

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»

СТОЙЧИК ТЕТЯНА ІВАНІВНА

УДК 377.3.014.61:005

ДОДАТКИ ДО ДИСЕРТАЦІЇ

**СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ
ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОЗДАТНИХ ФАХІВЦІВ
У ПРОФЕСІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

13.00.06 «Теорія і методика управління освітою»

01 «Освіта / Педагогіка»

Науковий консультант: **Сергеева Лариса Миколаївна,**
доктор педагогічних наук, професор

Київ – 2021



Рис. А.1.1 Дослідження процесів глобалізації вітчизняними та зарубіжними науковцями

Джерело: складено автором на основі [10; 11, с. 193; 12; 13; 14; 15].

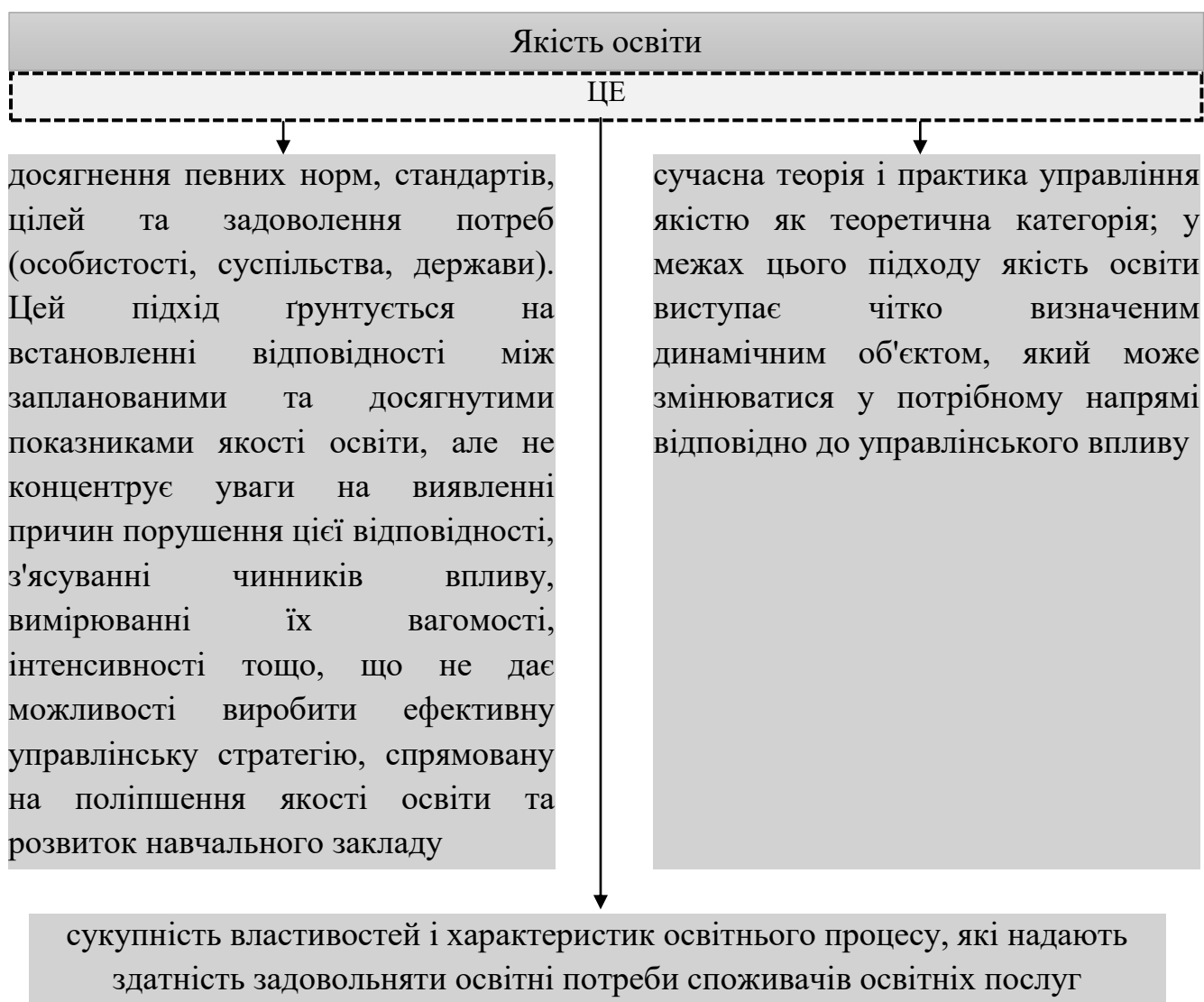


Рис. А.2.1 Дефініція поняття «якість освіти»

Джерело: складено автором на основі [22, с. 34].

Наукові дослідження в галузі управління освітою

№ п/п	Напрямок дослідження	Науковець	Напрямок дослідження
1.	Управління освітніми процесами	Н. Верхоглядова	«Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу» (2005)
		О. Шніпко	«Конкурентоспроможність України в умовах глобалізації» (2008)
2.	Економічні науки	О. Мезенцева	«Напрями підвищення конкурентоспроможності металургійних підприємств України» (2014)
		Т. Федорова	«Підвищення конкурентоспроможності підприємств хлібопекарної галузі» (2015)
		І. Алтухова	«Конкурентоспроможність продукції металургійного підприємства» (2010)
		О. Павлова	«Конкурентоспроможність продукції підприємств сільськогосподарського машинобудування» (2008)
		Н. Вандяк	«Конкурентоспроможність продукції цукробурякового виробництва і стратегія її підвищення» (2014)
3.	Економічні дисципліни	О. Горинь	«Управління конкурентоспроможністю освітніх послуг у сфері вищої освіти» (2016)
		І. Леган	«Конкурентоспроможність молоді на ринку праці: шляхи забезпечення та напрями підвищення» (2015)
		Д. Ратнікова	«Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу найманих працівників в умовах глобалізації» (2010)
		І. Геращенко	«Конкурентоспроможність людських ресурсів на ринку праці» (2010)

Джерело: складено автором на основі [47; 54; 55; 56; 57; 58; 59; 60].

Теми досліджень, закординовані у Міжвідомчій раді з координації досліджень у галузі освіти, педагогіки і психології НАПН України за період 2015-2019 рр.

№ п/п	Науковець	Код спеціальності	Тема дослідження
1.	І. Бобирська	13.00.04	«Педагогічні умови формування конкурентоспроможності майбутніх економістів у процесі професійної підготовки»
2.	О. Кантур	13.00.04	«Педагогічні умови підготовки конкурентоздатних кваліфікованих робітників сфери морського туризму в професійному навчанні»
3.	О. Лісовська	13.00.04	«Формування конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих робітників у професійних навчальних закладах сфери послуг»
4.	О. Скорнякова	13.00.04	«Формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців з інформаційних технологій у технічних коледжах»
5.	А. Літкевич	13.00.06	«Управління розвитком конкурентоспроможності загальноосвітнього навчального закладу»
6.	І. Жовнер	19.00.10	«Психологічні особливості розвитку конкурентоспроможності фахівців туристичного бізнесу»
7.	І. Козир	13.00.04	Формування конкурентоспроможності майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності авіаційної галузі у професійній підготовці»
8.	С. Мамиченко	13.00.04	Формування культури конкурентних відносин у майбутніх фахівців з бізнес-адміністрування у фаховій підготовці»

Джерело: складено автором.

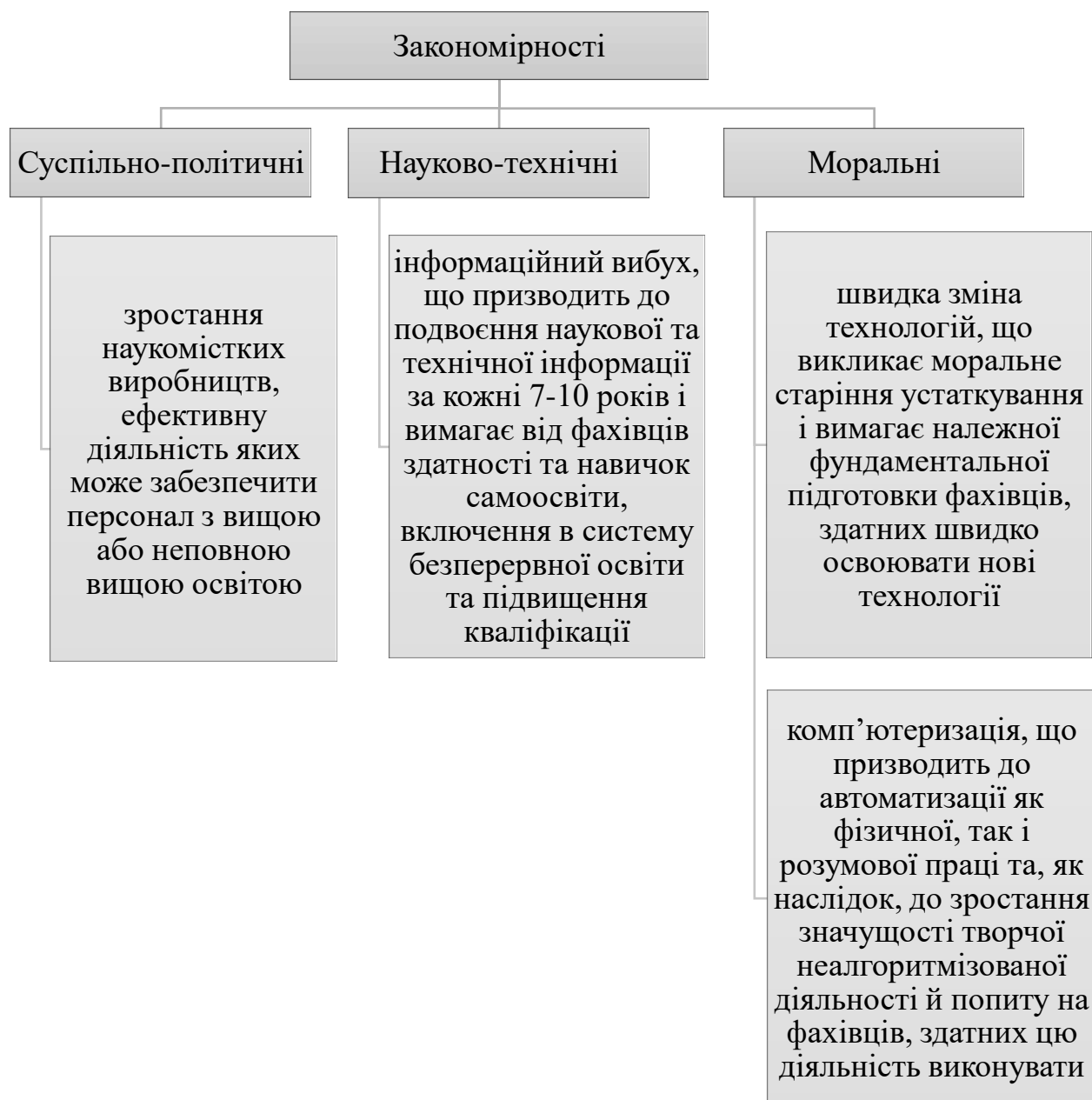


Рис. А.5.1 Закономірності, що впливають на освіту

Джерело: складено автором.

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

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

Джерело: складено автором на основі [125].



Рис. А.6.1 Мережа ЗП(ПТ)О та динаміка контингенту здобувачів освіти в Україні

Джерело: складено автором на основі [125].



Рис. А.7.1 Контингент здобувачів та слухачів ЗП(ПТ)О станом на 01.01.2018 р.

Джерело: складено автором на основі [126].

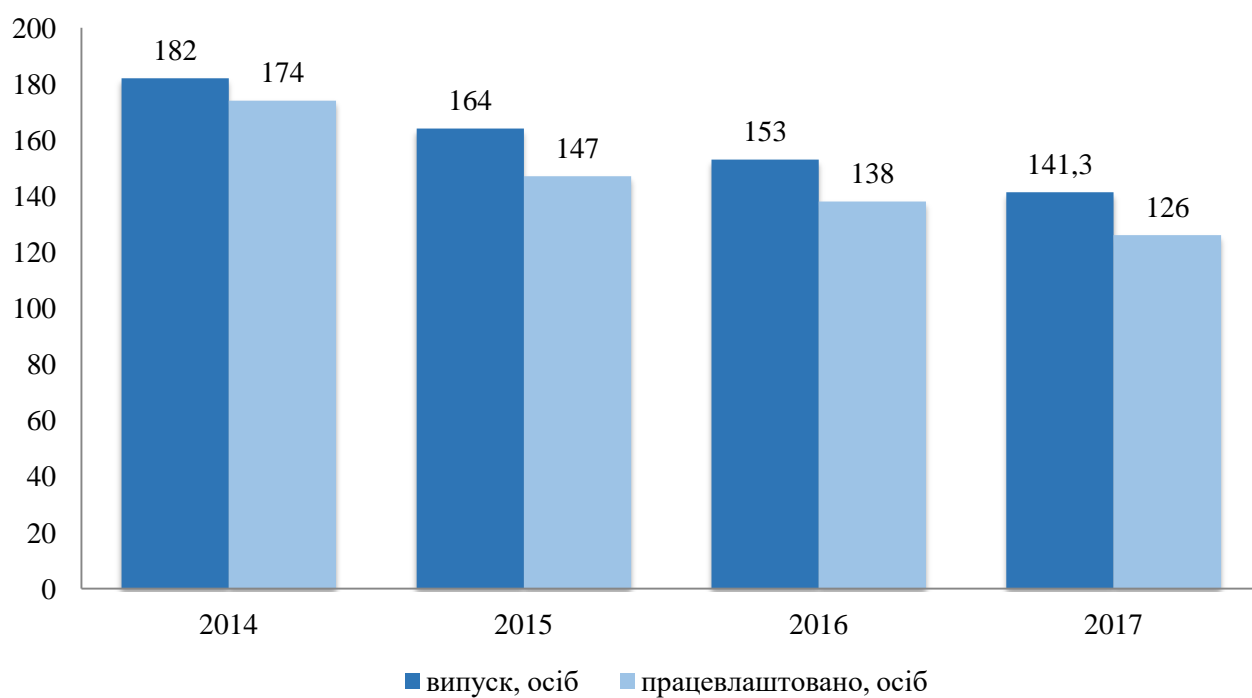


Рис. А.8.1 Показники працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О в 2014-2017 рр.

Джерело: складено автором.



Рис. А.9.1 Етапи педагогічного дослідження

Джерело: складено автором.

Анкета
вивчення мотивації абітурієнтів
щодо визначення майбутньої професії

Шановний абітурієнте!

Передумовою для досягнення найвищих результатів у майбутній професійній діяльності та забезпечення конкурентоздатності на ринку праці є обміркований вибір професії. Тому Ваші відповіді допоможуть визначити фактори, що впливають на Ваше рішення щодо вибору майбутньої професії, та виявити шляхи удосконалення професійно-орієнтаційної роботи в закладі освіти.

Завчасно дякуємо за об'єктивність відповідей.

1. Освіта

- ☐ базова загальна середня освіта
- ☐ повна загальна середня освіта

2. Вік

- ☐ 14 років
- ☐ 15 років
- ☐ 16-19 років
- ☐ 20 і більше років

3. Які фактори мали вплив на Ваше рішення щодо визначення із закладом освіти?

- ☐ особисте рішення
- ☐ порада класного керівника у школі
- ☐ порада батьків
- ☐ порада друзів
- ☐ отримав фахову інформацію обраного навчального закладу
- ☐ з інших джерел _____

4. Що Вас приваблює в обраній професії?

- ☐ у мене є здібності до роботи за обраною професією
- ☐ висока заробітна плата після закінчення навчального закладу за цією професією
- ☐ можливість швидкого працевлаштування
- ☐ інше

5. Чого Ви очікуєте після закінчення закладу?

- ☐ працевлаштуватись за професією та отримувати високу заробітну плату

☐ продовжити навчання

☐ виїхати за кордон

☐ взагалі не працювати

6. Чому Ви вирішили здобувати у подальшому знання, уміння та навички саме в обраному закладі?

☐ хочу стати конкурентоздатним фахівцем

☐ бажання батьків

☐ у цьому закладі цікаво навчатися

☐ зручність розташування закладу

7. Що плануєте досягти в першу чергу?

☐ отримати освіту та працевлаштуватись

☐ вирішити матеріальні проблеми

☐ створити власну сім'ю

☐ інше _____

Дякуємо за щирі відповіді!

Відомості про себе (заповнюється за бажанням) _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

(назва закладу)

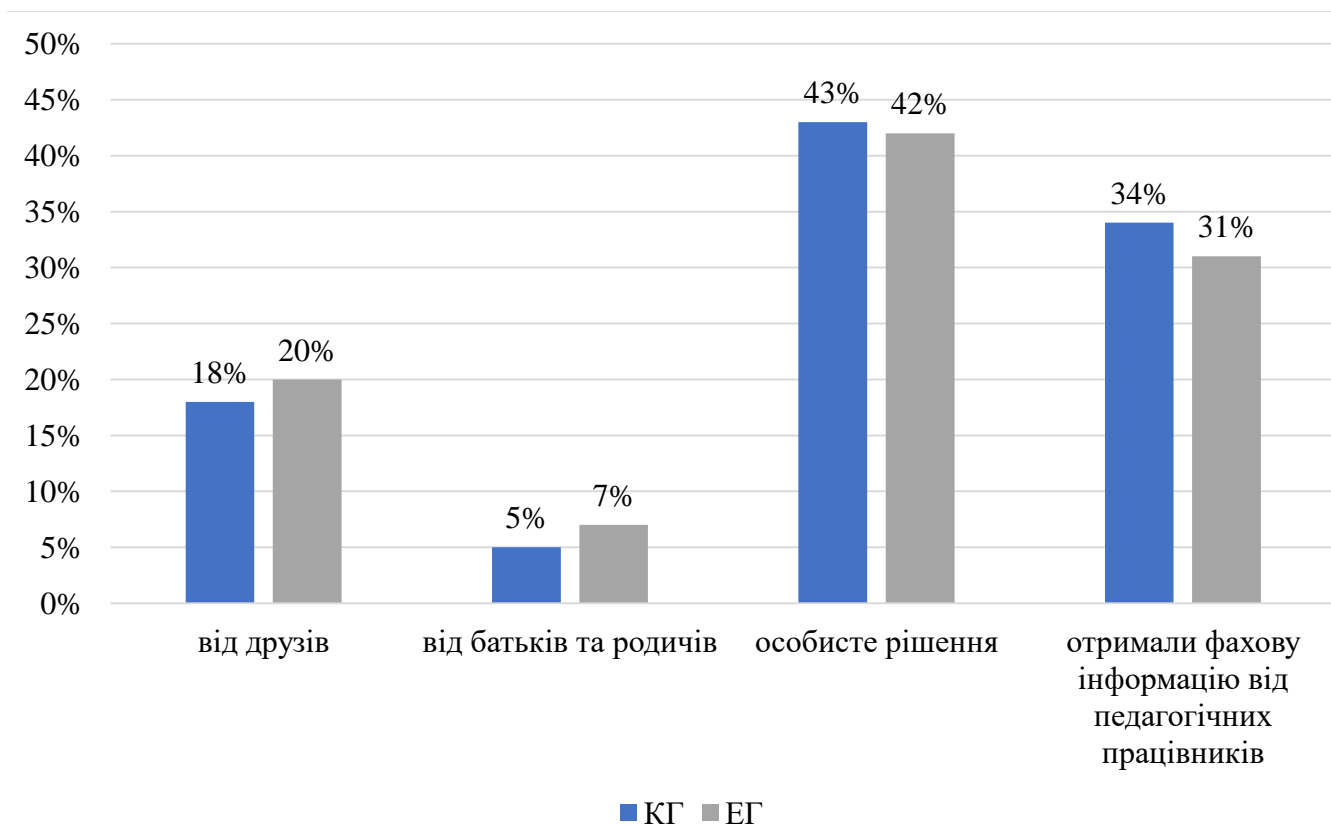


Рис. А.11.1 Формування мотивації вибору професій за результатами опитування абітурієнтів

Джерело: складено автором.

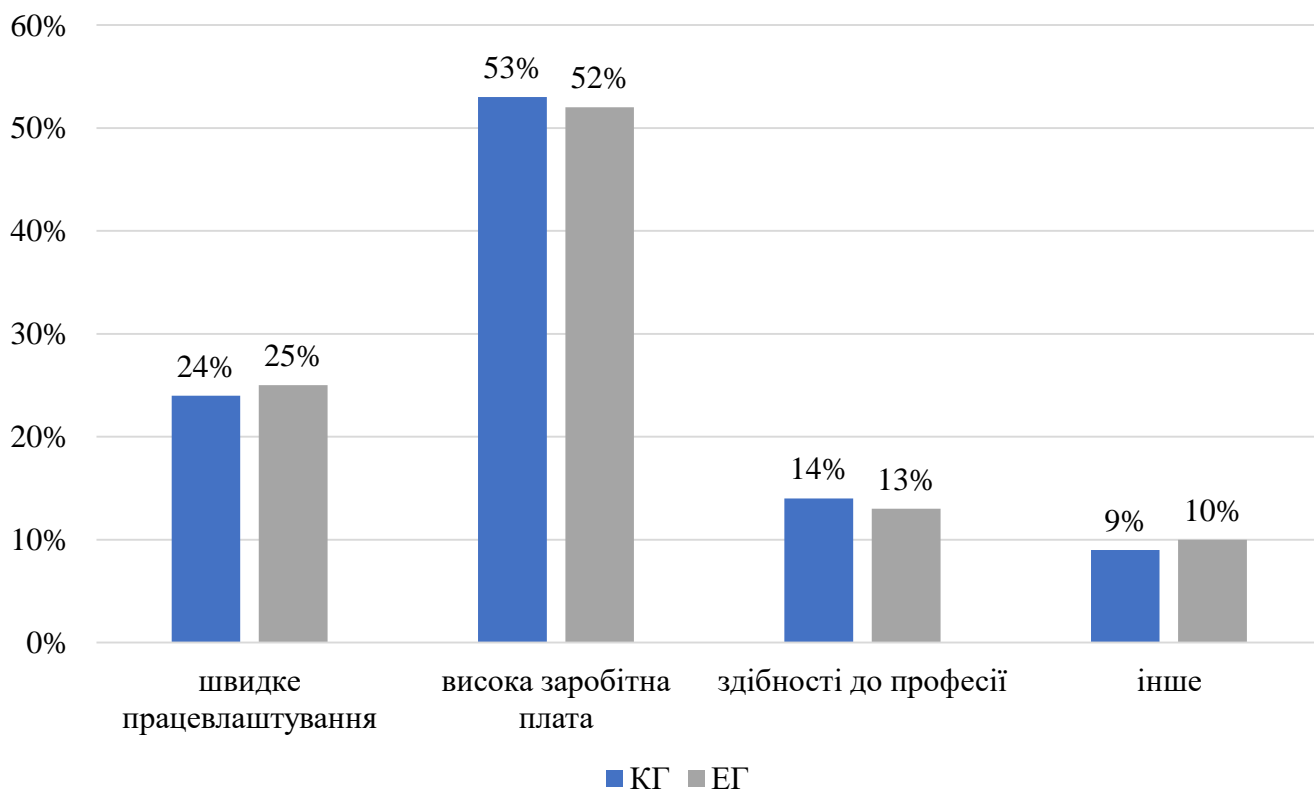


Рис. А.12.1 Складові привабливості обраної професії за результатами опитування абітурієнтів

Джерело: складено автором.

