Освіта України: Нормативно-правові документи. Київ : Міленіум, 2001. С. 344–371.

507. Про затвердження Положення про порядок створення і функціонування технопарків та інноваційних структур інших типів : постанова КМУ від 22 трав. 1996 № 549 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/549-96-п>. (дата звернення: 10.10.2020).

508. Про затвердження Положення про професійно-технічний навчальний заклад : постанова КМУ від 5 серп. 1998 р. № 1240-98-п// База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1240-98-%D0%BF> (дата звернення: 10.10.2020).

509. Про затвердження Положення про організацію навчального-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах : наказ М-ва освіти і науки України від 30.05.2006 р. № 419 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/paran12#n12> (дата звернення: 29.07.2020).

510. Про затвердження теми дослідження «Система управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у професійній навчальних закладах»: протокол рішення вченої ради ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України від 18 травня 2016 року №5.

511. Про затвердження Типового договору про здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за дуальною формою : проект постанови/ М-во освіти і науки України. URL: [https://mon.gov.ua/media/regulatorna\\_dijalnist](https://mon.gov.ua/media/regulatorna_dijalnist) (дата звернення: 10.10.2020).

512. Про затвердження Типового положення про атестацію педагогічних працівників: наказ М-ва освіти і науки України від 06 жовтн. 2010 р. № 930 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10> (дата звернення: 01.10.2020).

513. Про затвердження Типового положення про центр кар'єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти : проект наказу / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/news/mon-/proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-naku-zu-pro-/zatverdzhennya-tipovogo-polozhennya-/pro-/centr-karyeri-za-kladu-/profesijnoyi-profesijno-tehnic/noyi-osviti> (дата звернення: 10.10.2020).

514. Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11 січня 2001 р. № 2210-П // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2210-/14#Text> (дата звернення: 29.07.2020).

515. Про заходи по поліпшенню підготовки кваліфікованих робітників для вугільної і гірничорудної промисловості у професійно-технічних училищах : постанова від 6 груд. 1962 р. № 1382. Збірник постанов і розпоряджень Уряду Української Радянської Соціалістичної Республіки. 1962. № 12. С. 173.

516. Про зміцнення зв'язку школи з життям і про дальший розвиток системи народної освіти в Українській РСР : Закон Української РСР від 17 квіт. 1959 р. Радянська школа. 1959. № 6. С. 3–9.

517. Про інноваційну діяльність : Закон України від 4 липня 2002 р. 40-IV // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15/> (дата звернення: 10.10.2020).

518. Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ Президента України від 17 квіт. 2002 р. № 347/2002 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text> (дата звернення: 07.10.2020).

519. Про Національну програму інформатизації України : Закон України від 4 лют. 1998 р. № 74/98-ВР // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/74/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2020).

520. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013> (дата звернення: 29.07.2020).

521. Про невідкладні додаткові заходи щодо зміцнення моральності у суспільстві та утвердження здорового способу життя : Указ Президента України від 15 берез. 2002 р. № 258. Офіційний вісник України. 2002. № 12. 6 с.

522. Про нормативно-правові акти : проект Закону України. Верховна Рада України : веб-сайт. URL: [/w1.c1.rada.gov.ua > pls > /zweb2 > webproc34](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34) (дата звернення: 10.10.2020).

523. Про освіту : Закон України від 05 верес. 2017 р. №2145-VIII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2145-19> (дата звернення: 29.07.2020).

524. Про передачу профтехучилищ базовим підприємствам//ЦДАВО України. Ф. 166. Оп. 17. Спр. 1. Акр. 4.

525. Про погодження теми дослідження Стойчик Т.І. у такому формулюванні «Система управління якістю підготовки

конкурентоздатних фахівців у професійній навчальних закладах»: протокол рішення від 14 черв. 2016 р. № 5 / Міжвідомча рада з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні. URL: <http://naps.gov.ua/ua/icst/protocols/> (дата звернення: 29.07.2020).

526. Про подальший розвиток системи професійно-технічної освіти та підвищення її ролі в підготовці кваліфікованих робітничих кадрів : постанова від 10 липня 1984 р. №284. *Збірник постанов і розпоряджень Уряду Української Радянської Соціалістичної Республіки*. 1984. № 9. С. 53.

527. Про Проект Програми Державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації на 2017-2020 роки : постанова Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 07.09.2017 № 145 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0145568-17> (дата звернення: 10.10.2020).

528. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 року №4312-VI // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312/-17> (дата звернення: 29.07.2020).

529. Про професійно-технічні училища Української РСР : положення від 08 трав. 1961 р. № 621. *Збірник постанов і розпоряджень Уряду Укр. Радянської Соціалістичної республіки* 1961. № 5. С. 72.

530. Про професійно-технічну освіту : Закон України від 27 листоп. 2003 р. № 1344-IV. Законодавчі акти України з питань освіти. Київ : Парламентське вид-во, 2004. С. 129–157.

531. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України (проект) / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-do-gromadskogo-obgovorennya-nya-proekt-zakonu-ukrayini-pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 25.09.2020).

532. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 20 трав. 2020 р. 474-IX // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2020).

533. Про співробітництво територіальних громад : Закон України від 17 черв. 2014 р. № 1508-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1508-18> (дата звернення: 07.10.2020).

534. Про стан і перспективи розвитку професійно-технічної освіти в Україні : постанова Верховної Ради України від 03 квіт. 2003 р. №699-IV. Збірник документів і матеріалів. Київ : Парламентське вид-во, 2003. С. 158–164.

535. Про стандартизацію : Закон України від 5 черв. 2014 р. № 1315-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1315-18#Text> (дата звернення: 10.10.2020).

536. Про створення Добровільної системи сертифікації УкрСЕПРО. Укрметртестстандарт : веб-сайт. URL: <http://www.ukr/csm.kiev.ua/index.php/ru/services-ua/2017-11-15-07-55-13/> (дата звернення: 07.10.2020).

537. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : Указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5/2015 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 23.09.2020).

538. Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти : розпорядження КМУ від 19 верес. 2018 р. №660-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018/%D1%80#n9](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80#n9) (дата звернення: 01.10.2020).

539. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері П(П)О «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року : розпорядження КМУ від 12 черв. 2019 р. №419-р // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 01.10.2020).

540. Про технічні училища Української РСР : положення. Збірник постанов і розпоряджень Уряду Укр. Радянської Соціалістичної Республіки. 1967. № 4. С. 283–292.

541. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю : Закон України від 6 лют. 2018 р. №2275-VIII //



База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19> (дата звернення: 20.09.2020).

542. Про узагальнення переліків спеціальностей, ліцензованих обсягів вищих навчальних закладів та переоформлення сертифікатів про акредитацію напрямів та спеціальностей: наказ М-ва освіти і науки України від 19 груд. 2016 р. № 1565 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0020-17#Text> (дата звернення: 07.10.2020).

543. Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення : постанова КМУ від 21 січня 2009 р. № 28 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/28-2009-%D0%BF> (дата звернення: 10.10.2020).

544. Про центр. Центр професійної кар'єри ДНЗ «ЖВПУТ» : веб-сайт. URL: <http://zvptu.zt.ua/cpk/normatyvna-baza/> (дата звернення 10.10.2020).

545. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30 верес. 2019 р. № 722/2019 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (дата звернення: 10.10.2020).

546. Прогноз ринку праці до 2030 року: зростання зайнятості в освітній сфері буде обмеженим. *Профспілка працівників освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/7018-/prognoz/-rinku-prac-do-2030-roku-zrostannya-zaynyatost-v-osvtny-/sfer-bude-obmezhenim.html> (дата звернення: 10.10.2020).

547. Програма правової освіти населення України : постанова від 29 трав. 1995 р. № 366 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366/-95-/%D0/%BF/> (дата звернення: 29.07.2020).

548. Продовження навчання та здобуття професії. *Державна служба статистики України* : веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publosvita\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

549. Проект децентралізації управління професійним навчанням в Україні: підписання українсько-канадського

Меморандуму про співпрацю. *HR Ліга* : веб-сайт. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=539> (дата звернення: 07.10.2020).

550. Проект рішення «Про Програму щодо співпраці між професійно-технічними навчальними закладами та промисловими підприємствами і МСП міста» / Івано-Франківська міська рада. URL: [http://www.mrada.if.ua/images/proekky\\_rishenj/18\\_sesia/1.pdf](http://www.mrada.if.ua/images/proekky_rishenj/18_sesia/1.pdf) (дата звернення: 01.10.2020).

551. Проект Трудового кодексу України. *Верховна Рада України* : веб-сайт. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/lr/zweb2/webproc/4\\_1/?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/lr/zweb2/webproc/4_1/?pf3511=67331) (дата звернення: 10.10.2020).

552. Прокопенко І. Ф. Наукові основи управління в системі освіти : монографія. Харків : ХНПУ, 2005. 304 с.

553. Прокопів Ю. В. Міжнародні стандарти якості в Україні та їх важливість в управлінні організацією. *Молодий вчений*. 2015. № 11 (26). С. 81–85 с.

554. Професійна освіта та підготовка робітничих кадрів: сприяння соціально-економічному та регіональному розвитку України. *Ін-т модернізації змісту освіти* : веб-сайт. URL: <https://imzo.gov.ua/2017/04/07/profesijna-osvita-ta-pidhotovka/-robitnychyh-kadriv-spruyannya-/sotsialno-ekonomichnomu-ta-rehi/onalmomu-rozvytku-ukrajiny/> (дата звернення: 02.09.2020).

555. Професійна освіта. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesijno-tekhnichna-osvita> (дата звернення: 10.10.2020).

556. Професійне самовизначення учня у контексті профільної та допрофільної освіти : метод. реком. / Боженко Л. Р. та ін. Львів : НМЦО, 2010. 204 с.

557. Професійні стандарти: теорія і практика розроблення : монографія / Короткова Л. І., Лук'янова Л. Б., Лук'яненко Г. І. та ін. Київ : Пед. думка, 2011. 219 с.

558. Професійно-технічна освіта України у 1991-2011 роках (перелік головних подій розвитку, проблемні питання, інформаційно-аналітичні, статистичні матеріали). *Комітет з питань освіти, науки та інновацій* : веб-сайт. URL: <http://kno.rada.gov.ua/fsview/73250.html> (дата звернення: 10.10.2020).

559. Професії майбутнього: як зміниться ринок праці найближчим часом. *Інститут соціально-економічних досліджень* : веб-сайт. URL: <https://iser.org.ua/analitika/analiz-erzhavnoyi-/politiki/profesiyi-maibutnogo-iaak-zminitsia-naiblizhchim-chasom-rinok-pratsi> (дата звернення: 10.10.2020).

560. Профессиональная педагогика: учеб. Изд. 3-е, перераб. и допол. / под ред. С. Я. Батышева, А. М. Новикова. Москва : ЭГВЕС, 2009. 456 с.

561. Профессиональное образование в Германии. *Web Globus* : веб-сайт. URL: [http://www.web-globus.de/articles/profesionalnoe\\_obrazovanie\\_v\\_germanii](http://www.web-globus.de/articles/profesionalnoe_obrazovanie_v_germanii) (дата звернення: 07.10.2020).

562. Профорієнтаційні тренінги. *Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Дніпропетровській області* : веб-сайт. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1xwXNobEgG/8lYEq7UH7/8i5pCtRUrOF7Y> (дата звернення 10.10.2020).

563. Профтехосвіта і ринок праці: волинські реалії. *Західна інформаційна компанія* : веб-сайт. URL: [https://zik.ua/news/2018/06/06/proftehosvita\\_i\\_rynok\\_pratsi\\_volynski\\_realii\\_1339647](https://zik.ua/news/2018/06/06/proftehosvita_i_rynok_pratsi_volynski_realii_1339647) (дата звернення: 01.10.2020).

564. Профтехосвіта України: XX століття : енциклопед. вид. / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ : АртЕк, 2004. 876 с.

565. Прохор І. П. Тенденції в управлінні приватною вищою освітою України в умовах європейської інтеграції : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Ін-т вищої освіти НАПН України. Київ, 2015. 319 с.

566. Процесний підхід в теорії організації. *Studme. Навчальні матеріали для студентів* : веб-сайт. URL: [https://studme.com.ua/1356061511176/ekonomika/protsessnyu\\_situatsionnyu\\_podhody\\_teorii/\\_organizatsii.htm#224](https://studme.com.ua/1356061511176/ekonomika/protsessnyu_situatsionnyu_podhody_teorii/_organizatsii.htm#224) (дата звернення: 07.10.2020).

567. Пряжникова Е. Ю. Профорієнтація : учеб. пособ. Изд. 5-е, перераб. и допол. / под. ред. Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжникова. Москва : Академия, 2010. 496 с.

568. Психологічні аспекти професійної підготовки конкурентоздатних фахівців : монографія / Дегтярьова Г.С. та ін. ; за ред. Л. А. Руденко. Київ, 2012. 170 с.

569. Психологія профорієнтації у системі педагогічної освіти : монографія / Єгорова Є. В. та ін. ; за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград, 2014. 248 с.

570. Пуліна А. А. Система організаційно-методичного забезпечення педагогічного проектування в загальноосвітніх навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. пед. н. : 13.00.01 / Республіканський ВНЗ «Кримський гуманітарний університет». Ялта, 2011. 23 с.

571. ПУМБ - партнер конкурсу есе «Моя майбутня професія: планування і розвиток». *Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності»* : веб-сайт. URL: <http://csg-ua.info/csr/ukraine/news> (дата звернення 10.10.2020).

572. Пуховська Л. П. Моделі базової професійної підготовки в країнах Західної Європи. *Дидактика професійної школи* : зб. наук. пр. Київ, 2005. Вип. 2. С. 139–144.

573. Пуховська Л. П. Професійна освіта і навчання в країнах ЄС: тенденції розвитку. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання* : зб. матеріалів XII звітної Всеукр. наук.-практ. конф., 5-19 берез. 2018 р. / за ред. В. О. Радкевич. Київ : ПТТО НАПН України, 2018. С. 152–154.

574. Пуховська Л. П. Розвиток кваліфікацій і професійних стандартів у країнах Європейського Союзу. *Порівняльно-педагогічні студії*. 2014. № 4 (22) URL: [https://library.udpu.edu.ua/library/\\_files/poriv/\\_ped\\_stydii/2014/04/9.pdf](https://library.udpu.edu.ua/library/_files/poriv/_ped_stydii/2014/04/9.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

575. Пуховська Л. П., Ворначев А. О., Лей С. О. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу : посіб. / за ред. Л. П. Пуховської. Київ : ПТТО НАПНУ. 2015. 176 с.

576. П'ять етапів бенчмаркінгу і як їх використовувати для поліпшення показників вашої компанії. *Staff Capital* : веб-сайт. URL: <http://staff-capital.com/uk/articles/5-etapov-benchmarkinga-jal-ih/-vykorystovuvat-dlya-pokraschennya-pokaznykiv-kom-panii.html> (дата звернення: 07.10.2020).

577. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. Москва : Когито-Центр, 2002. 396 с.

578. Радкевич В. О. Компетентнісний підхід до забезпечення якості професійної освіти і навчання. *Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання*: матеріали звіт. наук.-практ. конф., 29 берез. 2012 р. Київ : ППО НАПН України, 2012. С. 6–11.

579. Рамазанов С. К. Кібернетика, синергетика і цифрова економіка: учора, сьогодні, завтра. *Цифрова економіка*: матеріали Нац. наук.-метод. конф., 4–5 жовтня 2018 р. Київ, 2018. С. 310 – 313.

580. Растворцева С. Н., Череповская Н. А. Идентификация и оценка региональных кластеров. *Экономика региона*. 2013. № 4. С. 123–133.

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

582. Рейтинг PISA. Шкільна освіта у Сінгапурі й Естонії краща, ніж у Фінляндії. *Українська правда*: веб-сайт. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2016/12/16/221625/> (дата звернення: 07.10.2020).

583. Репозитарій професійних кваліфікацій: веб-сайт. URL: <http://profstandart.org.ua> (дата звернення: 07.10.2020).

584. Реформа професійно-технічної освіти: робітничі кадри мають відповідати потребам ринку праці. *Чернігівщина: події і коментарі*: веб-сайт. URL: <http://pik.cn.ua/print/26916/> (дата звернення: 07.10.2020).

585. Реформування ринку праці є необхідним кроком для вирішення соціальних питань. *Урядовий портал*: веб-сайт. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/250307713> (дата звернення: 01.10.2020).

586. Решетнікова О. Знайомство з роботою підприємства. *Шахтар Кривбасу*. 2017. №1–2. С. 10.

587. Рибалка В. В. Професійний розвиток. *Енциклопедія освіти* / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 733 с.

588. Римська декларація ЄС: чотири пріоритети розвитку Євросоюзу. *Європейська правда* : веб-сайт. URL: <http://www.euro/integration.com.ua/news/2017/03/25/7063585/> (дата звернення: 07.10.2020).

589. Ринок праці на Волині: кого шукають роботодавці. Конкурент. *Інформаційне агенство* : веб-сайт. URL: <https://konkurent.in.ua/publication/23967/rinok-praci-na-volini-kogo-shukayut/-robo/todavci/> (дата звернення: 01.10.2020).

590. Ринок праці-2018. ТОП-20 професій, яких гостро потребує Україна. *Главком* : веб-сайт. URL: <https://glavcom.ua/economics/finances/rinok-praci-2018-top-20-profesiy-yakih-gostro-potrebuje/-ukrajina-517151.html> (дата звернення: 01.10.2020).

591. Рівень безробіття з 2000 по 2017 рр. *Мінфін* : веб-сайт. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2017> (дата звернення: 25.09.2020).

592. Рівень зайнятості населення за регіонами у 2017 році. *Державна служба статистики України* : веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gr/gr\\_reg/reg/\\_urz\\_n/\\_2017\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gr/gr_reg/reg/_urz_n/_2017_u.htm) (дата звернення: 25.09.2020).

593. Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 році. *Державна Служба Статистики України* : веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/2016/gr/eans/eans\\_u/rzn\\_rik16\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/2016/gr/eans/eans_u/rzn_rik16_u.htm) (дата звернення: 20.09.2020).

594. Робуль О. М. Парадигма особистісно гуманістичного виховання як альтернатива традиційній виховній моделі. *Наукові записки. Сер. Педагогічні науки*. Кіровоград, 2001. Вип. 32, ч. 2. С. 156–160.

595. Родичев Н. Ф. Профессиональная информация и просвещение. Энциклопедия профессионального образования. В 3-х т. Т. 2. Москва : АПО, 1998. 568 с.

596. Рожнова Т. Є. Особливості моделювання управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах інноваційних. *Теорія та методика управління освітою*. Київ : ДЗВО «УМО». 2010. № 4. С. 1–10.

597. Розбудова єдиного інформаційного простору української освіти – вимога часу: зб. матер. Всеук. наук.-практ. WEB-форуму, 662

22–23 берез. 2018 р. / за заг. ред. М. Л. Ростоки та ін. Кропивницький : Льотна академія Нац. авіац. ун-ту, 2018. 184 с.

598. Розподілена база даних. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2020).

599. Розпутенко І. В. Теорія модернізації. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / Нац. акад. держ. управління при Президентові України ; за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 648.

600. Розуміння поняття «конкурентоспроможна особистість». *Безкоштовна бібліотека підручників* : веб-сайт. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-text-4968.html> (дата звернення: 07.10.2020).

601. Романцов А. Н. Event-маркетинг. Сущность и особенности организации. Москва : Дашков и Ко, 2011. 116 с.

602. Рудницька О. П., Болгарський А. Г., Свистельнікова Т. Ю. Основи педагогічних досліджень : навч.-метод. посібник. Київ, 1998. 143 с.

603. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.

604. Савченко І. М., Волкова Т. В. Зарубіжний досвід інноватики в сфері взаємодії професійно-технічних навчальних закладів з роботодавцями та науковими установами : метод. рекоменд. Київ : ІПТО НАПН України, 2011. 60 с.

605. Савчук В. В. Медиафілософія. Приступ реальности. Санкт-Петербург : РХГА, 2014. 350 с.

606. Саприкіна М., Каба Д. Діалог зі стейкхолдерами: рекомендації компаніям. Київ : ТОВ «Фарбований лист», 2011. 475 с.

607. Сателітний рахунок освіти в Україні: 2018. *Державна служба статистики України* : веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 07.10.2020).

608. Саух П. Алгоритм реалізації Я-концепції особистості у процесі професійного самовизначення. *Я-концепція академіка Неллі Ничкало у вимірі професійного розвитку особистості* : зб. наук. пр. / за ред. І. А. Зязюна, О. М. Отич та ін. ; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Київ, 2014. С. 62–69.

609. Саух П. Ю. Пошук себе: алгоритм особистісного самовизначення в структурі становлення особистості. *Актуальні проблеми сучасної філософії та науки у глобалізованому світі* / за заг. ред. П. Ю. Сауха. Житомир : Євенок О. О., 2014. С. 4–8.

610. Сафронова О. М. Економічна ефективність. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / Нац. акад. держ. управління при Президентові України ; за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 236.

611. Свистун В. І. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу в умовах ринкової економіки. *Професійно-технічна освіта*. 2014. №1 (62). С. 16–18.

612. Світовий ринок праці його структура та особливості формування : веб-сайт. URL: <http://kimo.univ.kiev.ua/MEO/25.htm> (дата звернення: 27.09.2020).

613. Семикіна М. В., Іщенко Н. А., Федунець А. Д. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект : монографія. Кіровоград : Кіровоград. нац. техн. ун-т, 2015. 210 с.

614. Сергєєва Л. М. Диверсифікація професійної освіти у контексті інституційного розвитку професійно-технічного навчального закладу. *Theory and methods of educational management*. №1 (14). 2014. URL: <http://umo.edu.ua/katalogh-vidanj/electronic/-journal-the-theory-and-methods-of-educational-management-edition/-1-14-2014> (дата звернення: 10.10.2020).

