

редакцію або для розгляду на вченій раді з метою рекомендації до друку – для наукових робіт (монографія, підручник, навчальний посібник, стаття, тези, препринт тощо); на етапі розгляду на засіданні кафедри творів викладачів, що вимагають ухвалення кафедри; на етапі подання на перевірку кваліфікаційних робіт. Попереднє (первинне) виявлення плагіату в наукових, навчальних, методичних працях, дисертаційних та кваліфікаційних роботах здійснюємо шляхом фахового оцінювання (рецензування, відгуки керівників) із використанням комп'ютерних програм та ресурсів, які знаходяться у вільному доступі та ліцензійних програм. На запит редакцій, які функціонують в Університеті, та журналів, регулярно, у відповідності щодо графіків їх роботи, проводиться додатковий фаховий аналіз науково-дослідних праць щодо їх відповідності критеріям оригінальності тексту.

Висновки. Антиплагіатне забезпечення, що встановлене і функціонує в університеті, відповідає сучасним критеріям та є адекватним щодо проведення перевірки кирилических та латинськоабеткових наукових текстів. Для технічної підтримки перевірки наукових праць на наявність академічного плагіату в методичних вказівках університету розміщуються посилання на сервіси з первинної перевірки на наявність плагіату як необхідна умова в реалізації стратегії академічної доброчесності. Важливим є всебічне і повноцінне ознайомлення науково-педагогічних, наукових та інших працівників і студентів університету з документами, що детермінують запобігання та встановлюють відповідальність за академічний плагіат, конкретизують процедуру розгляду апеляцій, внесення та вилучення наукових праць з репозитарію.

Виноградська Г. Є.,

здобувачка третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,

Інститут професійної освіти НАПН України, м. Київ;

Президент "Національного галузевого партнерства

в легкій промисловості України", м. Київ

УДК 355.237



ТЕХНОЛОГІЯ СПІВПРАЦІ ОСВІТЯН ТА РОБОТОДАВЦІВ ПІД ЧАС ПІДГОТОВКИ КАДРІВ НА ЗАСАДАХ ДПП

Проблеми розвитку професійної компетентності працівників швейних підприємств особливо актуалізувалася у зв'язку з вимогами роботодавців щодо

значного рівня кваліфікацій, мобільності та конкурентоспроможності відповідно до галузевих виробничих інновацій. Науковою проблемою є пошук ефективної технології співпраці освітян та роботодавців галузі та оптимальних організаційно-педагогічних умов, що мають бути створені для цього в закладах професійної (професійно-технічної) освіти далі – ЗП(ПТ)О, що займаються підготовкою кадрів для підприємств швейної галузі.

Критеріями оцінювання рівня сформованості професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників швейного профілю (далі КРШП) та якості змісту професійної підготовки є системна інтегративна полі функціональна властивість суб'єкта професійної діяльності, що складається зі сукупності структурних компонентів та проявляється у здатності випускника на рівні певного стандарту відповідати вимогам обраної професії на підприємствах швейної галузі та успішно реалізовувати свої посадові обов'язки [4, с. 350].

Технологічно процес співпраці ЗП(ПТ)О та роботодавців швейної галузі у розвитку професійної компетентності майбутніх кваліфікованих працівників на засадах ДПП, можна представити у вигляді 4 етапів: організаційного, спонукально-інформаційного, формувально-когнітивного та діяльнісно-результативного (рис. 1).

Розбудова мережевої взаємодії представників закладів освіти та бізнесу починається з організаційного етапу – плідного обговорення питань розвитку професійної освіти регіону, аналізу потреб ринку у кваліфікованих кадрах на локальному та регіональному рівнях: розуміння скільки та яких спеціалістів швейного профілю необхідно підготувати для місцевих виробництв. На основі бажання співпраці роботодавців конкретного регіону із закладом\закладами П(ПТ)О виводиться виважена цифра регіонального замовлення та чітка узгоджена стратегія щодо підготовки кадрів на засадах ДПП [1, с. 59].