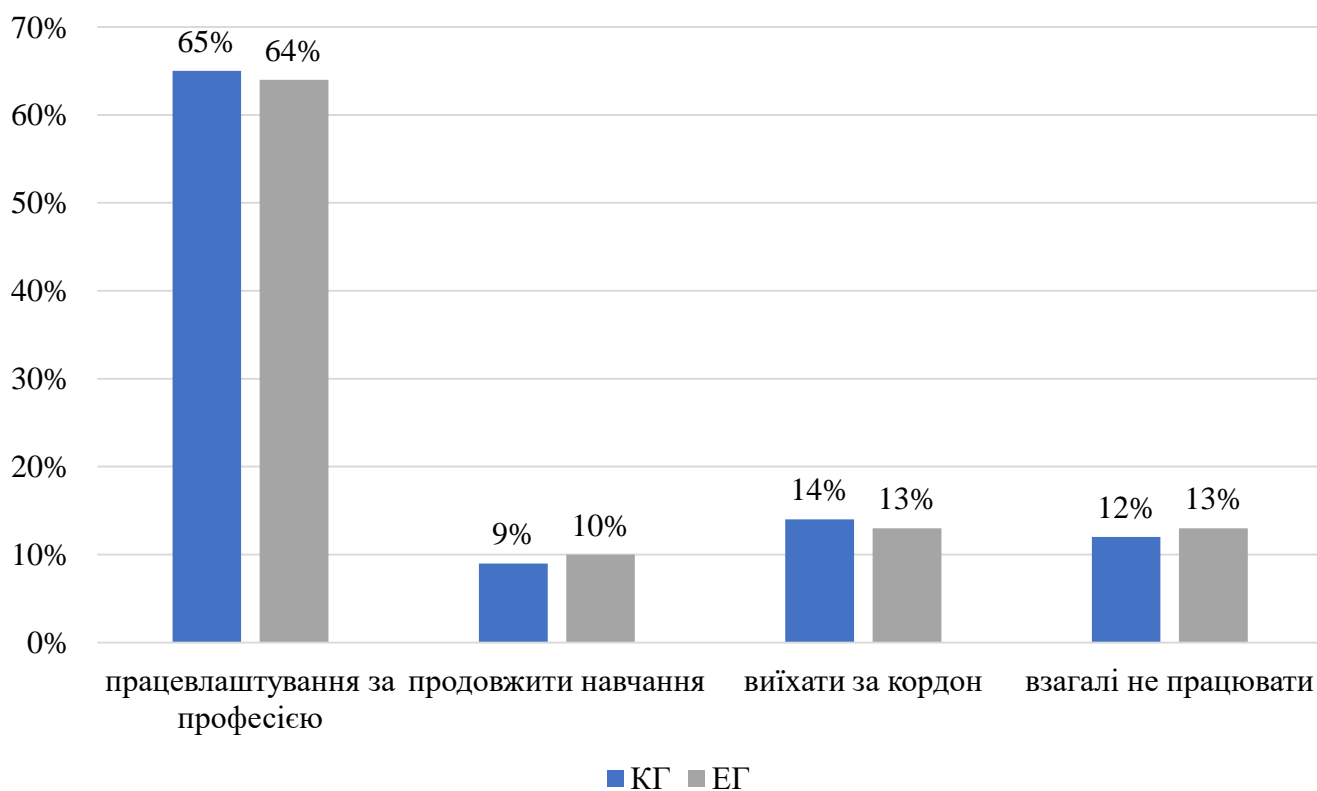


Рис. А.13.1 Очікування вступників після закінчення ЗП(ПТ)О (за результатами опитування)

Джерело: складено автором.

Анкета
дослідження сучасного стану професійної підготовки

Шановні здобувачі освіти, просимо Вас посприяти в дослідженні сучасного стану підготовки у ЗП(ПТ)О та надати обмірковані відповіді на запитання анкети.

Ознайомтесь, будь-ласка, з наведеними питаннями та позначте обраний Вами варіант (варіанти) відповіді.

Анкета носить оцінний і анонімний характер.

1. *Визначте, будь-ласка, наскільки професійно Вам надається інформація в процесі професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки, враховуючи сучасні вимоги виробництва:*

*Професійно-теоретична
підготовка:*

- ☐ рівень підготовки цілком задовольняє
- ☐ частково задовольняє
- ☐ не задовольняє

*Професійно-практична
підготовка:*

- ☐ рівень підготовки цілком задовольняє
- ☐ частково задовольняє
- ☐ не задовольняє

2. *Якого стилю спілкування дотримуються педагогічні працівники в процесі викладання:*

- ☐ авторитарний
- ☐ демократичний
- ☐ «потурання» (педагогічні працівники ставляться до виконання своїх обов'язків формально)

3. *Чи ознайомлюють Вас педагогічні працівники з організацією навчального процесу з предмету, про кількість годин у кожному з них, зміст та критерії оцінювання:*

- ☐ завжди
- ☐ не завжди
- ☐ ніколи

4. *Які форми організації занять є для Вас найбільш привабливими:*

- ☐ слухати виступи педагогічного працівника та однокласників
- ☐ брати участь в обговоренні, постановці й аналізі проблемних питань
- ☐ брати участь у розробці різного роду проєктів і реалізовувати їх

Ваш варіант _____

5. *Чи є зрозумілими для Вас у більшості випадків цілі, що ставляться педагогічними працівниками перед початком занять:*

- ☐ завжди
 - ☐ не завжди
 - ☐ нам їх не формулюють
6. *Як Ви можете охарактеризувати критерії оцінювання знань, умінь і навичок, що застосовуються педагогічними працівниками:*
- ☐ критерії зрозумілі
 - ☐ критерії незрозумілі
 - ☐ критерії не відповідають (завищені/занижені) реальним вимогам щодо якості підготовки
7. *Які складові, на Вашу думку, є основними в підготовці:*
- ☐ формування професійних знань, якостей, умінь і навичок, достатніх для конкуренції за робоче місце на ринку праці
 - ☐ формування особистих якостей, спрямованих на збагачення духовних цінностей
 - ☐ важко відповісти
8. *Чи враховуються педагогічними працівниками Ваші інтереси, здібності і психологічні особливості:*
- ☐ так
 - ☐ не завжди
 - ☐ ніколи
9. *Чи надають педагогічні працівники належну увагу формуванню навичок самостійної роботи:*
- ☐ так
 - ☐ не зовсім
 - ☐ ні
10. *Чи часто педагогічні працівники закладу застосовують мультимедійні засоби навчання у процесі підготовки: смарт-дошки, рідкокристалічні панелі, сканери, відеокамери, фотоапарати, лазерні указки та ін.:*
- ☐ постійно
 - ☐ іноколи
 - ☐ ніколи
11. *Чи допомагає Вам для представлення візуальної інформації на заняттях використання педагогічним працівником мультимедійних засобів навчання:*
- ☐ так, інформація краще сприймається і запам'ятовується
 - ☐ ні, візуальна інформація є перешкодою для сприйняття
12. *Яку роль відіграє професійно-практична підготовка у формуванні Вашої професійної компетентності (необхідне підкреслити):*

- ☐ важливу роль
- ☐ незначну роль
- ☐ не відіграє жодної ролі
- ☐ могла б відігравати важливу роль при створенні необхідних умов

13. Які зміни в навчальному процесі, на Вашу думку, сприяють підвищенню якості підготовки:

- ☐ зміна змісту дисциплін та удосконалення матеріально-технічної бази закладу
- ☐ підвищення професійної компетентності і якості роботи педагогічних працівників
- ☐ навчальний процес не потребує внесення змін
- ☐ ваш варіант _____

14. Чи є, на Вашу думку, знання, вміння й навички, одержувані у нашому навчальному закладі, достатніми для Вашої майбутньої професійної діяльності:

- ☐ так
- ☐ переважно так
- ☐ ні, оскільки процеси виробництва вимагають більш сучасних знань, умінь і навичок
- ☐ ваш варіант _____

15. Що Ви порадили б Вашим знайомим, якби вони планували навчатися у навчальному закладі за Вашою професією:

- ☐ вступати
- ☐ подумати, бо організація навчального процесу потребує вдосконалення
- ☐ не вступати

16. Чого найбільше Вам не вистачає для якісного опанування предметів професійно-теоретичної підготовки:

- ☐ доступу до необхідної довідкової літератури з допомогою мережі Інтернет;
- ☐ навчальної літератури;
- ☐ мультимедійних засобів навчання;
- ☐ недостатнє навчально-матеріальне забезпечення;
- ☐ мене влаштовує рівень організації навчального процесу;
- ☐ ваш варіант _____

Дякуємо за щирі відповіді!

Відомості про себе (заповнюється за бажанням) _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

(назва закладу)

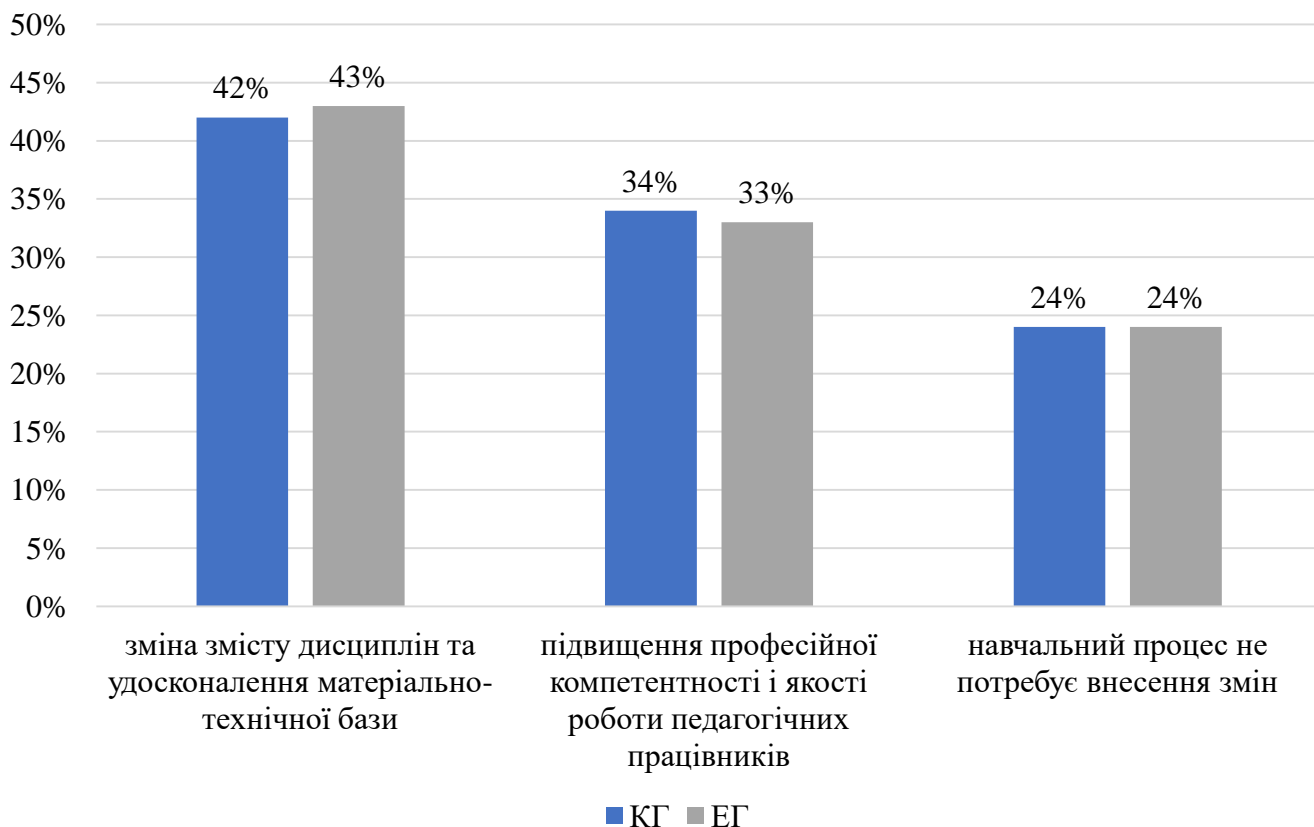


Рис. А.15.1 Шляхи підвищення рівня професійної підготовки у ЗП(ПТ)О за результатами опитування здобувачів освіти

Джерело: складено автором.

Анкета дослідження мотивації професійної діяльності

Шановні здобувачі освіти, просимо Вас посприяти дослідженню з вивчення мотивації професійної діяльності. Будь ласка, ознайомтеся з наведеними мотивами професійної діяльності, дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

П'ятибальна шкала оцінки мотивів професійної діяльності:

- «1» – дуже незначна міра;
- «2» – достатньо незначна міра;
- «3» – середня міра;
- «4» – достатньо значна міра;
- «5» – дуже значна міра

№	Мотиви професійної діяльності	Оцінка мотивів професійної діяльності
1.	Грошовий заробіток	
2.	Бажання кар'єрного просування в певній професійній діяльності, можливість продовження навчання	
3.	Бажання уникнення критики з боку керівництва, колег	
4.	Бажання уникнення можливих покарань та негараздів	
5.	Потреба в досягненні соціального престижу та повага з боку оточуючих	
6.	Задоволення від процесу роботи та результатів діяльності	
7.	Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній професійній діяльності	

Обробка результатів:

ВМ (внутрішня мотивація)=(оцінка п.6+оцінка п.7)/2=_____

ЗПМ (зовнішня позитивна мотивація)=(оцінка п.1+оцінка п.2+оцінка п.5)/3 =
=_____

ЗНМ (зовнішня негативна мотивація)=(оцінка п.3+оцінка п.4)/2=_____

Дякуємо за щирі відповіді!

Відомості про себе (заповнюється за бажанням)_____

(прізвище, ім'я, по батькові)

(назва закладу)

ШАНОВНИЙ ВИПУСКНИКУ!

назва закладу освіти

Дане опитування проводиться з метою вивчення якості професійної підготовки випускників закладу освіти, в якому Ви навчались. Опрацювання результатів анкетування сприятиме виявленню сильних та слабких сторін підготовки фахівців, що у свою чергу дасть можливість покращити зміст професійної освіти та підвищити рівень її якості. Ваші відповіді будуть конфіденційними. Якщо Ви отримали кваліфікацію з двох і більше професій, то відповідь можна надавати за однією з них.

Ми будемо дуже вдячні за Вашу підтримку і співпрацю.

1. Стать:

- ☐ чоловіча
- ☐ жіноча

2. Скільки Вам років:

- ☐ менше 18
- ☐ 18 більше

3. Ви працевлаштовані після закінчення закладу освіти:

- ☐ так
- ☐ ні

4. Чи навчались ви за інтегрованою професією:

- ☐ так
- ☐ ні

5. Після закінчення навчання Ви були працевлаштовані за отриманою професією:

- ☐ так
- ☐ ні

6. Термін, протягом якого Ви були працевлаштовані після закінчення закладу освіти:

- ☐ протягом 3-х місяців
- ☐ понад 3-и місяці

7. Яким чином Ви були працевлаштовані:

- ☐ закладом освіти
- ☐ самостійно
- ☐ державною службою зайнятості

8. Ви були працевлаштовані:

- ☐ у межах регіону (області), де навчалися
- ☐ за межами регіону (області), де навчалися

- ☐ за межами України

9. Ви непрацевлаштовані після закінчення закладу освіти через:

- ☐ відсутність пропозицій від закладу освіти
- ☐ відсутність вакантних робочих місць у регіоні, де навчались
- ☐ розчарування отриманою професією, тому не бажаєте працевлаштовуватись за цією професією
- ☐ відсутність бажання працювати взагалі
- ☐ продовження навчання
- ☐ сімейні обставини

10. Чи задоволені Ви отриманою професією:

- ☐ дуже задоволені
- ☐ задоволені посередньо
- ☐ незадоволені

11. Чи задоволені Ви своїм робочим місцем:

- ☐ дуже задоволені
- ☐ задоволені посередньо
- ☐ незадоволені
- ☐ не працював

12. Станом на сьогодні Ви працюєте:

- ☐ так
- ☐ ні

13. З яких причин Ви звільнились або змінили роботу (заповнюєте, якщо трактування пункту Вас стосується):

- ☐ незадоволені умовами праці
- ☐ незадоволені заробітною платою
- ☐ вступили до закладу вищої освіти
- ☐ Ваш рівень освіти не відповідає потребам роботодавця
- ☐ інші причини _____

14. Вкажіть, чи є у Вас побажання щодо покращення освітнього процесу за отриманою професією:

- ☐ так, покращити теоретичну підготовку
- ☐ так, покращити практичну підготовку
- ☐ ні

16. Чи є, на Вашу думку, знання, вміння й навички, отримувані у нашому навчальному закладі, достатніми для Вашої професійної діяльності:

- ☐ так
- ☐ переважно так
- ☐ ні, оскільки процеси виробництва вимагають більш сучасних знань, умінь і навичок
- ☐ ваш варіант _____

Дякуємо за щирі відповіді!

Відомості про себе (заповнюється за бажанням) _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

(назва закладу)

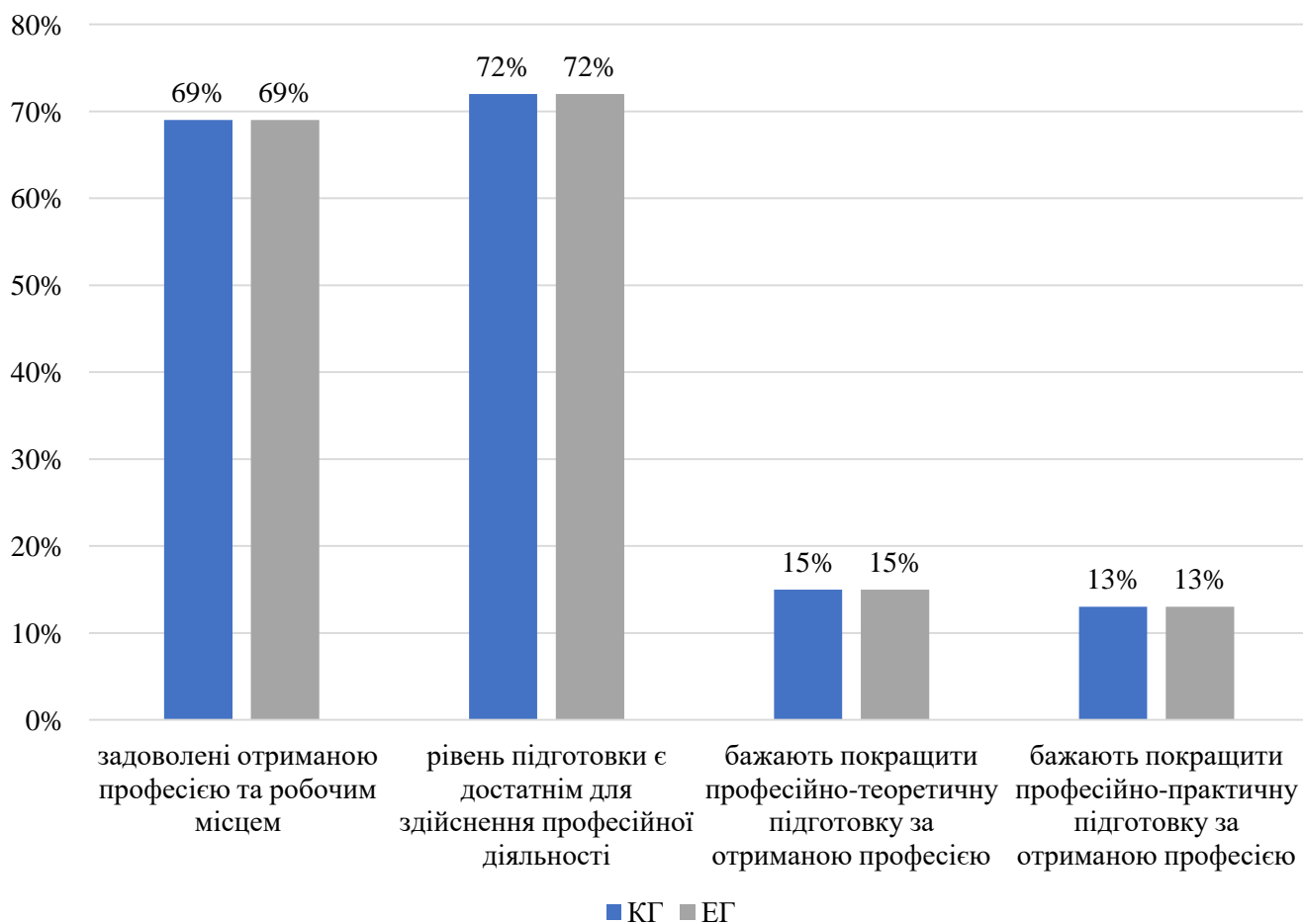


Рис. А.18.1 Ефективність працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О

Джерело: складено автором.

Анкета педагогічного працівника щодо визначення рівня сформованості особистісних якостей здобувачів освіти

Шановні колеги!

Просимо Вас взяти участь в опитуванні, що здійснюється з метою визначення рівня розвитку особистісних якостей здобувачів освіти навчального закладу.