615. Сергєєва Л. М. Інституційне освітнє середовище професійного навчального закладу. *Педагогічний альманах*. 2015. Вип. 25. С. 112–117.

616. Сергєєва Л. М. Інституції професійно-технічної освіти в країнах Європейського Союзу : навч. посіб. Київ : АртЕк, 2012. 120 с.

617. Сергєєва Л. М. Конкурентоздатність фахівця як соціально-педагогічна категорія. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2015. Вип. 1 (10). С. 72–80.

618. Сергєєва Л. М. Модернізація післядипломної педагогічної освіти: сучасний погляд та пріоритети. *Педагогіка вищої та середньої школи*. Кривий Ріг, 2015. Вип. 45. С. 186–190.



619. Сергеева Л. М. Професіоналізм як основа конкурентоздатності. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці* : матеріали наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Кривий Ріг : КПТЛ, 2017. 469 с., С. 450–452.

620. Сергеева Л. М. Стейкхолдери: наскільки вони зацікавлені сторони. *Профтехосвіта*. 2016. № 6. С. 2–5.

621. Сергеева Л. М. Сучасні технології управління розвитком професійно-технічного навчального закладу. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2012. № 6 (24). С. 388. URL: <http://repository.sspu.sumy.ua/bitstream/123456789/4718/1/Sergeyeva/pdf> (дата звернення: 10.10.2020).

622. Сергеева Л. М. Теоретико-методичні основи управління розвитком професійно-технічного навчального закладу : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти» НАПН України. Київ, 2013. 40 с.

623. Сергеева Л. М. Управління організаційно-освітніми змінами в інституційному середовищі професійного навчального закладу. *Science Rise*. 2016. т. 1, № 5 (18). С. 27–32. URL: <http://journals.uran.ua/sciencerise/article/view/59152> (date of access: 29.07.2020).

624. Сергеева Л. М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика : монографія / за наук. ред. В. В. Олійника. Херсон : Айлант, 2013. 452 с.

625. Сергеева Л. М. Упровадження програм Європейського Союзу для підтримки професійної освіти і навчання. *Педагогічний альманах* : зб. наук. пр. Херсон : РППО, 2012. Вип. 13. С. 236–242.

626. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ : Лілея НВ. 2015. 296 с.

627. Сергеева Л. М., Русанов Г. Г. Децентралізація управління професійним навчанням у зарубіжжі. *Профтехосвіта*. 2011. № 7. С. 45–58.

628. Середа Г. В. Регулювання і розвиток ринків праці Єврорегіонів. *Регіональні соціально-економічні проблеми та шляхи їх вирішення* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. студентів і молодих вчених. Херсон : ХНТУ, 2008. С. 170–173.

629. Серeda O. Г. Правовий статус роботодавця за проектом Трудового кодексу України. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2012. № 1 (3). С. 35–41.

630. Сидоренко І. Роль освіти у майбутньому України: концепція чотирьох світів. *Ринок освітніх послуг: виклики сучасності*: матеріали наук.-практ. конф. з міжн. уч., 11 черв. 2019 р. Київ: АПСВТ. 2019. С. 67–69.

631. Силадій І. М. Підготовка фахівців менеджерів до роботи в сфері освіти: монографія. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2013. 207 с.

632. Сисоєва С. О., Батечко Н. Г. Вища освіта України: реалії сучасного розвитку: монографія / Київський ун-т ім. Бориса Грінченка. Київ: ЕКМО, 2011. 344 с.

633. Сисоєва С. О. Європейські вимоги до критеріїв ефективності професійної підготовки фахівців. *Акмеологія — наука XXI століття*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф, 30 трав. 2014 р. Київ, 2014. С. 36–47. URL: [http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S\\_Sisoyeva\\_05\\_14\\_konf\\_NDL.pdf](http://elibrary.kubg.edu.ua/4915/1/S_Sisoyeva_05_14_konf_NDL.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

634. Система KPI (Key Performance Indicator): розробка и применение показателей бизнес-процесса. Показатели эффективности. *Система бизнес-моделирования Business*: веб-сайт. URL: [https://www.businessstudio.ru/articles/article/sistema\\_kpi\\_key\\_performance\\_indicator\\_razrabotka\\_i](https://www.businessstudio.ru/articles/article/sistema_kpi_key_performance_indicator_razrabotka_i) (дата обращения: 10.10.2020).

635. Система национальных счетов – 2008 / Пан Ги Мун и др. Нью-Йорк, 2009. URL: <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/sna2008.asp/> (дата звернення: 10.10.2020).

636. Система управління навчанням. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія*: веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2020).

637. Системи управління якістю за ISO 9001. *Науково-технічний центр №14 ДП «Укрметртестстандарт»*: веб-сайт. URL: <http://www.certsystems.kiev.ua/uk/iso-9001/sistemi-upravlin/nu-a-yakisty-za-iso-9001.html> (дата звернення: 07.10.2020).

638. Ситник Ю. О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку. *Наукові записки Кіровоградського нац. техн. ун-ту*. 2009. № 5. С. 81–89.

639. Ситуація на ринку праці області. *Чернігівщина: події і коментарі* : веб-сайт. URL: <http://pik.cn.ua/25718/situatsiya-na-rinku-pratsi-oblasti/> (дата звернення: 13.08.2020).

640. Скільки безробітних в Україні. *The village* : веб-сайт. URL: <https://www.the-village.com.ua/village/business/news/274155-skilki-bezrobitnih-v-ukrayini> (дата звернення: 25.09.2020).

641. Скільки іноземних інвестицій надійшло в Україну в 2010-2018 роках. Слово і діло: веб-сайт. URL: <https://www.slovo.idilo.ua/2018/08/31/infografika/ekonomika/skilku-inozemnyh-investyc-zij-na/dijshlo-ukrayinu-2010-2018-rokax> (дата звернення: 20.09.2020).

642. Скільки українців виїхали на заробітки за кордон: рахунок йде на мільйони. *Politeka* : веб-сайт. URL: <https://politeka.net/ua/news/611337-skolko-ukraintsev-vyehali-na-zarabotki-za-granitsu-schet-idet-na-milliony/> (дата звернення: 01.10.2020).

643. Скорнякова О. В. Формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців з інформаційних технологій у технічних коледжах» : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, 2020. 21 с.

644. Словник української мови (академічний слумачний словник) : веб-сайт. URL: <http://sum.in.ua/s/vymogha> (дата звернення: 10.10.2020).

645. Смирнов А. В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе : монографія Казань : РИЦ «Школа», 2010. 102 с.

646. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва : Соцэкгиз, 1962. 432 с.

647. Смолюк С. В. Організаційно-педагогічні умови становлення розвивального освітнього середовища в системі початкової освіти України (кінець ХХ – початок ХХІ ст.) : дис. ... к.пед.н. : 13.00.01 / Східноєвропейський нац. ун-т ім. Л. Українки. Луцьк, 2017. 272 с.

648. Соболева С. В. Інноваційна діяльність педагога у професійній освіті. *Проблеми підготовки педагогів для професійної освіти: теорія і практика* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25 листоп. 2016 р. Львів : Ощипок М. М., 2016. С. 211–213.

649. Советский энциклопедический словарь / науч.-ред. А. М. Прохоров и др. Москва : Советская энциклопедия, 1979. 1600 с.

650. Соколов А. Г. Современная парадигма управления учреждениями начального профессионального образования. *Система многоуровневого профессионального образования: методология, теория, опыт, проблемы* : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 14–16 октяб. 1996 г. Санкт-Петербург, 1996. С. 12–13.

651. Солодухин К. С. Проблемы применения теории заинтересованных сторон в стратегическом управлении организацией. *Проблемы современной экономики*. 2007. № 4 (24). С. 48–62.

652. Соціальне партнерство. *Навчальні матеріали онлайн* : веб-сайт. URL: [https://pidruchniki.com/11990219/ekonomika/sotsialne/\\_partnerstvo](https://pidruchniki.com/11990219/ekonomika/sotsialne/_partnerstvo) (дата звернення: 01.10.2020).

653. Соціально-економічне становище області у січні-серпні 2020 року. *Волинська обласна рада* : веб-сайт. URL: <http://volynrada.gov.ua/statistics> (дата звернення: 01.10.2020).

654. Список країн за ІЛР. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA\\_%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1/%97%D0%BD\\_%D0%B7%D0%B0\\_%D0%86%D0%9B%D0%A0](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BE%D0%BA_%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1/%97%D0%BD_%D0%B7%D0%B0_%D0%86%D0%9B%D0%A0) (дата звернення: 07.10.2020).

655. Ставицька І. В. Інформаційно-комунікаційні технології в освіті. *Новітні освітні технології* : матеріали наук-практ. конф., 29 квіт. 2015 р. Київ., 2015. URL: <http://confesp.fl.kpi.ua/node/1103> (дата звернення: 10.10.2020).

656. Стан і розвиток інформатизації в Україні. *Osvita.ua* : веб-сайт. URL: [http://osvita.ua/vnz/reports/econom\\_pidpr/9299/](http://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/9299/) (дата звернення: 20.09.2020).

657. Стандарти вищої освіти. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/osvita/visha-osvita/naukovo-metodichna-rada-ministerstva-osviti-i-nauki-ukra/yini/zatverdzeni-standarti-vishoyi-osviti> (дата звернення: 10.10.2020).

658. Стандарти ICO в Україні. *Тест груп* : веб-сайт. URL: <http://test-group.com.ua/uk/stati/84-standarti-iso-v-ukrajini.html> (дата звернення: 07.10.2020).

659. Становлення системи базових знань з педагогіки в історії вітчизняної та зарубіжної педагогіки. Професійна педагогічна освіта: становлення і розвиток педагогічного знання : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : ЖДУ ім. І.Франка, 2014. С. 44–107.

660. Старева А. М. Регіональний соціокультурний освітній кластер як організаційна умова вирішення проблеми оптимізації навчальних закладів. URL: [http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna\\_osvita/vupysku/17/statti/stareva.htm](http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/17/statti/stareva.htm) (дата звернення: 10.10.2020).

661. Старостенко Г. Г., Козар В. В. Використання трудового потенціалу в умовах глобалізації світового ринку праці. *Інвеститивії: практика і досвід*. 2015. № 22. С. 21–27.

662. Стартап EasyTest допоможе легкого здавати тести в системі. *StarUp Line. Все про Hi-Tech бізнес* : веб-сайт. URL: <http://startupline.com.ua/other/easytest> (дата звернення: 10.10.2020).

663. Статистичний щорічник України за 2014 рік. *Державна служба статистики України* : веб-сайт. URL: [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/publ1\\_u.htm](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm) (дата звернення: 07.10.2020).

664. Статистичний збірник. Загальноосвітні та професійно-технічні навчальні заклади України. *Державна служба статистики* : веб-сайт. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publosvita\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm) (дата звернення: 01.10.2020).

665. Стипендійні можливості. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/ministerstvo/diyalnist/mizhna/rodna-dilnist/dvostoronni-ugodi-u-sferi-osviti-ta-stipendijni-mozh/livosti> (дата звернення: 07.10.2020).

666. Стипендії Вишеградського фонду. *Platfor.ma* : веб-сайт. URL: <https://platfor.ma/mozhливosti/postosvita/stipendiyi-vishegradskogo-fondu> (дата звернення: 01.10.2020).

667. Стойчик Т. І. Конкурентоздатність фахівців: результати експериментальної роботи. *Професійно-технічна освіта*. 2017. № 1. С. 31–34.

668. Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців в умовах професійного навчального закладу. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці* : матеріали наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Кривий Ріг : КПГТЛ, 2017. С. 311–315.

669. Стойчик Т. І. Професійна освіта в контексті формування конкурентоздатності фахівця. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/pislya\\_diplom\\_osvina/1\\_2017/%D0%A1%D0%A2\\_D0/%9E%D0%99%D0%A7%D0%98%D0%9A.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/pislya_diplom_osvina/1_2017/%D0%A1%D0%A2_D0/%9E%D0%99%D0%A7%D0%98%D0%9A.pdf) (дата звернення: 07.10.2020).

670. Столяренко В. О. Моделивання педагогічної діяльності у підготовці фахівця : навч.-метод. посіб. Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 196 с.

671. Столярчук Я., Поручник С. Сучасна сегментація та ключові тенденції розвитку світового ринку праці. *Україна: аспекти праці*. Київ, 2014. № 7. С. 12–17.

672. Стратегическое партнерство вузов и бизнес-сообщества / Ташкинов А. А., Шевелев Н. А., Данилов А. Н., Столбов В. Ю. *Университетское управление*. 2011. № 6. С. 44–52.

673. Стронковскі П. Збір та застосування інформації про ринок праці з метою підсилення регіональної системи професійно-технічної освіти (ПТО) : практич. посіб. Київ ; Варшава, 2018. URL: <https://storage.decentralization.gov.ua/uploads/library/file/366/18.01.2019.pdf> (дата звернення: 01.10.2020).

674. Суб'єкти господарської діяльності. Права і обов'язки суб'єктів господарювання. *Освіта.іа* : веб-сайт. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/law/9516> (дата звернення: 10.10.2020).

675. Султанова Л. Ю. Сутність парадигми у педагогічній освіті. *Культурологічна складова професійного розвитку педагога* : зб. наук. пр. / за ред. Л. Хомич та ін. Київ ; Ніжин : Лисенко М. М., 2012. С. 6–12.

676. Сумський центр розвитку професійної кар'єри. *Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Сумській області* : веб-сайт. URL: [https://nmcpto.sumy.ua/?page/\\_id=11275/](https://nmcpto.sumy.ua/?page/_id=11275/) (дата звернення: 01.10.2020).

677. Супервізор. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2020).

678. Супервізор. *Словник іншомовних соціокультурних термінів* : веб-сайт. URL: <http://slovopedia.org.ua/39/53409/2609/62.html> (дата звернення: 10.10.2020).

679. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ : учеб.пособ. Киев : МАУП, 2003. 368 с.

680. Сутність і структура світового ринку праці. *Буковинська бібліотека* : веб-сайт. URL: <https://buklib.net/books/32905/> (дата звернення: 27.09.2020).

681. Сучасна agenda профтехосвіти: якість освітніх послуг, пропаганда підприємливості, освітні hub. *ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України* : веб-сайт. URL: <http://umo.edu.ua/news/suchasna-agenda-proftekhosviti-jakistj-osvi/tnikh-poslugh-propaganda-/pidprijemliviosti-osvitni-hub> (дата звернення: 10.10.2020).

682. Сучасні моделі професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу: порівняльний досвід : монографія / Радкевич В. О. та ін. ; за заг. ред. В. О. Радкевич. Київ : ПІТО НАПН України, 2018. 223 с.

683. Сушенцева Л. Л. Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика : монографія / за ред. Н. Г. Ничкало. Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. 438 с.

684. Сущенко Т. І. Концептуальні основи парадигми виховуючої ролі освіти в умовах децентралізації управління нею. *Педагогіка і психологія творчої особистості: проблеми і пошуки* : зб. наук. пр. / за ред. Т. І. Сущенко та ін. Київ ; Запоріжжя, 1993. Вип. 32. С. 3–10.

685. Тагунова И. А. Международные исследования в образовании: наука об образовании и международное сотрудничество : монография. Москва : ИТОП РАО, 2002. 152 с.

686. Таланова Ж. В. Підготовка фахівців найвищого освітнього рівня в умовах глобалізації: аналіз світового досвіду : дис. ... д-ра. пед. наук : 13.00.04 / Ін-т вищої освіти НАПН України. Київ, 2011. 478 с.

687. Тарасенко С. І., Демченко М. Є. Партнерство університетів та бізнесу: форми та перспективи розвитку в умовах

підвищення інноваційності економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13. С. 302–308.

688. Тарасова О. В., Левицька О. В. Сучасні концепції управління якістю продукції. *Економіка харчової промисловості*. 2010. № 1. С. 24–27.

689. Гезаурус ЮНЕСКО : веб-сайт. URL: <https://unterm.un.org/unterm/search?urlQuery=%D0%B8/%D0%BDD1%82%D0%B5/%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8/D1%8F> (дата звернення: 01.02.2018).

690. Тенденції розвитку міжнародного ринку праці. *Буковинська бібліотека* : веб-сайт. URL: <https://buklib.net/books/32828/> (дата звернення: 27.09.2020).

691. Теоретико-методологічні засади інтеграції змісту гуманітарної освіти у вищих навчальних закладах негуманітарного профілю : монографія / Онкович Г. В. та ін. ; за заг. ред. Г. В. Онкович. Київ : Пед. думка, 2012. 336 с.

692. Теорія і методика професійної освіти : навч. посіб. / Курлянд З. Н. та ін. Київ : Знання, 2012. 390 с.

693. Теорія та практика змішаного навчання : монографія / за ред. В. М. Кухаренка. Харків : НТУ «ХП», 2016. 283 с.

694. Терешин Е. М., Володин В. М. Современная дефиниция понятия «кластер» и подходы к формализации этого явления. *Экономические науки*. 2010. № 2 (63). С. 164–167.

695. Теряник О. А. Аналіз відповідності попиту та пропозиції на ринку праці в Україні. *Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво*. Запоріжжя, 2015. № 1 (82). С. 62–64.

696. Технологии 21 века: в Мариуполе открыли уникальный IT-хаб. *Mrpl.city* : веб-сайт. URL: <https://mrpl.city/news/view/tehnologii-21-veka-v-mariupole-otkryli-unikalnyj-it/hab/-video> (дата звернення: 10.10.2020).

697. Технологізація освіти. *Підручники для студентів онлайн. Stud.com.ua* : веб-сайт. URL: [https://stud.com.ua/86960/menedzhment/tehnologizatsiya\\_osviti](https://stud.com.ua/86960/menedzhment/tehnologizatsiya_osviti) (дата звернення: 10.10.2020).

698. Типовий статут ремісничого, залізничного училища Міністерства трудових резервів СРСР. Профтехосвіта України: XX століття / за ред. Н. Г. Ничкало. Київ, 2004. С. 460–461.



699. Товканець О. Пріоритети європейського співробітництва в галузі освіти і професійної підготовки. *Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів* : матеріали VI міжнар. наук.-метод. семінару, 18 трав. 2017 р. Київ ; Хмельницький, 2017. С. 69–71.

700. Токарева А. В. Інтегративне навчання як один з перспективних напрямів розвитку сучасної вищої освіти. *Вісник Дніпропетр. ун-ту ім. А. Нобеля. Сер. Педагогіка і психологія*. 2014. № 2 (8). С. 184–187. URL: <http://duan.edu.ua/uploads/vidavnitstvo14/-15/10158.pdf> (дата звернення: 01.10.2020).

701. ТОП-20 найперспективніших професій. *Українська правда життя* : веб-сайт. URL: <https://life.prawda.com.ua/society/2009/08/28/25602/> (дата звернення: 01.10.2020).

702. Топузов М. О. Проектування інформаційно-освітнього середовища навчальних закладів у сучасному суспільстві. *Український педагогічний журнал*. 2017. № 1. С. 26–36.

703. Тристоронні органи на національному рівні (Досвід Європейських країн). *Національна тристороння соціально-економічна рада* : веб-сайт. URL: [www.ntser.gov.ua/assets/files/Experience/Tripart\\_org.doc](http://www.ntser.gov.ua/assets/files/Experience/Tripart_org.doc) (дата звернення: 01.10.2020).

704. Троицкий Д. И. Виртуальные лабораторные работы в инженерном образовании. *Качество. Инновации. Образование*. 2008. № 2. С. 67–71.

705. Тришина С. В. Информационная компетентность специалиста в системе дополнительного профессионального образования. *Эйдос*. 2004. URL: <http://www.eidos.ru/journal/2004/0622-09.htm> (дата звернення: 10.10.2020).

706. Трудовая миграция: Украина теряет людей и будущее. *112.ua* : веб-сайт. URL: <https://112.ua/mnenie/trudovaya-migraciya/-ukraina-teryaet-lyudey-i-budushhee-269408.html> (дата звернення: 02.09.2020).

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

708. Турбович Л. Т. Информационно-семантическая модель обучения. Ленинград : Ленинградский ун-т, 1970. 178 с.

709. Туринский процес 2014: межстрановый отчет. Продвигаем навыки вместе / Европейский Фонд Образования. URL: [http://ipq.org.ua/upload/files/files/03\\_Novyny/2015.06.05\\_Torino\\_201/5//TRP%202014%20Cross-country\\_RU.pdf](http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.06.05_Torino_201/5//TRP%202014%20Cross-country_RU.pdf) (дата обращения: 29.07.2020).

710. Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Чернігівської області: проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / М-во освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти. Київ : Вік принт, 2016. 84 с. URL: [http://nmcptochernigiv.ucoz.ru/\\_bd/0/75.pdf](http://nmcptochernigiv.ucoz.ru/_bd/0/75.pdf) (дата звернення: 29.07.2020).

711. Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Аналіз системи професійно-технічної освіти Дніпропетровської області. Проект Європейського Фонду Освіти «Туринський процес 2016-17» / М-во освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти, Київ : «Вік принт». 2016. 78 с.

712. Туринський процес 2016. Україна. Регіональний рівень. Резюме регіональних звітів / М-во освіти і науки України, Європейський Фонд Освіти. Київ : Вік принт, 2016. 32 с. URL: [https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/A%20SUMMARY%20OF%20REGIONAL%20REP/ORTS\\_Sept%2015.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/A%20SUMMARY%20OF%20REGIONAL%20REP/ORTS_Sept%2015.pdf) (дата звернення: 29.07.2020).

713. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. Херсон : Кондор, 2010. 608 с.

714. Тюшев Ю. В. Выбор профессии : тренинг для подростков. Санкт-Петербург, 2007. 160 с.

715. У 2019 стартує масштабна реформа професійної освіти. *Юридична газета -online* : веб-сайт. URL: <http://fru.ua/ua/events/fru/-events/u-2019-startuie-masshtabna-reforma-profesiinoi-osvity> (дата звернення: 10.10.2020).