Під час другого етапу співпраці закладів освіти та роботодавців відбуваються широка просвітницька компанія, що включає ефективну профорієнтацію серед школярів, молоді та інших вікових груп цільової аудиторії, щоб вони усвідомлено обрали професії швейного профілю та стали абітурієнтами ЗП(ПТ)О. Щоб професійне самовизначення цієї групи людей в напрямку і змісту свого подальшого розвитку, сфери та засобів реалізації індивідуальних якостей і здібностей, відповідало стратегії кадрового розвитку швейних підприємств, важлива демонстрація з боку роботодавців перспектив працевлаштування [3, с. 350]. Як показує багаторічний досвід, середній відсоток від 30 до 40% випускників закладів швейного профілю після закінчення не працевлаштовується на підприємствах галузі і не бачать себе в цих професіях. Це означає великі втрати ресурсів та часу для держави на освіту людей, яким все одно де вчитись та не вирішення кадрового дефіциту підприємств галузі.

Фактор мотивації є дуже важливим, бо навіть найкращий фахівець не зацікавлений в реалізації своїх знань та вмінь не принесе користь виробництву. Необхідно забезпечувати співпрацю ЗП(ПТ)О та роботодавців галузі щодо розвитку спільних програм, пов'язаних із креативною профорієнтацією для молоді, популяризацією професій легкої промисловості та мережі закладів, співпраці під час дуальної освіти. Означені процеси є запорукою збільшення контингенту абітурієнтів, зацікавлених в освітніх послугах закладів професійної освіти швейного профілю, та здобуття тих освітніх і професійних кваліфікацій, які є актуальними на ринку праці. Мотиваційний етап сприяє усвідомленню цінностей, спрямованих на самореалізацію у професійному та суспільному житті [2, с. 50]

Обравши професії швейного профілю і навчання у ЗП(ПТ)О здобувачі освіти на заняттях професійної теоретичної та професійно-практичної підготовки формується система професійних і розвивається система особистісних цінностей, що проявляється через власне ставлення до майбутньої професії, ідентифікації себе у швейній справі, ставлення до суспільства та держави. На третьому етапі формуально-когнітивному етапі засадах ДПП ефективною є менторська підтримка учнів і вчителів, їх кар'єрному консультуванні. Партнери зі сторони роботодавців кожного ЗП(ПТ)О, щоб захопити здобувачів освіти процесом пізнання швейної промисловості, діляться досягненнями своєї компанії, розповідають про тенденції моди та сучасних технологій, закладають професійні цінності на прикладі досягнень виробничого колективу.

У рамках навчальних занять проводять віртуальні екскурсії на провідні підприємства України та світу, демонструючи різні форми організації роботи, умови праці, особливості роботи автоматизованого та інноваційного обладнання, сучасні методи обробки виробів та колекції одягу від найкращих українських та світових дизайнерів. У межах поза аудиторних занять проводять екскурсії на підприємства та ательє міста, області, регіону, відвідують виставки швейної та легкої промисловості та покази мод. На цьому етапі забезпечується засвоєння теоретичних знань, що необхідні для реалізації в майбутній професійній діяльності. На цьому етапі важливою є участь представників підприємств галузі у розробленні освітніх програм та педагогічних технологій навчання, програм розвитку підприємництва, інновацій, конкурентоздатності, які пропонують закладам.

Під час четвертого діяльнісно-рефлексивного етапу КРШП опановують технічні прийоми і способи конструювання та шиття швейних виробів під час виробничої практики на підприємствах галузі в т.ч. дуальної форми освіти; формують вміння виявляти й усувати брак у виробництві. Перевірка практичних знань дає змогу виявити актуальну, ідеальну самооцінку й оцінку їх можливостей.

Державно-приватне партнерство тут актуально у вигляді надання роботодавцями приміщень для проведення освітнього процесу, устаткування й забезпечення освітнього процесу технологічними новинками, часу експертів та експертизи персоналу підприємства.