- 1. Як часто здобувачі освіти проявляють ініціативу під час виконання завдань:*
 - а) часто*
 - б) рідко*
 - в) не проявляють*
- 2. Дайте оцінку сформованості рівня комунікабельності здобувачів освіти:*
 - а) високий*
 - б) достатній*
 - в) середній*
 - г) низький*
- 3. Як Ви оцінюєте рівень інтелектуального розвитку здобувачів освіти:*
 - а) високий*
 - б) достатній*
 - в) середній*
 - г) низький*
- 4. Чи вміють здобувачі освіти шукати нову інформацію та використовувати її за призначенням:*
 - а) епізодично*
 - б) систематично*
 - в) ні*
 - г) не можу дати відповідь*
- 5. Чи виявляють здобувачі освіти інтерес до творчої діяльності:*
 - а) так*
 - б) ні*
- 6. Чи вміють здобувачі освіти розставляти пріоритети при виконанні навчальних завдань:*
 - а) так*
 - б) ні*
- 7. Яку оцінку найчастіше Ви надаєте поведінці здобувачів:*
 - а) зразкова*
 - б) добра*
 - в) задовільна*

г) незадовільна

д) не оцінюю

8. Чи властиві здобувачам освіти організаторські здібності?

а) так

б) ні

в) інколи

Дякуємо за щирі відповіді!

Відомості про себе (заповнюється за бажанням)_____

(прізвище, ім'я, по батькові)

(назва закладу)

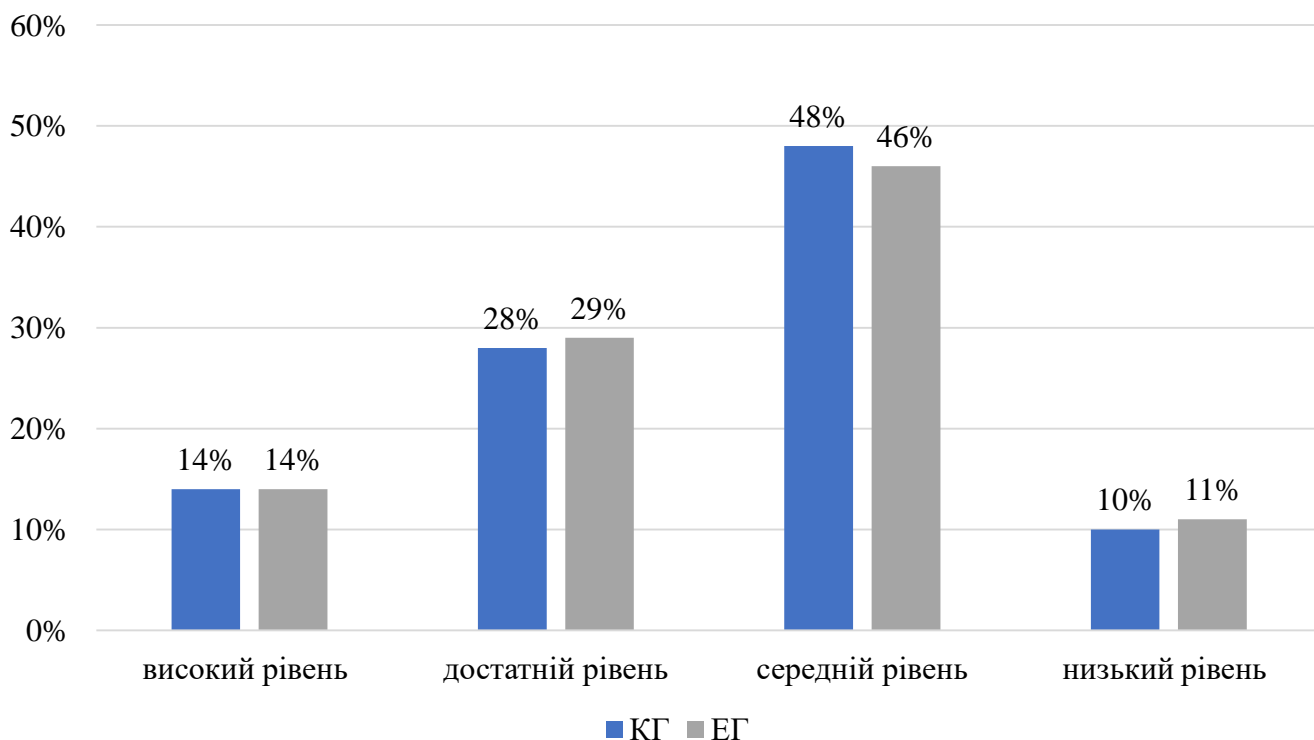


Рис. А.20.1 Рівень інтелектуального розвитку у здобувачів освіти за результатами опитування педагогічних працівників

Джерело: складено автором.

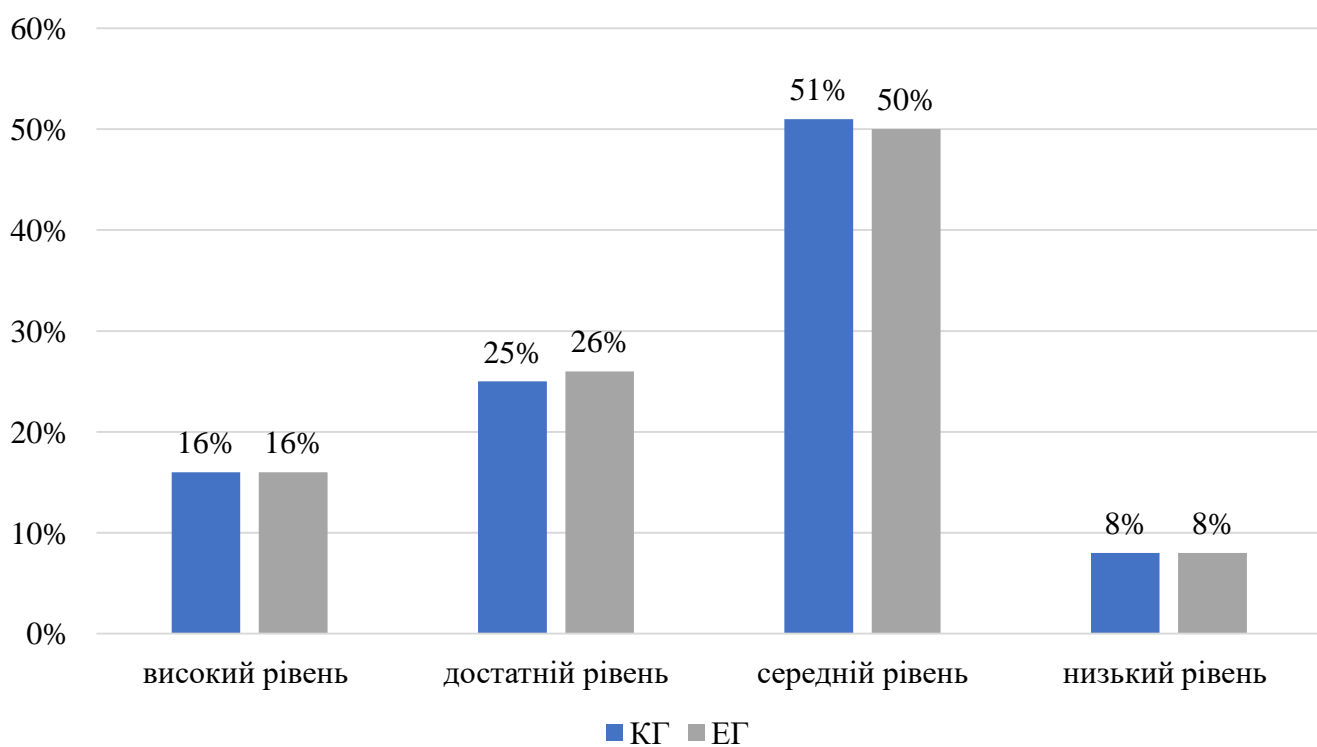


Рис. А.20.2 Рівень сформованості комунікабельності у здобувачів освіти за результатами опитування педагогічних працівників

Джерело: складено автором.

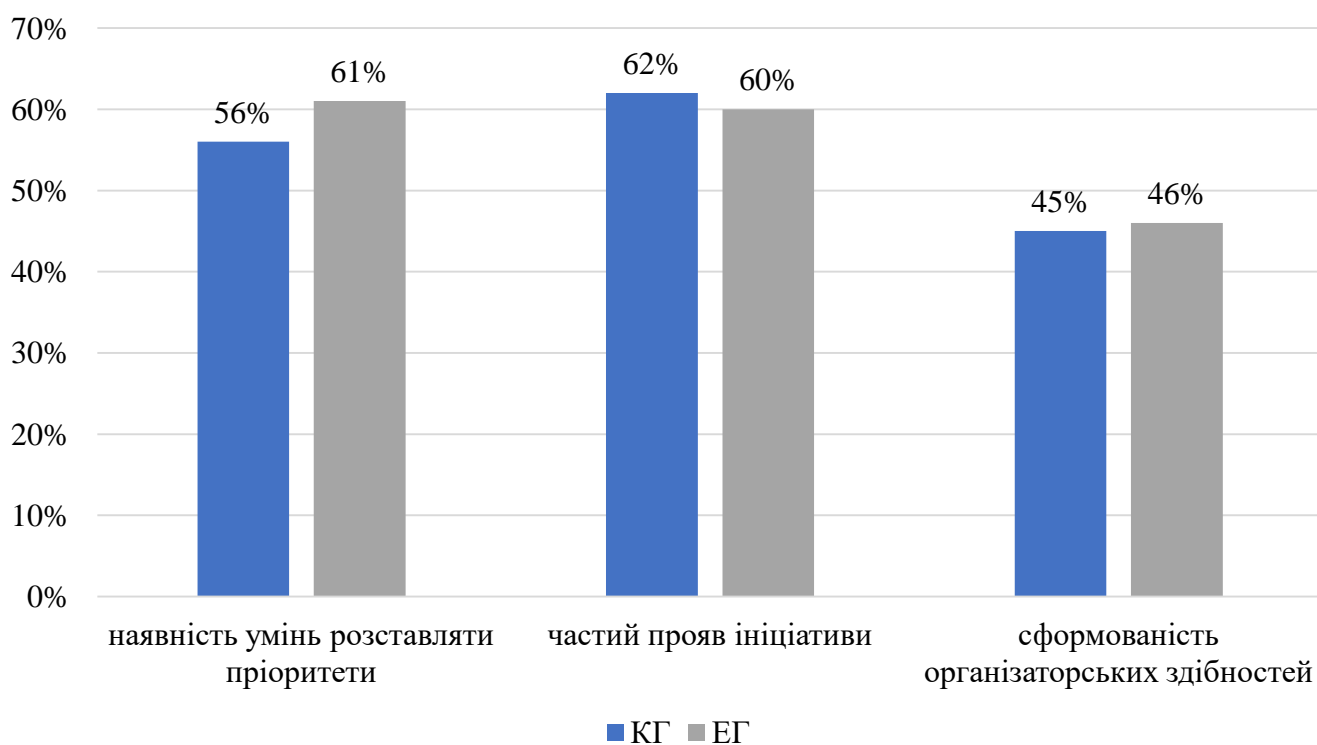


Рис. А.21.1 Складові формування особистісних якостей здобувачів освіти за результатами опитування педагогічних працівників

Джерело: складено автором.

Анкета
визначення рівня професійної компетентності та самоосвіти педагогічних працівників

Шановні колеги!

З метою визначення рівня професійної компетентності та самоосвіти педагогічного працівника закладу освіти, просимо Вас взяти участь в опитуванні.

Інструкція щодо заповнення анкети

1. Будь-ласка, прочитайте уважно питання анкети.
2. Визначте варіанти відповідей, які на Ваш погляд є об'єктивними. В деяких питаннях це буде не одна відповідь.
3. За потреби допишіть власний варіант в окремо відведеному рядку.
1. *Ваша освіта:*
 - а) неповна вища освіта
 - б) базова вища освіта
 - в) повна вища освіта
2. *Ваш педагогічний стаж в системі освіти:*
 - а) до 3 років
 - б) 3-5 років
 - в) 5-10 років
 - г) 10-25 років
 - д) більше 25 років
3. *Чи здійснюєте Ви самоосвітню діяльність?*
 - а) так
 - б) ні
4. *Визначте, будь-ласка, власний рівень готовності до самостійного навчання:*
 - а) високий
 - б) достатній
 - в) середній
 - г) низький
5. *Позначте періодичність здійснення самоосвіти:*
 - а) епізодично без системи
 - б) систематично
 - в) не можу дати відповідь
6. *Чи вважаєте Ви ефективними формами самоосвіти участь у конференціях, семінарах, дистанційних курсах та експериментальній роботі з певної проблеми?*
 - а) так

б) переважно так

в) ні

7. *Визначте власний рівень володіння інформаційно-комунікаційними технологіями:*

а) початківець

б) активний користувач

в) взагалі не володію інформаційно-комунікаційними технологіями

8. *Чи використовуєте Ви інновації в педагогічній практиці?*

а) так

б) ні

в) не можу дати відповідь

9. *Що є для Вас перешкодою в освоєнні та застосуванні інновацій? (позначте всі можливі варіанти)*

а) слабка поінформованість про інновації в освіті

б) відсутність стимулювання

в) немає перешкод

г) важко відповісти

10. *Як Ви оцінюєте якість умов для розвитку інноваційної діяльності у закладі освіти:*

а) відмінні

б) сприятливі

в) задовільні

г) незадовільні

11. *Які фактори заважають Вам у здійсненні повноцінної самоосвітньої діяльності?*

а) брак вільного часу

б) недостатність комп'ютерної грамотності

в) відсутність необхідної довідкової або методичної літератури

г) відсутність стимулювання до творчої та дослідницької роботи

д) мене все влаштовує

12. *Чи є у Вас бажання займатися дослідною роботою?*

а) так

б) ні

13. *Чи застосовуєте Ви досвід роботи педагогічних працівників інших закладів освіти у підвищенні рівня самоосвіти?*

а) так

б) ні

в) інколи

14. Чи доводилося Вам за останні 3 роки брати участь у стажуванні, конкурсах, виставках, конференціях, презентаціях, семінарах, круглих столах, майстер-класах, воркшопах, панельних дискусіях:

а) так

б) ні

15. Оцініть, будь-ласка, рівень організації професійної підготовки конкурентоздатних фахівців у Вашому закладі освіти:

а) високий

б) достатній

в) середній

г) низький

16. Вкажіть, будь-ласка, можливі шляхи покращення організації роботи педагогічного колективу у закладі освіти задля підвищення якості підготовки конкурентоздатного фахівця

Дякуємо за щирі відповіді!

Відомості про себе (заповнюється за бажанням)_____

(прізвище, ім'я, по батькові)

(назва закладу)

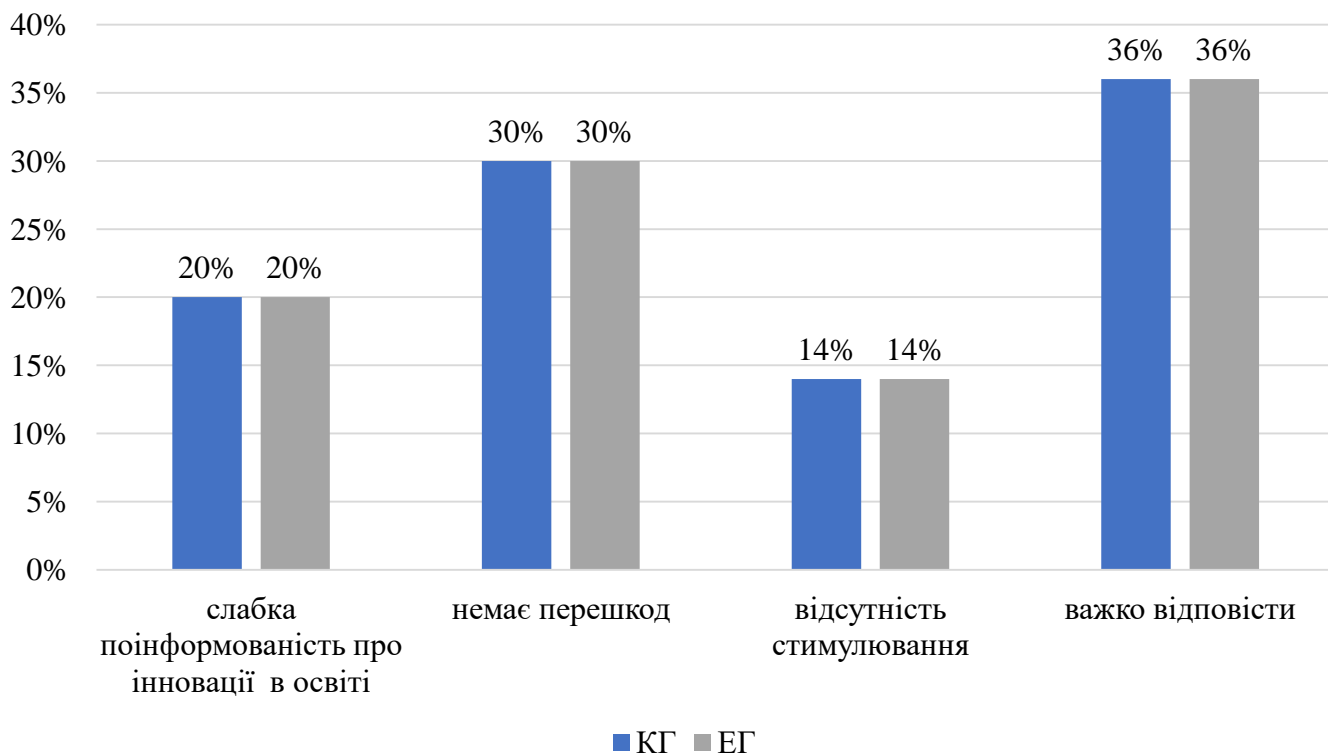


Рис. А.23.1 Перешкоди в освоєнні педагогічними працівниками інновацій та їх впровадження в процес підготовки фахівців

Джерело: складено автором.

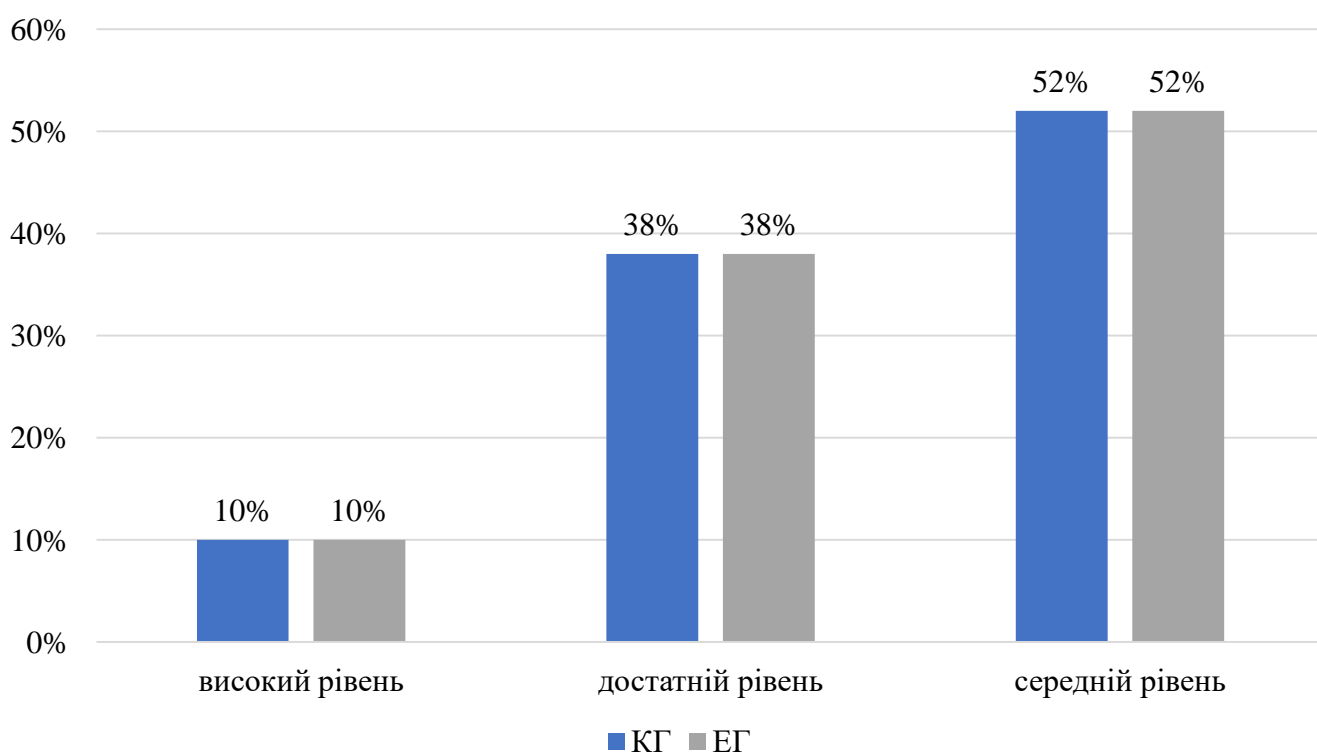


Рис. А.24.1 Рівні готовності самостійно навчатися та здобувати знання педагогічними працівниками

Джерело: складено автором.