716. Уваров А. Ю. Информационное моделирование как метод дидактических исследований : автореф. дис. на соиск. ученой степени к.п.н. : 13.00.01 / Моск. городс. педаг. ун-т. Москва, 1971. 16 с.

717. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 674

16 верес. 2014 р. № 1678-VII // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: [https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/page](https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page) (дата звернення: 25.09.2020).

718. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30 лист. 2015 р. № v2980321-15 // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: [https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011/page](https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page) (дата звернення: 07.10.2020).

719. Угода. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2020).

720. Удовіченко Н. В. Система оцінки якості професійної підготовки в країнах Європейського Союзу. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці* : матеріали наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. Кривий Ріг : КПГТЛ, 2017. С. 80–87.

721. Україна 2030E — країна з розвинутою цифровою економікою. *Український інститут майбутнього* : веб-сайт. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoju.html/> (дата звернення: 10.10.2020).

722. Україна в об'єктиві: як міжнародні рейтинги оцінюють ситуацію в країні. *Finance.ua* : веб-сайт. URL: <https://news.finance.ua/ua/news/-/359656/ukrayina-v-obyektyvi-yak-/mizhнародni-rejtyngy/-/otsinyuyut-sytuatsiyu-v-/krajini> (дата звернення: 25.09.2020).

723. Україна за 29 років незалежності: як змінилися економіка, ціни, населення, зарплати і пенсії. *Наш* : веб-сайт. URL: <https://nash.live/news/economy/ukrajina-za-29-rokiv-nezalezhnosti-jak-/-/zminilisja-/ekonomika-tsini-/naselelnja-zarplati-i-pensiji.html> (дата звернення: 25.09.2020).

724. Україна та європейська інтеграція: публічно-правові аспекти : монографія / Авер'янов В. Б. та ін. ; за заг. ред. В. Б. Авер'янова, С. Ф. Демченка. Київ : Преса України, 2010. 631 с.

725. Український центр оцінювання якості освіти : веб-сайт. URL: <https://testportal.gov.ua/> (дата звернення: 07.10.2020).

726. Укрепление основ Европейской образовательной области. *Online Europe* : веб-сайт. URL: <https://onlineurope.com/blog/>

ukreplenie-osnov-evropeyskoj-obrazovatelnoj-oblasti (дата  
обращенія: 27.09.2020).

727. Управление качеством образования : монография / под  
ред. М. М. Поташника. Москва : Педагогическое общество России,  
2000. 441 с.

728. Управління освіти і науки Чернігівської обласної  
держаної адміністрації : веб-сайт. URL: [http://uon.cg.gov.ua/  
index.php?id=5044&tp=1&pg=](http://uon.cg.gov.ua/index.php?id=5044&tp=1&pg=) (дата звернення: 20.09.2020).

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

730. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. /  
Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.  
Київ : КНЕУ, 2005. 403 с.

731. Устав низших ремесленных школ. Полный Сводъ  
Законовъ Россійской Имперіи : в 2 кн. Санкт-Петербургъ, 1911.  
Кн. 2. С. 1714–1853.

732. Фандрайзинг як система пошуку джерел фінансування  
для громадських організацій: український та зарубіжний досвід.  
*Науковий блог НУ «Острозька академія»* : веб-сайт. URL:  
[https://naub.ua.edu.ua/2014/fandrajzynh-yak-systema-poshuku-dzherel/  
-finansuvannya-dlya-hromads/kyh-orhanizatsij-ukrajinskyj-ta-zarubiz/  
hnyj-dosvid](https://naub.ua.edu.ua/2014/fandrajzynh-yak-systema-poshuku-dzherel/-finansuvannya-dlya-hromads/kyh-orhanizatsij-ukrajinskyj-ta-zarubiz/hnyj-dosvid) (дата звернення: 07.10.2020).

733. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации  
в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. Москва :  
Маркетинг, 2002. 892 с.

734. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью  
организации : учеб. Москва : Эксмо, 2005. 544 с.

735. Федорова В. Г. Теоретико-методичні підходи до  
визначення поняття «кластер». *Ефективна економіка*. 2011. №9.  
URL: [http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=  
eng&z=704](http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=/eng&z=704) (дата звернення: 10.10.2020).

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

737. Фергюсон Н. Цивілізація: як Захід став успішним. Київ : Наш формат, 2017. 488 с., С. 40.

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

739. Філь О. А., Галаган Л. В. Психологічні особливості конкурентоздатності безробітних – майбутніх підприємців. Актуальні проблеми психології. У 14 т. Т. 1. *Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія*. Вип. 32. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2011. С. 340–353.

740. Хаб інноваційних технологій «INUA hub» (October). *DOU* : веб-сайт. URL: <https://dou.ua/calendar/8608/> (дата звернення: 10.10.2020).

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

742. Хапілова В. П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Ін-т психології НАПН України ім. Г. С. Костюка. Київ, 2006. 173 с.

743. Харитонов Є. О., Харитонов О. І., Старцев О. В. Цивільне право України : підруч. Київ : Істина, 2013. 808 с.

744. Харківська А. А. Теоретичні і методичні засади управління інноваційним розвитком вищого навчального педагогічного закладу : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / Луганський нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Луганськ, 2012. 40 с.

745. Харрінгтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях. Москва : Экономика, 1990. 271 с.

746. Харрінгтон Дж., Есселинг К.С., Нимвеген Х. Оптимизация бизнес процессов (документирование, анализ, управление, оптимизация). Санкт-Петербург : Азбука, 2002. 328 с.

747. Хикс Дж. Р. Стоимость и капитал / под. ред. Р. М. Энтова. Москва : Прогресс, 1988. 191 с.

748. Хлопиков В. П. Подготовка училищ к новому учебному году. Москва : Высшая школа, 1986. 63 с.

749. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования. Иркутск : БГУЭП, 2004. 217 с.

750. Хмара М. П. Розвиток високотехнологічних кластерів, як закономірність світового господарства. *Культура народів Причорномор'я*. 2008. URL: <http://dSPACE.nbuv.gov.ua/bits/tream/handle/123456789/33253/29-Hmara.pdf> (дата звернення: 10.10.2020).

751. Хобзей П. К. Навчання у ПТНЗ в Україні обирають лише 20% випускників. *Профспілка працівників освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://pon.org.ua/novyny/5698-navchannya-u-ptnz-v-ukrayin-obirayut-lishe-20-vipusknikv.html> (дата звернення: 29.07.2020).

752. Ховпун О. Особливості дуальної форми навчання: досвід Німеччини. *Ринок освітніх послуг: виклики сучасності* : матеріали наук.-практ. конф. з міжн. уч., 11 черв. 2019 р. Київ: АПСВТ. 2019. С. 80–81.

753. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // База даних «Ліга Закон»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 10.10.2020).

754. Цифрова економіка. *Вікіпедія. Вільна енциклопедія* : веб-сайт. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki> (дата звернення: 10.10.2020).

755. Цифрова економіка. Про нові можливості для України. *НВ-журнал* : веб-сайт. URL: <https://nv.ua/ukr/opinion/tsifrova-ekonomika/-pro-novi-mozhливosti-dlja-ukrajini-2282520.html> (дата звернення: 10.10.2020).

756. Цифровая экономика. *Crypto News* : веб-сайт. URL: <https://ru.crypto-news.io/news/chto-takoe-cifrovaja-ekonomika.html> (дата обращения: 10.10.2020).

757. Цифровая экономика. Что это? *Вовремя.ру* : веб-сайт. URL: <http://vo-vremya.ru/stati/it/cifrovaya-ekonomika-chto-eto> (дата обращения: 10.10.2020).

758. Цілі сталого розвитку в Україні : веб-сайт. URL: <http://sdg.org.ua/ua/sdgs-and-governments/> (дата обращения: 10.10.2020).

759. Чабала О. В. Розвиток освіти в умовах глобалізаційних викликів: соціально-філософський вимір : дис. ... канд. філос. наук : 09.00.03 / Ін-т вищої освіти НАПН України. Київ, 2011. 217 с.

760. Чвортко Л. Сучасні тенденції попиту і пропозиції на ринку праці Черкаської області. *Україна: аспекти праці*. Київ, 2012. № 3. С. 3–9.

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

762. Чему учиться и от чего отказаться в ближайшие 20 лет? Ответы – в «Атласе новых профессий». *AsuTeam* : веб-сайт. URL: <http://www.asi.ru/news/16379> (дата обращения: 01.10.2020).

763. Ченцов А. А. Инновационные стратегии на рынке образовательных услуг : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Российская эконом. академия им. Г. Плеханова. Москва, 1998 130 с.

764. Чернишова Є. Р. Освітні кластери як шлях підвищення конкурентоздатності навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти. Київ : Педагогічна думка. 2012. 472 с.

765. Чистяков С. Н. Професійна орієнтація. *Енциклопедія професійного образования*. В 3-х т. Т. 2. Москва : АПО, 1998. 568 с.

766. Чорна В. О. Специфіка та детермінанти трудової міграції у південному регіоні України : дис. ... канд. соціол. наук : 22.00.04 / Класичний приватний ун-т. Запоріжжя, 2016. 250 с.

767. Шалашова М. М. Професійне розвиток педагогических работников: сложившаяся практика и пути модернизации. *Вісник післядипломної освіти* : зб. наук. пр. / за ред. В. В. Олійник. Київ : Атопол Груп, 2015. Вип. 14 (27). С. 188–196.

768. Шаповал М. І. Менеджмент якості : підруч. Вид. 3-тє, перероб. і допов. Київ : Знання, 2007. 471 с.

769. Шаульська Л. В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання. *Теоретичні і практичні аспекти*

*економіки та інтелектуальної власності*. Маріуполь : Приазовський держ. техн. ун-т., 2015. Вип. 2 (1). С. 120–128.

770. Швидка Г. Ю. Регіональні особливості ринку праці України. *Демографія та соціальна економіка*. Київ, 2010. № 2 (14). С. 160–167.

771. Шевляков І. Освітня реформа: зв'язок освіти та ринку праці. *Міжнародний центр перспективних досліджень*. Київ : Оптима, 2011. 24 с.

772. Шевчук В. О. Освітній кластер: суть поняття. *Europejska przestrzeń badawcza – 2015* : materiały VIII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, 07-15 kwiecień 2015 r. Przemysł : Nauka i studia, 2015. Vol.7. P. 21–24.

773. Шереметьєва Л. А. Європейське агентство з координації досліджень. *Енциклопедія державного управління*. В 8 т. Т. 7. Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; за ред. І. А. Грицяк, Ю. П. Сурмін та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 243–245.

774. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підруч. Вид. 2-ге, переробл. і допов. Київ : КНЕУ, 2004. 699 с.

775. Шимченко Л. А. Ринок праці в Україні: проблеми та складнощі реформування. *Економічний вісник університу*. Переяслав-Хмельницький : ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький держ. пед. ун-т ім. Г. Сковороди», 2011. Вип. 17 (1). С. 180–184.

776. Шишов С. Е., Кальней В. А. Школа: мониторинг качества. Москва : Пед. общество России, 2000. 320 с.

777. Шкодзінський О. К., Войт С. О., Луцків М. М. Розробка навчальних курсів у системі ATutor : метод. вказівки. Тернопіль : ТНТУ, 2011. 48 с.

778. Школярі та студенти під час літніх канікул працюють у ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». *ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»* : веб-сайт. URL: <https://ukraine.arcelormittal.com/index/php?id=12&pr=603> (дата звернення 10.10.2020).

779. Шлейхер А. Найкращий клас у світі: як створити освітню систему 21-го століття / пер. з англ. Г. Лелів. Львів : Літопис, 2018. 296 с.



780. Шнипко О. С. Конкуренентоспроможність України в умовах глобалізації : дис... д-ра екон. наук : 08.00.03 / Держ. установа «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». Київ, 2008. 526 с.

781. Штомпель Г. О. Теорія порівняльної післядипломної освіти в умовах глобалізаційних змін : курс лекцій / ДВНЗ «Ун-т менеджменту освіти». Київ, 2015. 124 с. URL: [https://www.academia.edu/12908511/%D0%A8%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%BF/%D0%B5%D0%BB%D1%8C\\_%D0%93.\\_%D0%9E](https://www.academia.edu/12908511/%D0%A8%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%BF/%D0%B5%D0%BB%D1%8C_%D0%93._%D0%9E) (дата звернення: 07.10.2020).

782. Штофф В. А. Моделирование и философия. Ленинград : Наука, 1966. 302 с.

783. Штундер І. О. Формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку економіки України. *Ринок праці та освіта: пошук взаємодії* / за ред. І. Л. Петрової. Київ : Таксон, 2007. 200 с.

784. Шумило Ю. В. Соціальне партнерство як умова розвитку конкурентоздатного фахівця. *World Science*. 2018. № 1 (29), Vol. 6. С. 20–23.

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

786. Щербак О. І., Софій Н. З., Бович Б. Ю. Теорія і практика оцінювання навчальних досягнень: навч.-метод. посіб. / за наук. ред. О. І. Щербак. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2014. 136 с.

787. Щербата Т. С. Теоретичні аспекти налагодження партнерських відносин підприємств із ВНЗ. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління*. 2016. № 847. С. 193–197.

788. Щетинська Я. В. Організація соціальних підприємств як форми реалізації соціальної економіки. *Ефективна економіка*. 2014. №1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2677> (дата звернення: 10.10.2020).

789. Що змінилось на ринку праці Луцька за останній рік. *Волинські новини* : веб-сайт. URL: <https://www.volynnews.com/news/all/shcho-zminylos-na-rynku-pratsi-lutska-za-ostanniy-rik/> (дата звернення: 01.10.2020).

790. Що зміниться у вищій освіті у 2020 році. Українська правда життя : веб-сайт. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2019/12/24/239428/> (дата звернення: 10.10.2020).

791. Що таке аутсорсинг? *Компанія «Бізнес-Технології Онлайн»* : веб-сайт. URL: <http://cbto.com.ua/library/outsourcing> (дата звернення: 20.09.2020).

792. Юданов А. Ю. Конкуренція: теорія и практика : учебно-практ. пособ. Москва : ГНОМ и Д, 2001. 304 с.

793. Юридична енциклопедія : у 6 т. Т. 3. / за ред. Ю. С. Шемшученко та ін. Київ : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. 792 с.

794. Юськів Б. М. Глобалізація і трудова міграція в Європі : монографія. Рівне : Зень О. М., 2009. 476 с.

795. Яблочников С. Л. Науково-методичні засади кібернетичного підходу до управління в освіті : монографія. Вінниця : ПП «Едельвейс і К», 2009. 582 с.

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

797. Яблочников С. Л. Ієрархія моделей педагогічних систем. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету. Сер. Педагогічна: управління якістю підготовки майбутніх учителів фізики та трудового навчання* / за ред. П. С. Атаманчук та ін. Кам'янець-Подільський, 2009. Вип. 15. С. 138–140.

798. Ягоднікова В. Дослідження суб'єктивних чинників, що впливають на ефективність інноваційної педагогічної діяльності у вихованні. *Нова педагогічна думка*. Рівне : РОШПО, 2013. № 3 (75). С. 158–160.

799. Як змінилися обсяги іноземних інвестицій в Україну за три роки? *Слово і діло* : веб-сайт. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2017/06/13/infografika/ekonomika/yak-zminylsya-obsyahy-inozem-nux-investycij-ukrayinu-try-roky> (дата звернення: 20.09.2020).

800. Якісна вища освіта: роль партнерства / Зінченко А., Саприкіна М., Янковська О., Вінніков О. Київ, 2013. 20 с.

801. Якість освіти. *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/yakist/osviti> (дата звернення: 10.10.2020).

802. Якою вбачають систему забезпечення якості освіти. Педарада. *Портал освітян України* : веб-сайт. URL: <https://www.pedrada.com.ua/article/2151-yakoju-vbachayut-vnutr/shnyu-/sistemu-zabezpechennya-yak/ost-osvti> (дата звернення: 10.10.2020).

803. Якою має стати профосвіта в Україні – уряд ухвалив законопроект «Про професійну (професійно-технічну) освіту». *М-во освіти і науки України* : веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/yakoju-maye-stati-profosvita-v-ukrayini-uryad-uhvaliv-zakono/proyekt-/pro-profesijnu-profesijno-tehnicnu-osvitu> (дата звернення: 07.10.2020).

804. Ямбург Е. А. Школа для всех. Москва : Новая школа, 1996. 218 с.

805. Ярьсько К. В. Культура управління навчальною діяльністю студентів : монографія / Харків. держ. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Харків : ХНУРЕ, 2004. 234 с.

806. Ярош Н. П. Ринок праці. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 4. Галузеве управління / Нац. акад. держ. управління при Президентові України ; за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 456–257.

807. Ярошинська О. О. Теоретичні і методичні засади проектування освітнього середовища професійної підготовки майбутніх учителів початкової школи : автореф. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. н. : 13.00.04 / Уманський держ. пед. ун-т ім. П. Тичини. Умань, 2015. 42 с.

808. Ярошинська О. О. Категорія «середовище» та міждисциплінарний підхід у представленні моделей середовища. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Сер. Педагогіка і психологія*. 2013. Вип. 40 (2). С. 39–44.

809. Яскевич А. Й. Компетенції ЄС. Енциклопедія державного управління. В 8 т. Т. 7. Державне управління в умовах глобальної та європейської / Нац. акад. держ. управління при Президентові України ; за ред. М. М. Іжа, В. Г. Бодров та ін. Київ : НАДУ, 2011. С. 357–358.

810.20 професій майбутнього 2030 за версією EdCamp 2017. *Освіта нова* : веб-сайт. URL: <https://osvitanova.com.ua/posts/205-20/-profesii-maibutnoho-2030-za-versiieiu-edcamp-2017> (дата звернення: 10.10.2020).

811.50 професій майбутнього: які спеціалісти будуть потрібні післязавтра. *Освіторія Media* : веб-сайт. URL: <https://osvitoria./media/news/50-profesij-majbutnogo-yaki-spetsialisty-budut/potribni/pislyazavtra> (дата звернення: 10.10.2020).

812.A Digital Agenda for Europe: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 2010. 41 p. URL: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010/DC0245R\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010/DC0245R(01)&from=EN) (date of access: 07.10.2020).

813.A framework for qualifications of the european Higher Education area / Danish Ministry of Science, Technology and Innovation. Copenhagen, 2005. 200 p. URL: [http://ecahe.eu/w/images/7/76/A/Framework\\_for\\_Qualifications\\_for\\_the\\_European\\_Higher\\_Education\\_Area.pdf](http://ecahe.eu/w/images/7/76/A/Framework_for_Qualifications_for_the_European_Higher_Education_Area.pdf) (date of access: 07.10.2020).

814. Abualrub I., Karseth B., Stensaker B. The various understandings of learning environment in higher education and its quality implications. *Quality in Higher Education*. 2013. № 19 (1). P. 90–110.

815. Altbach P. G., Reisberg L., Rumbley L. E. Trends in Global Higher Education : Tracking an Academic Revolution. UNESCO. 2009. 254 p.

816. Australia's Digital Economy: future directions. Canberra : Department of Broadband, Communications and the Digital Economy, 2009. 35 p.

817. Barnet R. Improving higher education: total quality care. Bristol, PA : SRHE and Open University Press, 1992. 240 p.

818. Trilling B. Toward learning societies and the global challenges for learning with ICT. *Australian Educational Computing*. 2007. Vol. 22 (1). URL: [https://www.researchgate.net/publication/242074149\\_Toward\\_learning\\_societies\\_and\\_the\\_global\\_challenges\\_for\\_learning\\_with\\_I/CT](https://www.researchgate.net/publication/242074149_Toward_learning_societies_and_the_global_challenges_for_learning_with_I/CT) (date of access: 10.10.2020).

819. Bok D. Higher Learning. Cambridge, Massachusetts & Lond : Harvard University Press, 1986. 206 p.

820. Britishcouncil : website. URL: <http://www.britishcouncil.org/ukraine-projects-employability.htm/> (date of access: 07.10.2020).

821. Bronfenbrenner U. Ecological models of human development. *International Encyclopedia of education*. Vol. 3 (2). New York : Freeman, 1993-1994. P. 37–43.

822. Coaching and mentoring – the difference. *Brefi Group* : website. URL: [http://www.brefigroup.co.uk/coaching/coaching\\_and\\_mentoring.html](http://www.brefigroup.co.uk/coaching/coaching_and_mentoring.html) (date of access: 10.10.2020).

823. Coaching and mentoring and supervising – what is the difference? *Protected: coaching* : website. URL: <http://coaching.yfci.org/frequently-asked-questions-faq/coaching-and-mentoring-and-su/pervi/sing%E2%80%93what-is-the-difference> (date of access: 10.10.2020).

824. Coles M. A. Review of International and National Developments in the Use of Qualifications Frameworks: report. *European Training Foundation* : website. URL: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/review-international-and-national-developments-use> (date of access: 07.10.2020).

825. Collins thesaurus of the English language : website. URL: <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english-thesaurus> (date of access: 10.10.2020).

826. Communication from the commission: Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 2010. 34 p. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF> (date of access: 07.10.2020).

827. Communication on the participation of non state actors in EC Development Policy / Commission of the European communities. Brussels, 2002. 22 p.

828. Communication on the Participation of Non State Actors (NSA) in EC Development Policy. London : International Alert & Saferworld in association with the European Peacebuilding Liaison Office, 2003. P. 1–6. URL: [https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources621CABEF7905/22B7C1256E7C0030B290-Non\\_State\\_Actors.pdf](https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources621CABEF7905/22B7C1256E7C0030B290-Non_State_Actors.pdf) (date of access: 07.10.2020).

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

830. Daniellou F., Simard M., Boissières I. Human and organizational factors of safety: a state of the art / Foundation for an Industrial Safety Culture. France, 2011. 114 p. URL: <https://www.foncsi.org/fr/publications/collections/cahiers-secu/rite-/industrielle/human-and-organizational-factors-of-safety-state-of-the-art/> (date of access: 07.10.2020).