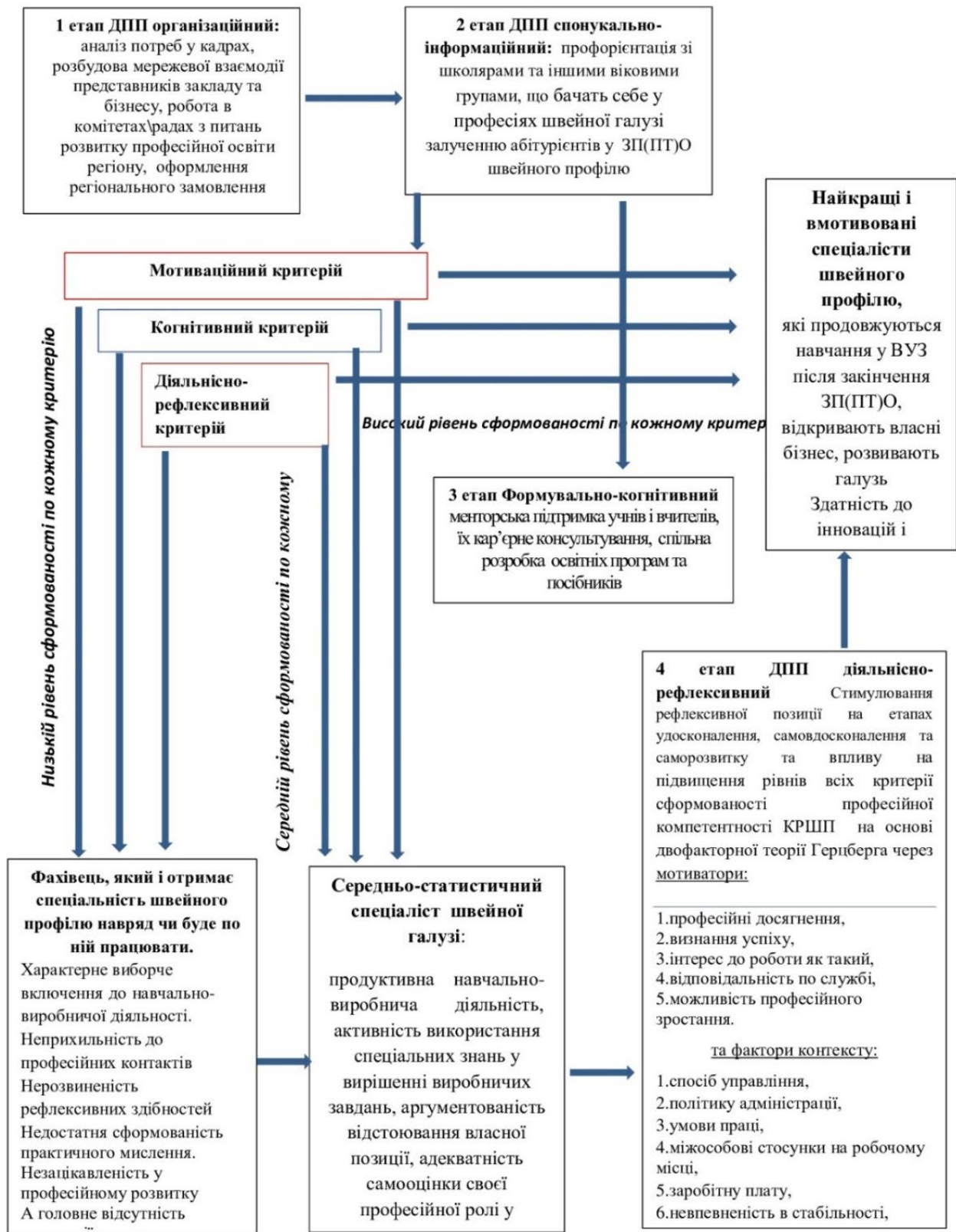


Рис. 1. Етапи співпраці освітян та роботодавців у розвитку професійної компетентності майбутніх КРШП на засадах ДПП

На етапі виробничої практики перед закінченням освітнього закладу роботодавцями приділяється увага створенню умов усвідомлення здобувачами освіти користі розвинених особистісних якостей з погляду власної ефективності в житті, професійної реалізації, а також покращення економічного та соціального стану країни й світу в цілому. Відбувається *аналіз* отриманих результатів навчання та за необхідністю їх *коригування*, спрямоване на виправлення недоліків в організації на будь-якому етапі. Під впливом очевидних, прихованих та випадкових факторів, результативність процесу формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників швейного профілю піддається змінам. Залежно від отриманих результатів пріоритет надається відповідним методологічним підходам, а також педагогічним принципам, згідно з якими відбувається названий процес.