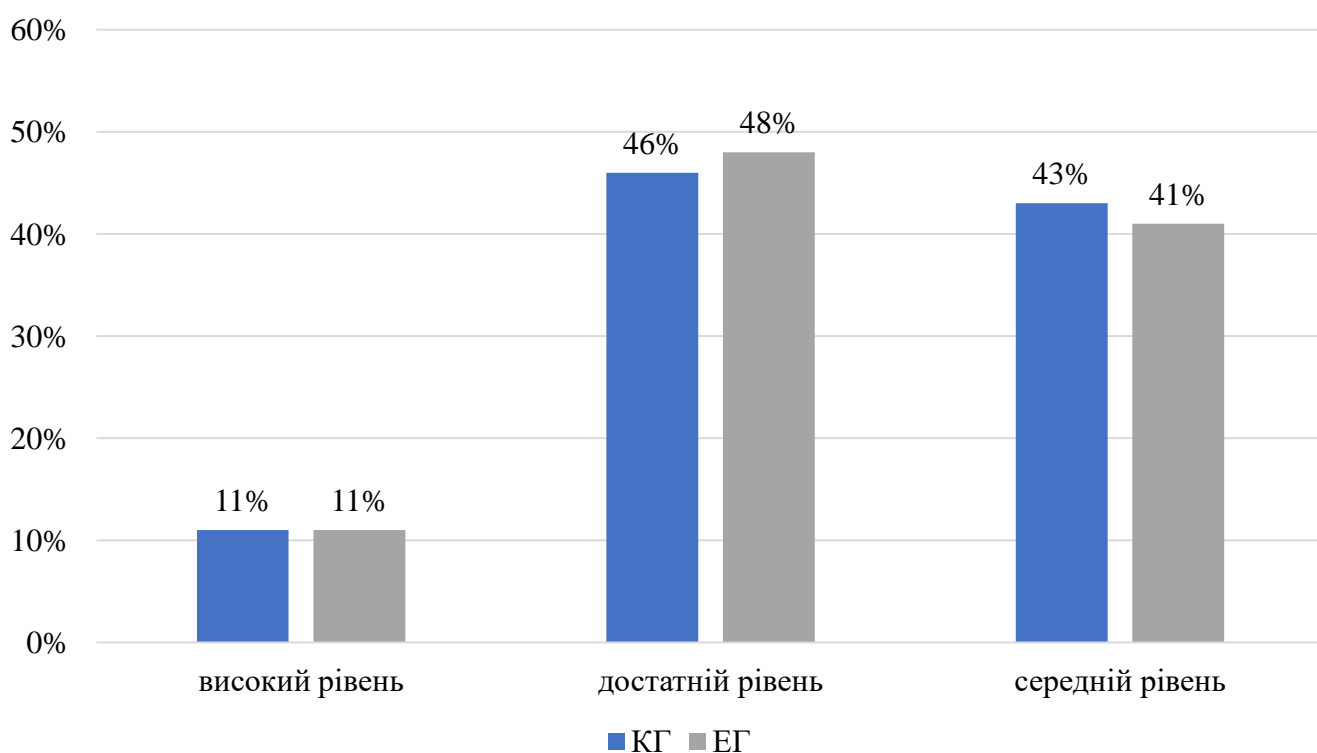


Рис. А.25.1 Рівень організації професійної підготовки конкурентоздатних фахівців
(за результатами опитування педагогічних працівників)

Джерело: складено автором.

Анкета опитування роботодавця

Шановний роботодавцю, просимо Вас посприяти в дослідженні щодо вивчення стану якості підготовки конкурентоздатних фахівців у закладі професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти.

Інформація, зібрана під час дослідження, буде проаналізована, узагальнена та використана у подальшому для покращення якості підготовки.

Завчасно дякуємо за відверті відповіді та пропозиції. Для нас є дуже цінною Ваша думка.

1. Який профіль діяльності Вашого підприємства?

2. До якої організаційно-правової форми належить Ваше підприємство?

- а) публічне акціонерне товариство
- б) приватне акціонерне товариство
- в) приватне підприємство
- г) державне підприємство
- д) інше: _____

3. Скільки років працює Ваше підприємство?

- а) до 5 років
- б) від 5 до 10 років
- в) більше 10 років

4. Чи задовольняє Вас існуюча система співпраці із закладами освіти у підготовці конкурентоздатних фахівців?

- а) так
- б) ні
- в) частково

5. Вкажіть, якщо у Вас є пропозиції щодо удосконалення системи співпраці навчального закладу та підприємства у підготовці конкурентоздатних фахівців:

6. На Вашу думку, які з наведених компонентів конкурентоздатності фахівця закладу професійної (професійно-технічної) освіти найбільше впливають на ефективність роботи підприємства (0 – найменший бал, 2 – найбільший бал):

Компоненти конкуренто-здатності	Складові компоненту	Ступінь важливості (від 0 до 2)
Особистісний компонент	Наполегливість, активність, бажання досягти успіху, прагнення до інновацій	
	Творчість, системність мислення, інтерес до власної діяльності	
	Критичність мислення, прагнення до лідерства	
	Логічність, раціональність мислення	
	Комунікабельність, здатність працювати в команді	
	Здатність до навчання	
Професійно-діяльнісний компонент	Професійна компетентність	
	Дисциплінованість, самостійність, креативність (уміння вирішувати завдання нестандартним способом)	
	Відповідальність, самокритичність, мобільність, гнучкість	

7. Оцініть, будь-ласка, якість професійної підготовки у закладі освіти:

Якості	Бали			
	5 висока	4 достатня	3 середня	2 низька
Якість професійно-практичної підготовки				
Якість професійно-теоретичної підготовки				

Дякуємо за щирі відповіді!

Відомості про себе (заповнюється за бажанням)_____

(прізвище, ім'я, по батькові)

(назва підприємства, електронна пошта)

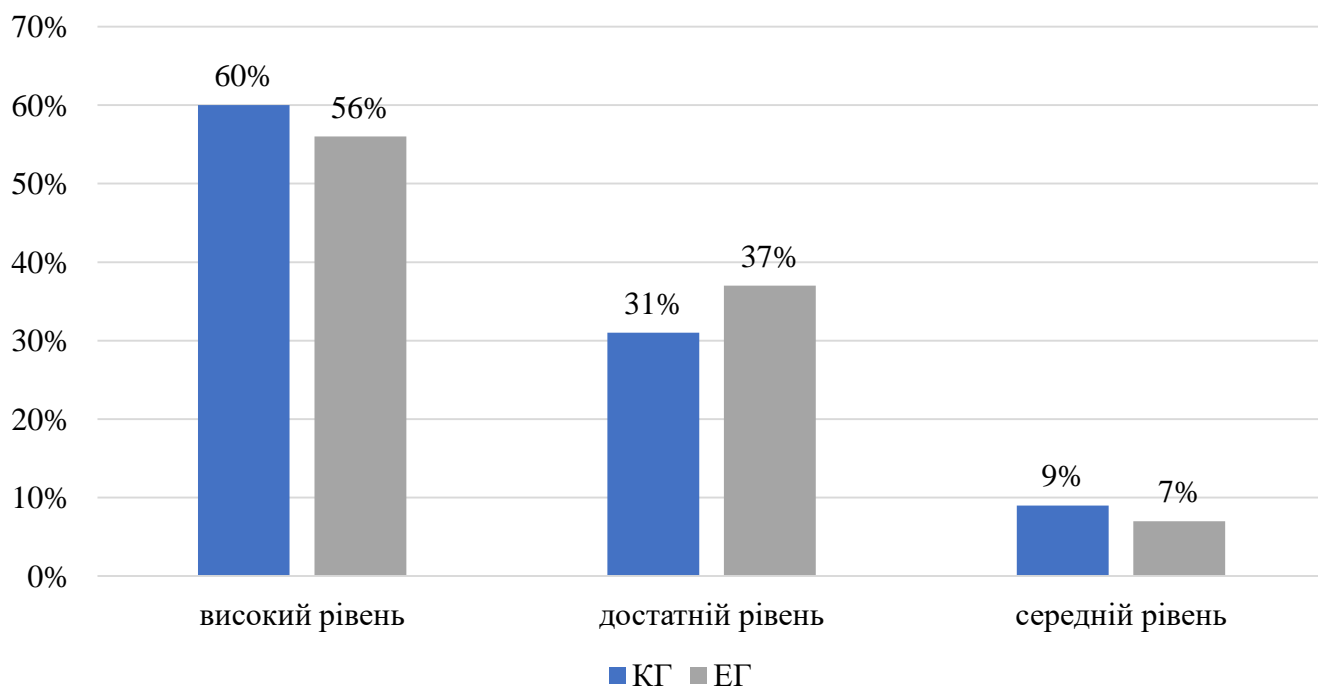


Рис. А.27.1 Оцінювання якості професійно-практичної підготовки майбутнього фахівця за результатами опитування роботодавців

Джерело: складено автором.

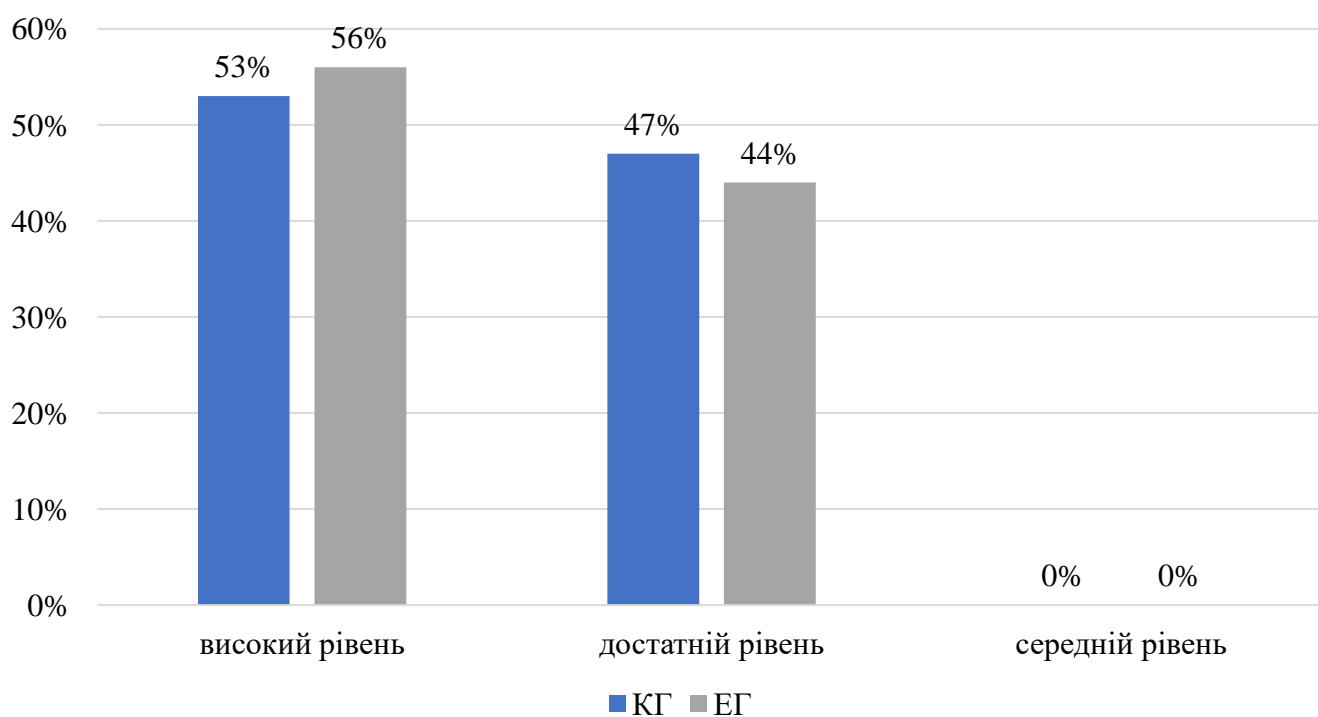


Рис. А.27.2 Оцінювання якості професійно-теоретичної підготовки майбутнього фахівця за результатами опитування роботодавців

Джерело: складено автором.

Анкета**щодо вивчення стану управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти**

Шановні керівники, просимо Вас посприяти в дослідженні щодо вивчення стану якості підготовки конкурентоздатних фахівців. Зібрана під час дослідження інформація буде проаналізована та у подальшому спрямована на підвищення якості підготовки конкурентоздатних фахівців.

Завчасно дякуємо за відверті відповіді та пропозиції.

- 1. Який регіон Ви представляєте? _____*
- 2. Які методи відбору абітурієнтів Ви використовуєте?*
 - а) медичний відбір*
 - б) медичний, психологічний та психофізіологічний відбір*
 - в) медичний та психологічний*
- 3. Вкажіть, які проблеми виникають при підготовці конкурентоздатних фахівців? (оберіть один варіант)*
 - а) відсутність навчально-матеріальної бази*
 - б) застаріла навчально-матеріальна база*
 - в) низький рівень кваліфікації кадрового складу*
 - г) відсутність бази для практики*
 - д) низький рівень мотивації здобувачів освіти до участі у творчій та дослідницькій діяльності*
 - е) не виникає*
- 4. Як часто у Вашому закладі освіти організовується проведення заходів освітнього коворкінгу?*
 - а) постійно*
 - б) епізодично*
 - в) нечасто*
 - г) не проводяться*
- 5. Чи реалізовано у Вашому закладі систему співпраці з міжнародними партнерами?*
 - а) так, у повному обсязі*
 - б) частково*
 - в) не реалізовано*
- 6. Як часто при професійній підготовці фахівців педагогічні працівники у Вашому закладі застосовують сучасні інформаційно-комунікаційні технології?*
 - а) постійно*

- б) час від часу
в) дуже рідко
7. Чи впроваджуються в очолюваному Вами навчальному закладі елементи дуальної форми навчання у професійну підготовку фахівців?
а) так
б) ні
8. Чи організовуєте Ви стажування педагогічних працівників у реальних виробничих умовах підприємств-замовників кадрів, навчальні заняття, екскурсії на базові підприємства-замовники кадрів?
а) так, постійно
б) не завжди
в) ні
9. Чи залучаєте Ви до розробки навчально-методичного забезпечення фахівців із підприємств-замовників кадрів?
а) так
б) не завжди
в) ні
10. Чи співпрацюєте Ви для покращення якості підготовки фахівців з науковими установами? Вкажіть, будь-ласка, з якими саме:
а) так _____
б) час від часу _____
в) ні
11. Чи використовуєте Ви мотиваційні методи для стимулювання педагогічних працівників до підвищення професійного рівня? Вкажіть, які саме:
а) так _____
б) час від часу _____
в) ні
12. Які зміни Ви вносите в процес підготовки конкурентоздатного фахівця?

Дякуємо за щирі відповіді!

Відомості про себе (заповнюється за бажанням) _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

(назва закладу освіти, електронна пошта)

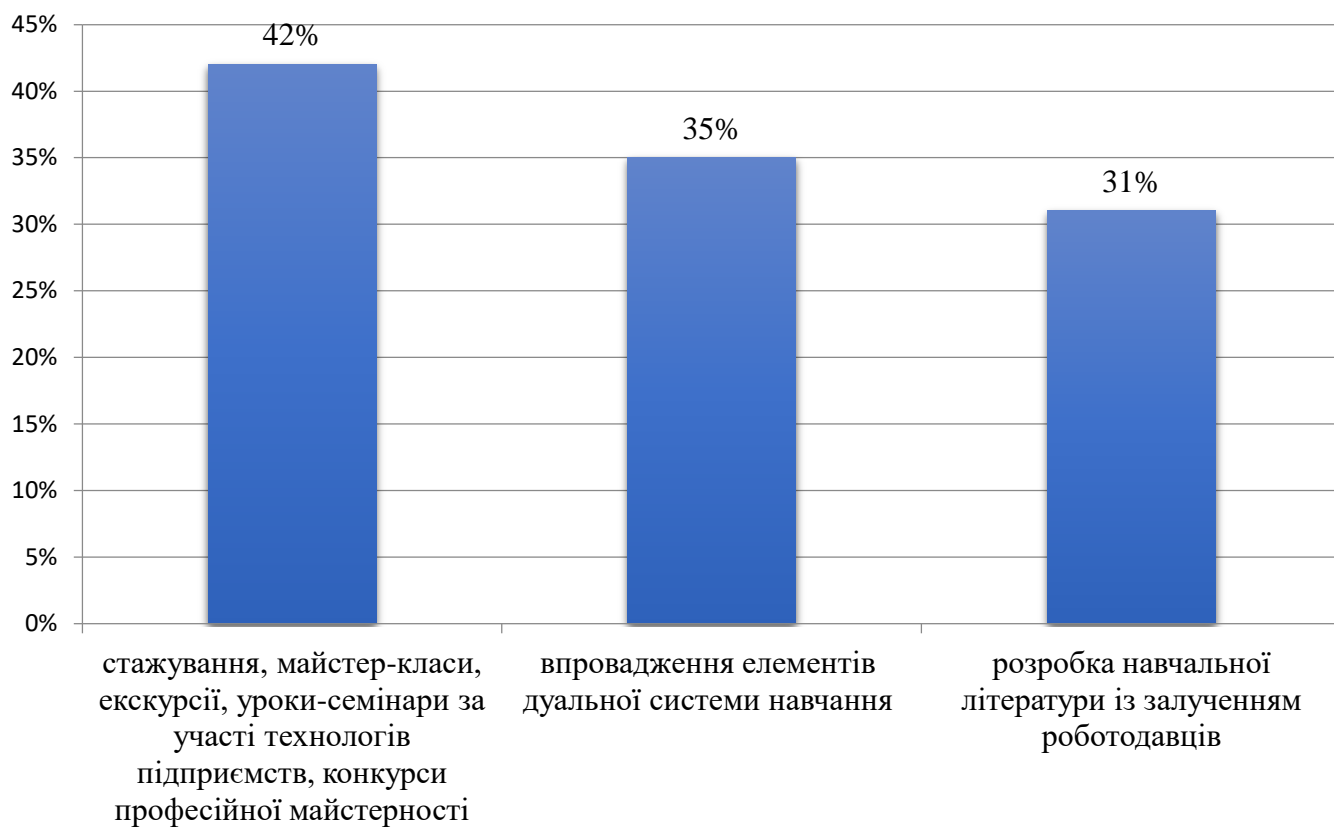


Рис. А.29.1 Форми соціального партнерства ЗП(ПТ)О та роботодавців різних регіонів України (за результатами анкетування)

Джерело: складено автором.

Аналіз дисертаційних досліджень щодо сучасних тенденцій розвитку освіти

№ п/п	Науковець	Напрямок дослідження
1.	О. Глузман	тенденції розвитку університетської освіти за кордоном
2.	А. Газизова	стратегії розвитку вищої професійної школи Туреччини
3.	А. Грібанькова	сучасні тенденції в підготовці фахівців дослідників за кордоном
4.	Т. Десятов	тенденції розвитку безперервної освіти в країнах Східної Європи
5.	Т. Сорочан	тенденції безперервної освіти педагогів
6.	О. Зуєва	порівняльний аналіз професійної освіти Росії і Угорщини
7.	О. Огієнко	тенденції розвитку освіти дорослих у Скандинавських країнах
8.	О. Олейникова	сучасний стан ПОН у країнах ЄС
9.	А. Сбруєва	тенденції реформування середньої освіти в розвинених англomовних країнах у контексті глобалізації
10.	С. Сапожников	тенденції розвитку вищої педагогічної освіти в країнах Чорноморського регіону
11.	Т. Ломакіна	диверсифікація базової професійної освіти

Джерело: складено автором на основі [80, с. 303–311].

Вимоги до якості П(ПТ)О відповідно до чинного законодавства

№ п/п	Нормативно-правовий акт	Сутність
1.	«Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 р.» (2013)	система освіти повинна забезпечувати формування особистості, яка орієнтується в реаліях і перспективах соціокультурної динаміки, підготовлена до життя в постійно змінюваному, конкурентному, взаємозалежному світі
2.	Закон України «Про професійний розвиток працівників» (2012)	метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб
3.	Закон України «Про вищу освіту» (2016)	основним принципом функціонування системи вищої освіти визначено «сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти протягом життя»
4.	Педагогічна Конституція Європи (Розділ 7 «Провідні педагогічні стратегії», стаття 7.2)	формування в учнів і студентів конкурентних переваг

Джерело: складено автором на основі [131; 140; 141; 142].



Рис. А.32.1 Компетенції, які в майбутньому забезпечуватимуть успіх людини

Джерело: складено автором на основі [161, с. 7].

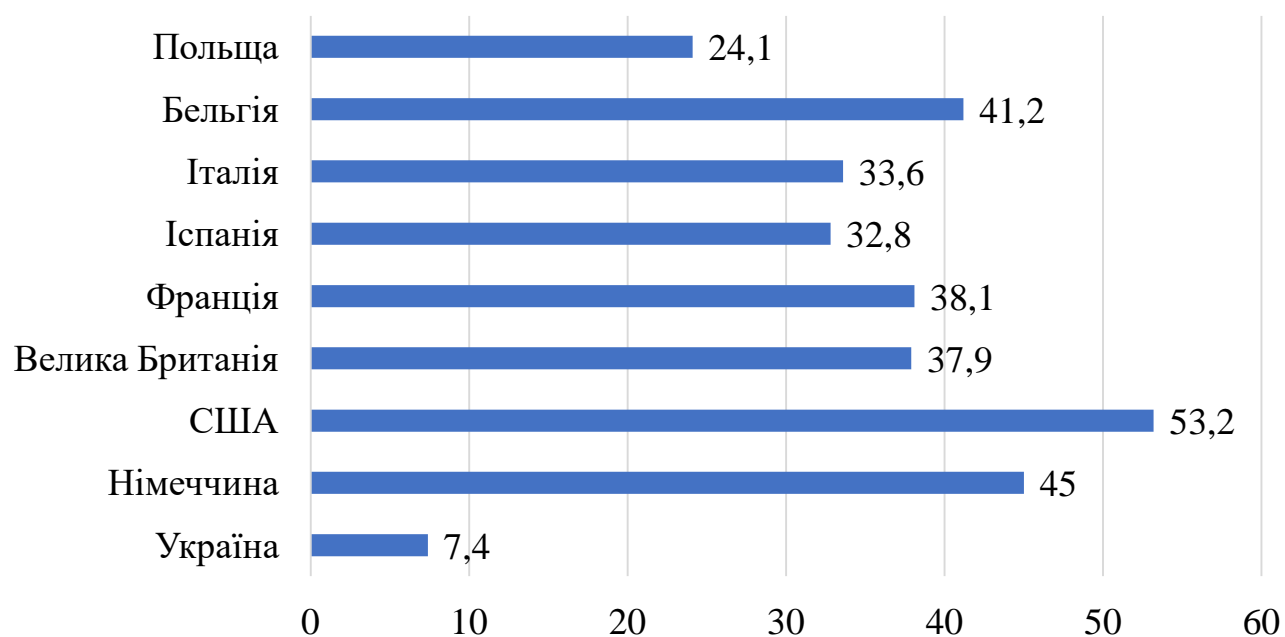


Рис. Б.1.1 Показники валового національного доходу на душу населення, тис. дол.

Джерело: складено автором на основі [3].