831. Digital Economy Development and Cooperation Initiative. URL: <http://www.g20.utoronto.ca/2016/g20-digital-economy-development-and-cooperation.pdf> (date of access: 10.10.2020).

832. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency: website. URL: [https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea_en) (date of access: 07.10.2020).

833. Education, training and employment developments / European Training Foundation. 2019. 22 p. URL: <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/document/Country%20fiche%20202019/Ukraine.pdf> (date of access: 07.10.2020).

834. Employment, social affairs and inclusion. *European Commission* : website. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en> (date of access: 07.10.2020).

835. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Communication from the Commission / European Commission. Brussels, 2020. 34 p.

836. European Multi-Stakeholder Steering Group on Development Education. *European Commission* : website. URL: [https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/engagement-civil-society-private-sector-and-other-stakeholders/multi-stakeholder-platform-sdgs\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals/engagement-civil-society-private-sector-and-other-stakeholders/multi-stakeholder-platform-sdgs_en) (date of access: 07.10.2020).

837. European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) / European Qualifications Framework. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities, 2008. 15 p. URL: [http://ecompetences.eu/wp-content/uploads/2013/11/EQF\\_broch\\_2008\\_en.pdf](http://ecompetences.eu/wp-content/uploads/2013/11/EQF_broch_2008_en.pdf) (date of access: 07.10.2020).

838. European Training Foundation : website. URL: [http:// www.etf.europa.eu](http://www.etf.europa.eu) (date of access: 07.10.2020).
839. Evans L. Professionalism, professionalism and the development of education professionals. *British Journal of Educational Studies*. 2008. № 56 (1). P. 20–38.
840. Expenditure on education as % of GDP (from government sources). *UIS.Stat* : website. URL: <http://data.uis.unesco.org/?queryid=181> (date of access: 07.10.2020).
841. Fallows S., Steven Ch. Integrating Key Skills in Higher Education: employability, transferable skills and learning for life. United Kingdom : Kogan Page Ltd, 2000. 251 p.
842. Freeman R. E. Strategic Management: a stakeholder approach. Boston : Pitman, 1984. 276 p.
843. Giguère S. Managing Decentralisation: A New Role for Labour Market Policy / OECD . OECD Publishing, 2003, 135 p. URL: [https://www.researchgate.net/publication/44832255\\_Managing\\_Decentralisation\\_A\\_New\\_Role\\_for\\_Labour\\_Market\\_Policy](https://www.researchgate.net/publication/44832255_Managing_Decentralisation_A_New_Role_for_Labour_Market_Policy) (date of access : 10.10.2020).
844. Glossary/Glossar/Glossaire: Quality in education and training / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2011. 234 p. URL : [http://www.cedefop.europa.eu/files/4106\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/4106_en.pdf) (date of access: 07.10.2020).
845. Gong J. Governance. Encyclopedia of Educational Leadership and Administration / ed. W. Fenwick. USA : SAGE Publications, 2006. Vol. 2. P. 431–434. URL: [http://shora.tabriz.ir/Uploads/83/cms/user/File/657/E\\_Book/Management/Educational/20Leader/ship/Educational%20Leadership%20vol1.pdf](http://shora.tabriz.ir/Uploads/83/cms/user/File/657/E_Book/Management/Educational/20Leader/ship/Educational%20Leadership%20vol1.pdf) (date of access: 07.10.2020).
846. Hamel G., Prahalad C. K. Strategic intent. *Harvard Business Review*. 1989. Vol. 67, № 3. P. 63–76.
847. Healy N., Sugden C. Safety culture on the Olympic Park / Health and Safety Laboratory. London : HSE Books, 2012. 942 p. URL: <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr942.pdf> (date of access: 07.10.2020).
848. Hiemstra R. Aspects of effective learning environments. *Directions for Adult and Continuing Education*. 1991. Vol. 50. P. 5–12.

URL: <https://doi.org/10.1002/ace.36719915003> (date of access: 07.10.2020).

849. ISO/DIS 26000: Guidance on social responsibility. *ISO 26000 — Social responsibility*: website. URL: <https://www.iso.org/iso/-26000-social-responsibility.html> (date of access: 01.10.2020).

850. Information Competence at UCLA: Report of a Survey Project / Caravello P. S., Gomez B., Chair E., Herschman J., Mitchell E. Los Angeles : UCLA Library, 2001. 33 p. URL: [https://escholarship.org/content/qt4v06j4z5/qt4v06j4z5\\_noSplash\\_7ed3bca5b11d010de57950d33854/5b90.pdf?t=krn6j2](https://escholarship.org/content/qt4v06j4z5/qt4v06j4z5_noSplash_7ed3bca5b11d010de57950d33854/5b90.pdf?t=krn6j2) (date of access: 10.10.2020).

851. International exchange Erasmus student network. *ESN* : website. URL: <http://www.esn.org/cont/ent/erasmus-programme> (date of access: 07.10.2020).

852. International Standard Classification of Education. ISCED 2011. Montreal : UNESCO Institute for Statistics, 2012. 84 p.

853. Jahan S. Human development report 2015. Work for Human Development. New York, 2015. 182 p.

854. Joint statement by the Council and the representatives of the governments of the Member States meeting within the Council, the European Parliament and the Commission on European Union Development Policy: «The European Consensus on development». *Official Journal of the European Union*. Brussels, 2006 P. 1–19. URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:/42006/X0224\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:/42006/X0224(01)) (date of access: 07.10.2020).

855. Kenworthy J. Leadership Coaching: What's Better Today? How to Grow and Learn into the Leader You Can Be. Corporate Edge Asia Pte Ltd, 2013. 163 p.

856. Knight J. Monitoring the Quality and Progress of Internationalisation. *Journal of Studies in International Education*. The Hague: Nuffic, 2001. Vol. 5 (3). 228–243.

857. Kuhn T. S. The Structure of Scientific Revolutions. Chicago : University of Chicago Press, 1962. 222 p.

858. Labour markets kills and trends 1997/98. *Department for Education and Employment* : website. URL: <https://www.education.gov.uk/publications> (date of access: 01.10.2020).



859. Lane N. Advancing the Digital Economy into the 21st Century. *Information Systems Frontiers*. 1999. Vol. 1. No. 3. P. 317–320.

860. Lisbon European Council conclusions 23-24 March 2000. Presidency conclusions. *Archive of European integration*: website. URL: <http://aei.pitt.edu/43340/> (date of access: 29.07.2020).

861. Lizzio A., Wilson K., Simons R. University students' perceptions of the learning environment and academic outcomes: implications for theory and practice. *Studies in Higher Education*. 2002. № 27 (1). P. 27–52. URL: <https://doi.org/10.1080/03075070120099359> (date of access: 07.10.2020).

862. Model criteria. *EFQM*: website. URL: <http://www.efqm.org/efqmmodel/model-criteria> (date of access: 10.10.2020).

863. Mollett H. Implementors or Actors? Reviewing civil society's role in European Community development assistance in Kenya, Senegal, Bolivia and India. London: BOND, 2004. 26 p., P. 8. URL: <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08caded915d3c/fd001520/CivilSociety/ParticipationFinalReport.pdf> (date of access: 07.10.2020).

864. OECD (2013), OECD Reviews of Innovation Policy: Sweden 2012. URL: [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/science-andtechnology/oecd-reviews-of-innovationpolicy-swe-den-2012\\_9789264184893en#page7](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/science-andtechnology/oecd-reviews-of-innovationpolicy-swe-den-2012_9789264184893en#page7). (date of access: 07.10.2020).

865. OECD Science, Technology and Industry Outlook 2014. URL: [http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecdscience-technology-and-industry-outlook-2014\\_sti\\_outlook/](http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecdscience-technology-and-industry-outlook-2014_sti_outlook/) 2014-en. (date of access: 07.10.2020).

866. Pappas Ch. The Top learning statistics and facts for 2015 you need to know. URL: <http://elearningindustry.com/elearning-statistics-and-facts-for-2015> (date of access: 07.10.2020).

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

868. Pedagogical Constitution of Europe. Педагогічна конституція Європи. Педагогическая Конституция Европы / за ред. Асоціації ректорів педагогічних університетів Європи. URL:

file:///C:/Users/pc/Downloads/Pedagogical\_Constitution\_of\_Europe.pdf  
(date of access: 29.07.2020).

869. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning / European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). *Official Journal of the European Union*. 2008. № 6 (5). URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:/EN:PDF>  
(date of access: 07.10.2020).

870. Reviewing the trajectories of e-learning. *E-learning innovation: research, evaluation, practice and policy* : website. URL: <http://e4innovation.com/?p=791> (date of access : 07.10.2020).

871. Rosenfeld S. A. Bringing business clusters into the mainstream of economic development. *European Planning Studies*. 1997. № 5. P. 3–23.

872. Salmi J. The Challenge of Establishing World Class Universities. New York : World Bank, 2009. URL: <https://doi: 10.1596/978-0-8213-7865-6> (date of access: 07.10.2020).

873. Schumpeter J. Social scientist / ed. by E. Harris. Cambridge, 1951. 342 p.

874. Selwyn N. Education and Technology: Key Issues and Debates. London : Continuum International Publishing Group, 2011. 245 p.

875. Serkowska-Maka J. Edukacja zawodowa kluczem do jednoczącej się Europy. Torun : Wyd. Adam Marszałek, 2004. 277 s.

876. Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG). Kiev : Ltd «Poligraph plus», 2015. 32 p.

877. Stephanie C. G., Vuorikari R., Yves P. DigComp 2.1: the digital competence framework for citizens with eight proficiency levels and examples of uses. Publications office of the European union, 2017. URL: [http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-dig/comp/2.1pdf\\_\(online\).pdf](http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC106281/web-dig/comp/2.1pdf_(online).pdf) (date of access : 10.10.2020).

878. Structured Dialogue for an efficient partnership in development. URL: file:///C:/Users/%D0%9A%D0%B0%D1%82%

D1%8F/Downloads/ pf\_working\_document\_en\_final%/20(1).pdf (date of access: 07.10.2020).

879. TESE – The thesaurus for education systems in Europe – 2009 edition : website. URL: <https://data.europa.eu/euodp/data/dataset/tese-the-thesaurus-for-education-systems-in-europe-2009-edition> (date of access: 07.10.2020).

880. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020. URL: <https://pdf4pro.com/amp/view/the-bruges-communiqu-233/on-enhanced-european-/1c00f.html> (date of access: 07.10.2020).

881. The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Vol. 2. *Results of a survey among European VET experts*. Luxembourg : Publications Office, 2017. № 64. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fa058263/-7e6d-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en> (date of access: 07.10.2020).

882. The design of a study environment for acquiring academic and professional competence / P. Kirschner, P. Van Vilsteren, H. Hummel, M. Wigman. *Studies in Higher Education*. 1997. Vol. 22 (2). P. 151–171. URL: <https://doi.org/10.1080/03075079/712331381014> (date of access: 07.10.2020).

883. The Future of jobs, employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution: Global Challenge Insight Report / *World Economic Forum - 2016*. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf) (date of access : 07.10.2020).

884. The Overarching Framework for Qualifications in the European Higher Education Area Framework for Qualifications of the European Higher Education Area / Bologna Working Group. 2005. 200 p. URL: [http://ecahe.eu/w/index.php/Framework\\_for\\_Qualifications\\_of\\_the\\_European\\_Higher\\_Education\\_Area](http://ecahe.eu/w/index.php/Framework_for_Qualifications_of_the_European_Higher_Education_Area) (date of access: 07.10.2020).

885. The concept of clusters and cluster policies and their role for competitiveness and innovation / European Commission directorate-general for enterprise and industry. Luxembourg : Office for official publications of the European Communities, 2008. 84 p. URL: <http://www.ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/clusters> (date of access : 10.07.2020).

886. Tillman L. C. Mentoring new teachers: Implications for leadership practice in an urban. *Educational Administration Quarterly*. 2005. № 41 (4). P. 609–629.

887. Tissot P. Terminology of vocational training policy (Amultilingual glossary for an enlarged Europe) / European Centre for the Development of Vocational. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004. 204 p. URL: <https://termcoord.eu/wp-/content/uploads/2016/07/vocational-/train/ing.pdf> (date of access: 07.10.2020).

888. Törner M., Pousette A. Safety in construction: a comprehensive description of the characteristics of high safety standards in construction work, from the combined perspective of supervisors and experienced workers. *Journal of Safety Research*. 2009. № 40 (6). P. 399–409. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437509001030> (date of access: 07.10.2020).

889. White C. *Language Learning in Distance Education*. Cambridge University Press, 2005. 258 p.

890. Willard T., Halder M. *The Information Society and Sustainable Development Exploring the Linkages* / International Institute for Sustainable Development, 2003. 37 p. URL: [https://www.iisd.org/system/files/publications/networks\\_sd\\_exploring\\_/linkages.pdf](https://www.iisd.org/system/files/publications/networks_sd_exploring_/linkages.pdf). (date of access: 07.10.2020).

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## ДОГОВІР № 1210

про спільну діяльність між Криворізьким професійним гірничо-технологічним ліцеєм та ПАТ «Кривбасзалізрудком» щодо впровадження елементів дуальної форми навчання у професійну підготовку фахівців

м. Кривий Ріг

« 23 » 11 2017 р.

**Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей** (надалі навчальний заклад) в особі директора Сиротюка Вячеслава Григоровича, з однієї сторони, та **Публічне акціонерне товариство «Криворізький залізрудний комбінат»** (надалі підприємство) в особі Заступника голови Правління Кашеєва Сергія Івановича, Члена Правління Караманиць Федора Івановича, Члена Правління Хоцької Марини Сергіївни, Члена Правління Дейкуна Антона Олександровича що діють на підставі Статуту та пункту 4 Протоколу Наглядової Ради №174 від 05.11.2014 року, з другої сторони, уклали цей договір про наступне:

## 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ

З метою покращення якості підготовки фахівців, приведення функцій навчального закладу до реальних потреб підприємства, запровадження у навчально-виробничий процес виробничих технологій, запровадження елементів дуальної форми навчання тощо сторони зобов'язуються шляхом об'єднання своїх зусиль та використання ресурсів, що належать сторонам на відповідних правових підставах, спільно діяти в організації навчально-виробничого процесу учнів, слухачів навчального закладу, підвищення професійного рівня педагогічних працівників.

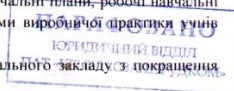
## 2. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН

## 2.1. Права та обов'язки навчального закладу:

- 2.1.1. Забезпечити прийом учнів на навчання за погодженнями з ПАТ «Кривбасзалізрудком» робочими навчальними планами з запровадженням елементів дуальної форми навчання в підготовку фахівців.
- 2.1.2. Погоджувати робочі навчальні плани з запровадження елементів дуальної форми навчання, навчальні програми та зміни до них з підприємством.
- 2.1.3. Першочергово виконувати замовлення на підготовку робітничих кадрів для підприємства.
- 2.1.4. Направляти для здобуття практичних навичок та стажування до навчально-виробничих дільниць підприємства учнів, слухачів та педагогічних працівників навчального закладу.
- 2.1.5. Забезпечити попередню професійно-теоретичну підготовку учнів, слухачів, які направляються для оволодіння базовими та професійними компетенціями, здобуття практичних навичок підготовки та виконання ними правил технічної експлуатації виробничого обладнання, правил і норм охорони праці та виробничої санітарії та інших правил і норм, встановлених на підприємстві.
- 2.1.6. Забезпечити працевлаштування випускників закладу на ПАТ «Кривбасзалізрудком».

## 2.2. Права та обов'язки підприємства:

- 2.2.1. Погоджувати навчально-плануючу документацію (робочі навчальні плани, робочі навчальні програми, перелік навчально-виробничих робіт, детальні програми виробничої практики учнів тощо).
- 2.2.2. Здійснювати заходи для працівників підприємства та навчального закладу з покращення якості підготовки учнів навчального закладу, зокрема:
  - наукові семінари із залученням роботодавця;
  - рецензування навчальної та наукової літератури Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею для якісної підготовки фахівців;
  - засідання галузевої фахової ради.
- 2.2.3. Проводити спільні профорієнтаційні заходи підприємства та навчального закладу серед учнів шкіл та незаайятого населення.
- 2.2.4. Надавати можливість користування учням та слухачам обладнаними робочими місцями на навчально-виробничих дільницях підприємства для набуття компетентностей та здобуття



## продовження додатка А

- практичних навичок відповідно до програми впровадження елементів дуальної форми навчання.
- 2.2.5. Забезпечувати стажування педагогічних працівників на підприємстві відповідно до програм стажування.
- 2.2.6. Надавати практичну допомогу навчальному закладу з питань впровадження у навчально-виробничий процес інноваційних виробничих технологій, новітнього обладнання, матеріалів, інструментів тощо.
- 2.2.7. Здійснювати працевлаштування учнів Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею на підприємство згідно з законодавством.

### 3. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРОН

- 3.1. Усі спори та розбіжності, що можуть виникнути між сторонами за умовами цього Договору, або у зв'язку з ним (при його укладенні, виконанні, зміні, розірванні, припиненні, визнанні неукладеним, визнанні недійсним, тлумаченні тощо), вирішуються шляхом переговорів між Сторонами.
- 3.2. Якщо відповідний спір (розбіжність) між сторонами неможливо вирішити шляхом переговорів, то такий спір (розбіжність) вирішується в судовому порядку за встановленою підвідомчістю та підсудністю такого спору відповідно до чинного в Україні законодавства.
- 3.3. Досудове врегулювання спорів між Сторонами цього Договору є обов'язковим.

### 4. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 4.1. Договір вступає в дію з моменту його підписання та діє до 01 вересня 2020 року.
- 4.2. Строк дії договору продовжується автоматично на наступний рік, але якщо одна сторона не повідомить іншу про намір його розірвання, не пізніше, ніж, за один місяць до закінчення останнього дня поточного року.
- 4.3. Договір укладений у двох примірниках, кожен з яких має однакову юридичну силу. Перший примірник зберігається на підприємстві, а другий – у навчальному закладі.

### 5. РЕКВИЗИТИ СТОРОН

ПІДПРИЄМСТВО:  
Публічне акціонерне товариство  
«Криворізький залізорудний комбінат»  
50029, Дніпропетровська обл.,  
м. Кривий Ріг,  
Покровський район,  
вул. Симбірцева, 1-а  
п/р № 2600137295 у ПАТ «ПЕРШИЙ  
МІЖНАРОДНИЙ БАНК», м. Київ,  
МФО 334851, код ЄДРПОУ 14282829  
п/р 26009001046075 у ПАТ «ПЕРШИЙ  
ІНВЕСТИЦІЙНИЙ БАНК»,  
м. Київ, МФО 300506,  
код ЄДРПОУ 26410155  
тел. 444-24-26, 444-23-13  
факс 95-84-18

НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД:  
Криворізький професійний гірничо-  
технологічний ліцей  
50059, Дніпропетровська обл.,  
м. Кривий Ріг,  
Покровський район,  
вул. Елістінська, 1л  
р/р 35428232000362  
МФО 805012  
ГУДКСУ у Дніпропетровській  
код ЄДРПОУ 02541645  
тел. 53-10-89

### ЧЛЕНИ ПРАВЛІННЯ

Публічного акціонерного товариства  
«Криворізький залізорудний комбінат»

  
Ф.І. Карманов  
  
С.І. Кашев  
  
А.О. Денісук  
  
М.С. Хоцькіна

Директор Криворізького професійного  
гірничо-технологічного ліцею

  
В.Ф. Сіровок  


продовження додатка А

**ДОГОВІР № 2**  
**про наміри**

м. Кривий Ріг

«25» 01 2019 р.

**Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей** (надалі навчальний заклад) в особі директора Сиротюка Вячеслава Григоровича, який діє на підставі Статуту, з однієї сторони та

**ПРАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат»** (надалі підприємство) в особі генерального директора Шевчика Дмитра Володимировича, який діє на підставі Статуту, з другої сторони, уклали цей договір про наступне:

**1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРУ**

З метою забезпечення інноваційного розвитку навчального закладу, покращення якості підготовки, адаптації навчального закладу до реальних потреб підприємства, лісові співпраці навчального закладу щодо поширення інноваційних виробничих технологій, інформації щодо новітнього обладнання, матеріалів, інструментів тощо сторони зобов'язуються шляхом об'єднання своїх зусиль спільно діяти у сфері вдосконалення практичної підготовки учнів, слухачів навчального закладу, стажування майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки на безрозрахунковій основі.

**2. ОБОВ'ЯЗКИ СТОРІН**2.1. Обов'язки підприємства:

- 2.1.1. Сприяти набуттю практичних навичок учнями та слухачами навчального закладу згідно з договорами про навчально-виробничу практику, стажуванню майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки, відповідно до попереднього узгодження.
- 2.1.2. Формувати пропозиції щодо вдосконалення робочих навчальних програм із предметів професійно-теоретичної і професійно-практичної підготовки, спрямованих на вивчення та оволодіння учнями і слухачами навчального закладу інноваційних виробничих технологій, новітнього обладнання, матеріалів, інструментів тощо.
- 2.1.3. Надавати практичну та методичну допомогу навчальному закладу з питань впровадження у навчально-виробничий процес інноваційних виробничих технологій, новітнього обладнання, матеріалів, інструментів тощо.
- 2.1.4. За наявності вакантних місць працевлаштовувати учнів Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею на підприємство, у випадку укладення договору про надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти між професійно-технічним навчальним закладом і замовником робітничих кадрів.
- 2.1.5. Проводити спільні заходи працівників підприємства та навчального закладу щодо покращення якості підготовки учнів навчального закладу, зокрема:
  - наукові семінари із залученням роботодавця;
  - рецензування наукової літератури Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею для якісної підготовки кваліфікованих робітників.
- 2.1.6. Проводити спільні профорієнтаційні заходи підприємства та навчального закладу серед учнів шкіл міста та сіл.