Цілком природним є той факт, що всі здобувачі освіти під час оцінювання рівня сформованості професійної компетентності будуть мати різні рівні від низького до високого. Так фахівець, з низьким рівнем сформованості по кожному критерію (мотиваційному, когнітивному, діяльнісному та рефлексивному), навіть якщо й отримає спеціальність швейного профілю навряд чи буде по ній працювати. Фахівці з високим рівнем сформованості по кожному з цих критеріїв, стають найкращими і вмотивованими спеціалістами швейної галузі, вони продовжуються навчання за профілем у ВНЗ після закінчення ЗП(ПТ)О, відкривають власні бізнеси, розвивають галузь.

Тому так важливо відстежувати ефективність навчання та доведення випускників до найціннішої категорії фахівців. Стимулювання рефлексивної позиції на етапах удосконалення, самовдосконалення, саморозвитку та впливу на підвищення рівнів всіх критеріїв сформованості професійної компетентності КРШП на основі двофакторної теорії Герцберга через такі мотиватори як: професійні досягнення, визнання успіху, інтерес до роботи як такий, відповідальність по службі, можливість професійного зростання [5, с.14].

Означені напрями постають як зовнішні важелі впливу на якість підготовки майбутніх кваліфікованих робітників швейного профілю, враховуючи реальні потреби економіки у професійних кадрах, їх кількісних та якісних характеристиках. Грамотне застосування ДПП є підґрунтям для якісних змін в освітній сфері нашої держави.

Список використаних джерел

1. Бородієнко О. В. Публічно-праватне партнерство закладів професійної освіти. Практичний посібник. Біла Церква, 2020.
2. Виноградська Г. Є. Профорієнтація та популяризація професій легкої промисловості на засадах державно-приватного партнерства. *Наука та освіта в*

умовах викликів сьогодення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Чернігів, 16 грудня 2023 р). Research Europe, 2023. С. 49–54.

3. Гуцан Л. А. Особливості професійного самовизначення учнівської молоді в умовах профільного навчання. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2011. Вип. 15, кн. 1. С. 350–356.

4. Попова Т., Абрамова О. Формування фахових компетентностей майбутніх фахівців швейної галузі. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2018. Вип. 2 (173). С. 158–162.

5. Ozsoy E. An empirical test of Herzberg's two-factor motivation theory. *Marketing and Management of Innovations*. 2019. Is. 1. P. 11–20.

Гальчинський Л. Ю.,

канд. техн. наук, доцент,
доцент кафедри інформаційної безпеки,
Національний технічний університет України
"Київський політехнічний інститут" імені
Ігоря Сікорського, м. Київ

Бобер Н. В.,

здобувач вищої освіти,
Національний технічний університет України
"Київський політехнічний інститут" імені
Ігоря Сікорського, м. Київ

УДК 378.14:[004.78:004.056]



МОДЕЛЬ ОЦІНКИ РІВНЯ КІБЕРБЕЗПЕКИ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Глобальні загрози, які постали перед людством в цілому, і перед Україною зокрема, суттєво вплинули на сферу освіти. Якісно змінилися форми і методи навчання в університетах. Спочатку пандемії COVID-19 і глобального карантину, коли більшість повсякденних справ перемістилися в кіберпростір. А слідом за пандемією ввійшла повномасштабна війна викликана агресією РФ. Навчальний процес відбувається переважно дистанційно. Швидкі зміни пандемічної ситуації змусили швидко перейти від традиційного до електронного навчання здебільшого шляхом експериментування, а не глибокого аналізу ситуації та можливі ризики для безпеки освітньої організації та її користувача. Однак, управління безпекою в освітніх організаціях пов'язане не лише з пандемією та умовами війни – більшість освітніх організацій не мають достатньо ресурсів та знань, щоб оцінити ризики безпеки та керувати ними. Фактична відсутність