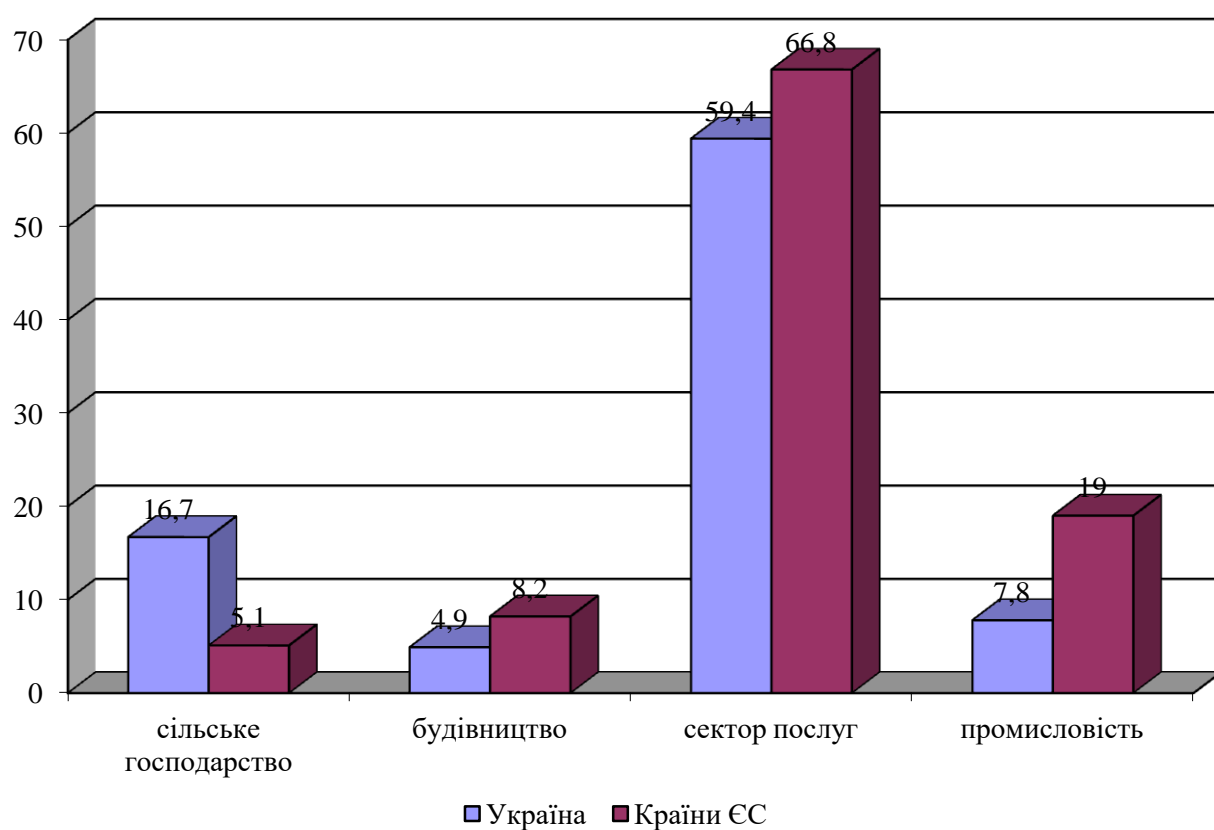


Рис. Б.2.1 Рівень зайнятості населення в Україні та країнах ЄС, на 2015 р., %

Джерело: складено автором на основі [5].

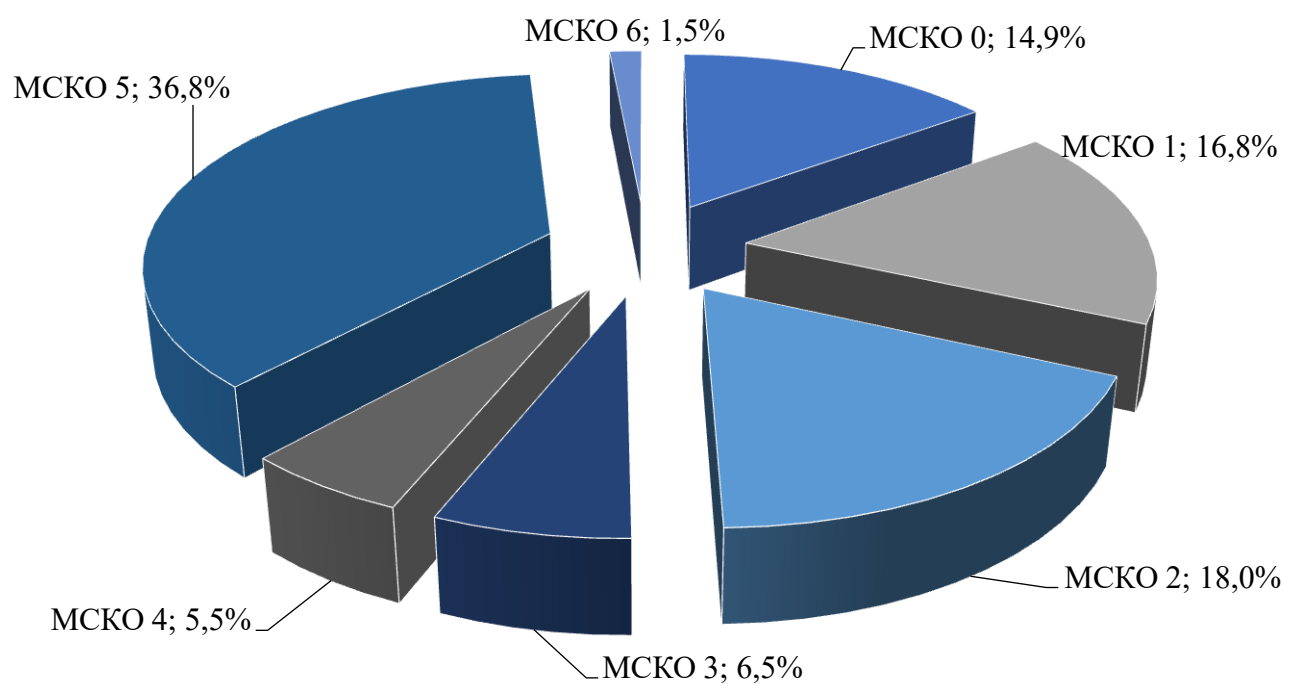


Рис. Б.3.1 Структура загальних витрат на освіту за рівнями МСКО в Україні на 2015 р.

Джерело: складено автором на основі [7].

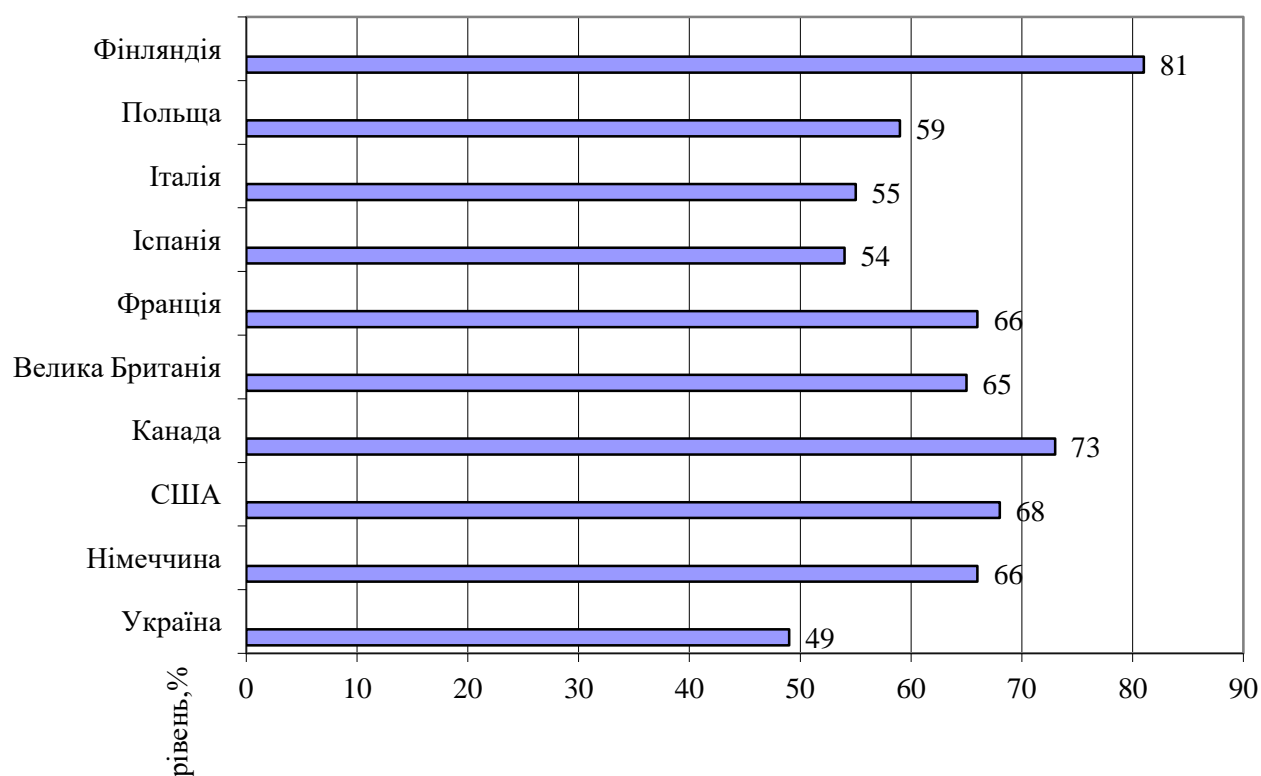


Рис. Б.4.1 Рівень задоволеності національною системою освіти на 2014 р., %

Джерело: складено автором на основі [9].

Тлумачення поняття «стандарт» у чинному законодавстві України

Закони України	Тлумачення поняття
Про стандартизацію	<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	<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)
Про освіту	<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 професійно-технічну освіту	Відсутнє поняття «стандарт», але є згадування про «ДСПТО ПТНЗ, підприємствами, установами, організаціями та громадянами, що мають державну ліцензію на здійснення такої діяльності» (ст. 9)
Про професійну (професійно-технічну) освіту (проект)	<i>ДСПТО</i> — це сукупність державних вимог до змісту ПТО, рівня кваліфікації випускника ПТНЗ та освітнього рівня вступників (ст. 38)

Джерело: складено автором на основі [1; 10; 13; 16].

Зміна завдань професійної освіти

Закон України «Про професійно-технічну освіту»	Проект Закону України «Про професійну освіту»
Завдання:	
<ul style="list-style-type: none"> – 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, перепідготовки та підвищення кваліфікації; – задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках; – сприяння в реалізації державної політики зайнятості населення; – забезпечення необхідних умов функціонування і розвитку установ ПТО і ПТНЗ різних форм власності та підпорядкування 	<ul style="list-style-type: none"> – забезпечення реалізації конституційного права осіб на професійну освіту, здобуття професії (групи професій), спеціальності відповідно до власних інтересів, здібностей та можливостей; – задоволення потреб (вимог) ринку праці національної економіки у кваліфікованих кадрах; – формування та розвиток в осіб знань, умінь, навичок, професійних та загальних компетентностей, необхідних для трудової діяльності за певною професією (групою професій), спеціальністю; – забезпечення конкурентоздатності та мобільності осіб на ринку праці; – створення умов для професійного розвитку особистості впродовж життя з метою отримання та/або визнання професійних кваліфікацій; – інтеграція у світовий і європейський освітній простір; – розвиток кадрового потенціалу української промисловості; – підвищення престижу ПТО в українському суспільстві

Джерело: складено автором на основі [1; 13].

Окремі показники роботи З(ПТ)О у 2015/16 навчальному році

	Усього		Первинна професійна підготовка випускників шкіл		Професійне навчання	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Із загальної кількості працевлаштованих отримали роботу в промисловості	38463	31,0	26567	28,7	11896	37,7
сільському господарстві	13046	10,5	9134	9,9	3912	12,4
транспорті	20384	16,4	12386	13,4	7998	25,3
зв'язку	617	0,5	599	0,6	18	0,1
будівництві	14965	12,1	12446	13,4	2519	8,0
торгівлі та громадському харчуванні	23912	19,3	21242	23,0	2670	8,4
житлово-комунальному господарстві й невиробничих видах побутового обслуговування населення	12714	10,2	10161	11,0	2553	8,1

Джерело: складено автором на основі [8; 21].



Рис. Б.8.1 Проблеми у сфері професійної орієнтації молоді

Джерело: складено автором на основі [21].

**Вимоги до інтегральної компетентності особистості за рівнями
Національної рамки кваліфікацій**

Рівні кваліфікацій	Вимоги до інтегральної компетентності особистості
2	типові нескладні завдання; типові ситуації; чітко визначена сфера діяльності; робота під керівництвом з елементами самостійності
3	завдання середньої складності; визначений алгоритм; встановлені норми часу і якості
4	складні спеціалізовані завдання; нестандартна ситуація; певна галузь професійної діяльності
5	типові спеціалізовані завдання; певна невизначеність умов; застосування положень і методів відповідної науки

Джерело: складено автором на основі [10; 31].

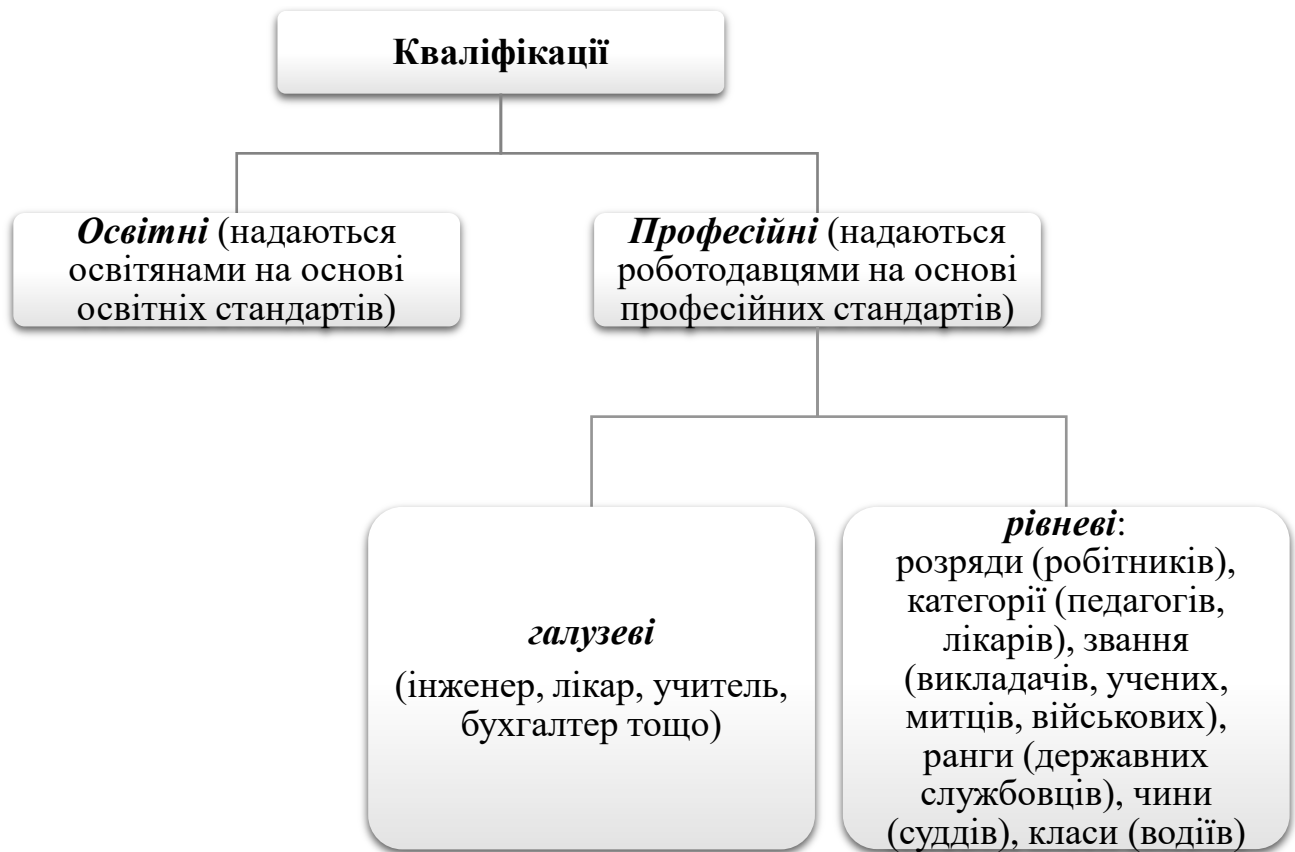


Рис. Б.10.1 Класифікація кваліфікацій

Джерело: складено автором.



Рис. Б.11.1 Вплив результатів навчання на розвиток кваліфікацій

Джерело: складено автором на основі [36].

Рівні МСКО для професійної освіти

3-й рівень	4-й рівень	5-й рівень
<i>можуть отримуватись після завершення попередніх рівнів</i>		<i>може отримуватись паралельно</i>
Другий етап середньої освіти	Післясередня нетретична освіта або навчальна професійна освіта (préparation aux carrières administratives)	Третична освіта — академічна освіта та поглиблена професійна освіта
Коди: 352; 353; 354	Коди: 44 (443 — 444); 45 (453 — 454)	Коди: 54 (540); 55 (550); 56 (560)
Навчальні програми забезпечують заключний етап загальної і ПТО	Навчальні програми мають: — професійно-технічну спрямованість; — кінцеву підготовку до ринку праці	Навчальні програми: — завжди відносяться до того ж рівня, що і рівень кваліфікації; — дозволяють переводити кредити з однієї програми на іншу

Джерело: складено автором на основі [2].

Співставлення освітніх рівнів за МСКО 2011 з національними освітніми програмами

Назва освітнього рівня за МСКО	Код освітнього рівня за МСКО	Тривалість навчання	Назви національних освітніх, освітньо-кваліфікаційних рівнів та ступенів
Дошкільна освіта	0	4 роки	Вихованці дошкільних навчальних закладів
Початкова освіта	1	4 роки	Учні 1-4 класів денних загальноосвітніх навчальних закладів
Перший етап середньої освіти	2	5 років	Учні 5-9 класів денних і вечірніх загальноосвітніх навчальних закладів, які здобувають базову загальну середню освіту
Другий етап середньої освіти	3	2 (3) роки	Учні 10-11 (12) класів денних і 10-16 класів вечірніх загальноосвітніх навчальних закладів, учні (слухачі) закладів, які здобувають повну загальну середню освіту
Післясередня не вища освіта	4	2 роки	Учні (слухачі) закладів, які здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень «Кваліфікований робітник»
Короткий цикл вищої освіти	5	2 роки	Студенти ВНЗ, які здобувають ступінь вищої освіти «Молодший бакалавр» або освітньо-кваліфікаційний рівень «Молодший спеціаліст»
Бакалаврат або його еквівалент	6	4 роки	Студенти ВНЗ, які здобувають ступінь вищої освіти «Бакалавр»
Магістратура або її еквівалент	7	2 роки	Студенти ВНЗ, які здобувають ступінь вищої освіти «Магістр» або освітньо-кваліфікаційний рівень «Спеціаліст»
Докторантура або її еквівалент	8	4 роки	Здобувачі наукового ступеня вищої освіти «Доктор філософії» та «Доктор наук»

Джерело: складено автором на основі [8].

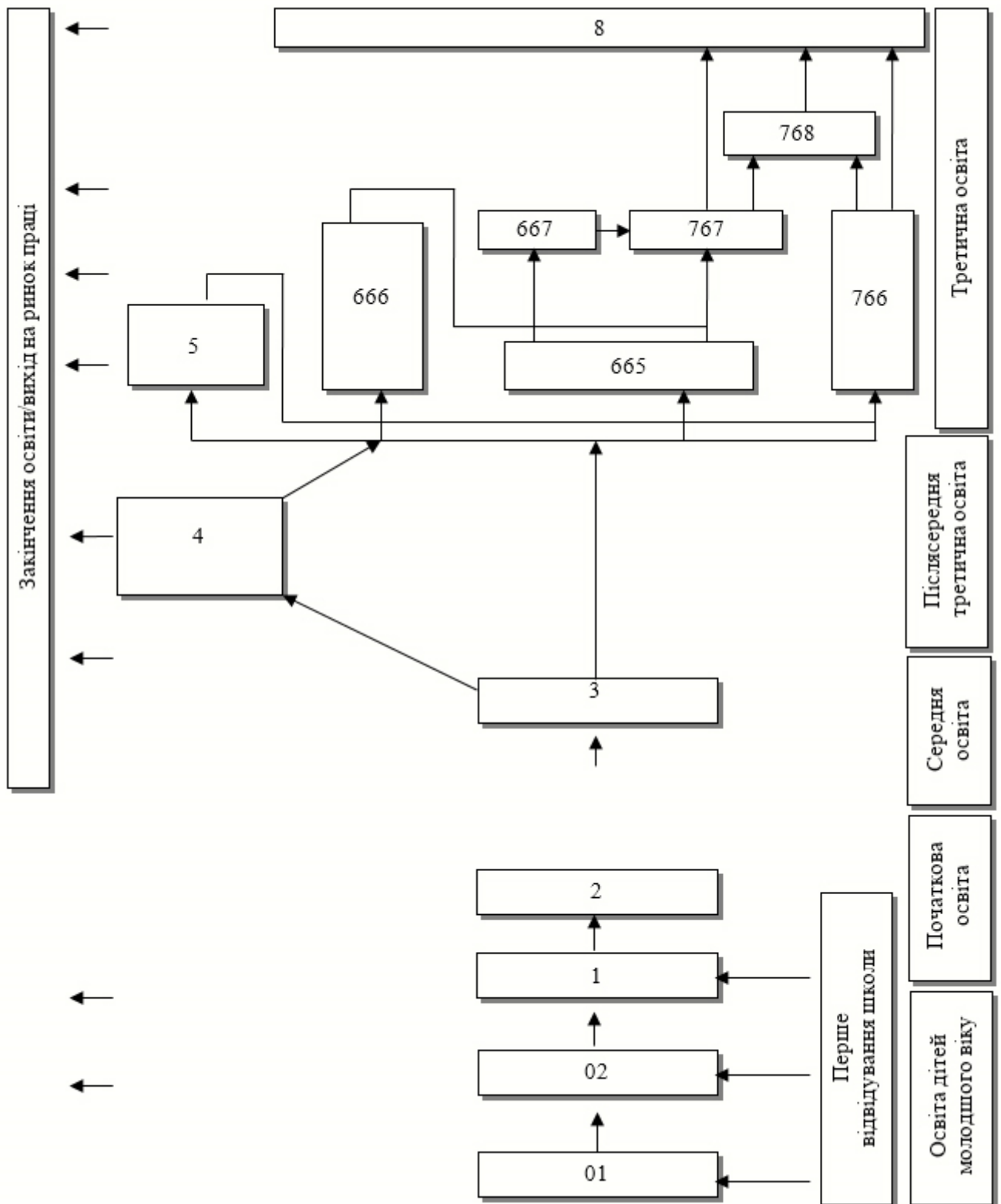


Рис. Б.14.1 Можливі шляхи отримання освіти у відповідності до МСКО 2011

Джерело: складено автором на основі [37].