2.2. Обов'язки навчального закладу:

- 2.2.1. Направляти для набуття практичних навичок та стажування до навчально-виробничих дільниць підприємства учнів, слухачів навчального закладу, майстрів виробничого навчання та викладачів професійно-теоретичної підготовки (узгоджувати період навчання та список учнів не пізніше, ніж за 1 місяць до початку проведення).
- 2.2.2. Забезпечити попередню професійно-теоретичну підготовку учнів, слухачів, які направляються для здобуття практичних навичок підготовки та виконання ними правил

## продовження додатка А

технічної експлуатації виробничого обладнання, правил і норм охорони праці та виробничої санітарії, інших правил і норм, встановлених на підприємстві.

2.2.3. Погоджувати навчальні плани та програми з підприємством.

2.2.4. Першочергово виконувати замовлення на підготовку робітничих кадрів для підприємства, у випадку укладення договору про надання освітніх послуг у сфері професійної (професійно-технічної) освіти між закладом професійної освіти і замовником робітничих кадрів.

2.2.5. Поширювати досвід співпраці між навчальним закладом та підприємством при проведенні профорієнтаційних заходів серед учнів шкіл міста та сіл.

### 3. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН

3.1. У випадку порушення своїх зобов'язань за цим договором сторони несуть відповідальність згідно з чинним законодавством України. Порушенням зобов'язання є його невиконання або неналежне виконання, тобто виконання з порушенням умов визначених змістом зобов'язань.

3.2. Усі розбіжності, що можуть виникнути між сторонами з умов цього Договору, або у зв'язку з ним (при його укладенні, виконанні, зміні, розірванні, припиненні, визнанні неукладеним, визнанні недійсним, тлумаченні та ін.), вирішуються шляхом переговорів між Сторонами.

3.3. Якщо відповідні розбіжності між сторонами неможливо вирішити шляхом переговорів, то такі розбіжності вирішуються у судовому порядку відповідно до чинного в Україні законодавства.

3.4. Досудове врегулювання спорів між Сторонами цього Договору є обов'язковим.

### 4. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1. Договір вступає в дію з моменту його підписання та діє до «    » \_\_\_\_\_ 20\_\_ року.

4.2. Договір укладений у двох примірниках, кожен з яких має однакову юридичну силу. Перший примірник зберігається на підприємстві, а другий – у навчальному закладі.

### 5. РЕКВИЗИ СТОРІН

**Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей**  
50053, Дніпропетровська обл.,  
м. Кривий Ріг,  
вул. Елістинська, 1л  
р/р 31551293200362  
Держказначейська служба України,  
м. Київ  
МФО 820172  
код за ЄДРПОУ: 02541645

Директор



В.Г.СИРОТЮК

М.П.

**ПРАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат»**  
50099, Дніпропетровська обл.,  
м. Кривий Ріг,  
р/р 26006962481658  
ПАТ «ПУМБ», МФО 334851,  
код ЄДРПОУ 00190977,  
ПІН 001909704059,  
свідоцтво пл. ПДВ 200120022  
тел.(056) 404-28-86

Генеральний директор



Д.В.ШЕВЧИК

М.П.



Додаток Б



**Міністерство освіти і науки України**  
**Міністерство соціальної політики України**

**Затверджено**  
Наказ Міністерства освіти і науки України  
від 5 серпня 2015 р. № 848

*Державний стандарт*  
*професійно-технічної освіти*

**ДСПТО 7111.В.05.07.10-2015**

**(позначення стандарту)**

**Професія :**                    **Прохідник**

**Код:**                                **7111**

**Кваліфікація: прохідник 4-5, 6-го розрядів**

*Видання офіційне*  
*Київ - 2015*

продовження додатка Б



**Міністерство освіти і науки України  
Міністерство соціальної політики України**

**Затверджено**

Наказ Міністерства освіти і науки

України

від 31.08.2016 №1053

*Державний стандарт  
професійно-технічної освіти*

**ДСПТО 7111.В.07.10-2016**

(позначення стандарту)

**Професія :** Люковий (гірничі роботи)

**Код:** 7111

**Кваліфікація:** люковий (гірничі роботи) 2, 3, 4, 5, 6-го розрядів

*Видання офіційне  
Київ - 2016*

продовження додатка Б

**Міністерство освіти і науки України  
Міністерство соціальної політики України  
ПРОЕКТ**

***ЗАТВЕРДЖЕНО***

Наказ

Міністерства освіти і науки України  
від « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 р. № \_\_\_\_\_

*Державний стандарт  
професійно-технічної освіти*

**ДСПТО 8311 В.05.09 - 2019**  
(позначення стандарту)

**ДСПТО 8311 Н. 52.24 - 2019**  
(позначення стандарту)

**Професія:           Машиніст електровоза**

**Код:                 8311**

**Кваліфікація: машиніст електровоза 3, 4, 5-го розрядів**

**(Спеціалізація: машиніст електровоза (гірничі роботи))**

*Видання офіційне  
Київ – 2019*

Додаток В

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту  
Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей

## **ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ ДОВІДНИК**

для професійно-технічних навчальних закладів  
гірничого профілю

Кривий Ріг - 2013

продовження додатка В

УДК 622 (035)

ББК 33я2

*Схвалено для використання у професійно-технічних навчальних закладах рішенням Державної наукової установи «Інститут інноваційних технологій і змісту освіти» Міністерства освіти і науки України (протокол № 6 від 24.04.2013 р.)*

**Рецензенти:**

- Яценко В.О.* – кандидат технічних наук, старший викладач Донецького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти НАПН України
- Афанасьєв В.І.* – головний технолог виробничого відділу ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат»
- Чепурний В.В.* – головний технолог з вибухових робіт виробничого відділу ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат»
- Касьян В.А.* – директор Криворізького професійного гірничо-металургійного ліцею, спеціаліст вищої категорії
- Скорик С.І.* – старший викладач Криворізького професійного гірничо-металургійного ліцею, спеціаліст вищої категорії

**Автор ідеї:**

**Сиротюк В.Г.** – директор Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею, Заслужений працівник народної освіти Української РСР, відмінник освіти України, спеціаліст вищої категорії, викладач-методист

**С- 81 Стойчик Т.І., Непомнящий Д.Д., Бахмацька М.В.**

Термінологічний довідник для професійно-технічних навчальних закладів гірничого профілю. – Кривий Ріг.: СПД Щербинок С.Г. 2014. – 156 с.

У термінологічному довіднику в структурованому вигляді викладено 136 загальних та спеціальних термінів і понять, склад яких відповідає навчальним програмам з підготовки кваліфікованих робітників гірничого профілю в професійно-технічних навчальних закладах. Докладно розглянуті основні найбільш вживані гірничі терміни, які б допомогли відтворити зміст комплексу робіт з видобутку залізної руди в гірничодобувній галузі. Термінологічний довідник складається з двох частин, де в першій частині подаються терміни українською (англійською) мовами, в другій – російською (англійською) мовами.

Довідник розрахований на учнів, викладачів та майстрів виробничого навчання професійно-технічних навчальних закладів гірничого профілю. Може бути корисний широкому колу читачів, які цікавляться гірничою справою.

- © Стойчик Т.І., Непомнящий Д.Д.,  
Бахмацька М.В., 2014  
© Криворізький професійний  
гірничо-технологічний ліцей, 2014

продовження додатка В

В. Г. Сиротюк, Д. Д. Непомнящий

## **ГІРНИЧО-ПРОХІДНИЦЬКІ МАШИНИ І КОМПЛЕКСИ**

Підручник для учнів  
професійно-технічних навчальних закладів

продовження додатка В

Даний підручник створений відповідно до «Типового навчального плану підготовки кваліфікованих робітників» за професіями "Прохідник", "Машиніст електровоза", "Машиніст підземних установок", "Машиніст скрепера (скреперист)", "Машиніст прохідницького комплексу", "Машиніст навантажувально-доставочної машини", "Машиніст бурової установки", "Гірник очисного забою", "Електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування".

За основу взяті будова, принцип дії, обслуговування і ремонт гірничої техніки, яка застосовується на роботах в шахтах по видобутку залізорудної сировини.

Для учнів професійно-технічних навчальних закладів.

продовження додатка В

Сиротюк В.Г., Стойчик Т.І., Куліченко Ю.І., Янюк Т.С.,  
Тарасов В.Є., Перетяцько М.В.

## **ГІРНИЧІ РОБОТИ**

**Підручник для учнів професійних навчальних закладів  
гірничого профілю**

Дніпро  
Журфонд 2017



продовження додатка В

УДК 622.2 (075)

ББК 33я722

Г51

*Рекомендовано для використання у професійних навчальних закладах  
Міністерством освіти і науки України (рішення колегії МОН, протокол  
від «26» травня 2017 року № 4/6-19)*

## РЕЦЕНЗЕНТИ:

*Письменний С.В.* – кандидат технічних наук, доцент кафедри підземної розробки родовищ корисних копалин державного вищого навчального закладу «Криворізький національний університет»;

*Афанасьєв В.І.* – головний технолог виробничого відділу Публічного акціонерного товариства «Криворізький залізорудний комбінат»;

*Чепурний В.В.* – головний технолог з вибухових робіт виробничого відділу Публічного акціонерного товариства «Криворізький залізорудний комбінат»;

*Квартюк М.А.* – начальник учбово-курсого центру Публічного акціонерного товариства «Криворізький залізорудний комбінат»;

*Оситенко С.М.* – директор державного навчального закладу «Дніпрорудненський професійний ліцей»

**Сиротюк В.Г., Стойчик Т.І., Куліченко Ю.І., Янюк Т.С., Тарасов В.Є.,  
Перетяцько М.В.**

Г 51 Гірничі роботи: підручник для учнів професійних навчальних закладів гірничого профілю. – Дніпро: Журфонд, 2016. – 225 с.

Підручник висвітлює теоретичні основи предмету «Основи гірничої справи», зокрема основні відомості про розробку родовищ, способи видобування, проведення гірничих виробок, кріплення та ін., які допоможуть учням професійних навчальних закладів гірничого профілю набути професійну компетентність в означеній сфері. Разом з тим, підручник містить практичний матеріал, де учням запропоновано питання для самоконтролю та контрольні тести, які сприятимуть розвитку професійного мислення та допоможуть викладачу визначити рівень сформованості професійних компетентностей учнів з предмету «Основи гірничої справи».

Підручник пропонується для учнів професійних навчальних закладів гірничого профілю. Може бути корисний читачам, які цікавляться гірничою справою в рудній галузі.

© Сиротюк В.Г.,  
Стойчик Т.І., Куліченко Ю.І., Янюк Т.С.,  
Тарасов В.Є., Перетяцько М.В., 2017

продовження додатка В

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КРИВОРІЗЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ  
ГІРНИЧО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ЛІЦЕЙ

**В.Г. Сиротюк, Т.І. Стойчик, Д.Д. Непомнящий, Т.С. Янюк**

**ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ  
ГІРНИЧОПРОХІДНИЦЬКОЇ ТЕХНІКИ  
У КРИВОРІЗЬКОМУ БАСЕЙНІ**

Навчальний посібник  
для учнів та педагогічних працівників  
закладів професійної освіти  
гірничого профілю

Кривий Ріг  
2015

## продовження додатка В

УДК 622.2

*Копіювання, сканування, запис на електронні носії тощо будь-якої частини посібника без дозволу видавництва заборонено*

*Розглянуто та схвалено педагогічною радою  
Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею  
(протокол № 15 від «31»серпня 2015 року)*

**Рецензенти:**

*Письменний С.В.* – кандидат технічних наук, доцент кафедри підземної розробки родовищ корисних копалин державного вищого навчального закладу «Криворізький національний університет»;

*Афанасьєв В.І.* – головний технолог виробничого відділу ПАТ «Кривбасзалізрудком» ;

*Осипенко С.М.* – директор закладу професійної освіти «Дніпроруденський професійний ліцей»

**Сиротюк В.Г., Стойчик Т.І., Непомнящий Д.Д., Янюк Т.С.**

Історія розвитку гірничопрохідницької техніки у Криворізькому басейні: навч. посіб. / В.Г. Сиротюк, Т.І. Стойчик та ін. / за наук. ред. Л.М. Сергеевої – Кривий Ріг, 2015. – 45с.

У навчальному посібнику розглянуто історію розвитку гірничопрохідницької техніки у Криворізькому басейні. Розкрито вплив гірничої техніки на перебіг історичних процесів у гірничодобувній галузі та технологічний поступ людства.

Здійснено історичний аналіз проведення горизонтальних та вертикальних гірничих виробок від застосування ручних перфораторів до самохідного високопродуктивного бурового обладнання фірм AtlasCopco (Швеція) та Sandvik (Фінляндія).

Вивчено історію розвитку навантажувально-доставочної техніки від застосування породонавантажувальних машин до навантажувачів «Scooptram» на пневмоколісному ходу.

Текст навчального посібника супроводжується багатим ілюстративним матеріалом і численними свідченнями авторів-очевидців історії розвитку гірничої техніки у Криворізькому басейні.

Для учнів та педагогічних працівників закладів професійної освіти гірничого профілю, практиків, які досліджують питання розвитку гірничопрохідницької техніки в Криворізькому басейні.

Додаток Г





продовження додатка Г





## КНИГА УЧАСНИКА МОДУЛЯ

### «Десять кроків до успіху»

## Зміст

<b>Тема 1.</b> Мета і мрія.....	3
<b>Тема 2.</b> Прагну до успіху чи боюся невдачі?.....	6
<b>Тема 3.</b> Що допомагає у досягненні успіху?.....	13
<b>Тема 4.</b> Що заважає досягненню успіху?.....	17
<b>Тема 5.</b> Що таке візуалізація?.....	23
<b>Тема 6.</b> Важливі умови досягнень.....	26
<b>Тема 7.</b> Планування досягнень.....	32
<b>Заключна частина.</b> .....	38
<b>Зворотний зв'язок.</b> .....	41
<b>Мотивація.</b> .....	42



Додаток Д

ЗАТВЕРДЖУЮ:

ДИРЕКТОР ЛІЦЕЮ

В. Г. СИРОТЮК



**ПОЛОЖЕННЯ**

про стажування педагогічних працівників  
Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею  
на базі підприємств-замовників робітничих кадрів

місто Кривий Ріг



## продовження додатка Д

**І. Загальні положення**

1.1. Це Положення розроблене відповідно до Законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про професійний розвиток працівників», наказу «Про затвердження «Порядку підвищення кваліфікації педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів» і визначає порядок стажування педагогічних працівників (далі – працівник) закладів професійної освіти міста, які співпрацюють з підприємством-замовником робітничих кадрів, у їх структурних підрозділах.

1.2. Метою навчання працівників є вдосконалення професійної підготовки шляхом поглиблення і розширення їхніх професійних знань, умінь та навичок, набуття нового досвіду роботи в умовах реального виробничого процесу.

1.3. Основними завданнями стажування працівників є:

- оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетентностей;
- засвоєння інноваційних технологій, форм, методів та засобів навчання;
- вивчення досвіду сучасного виробництва, методів управління, ознайомлення з досягненнями науки, техніки і виробництва та перспективами їх розвитку;
- розроблення пропозицій щодо удосконалення навчально-виховного процесу, впровадження у практику навчання кращих досягнень науки, техніки і виробництва.

**ІІ. Види, форми та організація стажування працівників.**

2.1. Стажування працівників здійснюється на підставі листа-направлення керівника навчального закладу, в якому містяться перелік напрямів та тем стажування, кількість годин та список працівників навчального закладу, які направляються на стажування до підприємства-замовника робітничих кадрів. Лист з інформацією подається на підприємство не пізніше ніж за 1 місяць до початку періоду стажування.

2.2. Лист-направлення погоджується директором з персоналу підприємства.

2.3. Стажування працівників здійснюється за навчальними планами та програмами, ухваленими педагогічною радою навчального закладу та погодженими з начальником учбово-курсогового центру (УКЦ) чи начальником відділу навчання та розвитку персоналу (ВНРП) підприємства.

2.4. Організація стажування працівників здійснюється навчальним закладом, який:

- розробляє програми стажування за відповідними напрямками;
- завчасно інформує працівників про програми стажування;
- веде облік працівників, які підлягають стажуванню;
- розробляє щорічну плани-графіки стажування;
- здійснює інші організаційні заходи щодо стажування працівників.

2.5. Направлення на стажування здійснюється за наказом керівника навчального закладу.

2.6. Перед початком стажування стажер проходить інструктаж щодо мети, завдань, порядку та вимог до проходження стажування та охорони праці, отримує необхідні документи, програму стажування. До відома стажерів доводиться система звітності про проходження стажування.

2.7. Керівник навчального закладу організовує та контролює процес стажування працівників.

2.8. Фахівці УКЦ чи ВНРП підприємства направляють працівників навчального закладу до структурних підрозділів за відповідним напрямом програми стажування.

## продовження додатка Д

2.9. Керівник структурного підрозділу підприємства призначає своїм розпорядженням фахівця, відповідального за проведення стажування та контроль за дотриманням правил охорони праці.

2.10. Безпосереднє керівництво процесом стажування працівників здійснюється відповідальними фахівцями структурних підрозділів підприємства, до яких направляються на стажування педагогічні працівники.

### **III. Зміст стажування працівників**

3.1. Зміст планів та програм стажування формується з урахуванням галузевої специфіки та наукового спрямування працівників і визначається:

- вимогами суспільства щодо забезпечення ЗПО висококваліфікованими фахівцями;
- сучасними вимогами щодо форм, методів і засобів професійної діяльності працівників;
- державними та галузевими стандартами професійної освіти;
- досягненнями у напрямках соціальної, психологічної, управлінської, економічної, правової, технологічної підготовки тощо.

Навчання забезпечує поєднання теоретичного матеріалу з практичною спрямованістю у вирішенні конкретних завдань і проблем розвитку ЗПО.

### **IV. Термін та періодичність стажування працівників**

4.1. Строк стажування працівників визначається навчальним закладом з урахуванням обсягу годин програми, її мети та завдання та погоджується з керівником ВНРП чи УКЦ і становить не менше 15 годин.

4.2. ЗПО забезпечує стажування працівників не рідше, ніж один раз на 5 років.

### **V. Результати стажування працівників**

5.1. Проходження стажування працівників засвідчується довідкою про стажування, виданою на підприємстві.

5.2. Звіт про результати стажування передається на розгляд керівникові навчального закладу.

Додаток Е

Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей

ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ  
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ  
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2019 рік

715

продовження додатка Е



## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про рейтингове оцінювання діяльності педагогічних працівників Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею (далі – Положення) визначає порядок організації, методика розрахунку, оприлюднення рейтингів оцінювання та поширюється на штатних педагогічних працівників ліцею.

1.2. Положення розроблено відповідно до Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про професійний розвиток працівників», наказів Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах» від 30.05.2006 року № 419, «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням» від 28.07.2010 року № 784, «Про удосконалення методичної роботи в системі професійно-технічної освіти» від 12.12.2000 року № 582, «Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності» від 07.11.2000 № 522 та ін.

1.3. Метою рейтингового оцінювання є: підвищення ефективності та результативності професійної діяльності педагогічних працівників; забезпечення прозорості та об'єктивності оцінювання діяльності кожного педагогічного працівника; забезпечення здорової конкуренції, підвищення мотивації ефективності праці; стимулювання діяльності, спрямованої на підвищення якості та результативності навчального процесу.

продовження додатка Е

1.4. Рейтинг педагогічного працівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти (далі – рейтинг) – це індивідуальний числовий показник оцінювання його досягнень у навчальній, виробничій, методичній, виховній та профорієнтаційній діяльності.

1.5. Оцінювання професійної діяльності педагогічних працівників проводиться за групами посад: викладачі (загальноосвітньої та професійно-теоретичної підготовки), майстри виробничого навчання.

1.6. Рейтингове оцінювання діяльності педагогічних працівників ліцею є невід’ємним елементом запровадження системи моніторингу як складової процесу забезпечення і управління якістю професійної (професійно-технічної) освіти, стимулювання зростання кваліфікації, професіоналізму, продуктивності навчально-виховної, навчально-виробничої та науково-методичної роботи, розвитку творчої ініціативи.

1.7. Рейтингове оцінювання проводиться на основі інформації про діяльність педагогічних працівників за звітний навчальний рік.

## 2. ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ РЕЙТИНГОВИХ ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. Рейтингові показники та індикатори ґрунтуються на переліку напрямів діяльності педагогічних працівників. За погодженням адміністрації навчального закладу педагогічні працівники мають право враховувати інші додаткові показники у звітному році, які суттєво підвищують їх професійний рівень.

2.2. Критерій рейтингу – це оцінка за видами конкретної діяльності у навчально-виховній, навчально-виробничій та науково-методичній роботі.

2.3. Рейтингова оцінка – це показник рейтингу працівника за напрямами діяльності, що розраховується шляхом обчислення суми підсумкових балів за усіма критеріями.

2.4. За результатами підсумкової оцінки професійної діяльності педагогічних працівників здійснюється ранжування показників «20%-60%-20%», що відображається у загальному звіті:

–20% (зелений діапазон) – педагогічні працівники, які досягли найкращих результатів;

продовження додатка Е

– 60% (жовтий діапазон) – педагогічні працівники, діяльність яких має опосередкований результат;

– 20% (червоний діапазон) – педагогічні працівники, які мають незадовільні результати.

### 3. ПОРЯДОК ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ

3.1. Проведення рейтингового оцінювання координують заступник директора з навчально-виробничої роботи, заступник директора з навчальної роботи, заступник директора з навчально-виховної роботи, методист, інспектор з кадрів, керівник профорієнтаційного центру.

3.2. Педагогічні працівники, які підлягають оцінюванню, по закінченню навчального року готують та надають не пізніше 20 грудня «Інформацію про професійну діяльність педагогічного працівника» для розрахунку рейтингу (Додаток 1).

3.3. Заступники директора за напрямками засвідчують власним підписом достовірність наданих даних.