Рис. Б.15.1 Характеристика форм навчання

Джерело: складено автором на основі [1; 38].

Європейські моделі універсальних описів результатів навчання

Копенгагенський процес	Болонський процес
<i>Рівень за МСКО: другий етап середньої освіти та післясередня нетретична освіта або навчальна професійна освіта</i>	<i>Рівень за МСКО: поглиблена професійна освіта</i>
Назва моделі: EQF-LLL	Назва моделі: «Всеосяжна рамка кваліфікацій для Європейського простору вищої освіти»
<i>Метарамка (EQF-LLL)</i>	<i>Дублінські дескриптори (Dublin Descriptor) (QF-EHEA)</i>
Критерії: – знання теоретичні і/або фактичні; – уміння когнітивні та практичні; – компетентність — відповідальність та автономія	Критерії: – знання та розуміння; – застосування знань та розуміння; – формулювання суджень; – комунікативні навички; – здатність до самостійного навчання
<i>Застосовуються для встановлення освітньо-кваліфікаційних рівнів для кожної галузі освіти</i>	<i>Застосовуються для встановлення освітніх рівнів</i>
<i>Прийнята Бергенською конференцією (2005 р.)</i>	<i>Рекомендована Європейським Парламентом і Радою ЄС (2008 р.)</i>

Джерело: складено автором на основі [39; 40].

Законодавча база розвитку академічної мобільності в Україні

№ п/п	Законодавчий документ	Зміст
1.	Закон України «Про вищу освіту»	стаття 1, 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 укласти угоди про міжнародну академічну мобільність (у статті 4)
2.	Закон України «Про освіту»	стаття 53, визначено право здобувачів освіти на «навчання впродовж життя та академічну мобільність»
3.	проект Закону України «Про професійну освіту»	стаття 4, до основних завдань професійної освіти віднесено «забезпечення конкурентоздатності та мобільності осіб на ринку праці»

Джерело: складено автором на основі [10; 13; 42].

Типи ЗП(ПТ)О, відповідно до Закону України «Про професійну освіту»

Тип закладу	Функції
професійний коледж	заклад, що реалізує стандарт освіти для різнорівневої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації молодших спеціалістів та кваліфікованих робітників, професійне навчання незайнятого населення, зокрема безробітних, а також власні освітні програми та програми професійного і профільного навчання учнів старшої школи (з одночасним отриманням повної загальної середньої освіти)
професійний ліцей	заклад, що реалізує стандарт освіти для різнорівневої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників, здійснює професійне навчання незайнятого населення, зокрема безробітних, а також програми професійного і профільного навчання учнів старшої школи (з одночасним отриманням повної загальної середньої освіти)
центр професійної підготовки	може утворюватися як юридична особа або без такого статусу (у складі підприємств, установ, організацій) і реалізує стандарт професійної освіти для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кваліфікованих робітників, здійснює професійне навчання незайнятого населення, зокрема безробітних, та/або власні освітні програми
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 професійної освіти на певному освітньо-професійному рівні та отримали ліцензію на освітню діяльність ЗО

Джерело: складено автором на основі [1; 13].

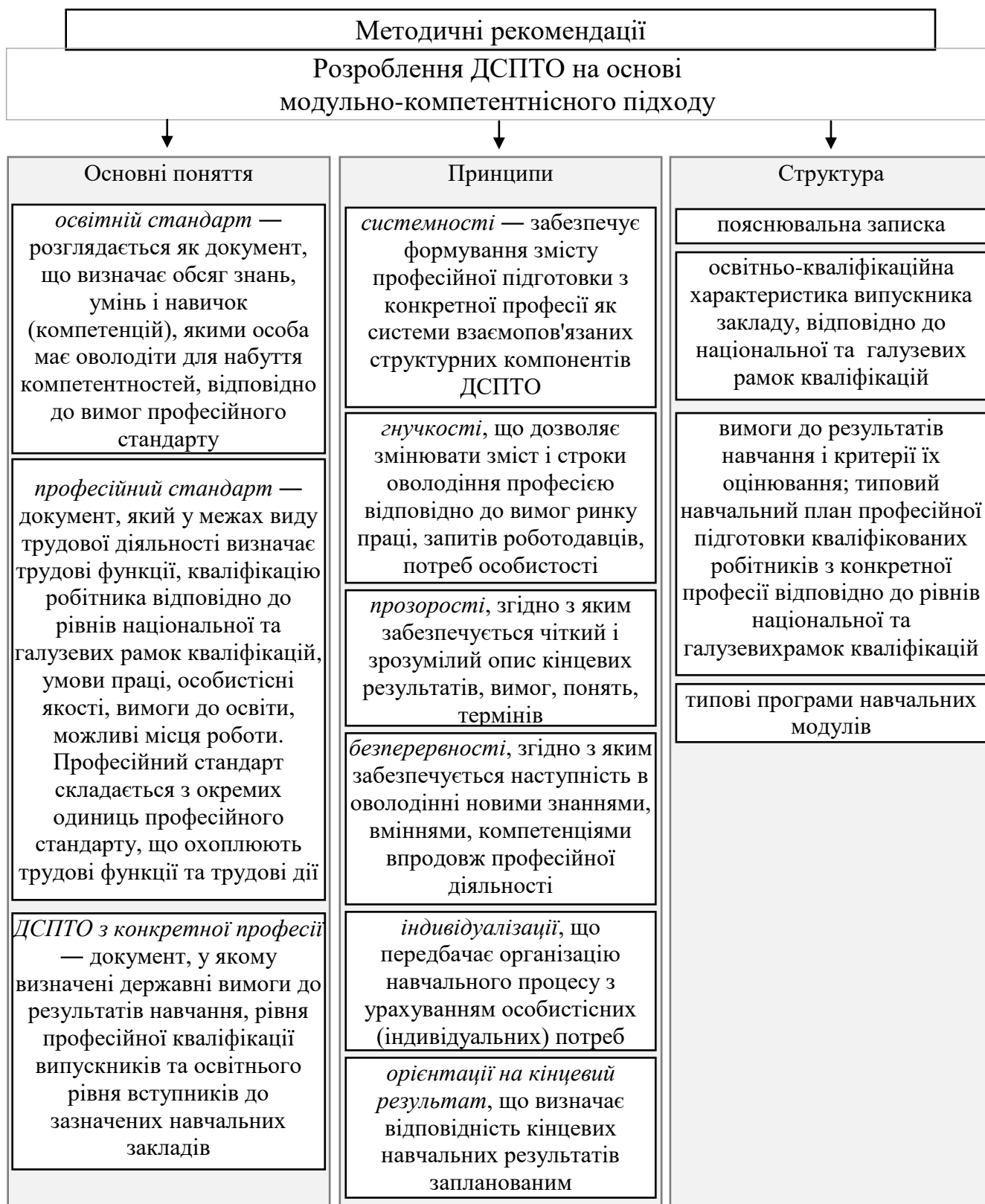


Рис. Б.19.1 Зміст методичних рекомендацій «Розроблення ДСПТО на основі модульно-компетентнісного підходу»

Джерело: складено автором на основі [45].

Завдання	
	створення національного і регіональних Центрів якості П(ПТ)О
	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
	розроблення і впровадження єдиної методології моніторингу ринку праці та формування на цій основі державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О
	розроблення та впровадження нової моделі якості П(ПТ)О, що базуватиметься на основі Моделі високої якості EFQM — практичного інструменту, що допомагає організаціям встановити цілісну систему управління, вимірюючи, де саме вони перебувають на шляху до ділової досконалості, допомагаючи їм зрозуміти прогалини в діяльності, й потім стимулюючи необхідні рішення для досягнення успіху. Модель досконалості була представлена на початку 1992 року як структура для оцінки заявок компаній, що претендують на Європейську премію якості
	оптимізація переліку професій, за якими здійснюється навчання у ЗП(ПТ)О
	створення єдиної системи статистики і показників якості П(ПТ)О і навчання, співставної зі світовою практикою
	розроблення і впровадження методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності професій, базової моделі розрахунку нормативу бюджетного фінансування на одного здобувача освіти
	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 посилить їх відповідальність за кінцеві результати діяльності

Рис. Б.20.1 Проблемні напрями у сфері П(ПТ)О, що потребують вирішення

Джерело: складено автором на основі [44; 47].

Критерії Моделі досконалості EFQM

<i>Критерії «Можливостей»</i>		<i>Критерії «Результатів»</i>	
<i>критерій</i>	<i>зміст критерію</i>	<i>критерій</i>	<i>зміст критерію</i>
1. Лідерство (<i>Leadership</i>)	як лідери використовують принципи загального управління якістю	6. 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
2. Політика і стратегія (<i>Policy and Strategy</i>)	як організація формулює стратегію та плани, базуючись на інформації, що є вагомою та вичерпною	7. Результати для персоналу (<i>People Results</i>)	як задовольняються потреби працівників організації
3. Персонал (<i>People</i>)	як організація розробляє та переглядає кадрові плани	8. Результати для суспільства (<i>Society Results</i>)	як впливає організація на суспільну формацію, в якій вона діє
4. Партнерство та ресурси (<i>Partnerships and Resources</i>)	як організація управляє фінансовими та інформаційними ресурсами, управляє постачанням, матеріалами та іншими ресурсами	9. Ключові результати діяльності (<i>Key Performance Results</i>)	як надаються результати, що стосуються фінансових та додаткових показників ефективності діяльності організації
5. Процеси (<i>Processes</i>)	наскільки успішно організація фокусує увагу на процесах, що мають місце в організації	—	—

Ключові навички особистості у 2015 та 2020 рр.

<i>ТОП-навички, 2015 р.</i>	<i>ТОП-навички, 2020 р.</i>
1. Комплексне розв'язання проблем	1. Комплексне розв'язання проблем
2. Взаємодія з людьми	2. Критичне мислення
3. Уміння керувати людьми	3. Креативність
4. Критичне мислення	4. Уміння керувати людьми
5. Уміння вести переговори	5. Взаємодія з людьми
6. Контроль якості	6. Емоційний інтелект
7. Орієнтація на клієнтів	7. Уміння формувати власну думку та приймати рішення
8. Уміння формувати власну думку та приймати рішення	8. Орієнтація на клієнтів
9. Уміння слухати й запитувати	9. Уміння вести переговори
10. Креативність	10. Гнучкість розуму (вміння швидко переключатися з однієї думки на іншу)

Джерело: складено автором на основі [49].

Класифікація ТОП-навичок особистості

<i>вміння спілкуватися з людьми, домовлятися і керувати ними, розуміти їх</i>		<i>здібності мозку</i>	
управління персоналом	бути лідером	управління персоналом	бути лідером
взаємодія з людьми	уміння налагоджувати контакт з іншою людиною	взаємодія з людьми	уміння налагоджувати контакт з іншою людиною
переговори	уміння ясно висловлюватися, бути переконливим	переговори	уміння ясно висловлюватися, бути переконливим
клієнтоорієнтованість	культура сервісу	клієнтоорієнтованість	культура сервісу
емоційний інтелект	здатність розуміти емоції, наміри і мотивацію інших людей та свої власні; уміння управляти своїми емоціями та емоціями інших людей	емоційний інтелект	здатність розуміти емоції, наміри і мотивацію інших людей та свої власні; уміння управляти своїми емоціями та емоціями інших людей

Джерело: складено автором.

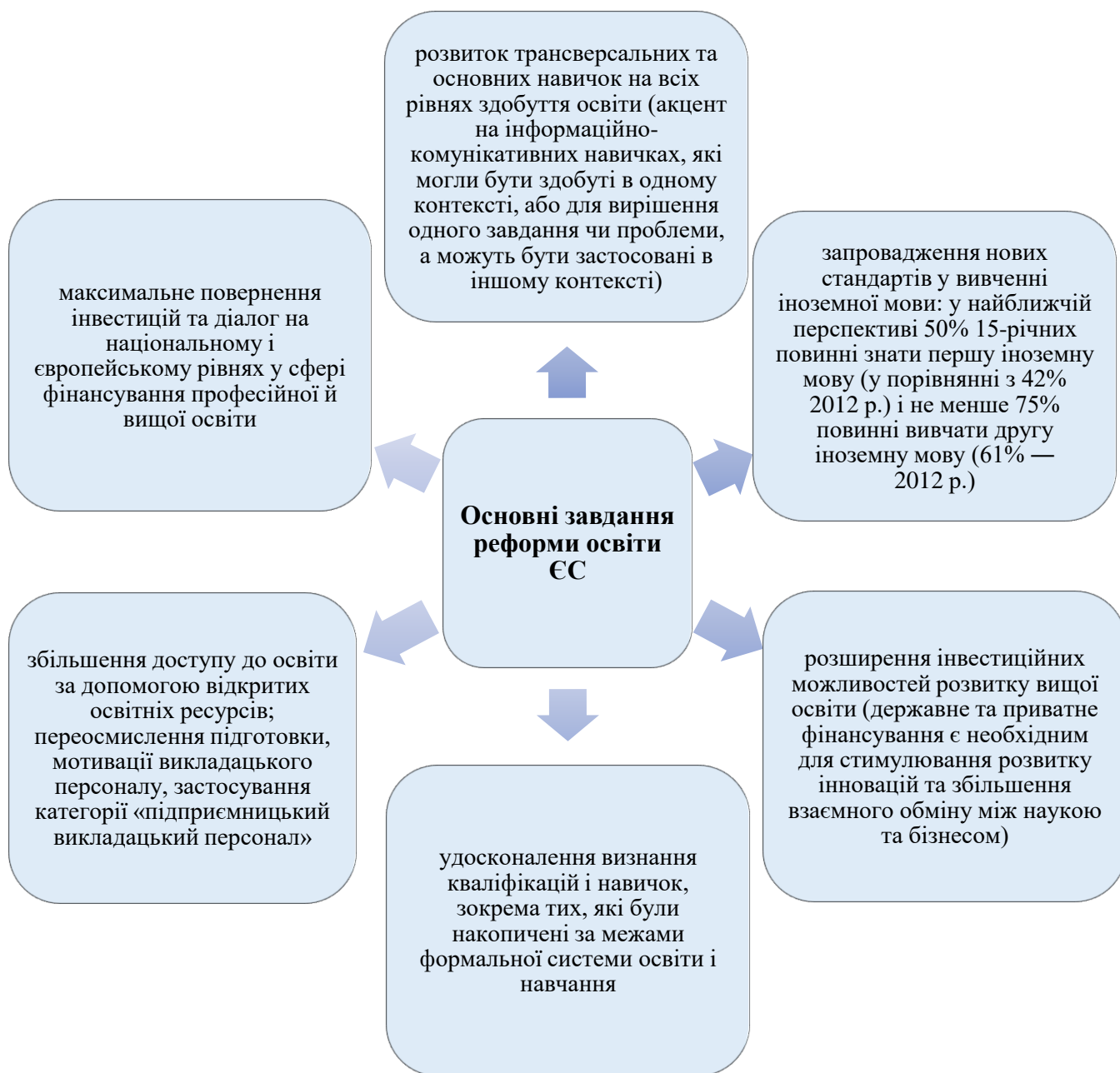


Рис. Б.24.1 Основні завдання з реформи освіти в ЄС

Джерело: складено автором на основі [48, с. 127–130].

Критерії якості професійної підготовки в країнах ЄС

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

Джерело: складено автором.

ЧИННИКИ ЯКОСТІ ОСВІТИ	▶	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 тощо
	▶	наявність системи контролю й оцінювання викладання
	▶	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 студентами
	▶	стимулювання здобувачів освіти до самостійної роботи, мотивація здобувачів освіти до якісного навчання

Рис. Б.26.1 Чинники, що забезпечують якість освіти

Джерело: складено автором на основі [29; 50, с. 84–90; 52; 53, с. 82–87; 54, с. 344–350; 55].

Структура якості освіти

<i>Якість вимог</i>	<ul style="list-style-type: none"> – цілі; – стандарти; – норми
<i>Якість ресурсів</i>	<ul style="list-style-type: none"> – освітні програми; – фінанси; – матеріально-технічне забезпечення; – абітурієнти; – кадри; – інвестиції
<i>Якість процесів</i>	<ul style="list-style-type: none"> – технології освіти; – контроль за освітніми процесами; – мотивація викладацького складу; – спрямованість на творчість та ефективність педагогічної роботи; – ставлення здобувачів до освіти; – інтенсивність освітнього процесу; – управління освітою; – методи презентації знань
<i>Якість результатів</i>	<ul style="list-style-type: none"> – поточні, підсумкові показники навчання здобувачів освіти; – характеристики кар'єрного зростання випускників; – ступінь задоволення роботодавців їх фаховими здібностями

Джерело: складено автором на основі [56].

Система якості професійної підготовки

▶	▶	принципи	▶ наявності СУЯ в постачальника освітніх товарів і послуг
		▶	▶ оцінки якості освітніх послуг організацією, незалежною від постачальника і від споживача, якій могли б довіряти обидві сторони
			▶ єдиної оцінки якості освітніх послуг у постачальників
▶	▶	підходи	▶ репутаційний (на основі експертних оцінок)
			▶ результативний (за об'єктивними показниками)
▶	▶		загальний, що включає: 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 (відсоток тих, хто вчиться на «добре» та «відмінно»); психологічний (рівень розвитку пізнавальних процесів та ступеню прояву психічних новоутворень особистості); педагогічний (рівень вихованості та освіченості); процесуальний (технологічний) — (оцінка стану освітніх процесів і технологій); результативний (оцінка відповідності кінцевих результатів діяльності освітнім стандартам); експертний (зовнішня незалежна експертиза усіх аспектів діяльності, матеріальна база, кадровий потенціал, програми, форми і методи педагогічної і виховної роботи); методологічний (співвідношення результату діяльності освітньої установи із завданнями та цілями); інтегрований (застосування спеціальних категорій, що мають інтегральний, узагальнювальний характер, таких як компетентність, грамотність, освіченість та їх оцінка і моніторинг); особистісноорієнтований (особистий розвиток здобувача, 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 навчального закладу); кібернетичний (забезпечення необхідних якісних параметрів управління освітніми процесами); імовірнісний (імовірність задоволення потреб і вимог споживачів освітніх послуг)
▶	▶	результати	▶ підвищення конкурентоздатності й ефективності економіки
			▶ підвищення ефективності використання бюджетних коштів за рахунок створення нової системи забезпечення якості освітніх послуг, широкого залучення до неї соціальних партнерів, суб'єктів господарювання
▶	▶		▶ збільшення частки недержавного фінансування освітніх програм
			▶ підвищення рівня доходів працівників
▶	▶		▶ впровадження моделей неперервної освіти і навчання
			▶ впровадження нових форм і механізмів оцінки та контролю ефективності діяльності ЗО
▶	▶		▶ впровадження механізмів, що сприятимуть розвитку економічної самостійності ЗО
			▶ підвищення інвестиційної привабливості освіти

Рис. Б.28.1 Індикатори системи якості освіти

Джерело: складено автором на основі [29; 44; 53, с. 82–87].



Рис. Б.29.1 Сутність поняття «якість освіти»

Джерело: складено автором на основі [10; 83, с. 228–243].



Рис. Б.30.1 Структура навчального середовища

Джерело: складено автором на основі [126, с. 81–85].

**Концептуальні підходи до визначення сутності середовищного підходу у
контексті організації навчального процесу**

№ п/п	Автор	Зміст концепції
1.	Братко М.	Середовищний 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
2.	Сергєєва Л., Кириченко М.	Середовищний підхід являє собою систему дій суб'єкта управління з середовищем, спрямованих на перетворення його в засіб діагностики, проєктування та продукування управлінського результату
3.	Бронфенбренер У.	Освітнє середовище навчального закладу є мезосистемою особистості; особистість залучена до 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)
4.	МОН України	Освітнє середовище: матеріально-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 професійної освіти впродовж життя

Джерело: складено автором на основі [141, с. 9–16; 142, с. 27–32; 143, с. 37–43].

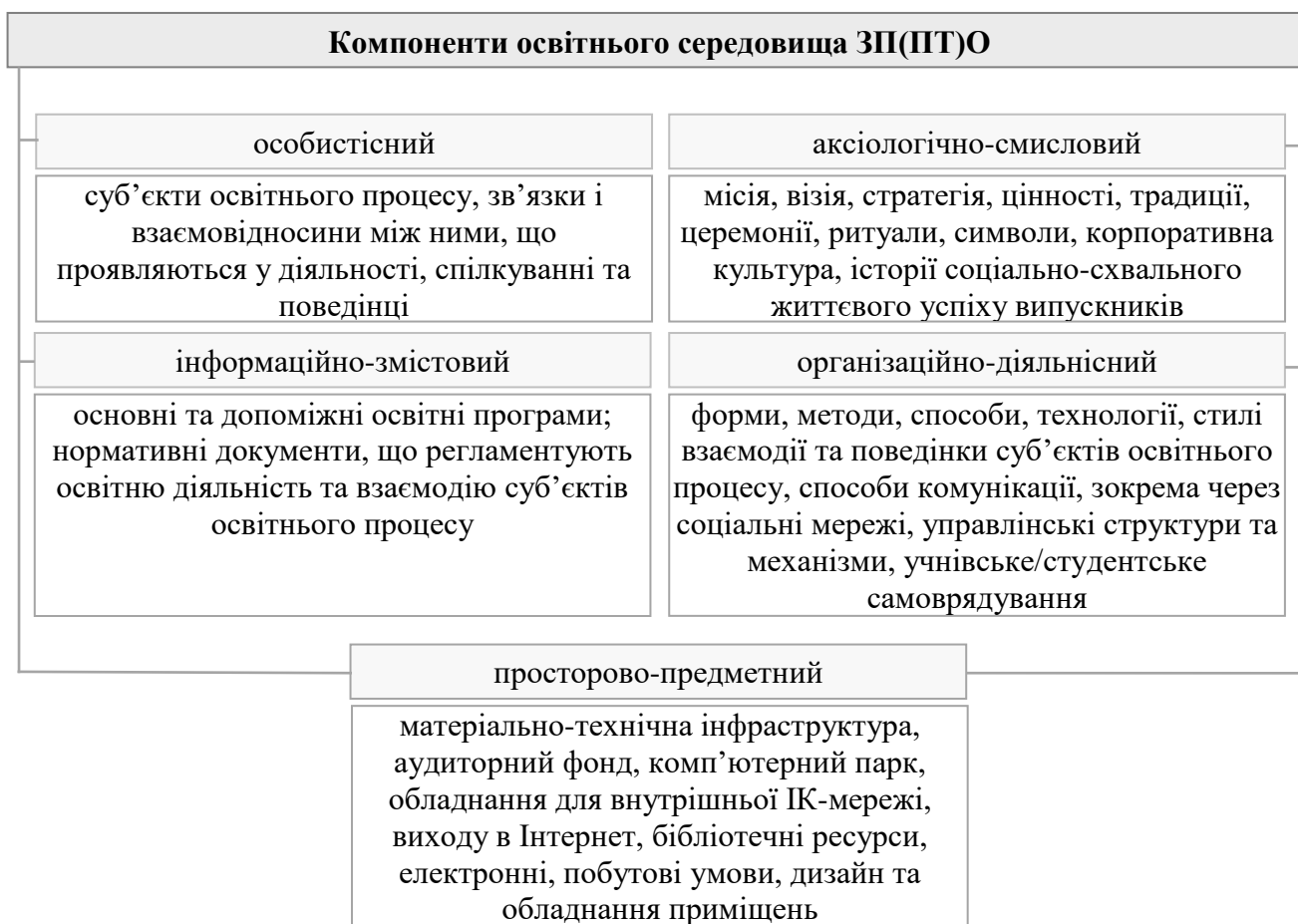


Рис. Б.32.1 Компоненти освітнього середовища ЗП(ПТ)О

Джерело: складено автором на основі [154, с. 67–72].



Рис. Б.33.1 Принципи професійного навчання

Джерело: складено автором на основі [157, с. 109–112].

Система професійної підготовки виробничого персоналу у зарубіжних країнах

№ п/п	Назва країни	Структура системи ПОН
1.	Чехія	Існує два типи ЗПО: технічні школи другого ступеня (чотирирічний термін навчання, МСКО 3 (другий етап середньої освіти)) та професійні школи другого ступеня (три роки, МСКО 3 (другий етап середньої освіти)). Відповідно впроваджуються два типи підсумкових іспитів: на атестат зрілості (технічні школи) та підсумковий іспит (професійні школи), що сприяє реалізації відразу двох проєктів: «Державний екзамен на атестат зрілості» та «Уніфікований підсумковий іспит»
2.	Канада	В основному орієнтована на випускників загальноосвітніх шкіл та доросле населення і пропонує широкий спектр програм навчання та перекваліфікації. Формуванню такої системи сприяло зменшення припливу кваліфікованої робочої сили з країн Європи; необхідність забезпечення освітою людей, які народилися в перші роки після закінчення Другої світової війни, коли відбувся бум дітонародження; бажання батьків забезпечити дітям краще життя, ніж було у них на початку ХХ століття

Джерело: складено автором на основі [26, с. 236–242; 162, с. 2–3].

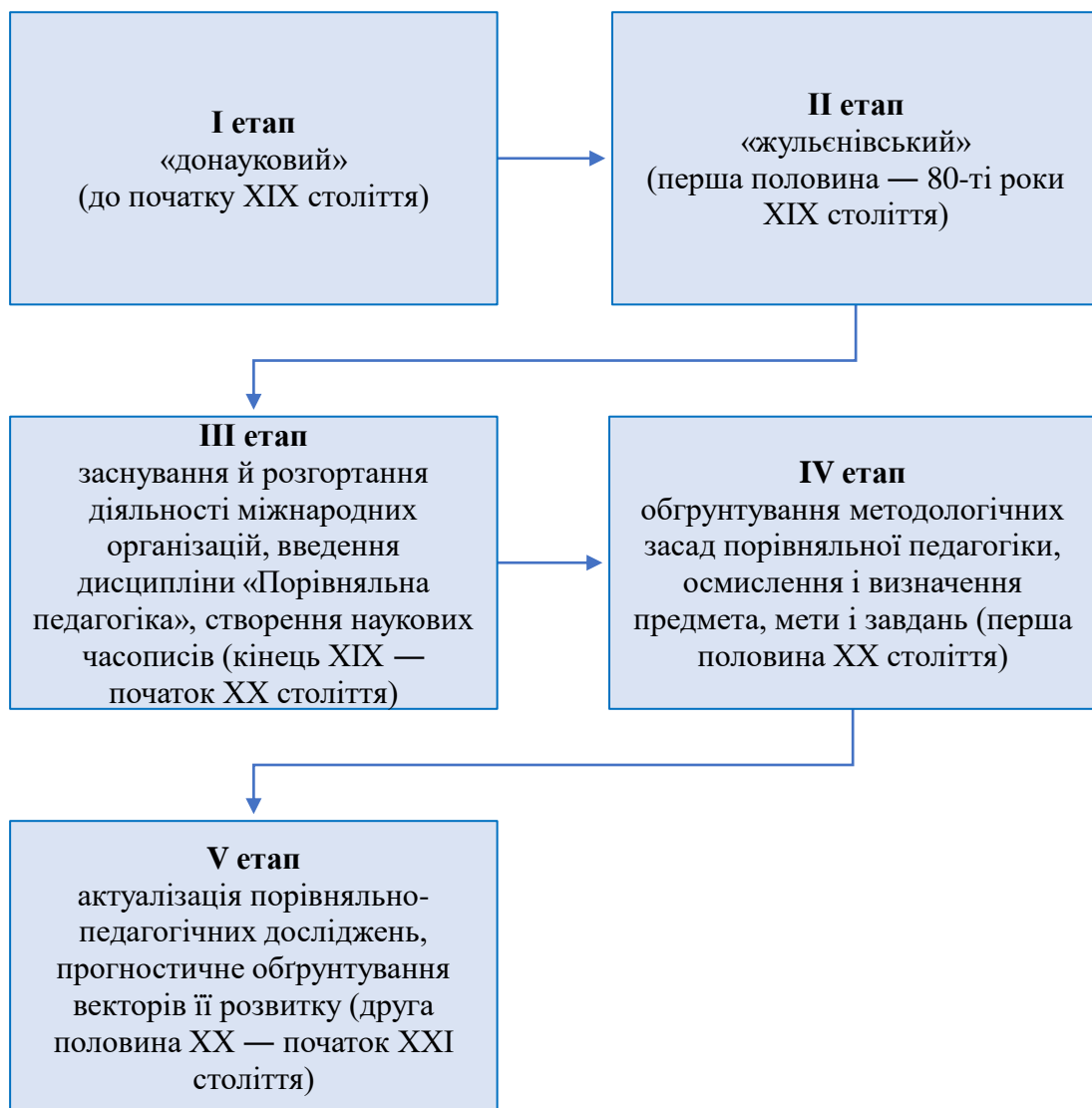


Рис. Б.35.1 Періодизація розвитку порівняльної педагогіки
за Г. Ноа та М. Екштейном

Джерело: складено автором на основі [163, с. 44–107].

Розвиток системи ПОН Німеччини у ХХ ст.

№ п/п	Період	Характеристика
1.	60-і рр.	У НДР і ФРН відчували однотипний вплив модернізації економіки, що позначилося на збільшенні кількості професій. З одного боку, намітилася тенденція розвитку спеціальних професійних шкіл, з іншого, — йшов процес інтенсифікації, концентрації і реструктурування навчання у виробничому секторі. Великі підприємства стали лідирувати і в професійній підготовці, дрібні й середні підприємства не могли створити рівноцінних умов для навчання, якість підготовки робочої сили знижувалася
2.	Між 70 і 80-ми роками	Кількість випускників професійних шкіл збільшилася, але потім, внаслідок низької народжуваності, зменшилася. В обох німецьких державах наприкінці 80-х рр. значно зменшилася кількість учнів у ЗПО (в НДР відбулося зменшення на 50%), на перший план вийшли питання якісного реформування професійної школи. Потреби промисловості, зокрема легкої, у великій кількості робочих рук, погіршення демографічної ситуації зумовило появу в ФРН великої кількості іноземних робітників. Приплив робітників з-за кордону збільшив чисельність іноземців у професійних школах. Загальною тенденцією стало те, що професійно-практичне навчання здійснювалося, в основному, на підприємствах, і школи не втрачали зв'язку з виробництвом, тим самим розвиваючи і закріплюючи принцип дуальності, який став основою освітньої системи. Відмінності полягали в тому, що в ФРН основним регулятором підготовки робочої сили був ринок праці, а в НДР ринкові відносини замінювалися державно-політичним регулюванням і управлінням.

№ п/п	Період	Характеристика
		<p>Розвиток економіки і науково-технічного прогресу перманентно впливав на обидві системи ПОН, вимагав безперервного підвищення кваліфікації працівників на виробництві та в сфері обслуговування. Форми підвищення кваліфікації в НДР були різноманітнішими, деякі створювали можливість підвищення кваліфікації без відриву від постійного місця роботи або навчання. У ФРН таких форм підвищення кваліфікації не існувало. Об'єднання двох освітніх систем, що ґрунтуються на єдиному принципі, зумовило той факт, що відмінності між системами перетворилися у внутрішньосистемні відмінності, які стали долатися ще швидше в рамках єдиної цілісності.</p>

Джерело: складено автором на основі [68].

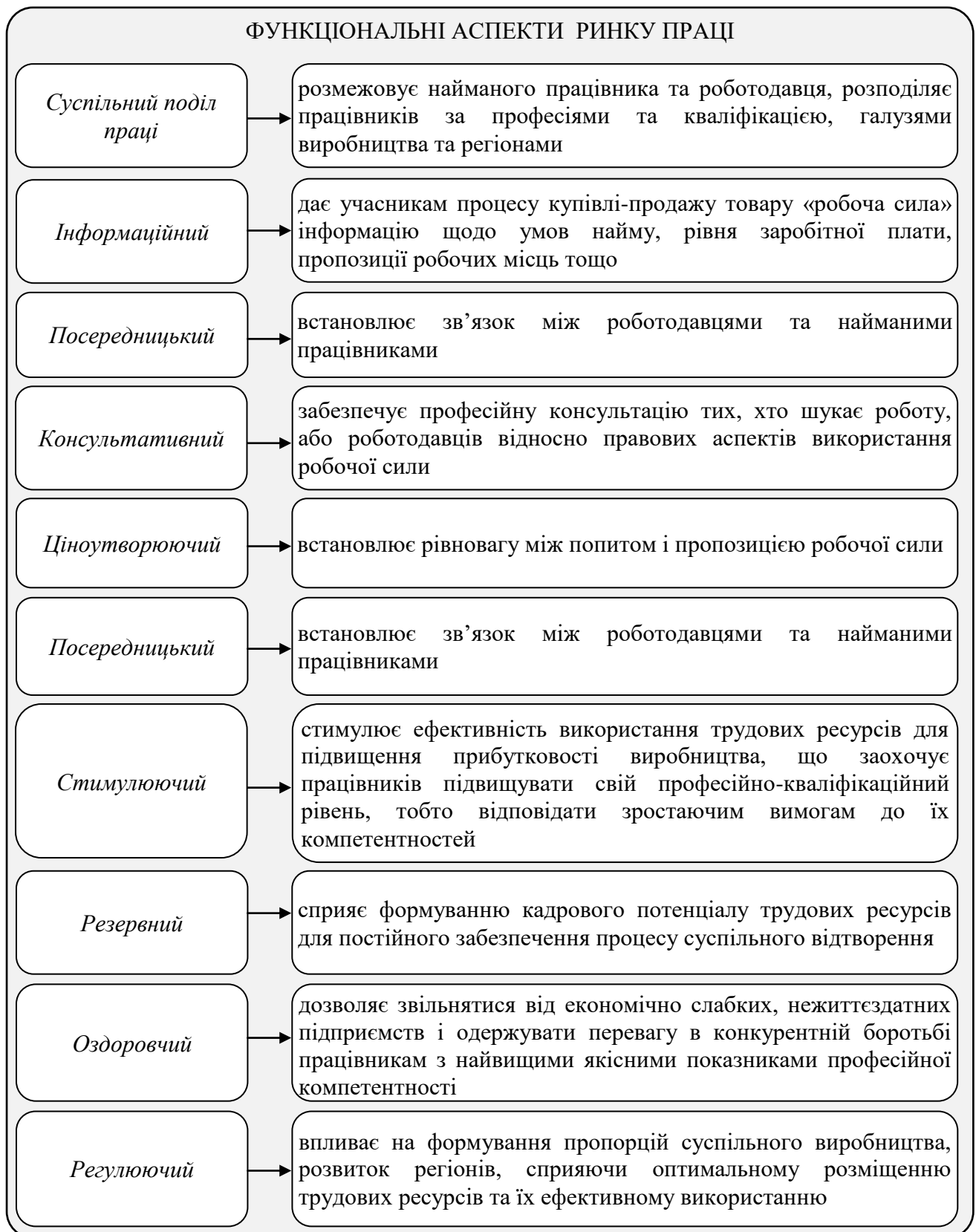


Рис. Б.37.1 Функціональні аспекти ринку праці

Джерело: складено автором на основі [170, с. 456–457].

КОМПЕТЕНЦІЇ ЄС		
<i>Виключна компетенція Спільноти (Exclusive competence of the Community)</i>	<i>Спільні компетенції ЄС</i>	<i>Компетенції щодо вжиття заходів з підтримки</i>
<ul style="list-style-type: none"> • сфери, в яких національні або регіональні уряди приймають самостійні рішення • стосуються встановлення правил конкуренції, необхідних для функціонування внутрішнього ринку та спільної комерційної політики 	<ul style="list-style-type: none"> • внутрішній ринок; • економічна, соціальна та територіальна єдність; • транс'європейські мережі 	<ul style="list-style-type: none"> • промисловості; • культури; • туризму; • освіти; • професійного навчання; • молоді та спорту

Рис. Б.38.1 Компетенції ЄС

Джерело: складено автором на основі [172, с. 357–358].

Європейські освітні програми розвитку

№ п/п	Назва програми	Сутність програми
1.	EUROTECNET	програма, спрямована на збільшення обсягів використання нових технологій у професійному навчанні
2.	IRIS	мережа програм, які охоплюють професійну підготовку жінок, а саме: створення жінкам доступу до усіх галузей і видів професійної підготовки; впровадження специфічної методики навчання, що відповідає потребам жінок
3.	LINGUA	підвищення мовних можливостей людей, які використовують іноземні мови у своїй професійній діяльності, обмін учнями професійних шкіл. Ця програма включає англійську, німецьку, французьку, грецьку, італійську, іспанську, португальську, данську, голландську, ірландську мови
4.	PETRA	програма сприяє підвищенню якості навчальних програм з професійної освіти та підготовки молоді до дорослого життя і професійної діяльності через: створення для молоді можливості отримати мінімум дворічну професійну освіту; поширення освітніх пропозицій; розвиток професійного консультування; підготовку до нових професійних напрямів; навчання дівчат; пристосування професійної освіти до змін у господарстві, технологіях, суспільному житті та потреб ринку праці; вирішення проблем молоді без закінченої освіти
5.	SOCRATES	освітня програма ЄС, створена з метою підвищення якості навчання дітей, молоді та дорослих, охоплює компоненти таких програм, як TEMPUS, ERASMUS, LINGUA, EURYDICE, NARIC (мережа еквівалентів — визнання дипломів) тощо

Джерело: складено автором на основі [192; 193].

Міжнародні освітні програми

№ п/п	Назва програми	Сутність програми
1.	Леонардо да Вінчі: нова політика у професійній підготовці (LEONARDO)	спрямована на професійну освіту шляхом фахової підготовки і професійних тренінгів. Участь у розробці програми разом із викладачами, тренерами і слухачами брали представники асоціацій роботодавців, установ професійного навчання, соціальні партнери, суб'єкти ринку праці
2.	Програма Європейського агентства з координації досліджень (European Research Coordination Agency) EUREKA	пропонує партнерам швидкий доступ до набутих знань, навичок та досвіду всієї Європи, а також полегшує доступ до державних та приватних джерел фінансування. Програму було розроблено за ініціативою президента Франції Франсуа Міттерана та засновано на Конференції міністрів 17 країн і членів Комісії Європейського Співтовариства 17 липня 1985 р. з метою створення та підтримки умов для ефективного міжнародного інноваційного співробітництва. Програма фактично є каталізатором європейських інновацій. Учасниками програми є понад 40 держав, включаючи членів ЄС. Проекти, що реалізуються в рамках програми, є міжнародними, оскільки в них беруть участь партнери не менше ніж з двох країн-учасниць. Програми спрямовуються на створення інноваційної продукції (виробів, процесів або послуг, що відповідають сучасним вимогам ринку). Партнери пропонують, формулюють, здійснюють плани проєктів; отримують фінансування з приватних або державних джерел. Завданням програми є зміцнення конкурентоспроможності економік європейських держав шляхом підтримки комерційних компаній, дослідницьких центрів та університетів. Сприяє просуванню на ринок науково-технічних розробок в усіх сферах новітніх технологій, посиленню конкурентоспроможності на європейському і світовому ринках, підвищенню

№ п/п	Назва програми	Сутність програми
		<p>продуктивності праці, просуванню міжнародного співробітництва, залученню промислових та дослідних установ для виконання спільних розробок. Можливості, перспективність та престижність, які надає участь у програмі — це збільшення кількості ідей; використання новітніх європейських технологій; європейського досвіду; співробітництво з науковими та виробничими організаціями по всій Європі та за її межами; комерціалізація результатів науково-технічних проєктів; розширення ринків збуту. Існує три види інноваційних проєктів, які реалізуються в рамках програми: регулярні проєкти (незалежні один від одного, формуються в рамках загальних процедур програми); проєкти єдиної спрямованості (парасолькові проєкти (Umbrella projects) — об'єднані в рамках певних технологічних сфер, але які мають самостійні цілі та завдання; кластерні проєкти (Cluster projects), що, на відміну від Umbrella-проєктів, виступають як стратегічні напрями співробітництва в рамках програми. Проєкти, що входять до кластера, об'єднані спільною метою і відіграють важливу роль у формуванні конкурентоспроможності Європи. Особливо це стосується інформаційних технологій та зв'язку. Кластерні проєкти наочно демонструють переваги колективної роботи, що виконуються шляхом міжнародного співробітництва. Щорічно дається старт сотням інноваційних проєктів програми, в межах якої реалізуються ідеї малих та середніх компаній. Особливістю фінансування проєктів програми є те, що кожна країна самостійно фінансує свою відповідну частку від загального бюджету проєкту, користуючись приватними, національними та міжнародними джерелами фінансування. Усі країни-учасниці намагаються досягнути 3%-го бар'єру, який</p>

№ п/п	Назва програми	Сутність програми
		<p>визначений з погляду Лісабонської стратегії з досягнення 3% від ВВП фінансування науково-технічних розробок в Європі. 3%-й бар'єр з фінансування долають такі високорозвинуті держави як Ізраїль, Ісландія, Фінляндія та Швеція. Наближаються до цього рубежу Бельгія, Данія, Німеччина, Франція та Швейцарія. Програма не має аналогів серед інших європейських програм міжнародного співробітництва через свою ринкову спрямованість, вона не має міждержавних бар'єрів. Її навчальні функції полягають у тому, щоб визначати: як готувати ринково орієнтований проєкт, як контактувати, як розподіляти готовий продукт. Ця програма сприяє пошуку партнерів, нових ринків, нових можливостей і завдяки цьому — трансферу технологій. Програма є перспективною та актуальною, вона надає рівні умови для всіх учасників, що позитивно позначається на об'єднанні загальних зусиль всієї Європи для розв'язання глобальних проблем у різних галузях науки і техніки</p>

Джерело: складено автором на основі [195, с. 510–511; 196, с. 243–245].

Дослідження та проекти щодо підвищення конкурентоспроможності освіти

№ п/п	Назва дослідження, проекту	Характеристика
1.	Професійні вміння та ринок праці (Skills for Employability)	У рамках проекту представництво Британської Ради в Україні здійснювало співпрацю з державними органами, представниками роботодавців, зокрема Конфедерацією роботодавців України
2.	Trans-European Mobility Programme for University Studies (Трансєвропейська програма взаємообмінів між університетами), Technical Assistance to the Commonwealth of Independent States (Технічна допомога для Співдружності Незалежних Держав)	Спрямовано на модернізацію освітніх систем у країнах-членах ЄС та їхніх сусідів. TEMPUS офіс в Україні визначає розвиток співпраці з підприємствами та підтримку розробки рамок кваліфікацій пріоритетними напрямками діяльності.
3.	Проект ЄС «Підвищення ефективності управління ПТО на регіональному рівні в Україні»	Має за мету створення інформаційно-аналітичної системи ПТО, сучасного інструментарію моніторингових досліджень якості й доступності ПТО
4.	Децентрацізація управління професійним навчанням в Україні	впровадження моделі децентралізованого управління для Міністерства праці та соціальної політики, МОН України для кращої координації професійного навчання в Україні. Проект впроваджувався за фінансової підтримки уряду Канади, наданої через Канадське агентство міжнародного розвитку. Діяльність проекту спрямовувалася на поширення досвіду Канади та інших країн
5.	Програма Erasmus (та Erasmus+)	Реалізується з початку 1987 року в рамках різноманітних освітніх програм та програм обміну

№ п/п	Назва дослідження, проєкту	Характеристика
		<p>студентами в межах Європи, спрямована на підтримку освітньої мобільності як студентів, так і викладачів. У перші роки свого існування проєкт був пілотним і мав на меті лише фінансування обміну студентами. Через вузький спектр дії він значно поступався іншим освітнім програмам. Однак, з 2007 по 2013 рік програму Erasmus було включено як основну складову до проєкту розвитку безперервної освіти в Європі. Починаючи з 1 січня 2014 року, програма Erasmus входить до Загальноєвропейської стратегії економічного розвитку «Європа-2020» та об'єднує в собі всі існуючі в Європі освітні молодіжні програми щодо викладацького, спортивного та наукового стажування, міжнародного співробітництва в освітній сфері тощо. Головною метою програми Erasmus є покращення якості освіти, розвиток мобільності та розширення культурних взаємозв'язків між студентами, викладачами, науковцями, європейськими університетами та ВНЗ третіх країн. Пріоритетними завданнями програми Erasmus є: сприяння розвитку європейської вищої освіти, пропагування її найкращих якостей; допомога студентам у плануванні професійного зростання та майбутньої кар'єри, нарощування</p>

№ п/п	Назва дослідження, проекту	Характеристика
		<p>спроможності до міжнародного співробітництва на всіх континентах світу; сприяння міжкультурному взаєморозумінню і взаємозбагаченню; поширення співробітництва між освітніми установами та збагачення освітнього середовища приймаючих установ; спрощення процедур переходу молоді від освіти до ринку праці; збільшення професійної, територіальної та освітньої мобільності молоді; обмін досвідом викладання у навчальних закладах різних рівнів.</p> <p>Програма Erasmus+ 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 студентів і школярів за кордоном, а й можливості короткострокового стажування на робочих місцях, з метою отримання первинних професійних компетенцій молоді, а також озброєння новими знаннями та навичками. Значна увага приділяється розвитку інфраструктури та кадрового складу університетів, що є її учасниками та пройшли акредитацію.</p>

продовження додатка Б.41

продовження таблиці Б.41.1

№ п/п	Назва дослідження, проєкту	Характеристика
		Фінансування проєкту розподілено на три складові та складає 14,7 мільярдів євро, з яких, 63% припадає на індивідуальні гранти та стажування; 28% — на організацію діяльності університетів, обмін знаннями, обмін викладачами (змістовне наповнення освіти); 4,2% — на проведення реформ у системі освіти

Джерело: складено автором на основі [198; 199; 200; 201; 202; 203; 204].