3.4. Відповідальність за достовірність й об'єктивність інформації та оцінок, що надаються, несуть педагогічні працівники.

3.5. Математичне обчислення показників рейтингової оцінки здійснюється за допомогою підрахунку загальної суми балів.

3.6. Заступники директора за напрямками, методист, інспектор з кадрів та керівник профорієнтаційного центру за результатами рейтингу здійснюють наступні заходи:

– найвищий рівень (зелений діапазон) – порушують клопотання щодо матеріального та морального заохочення, сприяють висвітленню досвіду роботи зазначеної категорії педпрацівників у засобах масової інформації, фахових виданнях; на заходах різних рівнів та засіданнях педагогічної ради;

– середній рівень (жовтий діапазон) – проводять роботу щодо підвищення рівня зазначеної категорії, але спеціальних заходів не розробляють;

– мінімальна кількість балів (червоний діапазон) – розробляють індивідуальний план дій щодо підвищення ефективності діяльності зазначеної категорії педагогічних працівників.

продовження додатка Е

3.8. Діяльність педагогічних працівників, які прийняті на посаду протягом звітного періоду, оцінюванню не підлягає.

#### 4. ВИМОГИ ДО РЕЙТИНГОВИХ ПОКАЗНИКІВ

4.1. Рівень професійної активності кожного педагогічного працівника засвідчується обов'язковим виконанням нормативних показників (п.1-5, 24) та не менше 5 нормативних показників п. 6-23.

4.2. У разі співавторства або сумісної роботи необхідно вказати відсоток власного внеску та провести відповідний розрахунок балів від максимальної їх кількості.

4.3. Показник враховується до рейтингу, якщо певна робота є закінченою (наприклад, видано підручник або посібник, методична вказівка затверджена методичною комісією, стаття надрукована у виданні тощо).

4.4. До рейтингу включено всі досягнення відповідно до посадових інструкцій педагогічних працівників Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею, а також інші досягнення за навчальний рік.

4.4. За погодженням адміністрації Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею до рейтингу можуть бути враховані інші додаткові показники у звітному році, які суттєво підвищують професійний рівень педагогічних працівників.

#### 5. ПОРЯДОК ОПРИЛЮДНЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ РЕЙТИНГУ

5.1. Результати рейтингового оцінювання є публічними.

5.2. Директор ліцею за поданням заступників за напрямками приймає рішення щодо матеріального та морального стимулювання педагогічних працівників за результатами рейтингового оцінювання.

5.3. Інформація про результати рейтингового оцінювання працівників оприлюднюється на підсумковому засіданні педагогічної ради

продовження додатка Е

### МЕТОДИКА РЕЙТИНГОВОГО ОЦІНЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

№ з/п	Найменування показника рейтингу	Норматив (бали)	Кількісні показники	Самоаналіз	Фактично
1	2	3	4	5	6
1.	Наявність навчально-плануючої документації (навчальна програма, поурочно-тематичний план)	5 (за умови наявності повного комплекту)			
2.	Ведення навчальної документації (своєчасність заповнення журналів теоретичного навчання, надання інформації щодо відвідування учнями занять, надання звітності)	5 (за умови відсутності зауважень від адміністрації навчального закладу)			
3.	Якість підготовки (викладачі вказують загальний відсоток з предметів, які викладають; майстри в/н – професійно-практичної підготовки)	5 (за умови, що якість підготовки перевищує 70%)			
4.	Втрати контингенту	5 (за умови, якщо відсутні випадки відрахування учнів)			
5.	Проведення індивідуальної, позаурочної роботи з учнями, залучення їх до роботи в гуртках та секціях	5			



продовження додатка Е

6.	Науково-дослідна робота з учнями: а) олімпіади:				
	– підготовка переможців I етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад;	5			
	– підготовка переможців II етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад;	8			
	– підготовка переможців Міжнародних учнівських олімпіад.	10			
	б) конкурси учнівських наукових робіт:				
– підготовка переможців I етапу конкурсу учнівських наукових робіт;	5				
– підготовка переможців II етапу конкурсу учнівських наукових робіт;	8				
в) керівництво, підготовка учнів до участі в конференціях;	5				
г) керівництво, підготовка переможців конкурсів фахової майстерності;	5				
д) залучення учнів до створення STEM проєктів	5				
7.	Підготовка учнів-переможців творчих, мистецьких, спортивних конкурсів, змагань:				
	– місцевого рівня;	5			
	– регіонального рівня;	7			
	– всеукраїнського рівня; – міжнародного рівня	10			
8.	Організація та проведення загальноліцейних заходів:				
	– лекцій, бесід із представниками правоохоронних органів, органів охорони здоров'я, громадських організацій, культурними діячами;	3			

продовження додатка Е

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– заходів з благоустрою території ліцею, міста;</li> <li>– екскурсій;</li> <li>– спортивних змагань;</li> <li>– художньо-естетичних заходів;</li> <li>– майстер-класів</li> </ul>	5			
9.	Організація та проведення відкритих заходів міського, обласного, всеукраїнського рівня	5			
10.	Участь у виставках: <ul style="list-style-type: none"> <li>– ліцейного рівня;</li> <li>– регіонального рівня;</li> <li>– всеукраїнського рівня;</li> <li>– міжнародного рівня</li> </ul>	2 3 5 10			
11.	Висвітлення досвіду роботи у Методичному віснику ліцею	2 (1 стат.)			
12.	Публікації у періодичних фахових виданнях (у разі співавторства – з фіксованим відсотком власного внеску)	8 (1 стат.)			
13.	Участь у наукових, науково-практичних конференціях, круглих столах, семінарах: <ul style="list-style-type: none"> <li>– міського рівня;</li> <li>– регіонального рівня;</li> <li>– всеукраїнського рівня</li> </ul>	2 3 5			
14.	Видання підручника, навчального посібника, що рекомендований МОН (у разі співавторства – з фіксованим відсотком власного внеску)	15			
15.	Перемога в грантових проєктах	15			
16.	Підготовка, подання та оформлення матеріалів для забезпечення підвищення іміджу ліцею, популяризації робітничих професій, інноваційного педагогічного досвіду в засобах масової інформації, на сайті та сторінках ліцею в соціальних мережах	5			

## продовження додатка Е

17.	Робота у творчих групах з розробки державних стандартів, освітніх програм тощо	4			
18.	Розроблення та впровадження дидактичного та методичного забезпечення дисциплін за технологіями дистанційного навчання, індивідуального навчання	5			
19.	Розробка навчально-методичного забезпечення навчальних дисциплін або професії	10 (за одну дисципліну, професію)			
20.	Розробка інструктивно-методичних матеріалів	2			
21.	Розробка нормативних документів ліцею з питань організації навчальної, виробничої, методичної та виховної роботи	3			
22.	Створення та впровадження програмного забезпечення навчального призначення	10			
23.	Стажування у навчальному році на підприємстві (в установі, організації) за профілем	5			
24.	Здійснення профорієнтаційної роботи	5 (за умови наявності 5 документів)			

Додаток Ж

Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей

ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО СТВОРЕННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ  
ЕЛЕКТРОННОЇ БІБЛІОТЕКИ

2019 рік

продовження додатка Ж



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КРИВОРІЗЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ  
ГІРНИЧО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ЛІЦЕЙ

НАКАЗ

« 08 » січня 2019 року м. Кривий Ріг № 11

Про затвердження Положення  
про створення та функціонування  
електронної бібліотеки ліцею

Відповідно до статті 3 Закону України «Про освіту», статті 9 Закону України «Про загальну середню освіту», статті 12 Закону України «Про професійно-технічну освіту», Закону України «Про національну програму інформатизації», Закону України «Про бібліотеки та бібліотечну справу», з метою подальшого розвитку й удосконалення бібліотечної справи та бібліотечних інформаційних технологій,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Положення про створення та функціонування електронної бібліотеки Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею.
2. Ознайомити педагогічних працівників з Положенням про створення та функціонування електронної бібліотеки.
3. Координацію роботи щодо виконання даного наказу покласти на заступника директора з навчально-виробничої роботи Стойчик Т.І. та заступника директора з навчальної роботи Бахмацьку М.В.
4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

ДИРЕКТОР ЛІЦЕЮ

В.Г. СИРОТЮК

продовження додатка Ж



ЗАТВЕРДЖЕНО  
каз Криворізького  
професійного  
гірничо-технологічного ліцею  
08 січня 2019 року № 11

## **1. Загальні положення**

1.1. Дане Положення регламентує роботу бібліотеки Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею (далі КПГТЛ) у напрямі формування та функціонування електронної бібліотеки, визначає технологію її ведення та режим доступу до її ресурсів.

1.2. Діяльність електронної бібліотеки регламентується Законами України «Про професійно-технічну освіту», «Про бібліотеки та бібліотечну справу», «Про авторське право та суміжні права», «Про захист інформації в автоматизованих системах», «Про науково-технічну інформацію», «Про Національну програму інформатизації», Концепцією державної цільової національно-культурної програми створення Національної електронної бібліотеки України «Бібліотека XXI».

## **2. Мета та завдання функціонування**

2.1. Метою створення та функціонування електронної бібліотеки КПГТЛ є:

– зберігання, систематизація, накопичення видань в електронному вигляді, забезпечення доступу користувачів до цих ресурсів;

– удосконалення, підвищення ефективності та оперативності інформаційно-бібліотечного обслуговування усіх категорій користувачів бібліотеки КПГТЛ;

– забезпечення потреб учнів, педагогічних працівників ліцею та інших категорій читачів у науковій, навчальній, навчально-методичній, довідковій літературі, що представлена в електронній формі.

продовження додатка Ж

2.2. Основними завданнями електронної бібліотеки є:

- надання доступу до електронного каталогу, видань та документів, включаючи повні тексти;
- забезпечення доступу до інформації, яка існує виключно в електронному вигляді;
- підвищення відсоткового книгозабезпечення навчальних дисциплін за рахунок повнотекстових електронних версій навчальної літератури;
- архівування електронних документів;
- створення системи доставки документів в електронному вигляді;
- інтеграція інформаційних ресурсів бібліотеки КПГТЛ.

### **3. Інформаційні ресурси**

3.1. Інформаційні ресурси електронної бібліотеки можуть містити у собі:

- власні електронні ресурси: бібліотеки КПГТЛ (електронні каталоги, бібліографічні та повнотекстові бази даних, що сформовані на базі фондової колекції бібліотеки);
- електронні документи та видання (електронні підручники та навчальні посібники, курси лекцій, лабораторні роботи, навчально-методичні комплекси та ін.), що передані до бібліотеки КПГТЛ авторами;
- електронні аналоги (версії) друкованих документів та видань, що були передані до бібліотеки КПГТЛ авторами або створені шляхом оцифрування;
- електронні інформаційні ресурси;
- електронні видання на носіях для машинного зчитування (підручники, навчальні посібники, довідники, періодичні та інформаційні видання), створені педагогічними працівниками ліцею, а також авторські видання інших видавництв, отримані через легітимні джерела комплектування.

продовження додатка Ж

#### **4. Порядок формування електронної бібліотеки**

4.1. Електронні документи та електронні версії друкованих видань є об'єктами авторського права та охороняються міжнародними конвенціями і законодавством України.

Правовласники документів зберігають за собою виключне право дозволяти їх використання.

4.2. Електронні документи надходять до бібліотеки КПГТЛ на електронних носіях. При надходженні електронних документів правовласник самостійно визначає умови політики доступу та використання документа:

– з доступом в мережі Інтернет (вільний необмежений доступ, захист від тиражування);

– з доступом на компакт-диску тільки в читальному залі бібліотеки навчального закладу.

4.3. Взаємовідносини між КПГТЛ та авторами електронних документів регулюються Законом України «Про авторське право та суміжні права». Ліцей на підставі ст. 15, 16 Закону України «Про авторське право та суміжні права» має виключне право використання навчальних, навчально-методичних видань та інших службових документів, виданих за рахунок власних коштів.

4.4. Вільному переведенню в електронний вигляд підлягають видання, які відповідно до законів України, не є об'єктами авторського права; ті, що стали суспільним надбанням і на які закінчився строк дії авторського права (ст. 28-30 Закону України «Про авторське право та суміжні права»).

4.5. Електронні документи, що належать на правах власності навчальному закладу, надаються у вільне користування учням всіх форм навчання, педагогічним працівникам ліцею та іншим категоріям читачів.

4.6. Електронні документи, що надходять до бібліотеки, передаються у форматах (pdf, djvu та ін.) зі встановленим режимом захисту від тиражування і розміщуються у електронній бібліотеці КПГТЛ в незмінному вигляді, без додаткового опрацювання.



продовження додатка Ж

Електронні версії друкованих видань, що надходять у інших форматах, повертаються на доопрацювання.

4.7. Каталогізація електронних видань, що надійшли до електронної бібліотеки КПГТЛ, здійснюється бібліотекарем відповідно до міжнародних, вітчизняних стандартів та нормативних документів, що діють для бібліографічного опису електронних видань.

4.8. Електронні документи, що надійшли до електронної бібліотеки КПГТЛ, та їхні архівні копії розміщуються на сервері ліцею та на жорсткому диску локального комп'ютера бібліотеки.

4.10. З метою збереження електронних інформаційних ресурсів здійснюється:

– архівування електронних документів на жорсткий диск локального комп'ютера та створення архівних копій електронних документів на зовнішніх носіях;

– зберігання електронних документів та їх архівних копій в безпечному місці; періодичне оновлення архівних копій електронних документів.

## **5. Відповідальність та управління Електронною бібліотекою**

5.1. Управління електронною бібліотекою КПГТЛ регламентується цим положенням та внутрішніми регламентуючими документами бібліотеки.

5.2. Координацію роботи електронної бібліотеки КПГТЛ здійснює директор ліцею.

5.3. Загальне керівництво, організацію роботи, програмний та технічний супровід здійснює бібліотекар.

Додаток И



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КРИВОРІЗЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ  
ГІРНИЧО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ЛІЦЕЙ

---

**НАКАЗ**

« 08 » січня 2019 року м. Кривий Ріг № 12  
Про затвердження Положення  
про дистанційне навчання

Відповідно до статті 3 Закону України «Про освіту», статті 9 Закону України «Про загальну середню освіту», статті 12 Закону України «Про професійно-технічну освіту», наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про дистанційне навчання» від 25.04.2013 року № 466 (зі змінами від 14.07.2015 р. № 761) та з метою забезпечення реалізації конституційного права учнів на здобуття повної загальної та професійної освіти,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Положення про дистанційне навчання в Криворізькому професійному гірничо-технологічному ліцеї.
2. Ознайомити педагогічних працівників з Положенням про дистанційне навчання.
3. Координацію роботи щодо виконання даного наказу покласти на заступника директора з навчально-виробничої роботи Стойчик Т.І. та заступника директора з навчальної роботи Бахмацьку М.В.
4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

ДИРЕКТОР ЛІЦЕЮ

В.Г. СИРОТЮК

продовження додатка И

ЗАТВЕРДЖЕНО  
наказ Криворізького  
професійного  
гірничо-технологічного ліцею  
від «08» січня 2019 року № 12



## 1. Загальні положення

1.1 Це Положення визначає основні засади організації та запровадження дистанційного навчання в Криворізькому професійному гірничо-технологічному ліцеї.

1.2 Під дистанційним навчанням розуміється індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

1.3 Метою дистанційного навчання є надання освітніх послуг шляхом застосування у навчанні сучасних інформаційно-комунікаційних технологій за певними освітніми або освітньо-кваліфікаційними рівнями відповідно до державних стандартів освіти.

1.4 Завданням дистанційного навчання є забезпечення громадянам можливості реалізації конституційного права на здобуття освіти незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання відповідно до їх здібностей.

1.5 У цьому Положенні терміни і поняття вживаються у таких значеннях:

– асинхронний режим – взаємодія між суб'єктами дистанційного навчання, під час якої учасники взаємодіють між собою із затримкою у часі, застосовуючи при цьому електронну пошту, форум, соціальні мережі тощо;

продовження додатка И

– веб-ресурси навчальних дисциплін (програм), у тому числі дистанційні курси, – систематизоване зібрання інформації та засобів навчально-методичного характеру, необхідних для засвоєння навчальних дисциплін (програм), яке доступне через Інтернет (локальну мережу) за допомогою веб-браузера та/або інших доступних користувачеві програмних засобів;

– веб-середовище дистанційного навчання – системно організована сукупність веб-ресурсів навчальних дисциплін (програм), програмного забезпечення управління веб-ресурсами, засобів взаємодії суб'єктів дистанційного навчання та управління дистанційним навчанням;

– дистанційна форма навчання – форма організації навчального процесу у закладах освіти (ВНЗ, ЗПО, ПТНЗ, ЗНЗ), яка забезпечує реалізацію дистанційного навчання та передбачає можливість отримання випускниками документів державного зразка про відповідний освітній або освітньо-кваліфікаційний рівень;

– інформаційно-комунікаційні технології дистанційного навчання – технології створення, накопичення, зберігання та доступу до веб-ресурсів (електронних ресурсів) навчальних дисциплін (програм), а також забезпечення організації і супроводу навчального процесу за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення та засобів інформаційно-комунікаційного зв'язку, у тому числі Інтернету;

– психолого-педагогічні технології дистанційного навчання – система засобів, прийомів, кроків, послідовне здійснення яких забезпечує виконання завдань навчання, виховання і розвитку особистості;

– синхронний режим – взаємодія між суб'єктами дистанційного навчання, під час якої всі учасники одночасно перебувають у веб-середовищі дистанційного навчання (чат, аудіо-, відеоконференції, соціальні мережі тощо);

– система управління веб-ресурсами навчальних дисциплін (програм) – програмне забезпечення для створення, збереження, накопичення та передачі веб-ресурсів, а також для забезпечення

продовження додатка И

авторизованого доступу суб'єктів дистанційного навчання до цих веб-ресурсів;

– система управління дистанційним навчанням – програмне забезпечення, призначене для організації навчального процесу та контролю за навчанням через Інтернет та/або локальну мережу;

– суб'єкти дистанційного навчання – особи, які навчаються (учень, вихованець, студент, слухач), та особи, які забезпечують навчальний процес за дистанційною формою навчання (педагогічні працівники);

– технології дистанційного навчання – комплекс освітніх технологій, включаючи психолого-педагогічні та інформаційно-комунікаційні, що надають можливість реалізувати процес дистанційного навчання у навчальних закладах та наукових установах.

**2. Законодавчі та нормативно-правові акти, на основних засадах яких ґрунтуються вихідні Положення про дистанційне навчання:**

– Закон України «Про освіту»;

– Закон України «Про загальну середню освіту»;

– Закон України «Про професійно-технічну освіту»;

– Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про дистанційне навчання» від 25.04.2013 року № 466 (зі змінами від 14.07.2015 р. № 761);

– Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 № 419, із змінами внесеними згідно з наказом МОН 10.07.2015 р. № 746.

**3. Реалізація дистанційного навчання**

3.1 Дистанційне навчання в Криворізькому професійному гірничо-технологічному ліцеї реалізовується шляхом використання технологій дистанційного навчання для забезпечення навчання в різних формах.

3.2 Веб-ресурси, що використовуються в ліцеї для забезпечення навчального процесу за дистанційною

продовження додатка И

формою навчання, мають проходити процедуру перевірки у даному навчальному закладі. Перевірка веб-ресурсів здійснюється цим навчальним закладом.

3.3 Рішення щодо використання технологій дистанційного навчання у навчальному процесі ліцею приймається педагогічною радою навчального закладу.

4. Особливості організації навчального (навчально-виховного) процесу з використанням технологій дистанційного навчання

4.1. У Криворізькому професійному гірничо-технологічному ліцеї використання технологій дистанційного навчання зорієнтоване насамперед на такі категорії учнів:

- особи з особливими потребами;
- обдаровані діти та молодь, які спроможні самостійно або прискорено опанувати навчальні програми;
- особи, які бажають отримати додаткові знання паралельно з навчанням у ліцеї;
- особи, які готуються до вступу до ВНЗ.

4.2. Технології дистанційного навчання можуть використовуватись навчальним закладом при проведенні занять через мережу Інтернет під час карантину; вивченні додаткових (факультативних) предметів; навчанні учнів під час хвороби; виконанні науково-дослідницьких робіт у Малій академії наук України; участі у дистанційних олімпіадах, конкурсах; отриманні консультацій тощо.

4.3. Перелік предметів чи тем навчальних програм, видів навчальних занять, які здійснюються за технологіями дистанційного навчання, визначаються навчальним закладом за погодженням із законними представниками учня.

4.4. Навчання осіб із особливими потребами (у тому числі з порушеннями зору, слуху, опорно-рухового апарату, психічними розладами) передбачає залучення додаткових технологій дистанційного навчання при здійсненні всіх видів підготовки з урахуванням особливостей розвитку учнів.

продовження додатка И

## **5. Забезпечення дистанційного навчання**

5.1 Науково-методичне забезпечення дистанційного навчання включає:

– методичні (теоретичні та практичні) рекомендації щодо розроблення та використання педагогічно-психологічних та інформаційно-комунікаційних технологій дистанційного навчання;

– критерії, засоби і системи контролю якості дистанційного навчання;

– змістовне, дидактичне та методичне наповнення веб-ресурсів (дистанційних курсів) навчального плану/навчальної програми підготовки.

5.2 Системотехнічне забезпечення дистанційного навчання включає:

– апаратні засоби (персональні комп'ютери, мережеве обладнання, джерела безперебійного живлення, сервери, обладнання для відеоконференц-зв'язку тощо), що забезпечують розроблення і використання веб-ресурсів навчального призначення, управління навчальним процесом та необхідні види навчальної взаємодії між суб'єктами дистанційного навчання у синхронному і асинхронному режимах;

– інформаційно-комунікаційне забезпечення із пропускну здатністю каналів, що надає всім суб'єктам дистанційного навчання ліцею цілодобовий доступ до веб-ресурсів і веб-сервісів для реалізації навчального процесу у синхронному та асинхронному режимах;

– програмне забезпечення загального та спеціального призначення (зокрема для осіб з особливими потребами), яке має бути ліцензійним або побудованим на програмних продуктах з відкритими кодами.

5.3 Веб-ресурси навчальних дисциплін (програм), що необхідні для забезпечення дистанційного навчання, можуть містити:

– методичні рекомендації щодо їх використання, послідовності виконання завдань, особливостей контролю тощо;

– документи планування навчального процесу (навчальні програми, навчально-тематичні плани, розклади занять);

продовження додатка И

- відео- та аудіозаписи лекцій, семінарів тощо;
- мультимедійні лекційні матеріали;
- термінологічні словники;
- практичні завдання із методичними рекомендаціями щодо їх виконання;
- віртуальні лабораторні роботи із методичними рекомендаціями щодо їх виконання;
- віртуальні тренажери із методичними рекомендаціями щодо їх використання;
- пакети тестових завдань для проведення контрольних заходів, тестування із автоматизованою перевіркою результатів, тестування із перевіркою викладачем;
- ділові ігри із методичними рекомендаціями щодо їх використання;
- електронні бібліотеки чи посилання на них;
- бібліографії;
- дистанційний курс, що об'єднує зазначені вище веб-ресурси навчальної дисципліни (програми) єдиним педагогічним сценарієм;
- інші ресурси навчального призначення.

Перелік веб-ресурсів навчальних дисциплін (програм), необхідних для забезпечення дистанційного навчання, визначається навчальним закладом залежно від профілю навчальної дисципліни.

Для забезпечення дистанційного навчання учнів Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей може створювати власні веб-ресурси або використовувати інші веб-ресурси, що підлягають перевірці в навчальному закладі.



Додаток К

Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей

ПОЛОЖЕННЯ  
ПРО МОЛОДІЖНИЙ ЦЕНТР «PR KPGTL»  
КРИВОРІЗЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ГІРНИЧО-  
ТЕХНОЛОГІЧНОГО ЛІЦЕЮ

2019 рік

продовження додатка К

ЗАТВЕРДЖЕНО  
наказ Криворізького  
професійного  
гірничо-технологічного ліцею  
від «10» січня 2019 року № 16

### **1. Загальні положення**

1.1. Це Положення регламентує порядок створення і функціонування Молодіжного Центру Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею.

1.2. Це Положення розроблене на виконання вимог Наказу МОН України від 15.11.2007 р. за № 1010.

1.3. Це Положення регламентує структуру, порядок створення і функціонування, реорганізації та ліквідації органів Молодіжного Центру Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею.

1.4. Молодіжний Центр в ліцеї є гарантованим державою правом учнів самостійно або через представницькі органи вирішувати питання, віднесені до їх повноважень.

1.5. Молодіжний Центр у Криворізькому професійному гірничо-технологічному ліцеї (далі – Ліцей) — це добровільна неприбуткова громадська організація учнів всіх форм навчання, які є її членами, що самостійно або через представницькі органи вирішують питання діяльності учнівського самоврядування Ліцею, віднесені до їх повноважень згідно з цим Положенням.

1.6. В діяльності Молодіжного Центру беруть участь учні, які навчаються в Ліцеї. Кожен учень має право обирати й бути обраним до органів Молодіжного Центру.

1.7. Органи Молодіжного Центру створюються на добровільних виборних засадах за ініціативою учнів.

1.8. Органи Молодіжного Центру Ліцею не є юридичними особами.

1.9. Перелік повноважень органів Молодіжного Центру визначається цим Положенням і узгоджується з адміністрацією навчального закладу. Окремі повноваження органів Молодіжного Центру, працівників та керівників структурних підрозділів

продовження додатка К

Молодіжного Центру та інші питання діяльності органів Молодіжного Центру Ліцею затверджуються адміністрацією Ліцею.

1.10. Перелік повноважень органів Молодіжного Центру визначається Положенням про Молодіжний Центр «PR KPGTL» (далі – Положення) й узгоджується з керівництвом навчального закладу.

1.11. У своїй діяльності органи Молодіжного Центру керуються законодавством України, рішеннями Міністерства освіти і науки України, головного управління освіти і науки у Дніпропетровській області, Статутом Ліцею та цим Положенням.

1.12. Органи Молодіжного Центру можуть співпрацювати з органами учнівського самоврядування інших навчальних закладів та молодіжними організаціями міста, району та області, діяльність яких не має політичного або релігійного характеру.

1.13. Керівництво Ліцею зобов'язане створювати умови для забезпечення діяльності та розвитку учнівського самоврядування.

1.14. Мета Молодіжного Центру – створення умов для формування конкурентоздатної особистості, організація систематичної роботи з пріоритетних напрямів учнівського життя, участь у проектуванні, формуванні та виконанні усіх необхідних заходів задля нормального існування та розвитку учнівського самоврядування Ліцею, створення дієвої системи підтримки та розвитку обдарованої особистості, заохочення творчих ініціатив учнів Ліцею.

1.15. Основні завдання та функції Молодіжного Центру:

- захист прав та інтересів учнів, які навчаються в ліцеї;
- участь у навчально-виховній роботі Ліцею;
- сприяння навчальній, науковій та творчій діяльності учнів;
- сприяння формуванню в учнів моральних та етичних норм, виховання патріотизму;
- пропаганда здорового способу життя, безпечної поведінки, запобігання вчиненню учнями правопорушень;
- сприяння створенню різноманітних учнівських товариств, об'єднань, клубів за інтересами та координація їх діяльності;

продовження додатка К

- співробітництво з органами учнівського самоврядування інших навчальних закладів, молодіжними громадськими організаціями та молодіжними радами підприємств міста;
- залучення учнів до участі у міжнародних, загальноукраїнських, міжрегіональних, регіональних та інших учнівських конкурсах, конференціях, олімпіадах;
- забезпечення участі у реалізації державної молодіжної політики;
- сприяння здійсненню інформаційної, правової, психологічної, матеріальної, юридичної та іншої допомоги учням спільно з відповідними службами;
- співпраця з педагогічними працівниками Ліцею.

## **2. Напрями діяльності Молодіжного Центру**

2.1. Допомога керівництва Ліцею в організації навчально-виховної роботи, створенні умов для залучення учнів до різноманітних видів творчої діяльності: культурно-просвітницької, спортивно-масової, суспільно-гуманістичної, правоохоронної тощо;

2.2. Сприяння пошуку та підтримці талановитих, обдарованих учнів, надання їм всебічної допомоги;

2.3. Посилення колективізму і товариської взаємодопомоги серед учнів для підвищення особистої відповідальності та зацікавленості в результатах навчання, виховання і розвитку творчого потенціалу;

2.4. Здійснення контролю за дотриманням учнями дисципліни та правил внутрішнього розпорядку Ліцею, підвищення їх загального культурного рівня;

2.5. Допомога учням в організації самоврядування в навчальних групах, пропаганда його ідей та цінностей, узагальнення передового досвіду, навчання лідерів та активу;

2.6. Забезпечення захисту прав та інтересів учнів в органах державної влади та управління, сприяння задоволенню їхніх потреб у сфері навчання, оздоровленню, відпочинку та працевлаштуванню;

2.7. Співробітництво з місцевими органами влади, участь у проведенні ними молодіжної політики;

продовження додатка К

2.8. Організація молодіжних акцій, конкурсів професійної майстерності, змагань виставок та іншої спільної діяльності;

2.9. Організація дозвілля та відпочинку учнів, проведення тематичних свят, предметних тижнів, конкурсів, спортивних змагань.

### **3. Структура та організація роботи Молодіжного Центру «PR KPGTL»**

3.1. Член Молодіжного Центру — особа, що навчається у Ліцеї, входить до складу учнівського самоврядування Ліцею, визнає це Положення та керується ним, а також та особа, що фактично, відкрито, за згодою Лідера Молодіжного Центру або керівників його структурних підрозділів, виконує обов'язки в органах учнівського самоврядування.

3.2. Всі учні Ліцею мають право стати членом Молодіжного Центру через подання заяви Голові учнівського самоврядування Ліцею незалежно від політичних, релігійних та інших особистих переконань. Використання права на вступ до Молодіжного Центру є цілком добровільним.

3.3. Всі члени Молодіжного Центру залучаються до виконання відповідних обов'язків винятково добровільно.

3.4. Всі члени Молодіжного Центру виконують свої функції у вільний від навчання час.

3.5. Всі члени Молодіжного Центру, незалежно від рівня, діють на громадських засадах.

3.6. Особистий склад Молодіжного Центру та всіх його структурних підрозділів призначається шляхом таємного голосування.

3.7. Робота органів Молодіжного Центру оформлюється відповідними протоколами, котрі є внутрішніми звітними документами та звітними документами перед адміністрацією Ліцею.

3.8. Постійно діючим органом Молодіжного Центру є лідер та його заступник, які розглядають найважливіші питання учнівського життя, окреслені завданнями органів Молодіжного Центру.

продовження додатка К

3.9. Посада Лідера Молодіжного Центру є виборчою та обирається на підставі виборів старостату Ліцею. Старости є членами учнівського самоврядування.

3.10. Первинна структурна одиниця Старостату створюється на рівні групи, яку очолює староста. Староста обирається зі складу учнів групи більшістю голосів групи (для груп першого курсу — після узгодження з класним керівником). Староста групи має заступника, який обирається за рекомендаціями старости більшістю голосів групи. Староста групи та його заступник звільняються від виконання обов'язків більшістю голосів групи.

3.11. Структура Молодіжного Центру складається з наступних напрямів:

«PR освіта» здійснює:

–співпрацю з викладачами у підготовці та проведенні предметних тижнів, олімпіад;

–проведення заходів, спрямованих на пропаганду престижу професій;

–контроль виконання правил внутрішнього розпорядку учнями ліцею;

–аналіз стану відвідування занять;

–організовує та проводить інтелектуальні ігри, турніри тощо.

«PR іміджу» здійснює:

–створення іміджу навчального закладу;

–розробку профорієнтаційних матеріалів;

–інформування щодо діяльності навчального закладу, а саме Молодіжного Центру, у засобах масової інформації, мережі Internet: YouTube, Facebook, Instagram та ін.;

–впровадження інноваційних технологій в навчальний процес.

«PR культури особистості» здійснює:

–організацію змістовного дозвілля учнів в ліцеї;

–організацію та участь учнів у спортивно-оздоровчих масових заходах, спортивних секціях, гуртках, змаганнях, спартакіадах різних рівнів, туристичних походах;

продовження додатка К

– пропаганду здорового способу життя та здорового харчування;

– інформування щодо боротьби з курінням, вживанням алкоголю та наркотичних речовин;

– залучення учнів до активної організації, підготовки та проведення виховних заходів, виховних годин тощо.

«PR волонтерство» здійснює:

– базову підготовку волонтерів ліцею та підтримку їх діяльності;

– організацію роботи щодо надання допомоги ветеранам праці, війни, колишнім співробітникам ліцею, учасникам АТО, організовує з ними зустрічі;

– організацію участі у міських благодійних акціях, спільно з молодіжною радою підприємств;

– організацію відвідувань історичних музеїв міста та екскурсій по пам'ятним місцям м. Кривий Ріг.

#### **4. Лідер та Заступник Молодіжного Центру**

4.1. Безпосереднє управління всією діяльністю Молодіжного Центру здійснює його Лідер, який свою діяльність узгоджує з заступником директора з навчально-виховної роботи.

4.2. Лідер Молодіжного Центру обирається старостатом з числа старост груп.

4.3. Лідер Молодіжного Центру в межах наданих йому повноважень:

– організовує роботу й несе відповідальність за ефективність діяльності Молодіжного Центру;

– представляє інтереси учнівської громади;

– делегує свої повноваження заступнику;

– забезпечує організацію проведення Старостату учнів Ліцею;

– ініціює проведення позачергових загальних зборів або

Старостату;

– має право отримувати необхідну інформацію від адміністрації та органів Молодіжного Центру для здійснення своєї діяльності;

продовження додатка К

– має інші права й обов'язки, передбачені Положенням про Молодіжний Центр у навчальному закладі.

4.4. Обрання та звільнення Лідера Молодіжного Центру здійснюється шляхом таємного голосування Старостату. Кандидатура Лідера після обрання має бути затверджена заступником директора з навчально-виховної роботи шляхом підписання ним протоколу Старостату, на якому обраний Лідер.

4.5. Термін повноважень Лідера – 1 рік з дня затвердження заступником директора з навчально-виховної роботи. Лідер Молодіжного Центру може бути звільнений достроково.

4.6. Заступник Лідера обирається Старостатом шляхом таємного голосування з числа старост груп. Термін повноважень – 1 рік з дня обрання. Заступник може бути звільнений достроково.

4.7. Заступник Лідера Молодіжного Центру обирається Старостатом з числа членів Старостату. Кандидатура Заступника після обрання має бути затверджена заступником директора з виховної роботи шляхом підписання ним протоколу Старостату, на якій обраний Заступник.

4.8. Голова та Заступник Молодіжного Центру відповідають за збереження документації Молодіжного Центру.

## **5. Права і обов'язки органів Молодіжного Центру «PR KPGTL»**

5.1. Органи Молодіжного Центру мають право:

– отримувати від адміністрації консультативну підтримку та інформацію, необхідну для виконання своїх завдань;

– звертатися з пропозиціями, заявами, клопотаннями до адміністрації відповідного рівня стосовно питань, що належать до кола повноважень цього органу, та отримувати відповіді щодо порушених питань;

5.2. Органи Молодіжного Центру зобов'язані:

– забезпечувати дотримання прав та інтересів Учнів, сприяти виконанню Учнями своїх обов'язків;

– порушувати проблеми Учнів перед адміністрацією;

– звітувати перед учнівською громадою про свою діяльність;

– сприяти розвитку та вдосконаленню учнівського самоврядування;



продовження додатка К

– координувати свою діяльність в Ліцеї з іншими учнівськими об'єднаннями, осередками тощо.

## **6. Права й обов'язки адміністрації Ліцею щодо взаємодії з органами Молодіжного Центру**

6.1. Адміністрація Ліцею має право:

–отримувати інформацію про діяльність органів Молодіжного Центру (плани, звіти, копії протоколів засідань, інформацію про поточну діяльність тощо);

–скликати позачергові загальні збори чи конференцію Учнів у випадках недотримання органами Молодіжного Центру Статуту Ліцею та Положення про Молодіжний Центр Ліцею;

–брати участь через своїх представників із дорадчим голосом у заходах, що проводять органи Молодіжного Центру (загальних зборах, конференціях, засіданнях Учнівської ради тощо).

6.2. Адміністрація Ліцею зобов'язана:

–створити умови, необхідні для ефективної діяльності органів Молодіжного Центру: забезпечити приміщенням, обладнаним відповідними меблями, оргтехнікою, телефонним зв'язком, Інтернетом тощо;

–інформувати органи Молодіжного Центру про важливі рішення, які стосуються життєдіяльності Учнів Ліцею;

–надавати при можливості інформаційну, правову, психологічну та інші види підтримки для розвитку учнівського самоврядування в навчальному закладі.

## **7. Реорганізація та ліквідація Молодіжного Центру.**

8.1.Реорганізація та ліквідація Молодіжного Центру здійснюються Старостатом за погодженням із заступником директора з навчально-виховної роботи.

Додаток Л

**PR KPGTL**  
молодіжний центр

КРИВОРІЗЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ГІРНИЧО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ЛІЦЕЙ

# Публічні ВІСТУПИ

програма тренінгу  
для здобувачів освіти  
закладів професійної  
(професійно-технічної) освіти

продовження додатка Л

**Програма тренінгу****Тривалість:** 8 год.

**Мета:** навчити здобувачів освіти виступати публічно, долати аудиторний страх, переконувати аудиторію, керувати нею, засвоїти правила риторичної поведінки в різних комунікативних ситуаціях, опанувати навички і прийоми підготовки та проведення публічного виступу.

<b>Етапи тренінгу</b>	<b>Зміст тренінгу</b>	<b>Час (хв.)</b>	<b>Матеріали</b>
<b>Модуль 1.</b> Практичне заняття:	Привітання учасників. Обговорення мети та очікуваних результатів. Визначення правил роботи.	10	Робочий зошит, РР слайди 1, 2
	Знайомство учасників тренінгу. Самопрезентація учасників тренінгу.	10	
<b>Модуль 2.</b> Міні-лекція	«Основні елементи техніки мовлення».	45	Робочий зошит, РР слайди 3-11
<b>ПЕРЕРВА</b>		15	
<b>Модуль 3.</b> Практичне заняття:	Використання основних елементів техніки мовлення.	45	Робочий зошит, РР слайди 12-23
<b>Модуль 4.</b>	Техніки психологічного налаштування під час публічного виступу.	30	Робочий зошит, РР слайди 24-27
<b>ПЕРЕРВА</b>		10	
<b>Модуль 5.</b>	Публічний виступ: етапи підготовки.	30	Робочий зошит, РР слайди 28-32
<b>Модуль 6.</b> Самостійна робота. Практикум.	«Виступ перед аудиторією: звернення, інтонація, взаємодія зі слухачами, способи виголошення промови, темп і гучність виступу, поведінка під час промови».	20	РР слайди 33-34

продовження додатка Л

**PR KPGTL**  
МОЛОДІЖНИЙ  
ЦЕНТР  
КРИВОРІЗЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ГІРНИЧО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ЛІЦЕЙ

# Майстерність комунікації та вирішення конфліктів

програма тренінгу  
для розвитку комунікативних  
здібностей у  
здобувачів освіти

продовження додатка Л

**Програма тренінгу****Мета:**

1. Розвиток комунікативної компетентності;
2. Формування навичок налагодження міжособистісних контактів;
3. Формування умінь конструктивної поведінки та прийомів регуляції при вирішенні внутрішньоособистісних конфліктів.

**Графік тренінгу**

<b>Час</b>	<b>Зміст</b>	<b>Тривалість</b>
<b>9<sup>00</sup>-10<sup>30</sup></b>	Модуль 1. «Знайомство. Перше враження»	1,5 год.
<b>10<sup>30</sup>-10<sup>40</sup></b>	Перерва	10 хв.
<b>10<sup>40</sup>-12<sup>10</sup></b>	Модуль 2. Інформація як інструмент комунікації	1,5 год.
<b>12<sup>10</sup>-12<sup>30</sup></b>	Перерва	20 хв.
<b>12<sup>30</sup>-14<sup>00</sup></b>	Модуль 3. Конфлікт та причини виникнення	1,5 год.
<b>14<sup>00</sup>-14<sup>10</sup></b>	Перерва	10 хв.
<b>14<sup>10</sup>-15<sup>40</sup></b>	Модуль 4. Шляхи вирішення конфліктів	1,5 год.

продовження додатка Л

**PR KPGTL**  
молодіжний  
центр

КРИВОРІЗЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ ГІРНИЧО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ЛІЦЕЙ

# Нестандартне мислення як складова у підвищенні конкурентоздатності фахівця

програма тренінгу  
для розвитку комунікативних  
здібностей у  
здобувачів освіти

продовження додатка Л

**ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ****Тривалість: 5 годин****Мета:**

- розвинути у здобувачів освіти здатність неординарно мислити;
- сформувати у них навички використання знань як підґрунтя для прийняття рішень і розв'язання проблем;
- сприяти розвитку ефективних механізмів для особистісного зростання і розвитку конкурентоздатних фахівців.

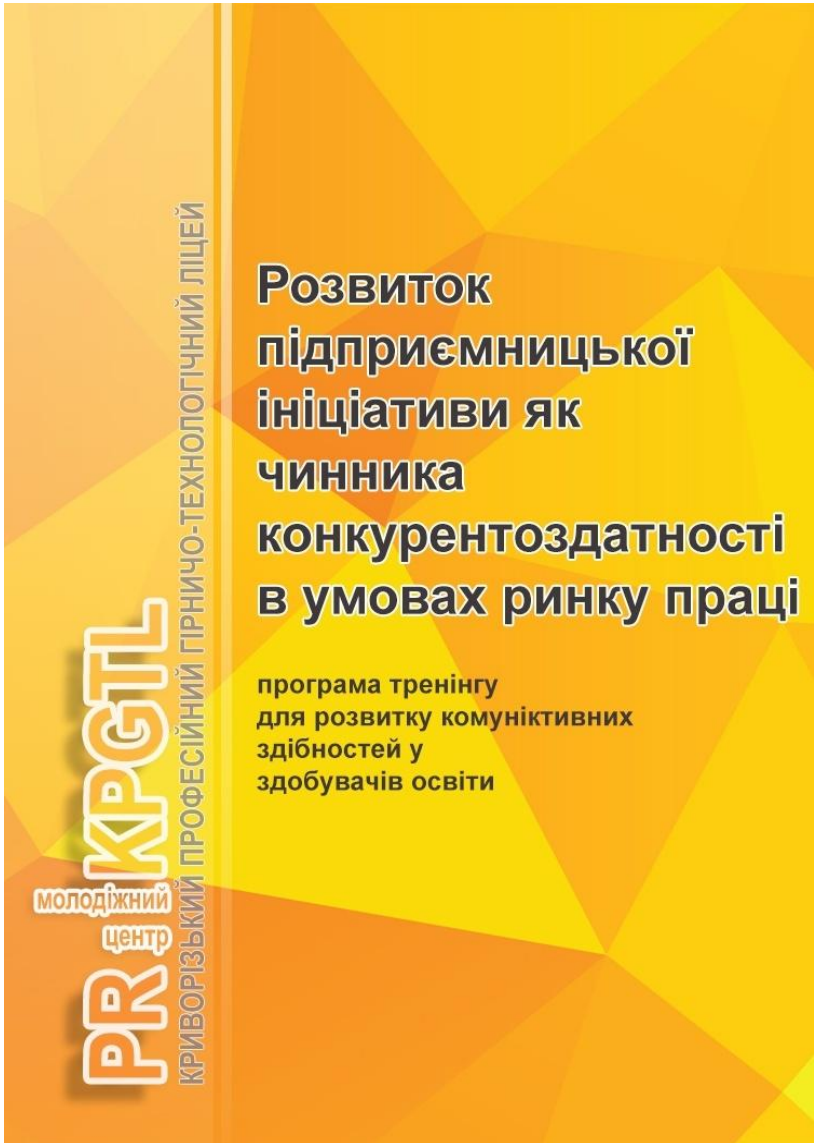
Назва блоку	№ вправи	Час проведення (хв.)	Матеріали
Вітання	-	10	слайди № 1, 2
Збір очікувань та встановлення правил	-	10	робочий зошит, фліп-чарт, стікери
Готуємось до спільної роботи	1	15	м'яч, секундомір, слайд № 3
Відходимо від шаблонного мислення	2	10	робочий зошит, олівець, гумка, фліп-чарт, маркер, слайд № 4
<b>ПЕРЕРВА 10 ХВИЛИН</b>			
Розвиваємо гнучкість мислення	3	10	робочий зошит, слайд № 5
	4	15	робочий зошит, ручка, газета, олівець, серветка, картонна коробка тощо, слайд № 6
Фантазуємо	5	15	аркуші паперу із зображенням різних геометричних фігур, кольорові олівці, слайд № 7
	6	15	робочий зошит, ручка, список слів, слайд № 8

продовження додатка Л

ПЕРЕРВА 10 ХВИЛИН			
Розв'язуємо критичні життєві ситуації	7	60	робочий зошит, ручка, слайди № 9-14
ПЕРЕРВА 20 ХВИЛИН			
Розв'язуємо критичні виробничі ситуації	8	60	робочий зошит, ручка, слайди № 15-20
ПЕРЕРВА 10 ХВИЛИН			
Підводимо підсумки	9	25	фліп-чарт, маркери, слайд № 21.
Поради	-	5	робочий зошит, слайди № 22-23
На дозвіллі	-	-	сірники (загадки можна розгадувати під час перерви)



продовження додатка Л



продовження додатка Л

## ЗМІСТ

---

<i>Вступ</i>	4
<i>I. Пояснювальна записка</i>	5
<i>II. Програма тренінгу</i>	8
<i>III. Опис проведення тренінгу</i>	16
Модуль 1 «Вступ. Ділова активність: підприємницька ініціатива – це...»	16
Модуль 2 «Розвиток самооцінки, відповідальності та успіху в житті»	22
Модуль 3 «Як стати конкурентоздатним на сучасному ринку праці?»	33
<i>IV. Висновок</i>	45
<i>Література</i>	47
<i>Додатки</i>	49

---

Додаток М

Державний навчальний заклад  
Житомирське вище професійне технологічне училище

## Н А К А З

від 15.03.2018р. №127

Згідно з наказом «Створення та забезпечення діяльності центрів професійної кар'єри на базі ПТНЗ» управління освіти і науки ЖОДА №61 від 28.02.2018р.

### НАКАЗУЮ:

1. Створити творчу групу та призначити відповідальних по секторах з створення та забезпечення діяльності Центру професійної кар'єри ДНЗ «ЖВПТУ»:
  - Керівник Центру – заст. дир. з НВР Дятла Ю.В. ;
  - Сектор профорієнтації – заст.дир. з НВихР Мельниченко Л.В.
  - Сектор працевлаштування та планування кар'єри – заст. дир. з НВР Дятел Ю.В.
  - Сектор професійного навчання та консультацій - ст. майстер Шевченко Т.П.
  - Сектор для роботодавців – ст. майстер Шевченко Т.П.
  - Сектор інформаційного забезпечення – методист Теслюк Н.І.
  - Сектор он-лайн інформування – викладач Сербин Б.В.
  - Сектор учнівських ініціатив – координатор Пліс С.В., лідер учнівського самоврядування Жабровець О.
2. Керівникам секторів розробити план заходів секторів (нак. ЖОДА №61 від 28.02.18р.) до 20.04.2018р.
3. Методисту Теслюк Н.І. ознайомити з умовами обласного проекту, забезпечити методичний супровід проекту.

продовження додатка М

4. Головам МК: Костюк Л.С., Волинкіній С.Л., Подзярей Л.В., Ліневич Н.І. долучитися до проекту та розробити в друкованому та електронному вигляді інформаційні та методичні публікації, пов'язані з плануванням майбутньої кар'єри з професій.
5. Практичному психологу Пліс С.В. здійснювати психологічний супровід роботи Центру професійної кар'єри (психологічні тренінги, семінари тощо).
6. Методисту Теслюк Н.І. узагальнити матеріали Центру професійної кар'єри ДНЗ «ЖВПТУ» до 27.04.2018р.
7. Сербину Б.В. розмістити інформаційні матеріали про Центр на училищному веб-сайті.
8. Контроль за виконанням наказу покласти на методиста Теслюк Н.І.

Директор ДНЗ «ЖВПТУ»     *підпис існує*     П.М. Градовський

продовження додатка М

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ

15.04.18 р. № 127

**ПОЛОЖЕННЯ**  
**про Центр професійної кар'єри**  
**ДНЗ «Житомирське вище професійне технологічне училище»**

**1. Загальні положення**

1.1. Центр професійної кар'єри (далі – Центр) створюється на базі ДНЗ «Житомирське вище професійне технологічне училище» (далі – заклад).

1.2. Участь та взаємовідносини закладу з іншими зацікавленими організаціями тощо у створенні та сприянні діяльності Центру регламентуються відповідними угодами.

1.3. У своїй діяльності Центр керується Конституцією України, законами України «Про освіту», «Про професійну освіту», актами Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, іншими нормативно-правовими актами, державними та обласними цільовими програмами, Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. N 784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням», рішеннями педагогічної ради, ради самоврядування здобувачів освіти, Статутом та цим Положенням, затвердженим директором закладу.

**2. Порядок створення Центру**

2.1. Центр створюється наказом директора на базі закладу в межах встановленої чисельності працівників.

2.2. Координацію діяльності Центру здійснює Керівник Центру – заступник з навчально-виробничої роботи Детял Ю.В., який призначається на посаду наказом директора закладу і організовує свою діяльність відповідно до чинного законодавства України.

продовження додатка М

2.3. Структура та професійний склад Центру визначається наказом директора закладу та керівником Центру.

2.4. До функціонування та діяльності Центру залучаються представники органу самоврядування здобувачів освіти закладу, представники соціальних партнерів, роботодавців тощо.

### **3. Мета діяльності Центру**

3.1. Основною метою діяльності Центру є підняття престижності навчання за робітничою професією, профорієнтація та професійна самореалізація здобувачів освіти, забезпечення ефективної зайнятості здобувачів освіти та випускників ДНЗ «ЖВПУ», що відповідає потребам ринку праці, завдяки інтеграції соціального партнерства та училищного соціуму шляхом налагодження та розвитку тісної та дієвої співпраці із соціальними партнерами, роботодавцями, сприяння здобувачам освіти і випускникам у проходженні виробничої практики, стажуванні, працевлаштуванні, долучені до волонтерської та проєктної діяльності.

### **4. Основні завдання та функції Центру**

4.1. Сприяння вірному вибору професії абітурієнтами закладу (забезпечення профінформацією, профдіагностикою, профконсультацією, якісним професійним відбором, профадаптацією; організація та проведення профорієнтаційних інтерактивних та тренінгових занять, екскурсій, майстер-класів здобувачам освіти шкіл різних вікових категорій).

Надання інформації про конституційні права молоді випускникам закладу.

4.2. Сприяння працевлаштуванню випускників.

4.3. Сприяння реалізації права здобувачів освіти і випускників на працю та забезпечення випускників першим робочим місцем.

4.4. Проведення постійного аналізу попиту і пропозиції на ринку праці фахівців, підготовку яких здійснює заклад.

4.5. Налагодження співпраці з службами зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями,

продовження додатка М

незалежно від форми власності, які можуть бути потенційними роботодавцями для випускників.

4.6. Забезпечення координації дій з місцевими органами виконавчої влади, службами зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями (роботодавцями) щодо оптимального узгодження реальних потреб ринку праці та ринку освітніх послуг.

4.7. Інформування здобувачів освіти і випускників закладу про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях, тощо що відповідають їх фаховій підготовці.

4.8. Здійснення консультативної підтримки, інформування здобувачів освіти і випускників про вакантні місця на підприємствах, в установах та організаціях тощо, що відповідають їх фаховій підготовці, про основні тенденції локального ринку праці, вимоги роботодавців до пошукачів роботи, можливості професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, зокрема на сайті закладу та Центру.

4.9. Налагодження тісної співпраці з органами самоврядування здобувачів освіти закладу та місцевого самоврядування у вирішенні питань працевлаштування, розвитку здобувачів освіти, залучення підприємств, установ та організацій (роботодавців) до волонтерської діяльності.

4.10. Створення бази даних про здобувачів освіти і випускників, що звернулися до Центру щодо працевлаштування; накопичення бази потенційних підприємств, установ і організацій (роботодавців) для здобувачів освіти та випускників.

4.11. Професійне консультування психологів, соціальних педагогів, юристів, тренерів, роботодавців, фахівців служби зайнятості та надання інформації про права і обов'язки молоді, проведення роз'яснювальної роботи серед здобувачів освіти щодо нормативно-правових актів з питань державного регулювання зайнятості та трудових відносин, а також практична допомога в реалізації отриманих знань.

4.12. Професійна допомога здобувачам освіти щодо оволодіння навичками пошуку роботи та напрямів, за якими можна шукати роботу.

продовження додатка М

4.13. Розвиток професійних і комунікативних якостей здобувачів освіти.

4.14. Активізація власних зусиль здобувачів освіти щодо вирішення проблем зайнятості.

4.15. Формування у здобувачів освіти активної життєвої позиції та адекватної самооцінки.

4.16. Професійна допомога здобувачам освіти щодо побудови плану професійної кар'єри на основі забезпечення відповідності особистих характеристик сучасним вимогам ринку праці.

4.17. Розширення спектру методів пошуку роботи та підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці, їх працевлаштування.

4.18. Сприяння молоді у здобутті додаткових професійних вмінь та навичок, навичок майбутнього, м'яких навичок, нетворкінгу, методу змішаного навчання за допомогою тренінгів із тренерами, медіаторами тощо, підвищення кваліфікації, в тому числі в рамках програм навчання протягом життя, та шляхом проходження практики безпосередньо на підприємствах, організаціях тощо області.

4.19. Координація отримання додаткової освіти на майстер-класах, бізнес-тренінгах, сертифікаційних програмах, участь у програмах, проектах щодо соціальної підтримки здобувачів освіти.

4.20. Організація та проведення тренінгів (у т.ч. психологічних, соціальних, мотиваційних), семінарів-тренінгів професійного спрямування, з метою підвищення рівня самооцінки здобувача освіти, опанування ними ефективних форм та методів техніки пошуку роботи, самопрезентації, спілкування з роботодавцем тощо.

4.21. Надання професійних консультацій здобувачам освіти з питань оформлення власного резюме за сучасними стандартами, створення, наповнення і актуалізація бази даних резюме здобувачів освіти і випускників закладу, інформаційна підтримка щодо рекрутингу.

4.22. Організація ярмарок кар'єри, днів кар'єри, ярмарки вакансій, професійних екскурсій, презентацій роботодавців, виїзних



продовження додатка М

акцій, семінарів-практикумів, конкурсів професійної майстерності, проведення зустрічей з кращими випускниками закладу тощо з використанням мобільних засобів для сприяння роботодавцям у підборі працівників з числа випускників закладу.

4.23. Забезпечення можливостей безпосереднього спілкування з роботодавцями, ознайомлення з процесами виробництва, вимогами до працівника, соціальним пакетом.

4.24. Організація ефективного використання нових методологій у якісному підборі працівників з числа випускників для забезпечення потреб роботодавців міста, району і області та формування кадрового резерву.

4.25. Організація та участь у семінарах, круглих столах, науково-практичних конференціях, дослідженнях у сфері соціальної роботи зі здобувачами освіти та випускниками закладу для сприяння у працевлаштуванні.

4.26. Розробка та розповсюдження, розміщення та постійне оновлення в Центрі професійних інформаційних матеріалів щодо вибору професії, актуальної потреби в кадрах, нових підходів роботодавців у відборі персоналу, пошуку роботи, працевлаштування, кар'єрного росту, рекомендацій щодо підприємницької діяльності, започаткування власної справи; щодо підвищення рівня обізнаності з проблеми торгівлі людьми, безпечного працевлаштування в Україні та безпечної міграції.

4.27. Подання державній службі зайнятості населення за місцем проживання випускника, у якого питання працевлаштування залишається невирішеним, відомостей про нього (за його згодою) та здійснення спільних із службою зайнятості населення дій, направлених на пошук першого робочого місця.

4.28. Формування бази даних випускників та здійснення спільно з службою зайнятості моніторингу працевлаштування випускників закладу за місцем їх проживання та відстеження їх кар'єрного зростання.

4.29. Запровадження системи зворотного зв'язку між службами, організаціями, підприємствами, установами (роботодавцями) та ін. і Центром.

продовження додатка М

4.30. Висвітлення в засобах масової інформації, на сайті училища і Центру кращого досвіду і кращих прикладів результатів ефективної діяльності Центру; щорічне інформування керівництва закладу та здобувачів освіти про проведену роботу шляхом розміщення звіту на інформаційних ресурсах.

## **5. Порядок функціонування Центру**

5.1. Функціонування Центру забезпечує керівник Центру.

5.2. Центр працює за відповідними секторами, що мають керівників та менторів.

5.3. Основні нормативні документи, які регламентують роботу Центру:

1. Наказ про створення Центру кар'єри на базі закладу.
2. Положення про Центр.
3. План роботи секторів на рік.
4. Звіт про роботу за рік.

5.4. Керівники та ментори секторів Центру розробляють річний план роботи секторів, сприяють його виконанню, ведуть облік проведеної роботи, забезпечують співпрацю з організаціями та суб'єктами, формують звітність.

5.5. Керівники та ментори секторів Центру забезпечують проведення заходів Центру необхідними нормативно-законодавчими, методичними та інформаційно-довідковими матеріалами, складають графік занять, організують роботу згідно з тематичним планом, ведуть облік. Проведення заходів здійснюється у відповідності із затвердженим планом заходів та за потребою.

5.6. До діяльності Центру залучаються представники органів самоврядування здобувачів освіти, місцевого самоврядування, представники соціальних партнерів, роботодавців, спеціалісти служби зайнятості, тренери, юристи і ін.

5.7. Інформація про роботу Центру подається у формі інформаційних повідомлень, у процесі проведення заходів Центру та центрів зайнятості регіону.

продовження додатка М

## **6. Структура та професійний склад Центру**

### 6.1. Структура Центру складається із 7 секторів:

- ❖ сектор профорієнтації;
- ❖ сектор працевлаштування та планування кар'єри;
- ❖ сектор професійного навчання та консультацій;
- ❖ сектор роботодавців;
- ❖ сектор інформаційного забезпечення;
- ❖ сектор он-лайн інформування;
- ❖ сектор молодіжних ініціатив.

### 6.2. До складу секторів Центру входять:

- керівник Центру;
- завідувача Центром;
- *відповідальні за сектори:*
- заступник директора з НВР;
- заступник директора з НВихР;
- методист;
- старший майстер;
- практичний психолог;
- викладач інформаційних технологій.
- *ментори:*
- голови МК професійного напрямку;
- секретар приймальної комісії;
- соціальний педагог;
- викладач з діловодства;
- координатор самоврядування здобувачів освіти;
- голова Профкому здобувачів освіти;
- лідер самоврядування здобувачів освіти.

6.3. Всі структурні сектори Центру керуються у своїй роботі відповідним Положенням, затвердженим директором закладу.

## **7. Права професійного складу Центру**

7.1. Розгляд на засіданнях Центру питань щодо проведення профорієнтації, набору абітурієнтів, діяльності приймальної комісії.

7.2. Сприяння організації виробничого навчання та виробничої практики здобувачів освіти, працевлаштуванню випускників.

продовження додатка М

7.3. Координація роботи комісій з питань профорієнтації, організації виробничої практики та працевлаштування.

## **8. Матеріально-технічне та інформаційне забезпечення функціонування і діяльності Центру**

8.1. Технічне обладнання Центру: мережа Інтернет, комп'ютер, дошка пересувна магнітно-маркерна, дошка фліп-чарт, плазмовий телевизор зі смарт-тв, настінні стенди, настільні та напільні підставки для розміщення інформації, шафа для тематичних папок і відповідної документації та ін.

8.2. Інформаційне забезпечення Центру відповідає тематичному плану роботи секторів та заходів: тематичні папки, література, буклети, листівки, брошури тощо Центру, організацій, підприємств, установ, компаній, центрів зайнятості та ін.

## **9. Фінансування функціонування і діяльності Центру**

9.1. Забезпечення функціонування Центру (технічне обладнання та інформаційне забезпечення) здійснюється за рахунок коштів закладу на підставі кошторису, а також інших джерел, не заборонених законодавством України.

Керівник Центру розвитку кар'єри  
підпис існує

Положення розглянуто і схвалено на засіданні малої педагогічної ради закладу Протокол № 1 від 15.04.2018 року

ПОГОДЖЕНО

Директор ДНЗ «ЖВПТУ»  
підпис існує

Додаток Н

## У Г О Д А № 28

про спільну діяльність

Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею  
та Криворізької загальноосвітньої школи I-III ступенів № 110  
Криворізької міської ради Дніпропетровської області

Ця угода укладена між Криворізьким професійним гірничо-технологічним ліцеєм та Криворізькою загальноосвітньою школою I-III ступенів № 110 Криворізької міської ради Дніпропетровської області в тому, що:

1. Криворізька загальноосвітня школа I-III ступенів № 110 Криворізької міської ради Дніпропетровської області надає можливість протягом 2019-2020 навчального року працівникам Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею проводити профорієнтаційну роботу серед учнів 9-х (11-х) класів та їх батьків.

2. Криворізька загальноосвітня школа I-III ступенів № 110 Криворізької міської ради Дніпропетровської області:

2.1. Забезпечує зберігання матеріальних цінностей, що перелічені в додатку до угоди, в наданому приміщенні для проведення професійної орієнтації та кар'єрного консультування.

2.2. Надає місце на дошці об'яв для агітаційного матеріалу.

2.3. Дає можливість представникам ліцею виступати перед старшокласниками під час навчально-виховного процесу, на батьківських зборах, позакласних заходах та проводити анкетування.

3. Представники ліцею ознайомлюють учнів випускних класів з професіями, забезпечують буклетами та флаєрами з профорієнтації, демонструють відеофільм про навчальний заклад.

4. Учні, які вступають до ліцею, мають право на :

– стипендію в період навчання (відмінники – підвищену);

– обласну іменну стипендію;

– стипендію виконкому Криворізької міської ради  
ім. О. М. Поля;

– оплату праці під час виробничого навчання і виробничої практики;

продовження додатка Н

- отримання першого робочого місця на підприємствах міста;
- безкоштовне навчання на підготовчих курсах з подальшим зарахуванням до ліцею.

КРИВОРІЗЬКА  
ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ  
ШКОЛА I-III СТУПЕНІВ  
№ 110

50089

м. Кривий Ріг, вул. Доватора, 31

ДИРЕКТОР ШКОЛИ

*підпис існує*

О.М.ТУГАНОВА

КРИВОРІЗЬКИЙ  
ПРОФЕСІЙНИЙ ГІРНИЧО-  
ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ЛІЦЕЙ

50053

м. Кривий Ріг,  
вул. Елістинська, 1 л

ДИРЕКТОР ЛІЦЕЮ

*підпис існує*

В. Г. СИРОТЮК

Наукове видання

*Стойчик Тетяна Іванівна*, кандидат педагогічних наук

**УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ  
ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ:  
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

Монографія

*За науковою редакцією  
доктора педагогічних наук, професора  
Л.М. Сергєєвої*

За літературної редакції *Юрія Логоші*  
Техніко-художнє оформлення (верстка) – *Катерини Мартиненко*  
Дизайн обкладинки – *Катерини Мартиненко*

Здано до друку – 26.11.2020. Формат – 60×84/16. Папір офс. Друк офс.  
Умовн. друк. арк. –32. Обл-вид. арк. 29,1. Наклад – 300 прим.

Видавництво Журфонд,  
49000, м. Дніпро, пр. Д. Яворницького, 60  
Свідоцтво про внесення до державного реєстру ДК 684 від 21.11.2001 р.

Надруковано:  
ТОВ «Центр-Принт»  
Свідоцтво ДП № 101-р від 01.09.2002 р.  
50084 м. Кривий Ріг, вул. Співдружності, 70  
Тел. (056) 65-63-55

**Стойчик Т.І.**

**С 32** Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної освіти: теорія та практика: Монографія. /за наук. ред. Л. М. Сергєєвої. Дніпро: Журфонд, 2020. 767 с.

ISBN 978-966-934-281-2

У монографії проаналізовано загальноприйняті та інноваційні підходи до управління якістю підготовки у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, розкрито сутність поняття конкурентоздатності як соціально-економічного явища. Доведено ефективність структурно-функціональної моделі управління якістю підготовки фахівців, розглядаються питання залучення бізнесу та ради стейкхолдерів до управління якістю, інноваційні погляди у забезпеченні якості професійної підготовки шляхом наближення змісту державних стандартів професійної (професійно-технічної) освіти до вимог роботодавців; системної роботи над підвищенням престижності робітничих професій (впровадження інноваційних технологій професійної орієнтації, планування професійного розвитку і кар'єри); розвитку елементів дуальної та змішаної систем навчання; ефективного управління та контролю за навчально-виробничим процесом. Запропоновано ефективні напрями, такі як менторство, створення освітніх кластерів, застосування хаб-технологій, діджиталізація). Обґрунтовано механізми управління якістю професійної освіти і навчання у зарубіжних країнах, проаналізовано систему оцінювання якості, європейську рамку кваліфікацій та питання стандартизації.

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

**УДК 777.3.014.61.:005**