Ознаки сучасного ринку праці в Україні

	Ознаки
Сучасний ринок праці в Україні	▶ 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
	▶ зростання молодіжного безробіття
	▶ регіональні диспропорції між наявністю і потребою в робочій силі
	▶ низька професійна й особливо територіальна мобільність трудових ресурсів
	▶ відсутність або недостатня ефективність правових норм організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини тощо

Джерело: складено автором на основі [5, с. 180–184].



Рис. В.2.1 Чинники, що впливають на виникнення диспропорції на ринку праці

Джерело: складено автором на основі [9, с. 59–65].

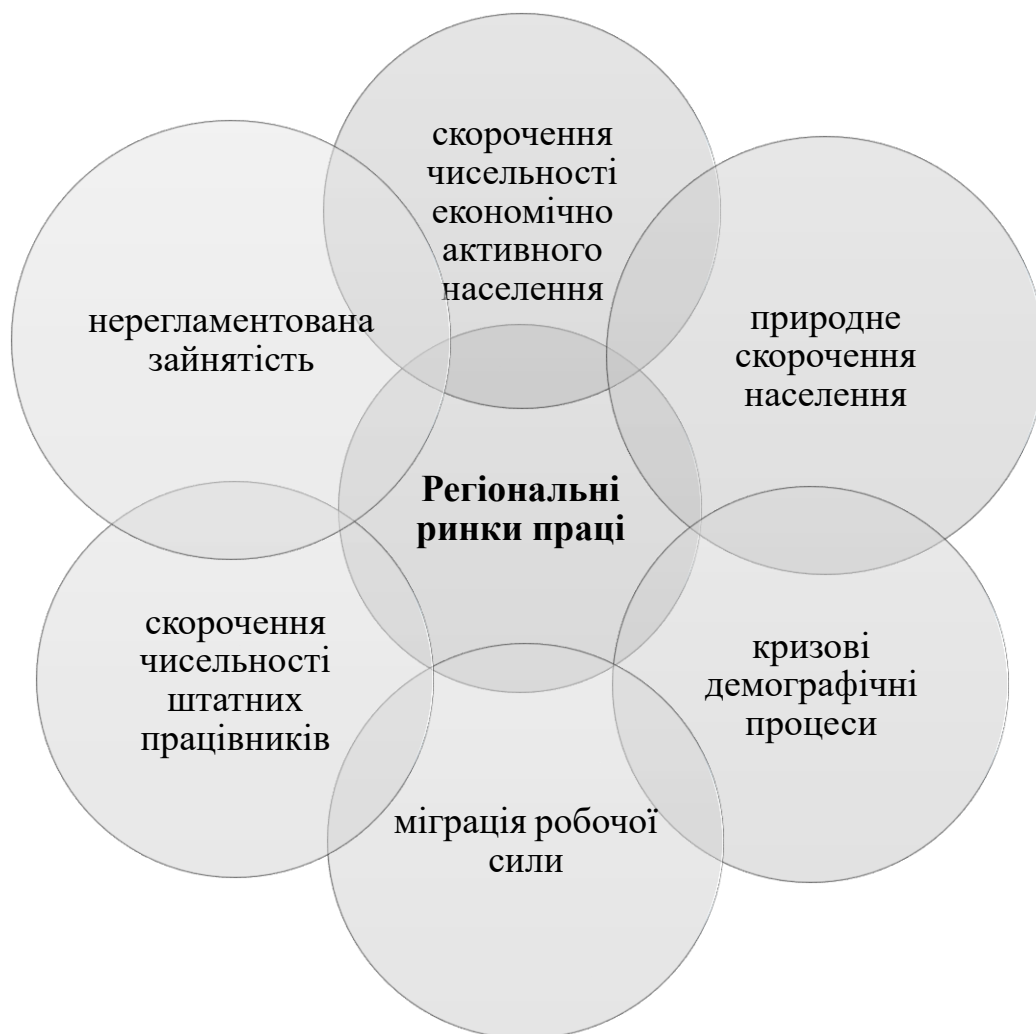


Рис. В.3.1 Тенденції впливу на розвиток регіональних ринків праці

Джерело: складено автором на основі [16, с. 3–9; 17, с. 160–167].

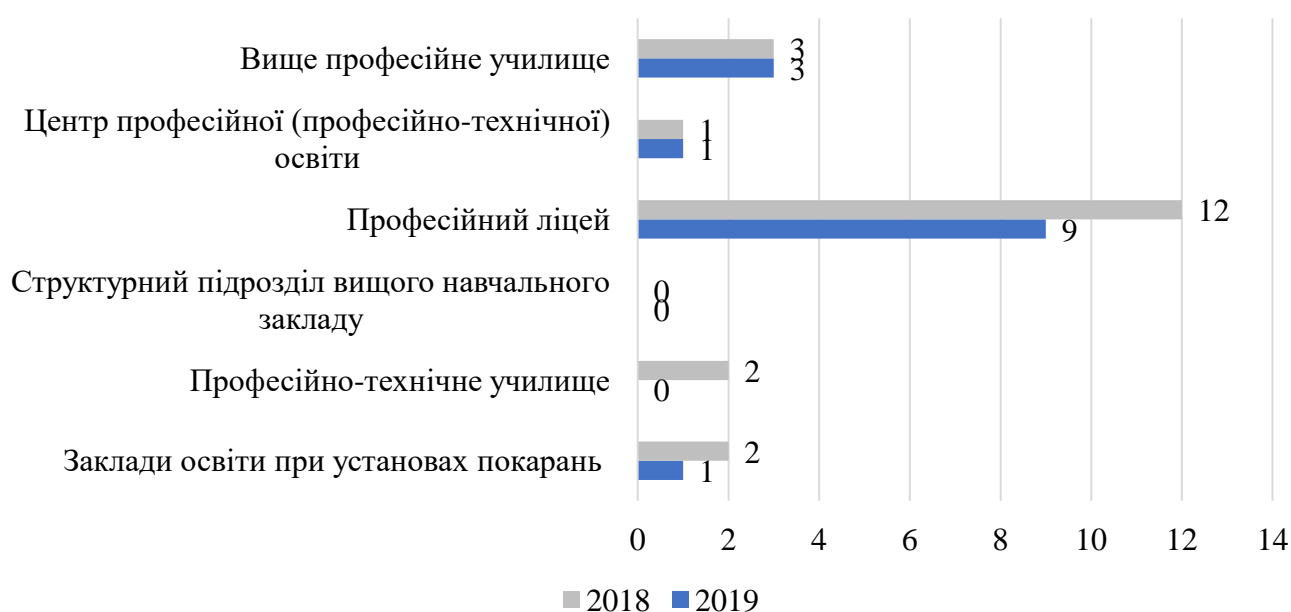


Рис. В.4.1 Заклади професійної (професійно-технічної) освіти Чернігівської області

Джерело: складено автором на основі [21, 22].

Підготовка робітничих кадрів у Чернігівській області за галузями економіки



Рис. В.4.2 Підготовка робітничих кадрів у Чернігівській області за галузями економіки, станом 1 січня 2019 року

Джерело: складено автором на основі [21, 22].

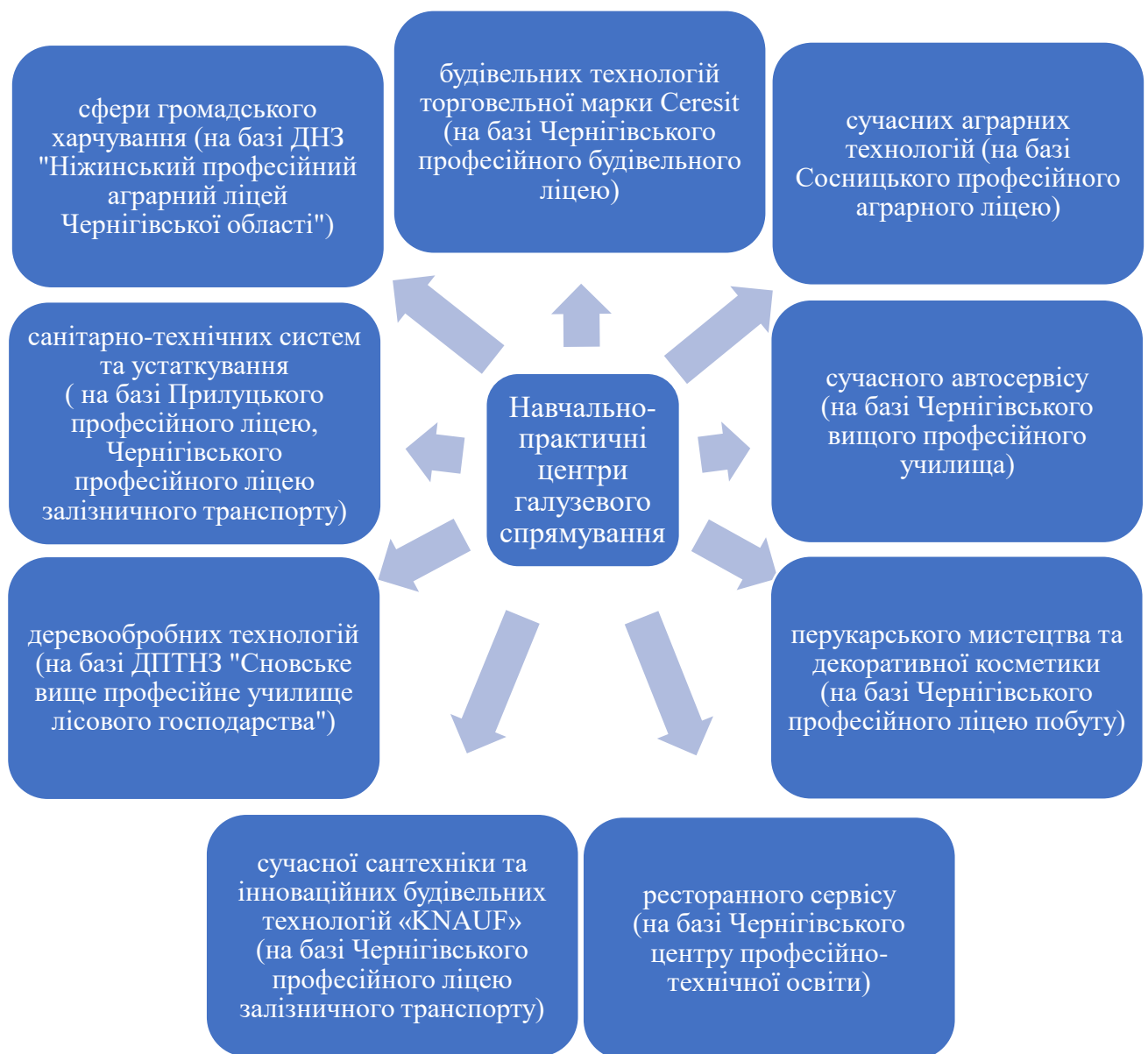


Рис. В.4.3 Навчально-практичні центри у Чернігівській області

Джерело: складено автором на основі [23; 24].

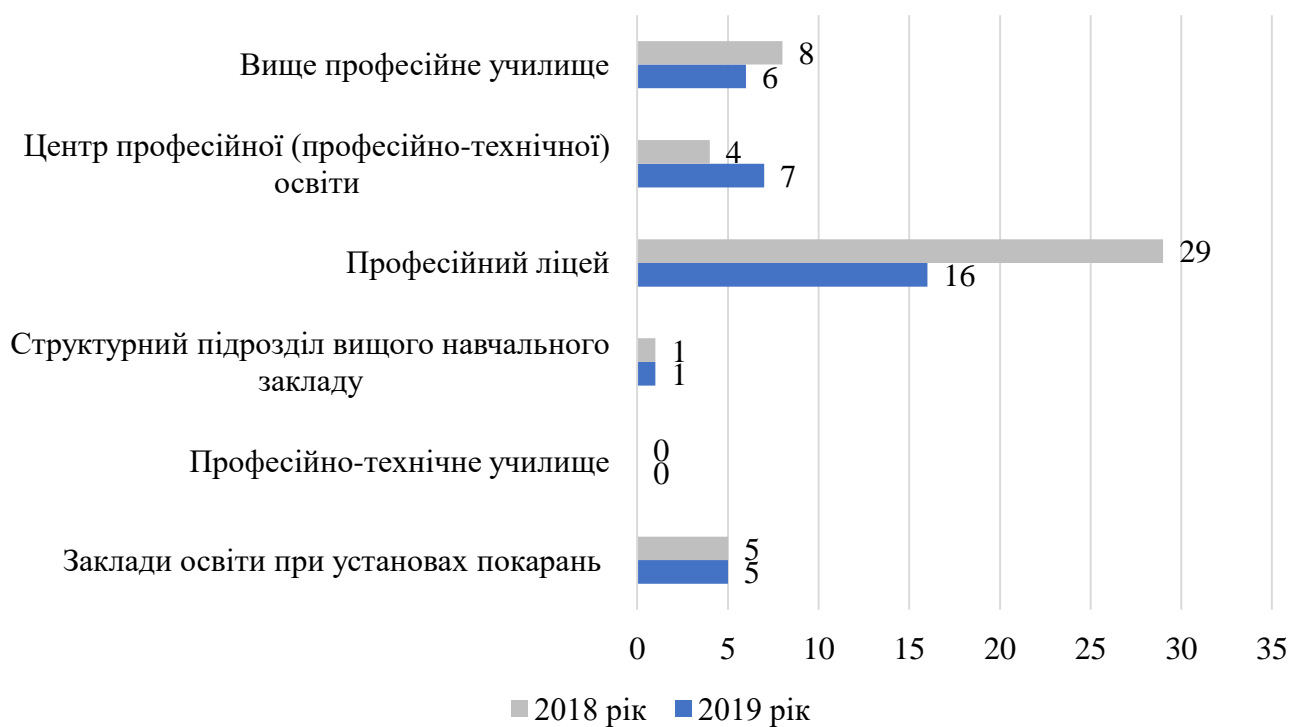


Рис. В.5.1 Заклади професійної (професійно-технічної) освіти Запорізької області

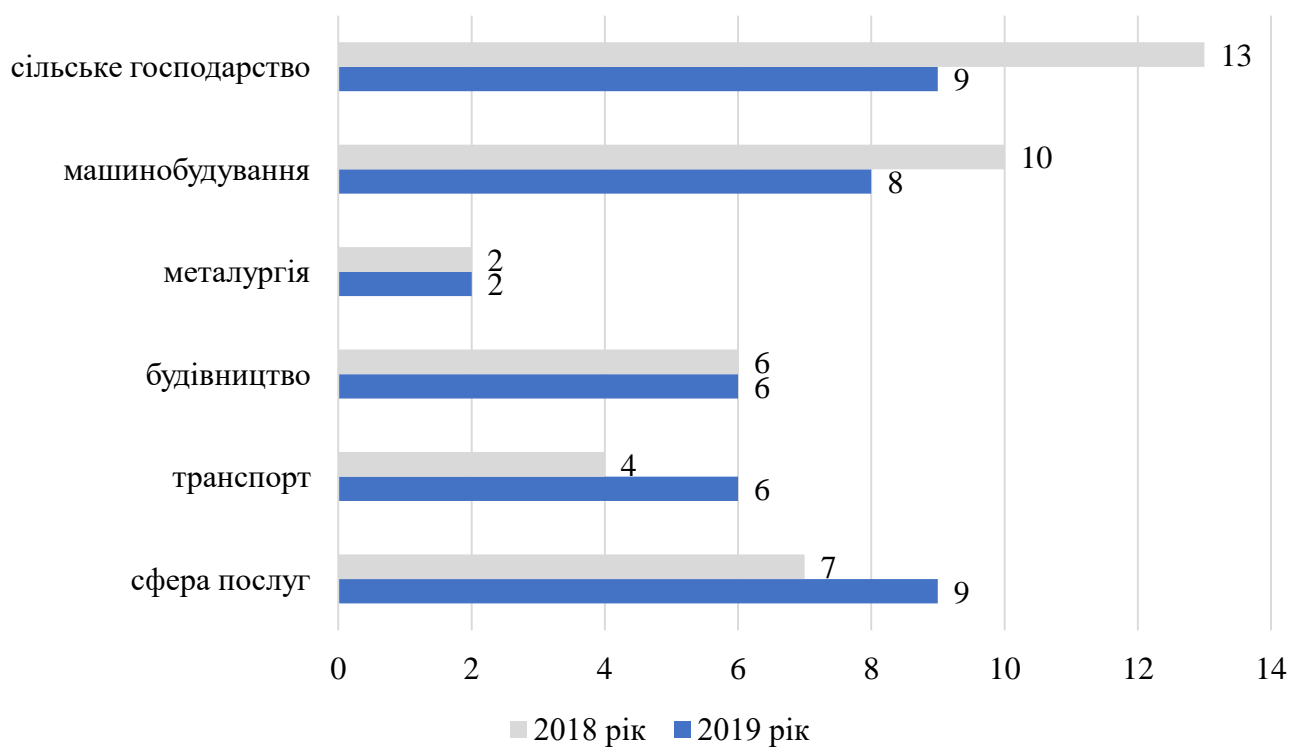
Джерело: складено автором на основі [25; 26].

Рис. В.5.2 Підготовка робітничих кадрів за галузевим спрямуванням у ЗП(ПТ)О Запорізької області

Джерело: складено автором на основі [25].

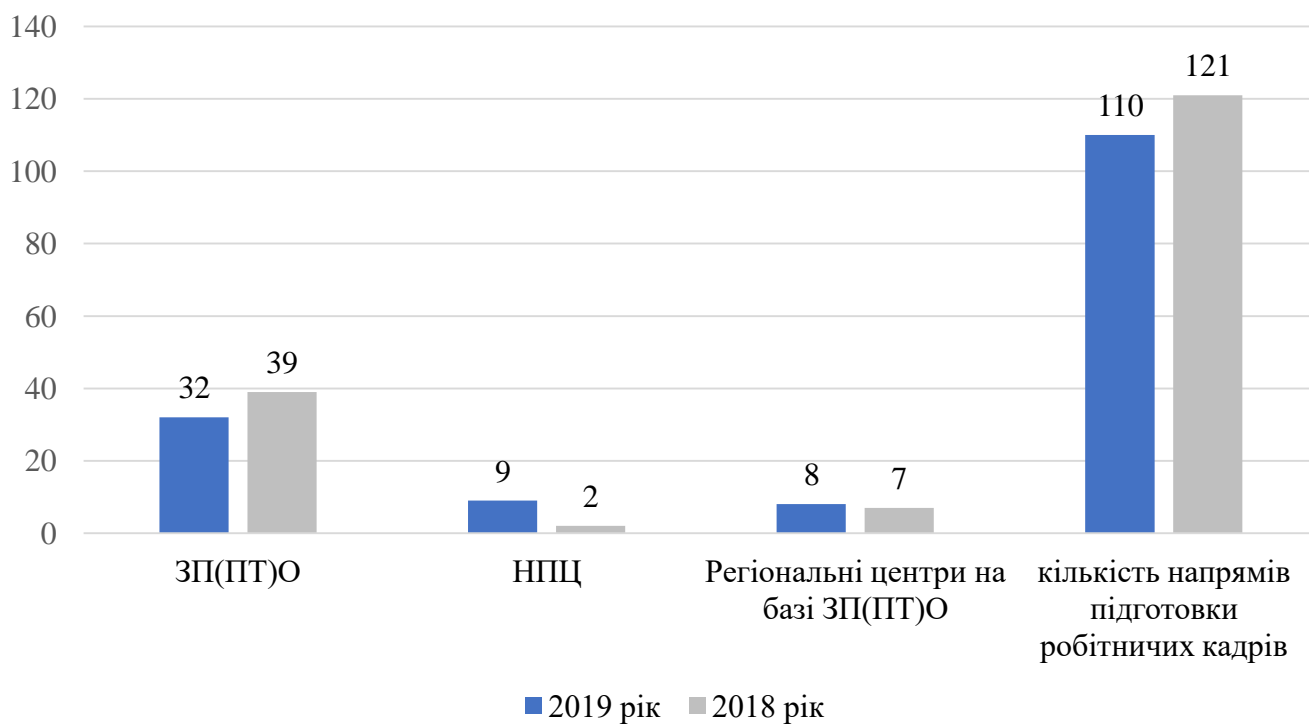


Рис. В.6.1 Характеристика системи професійної освіти у Харківській області

Джерело: складено автором на основі [24; 27; 28].

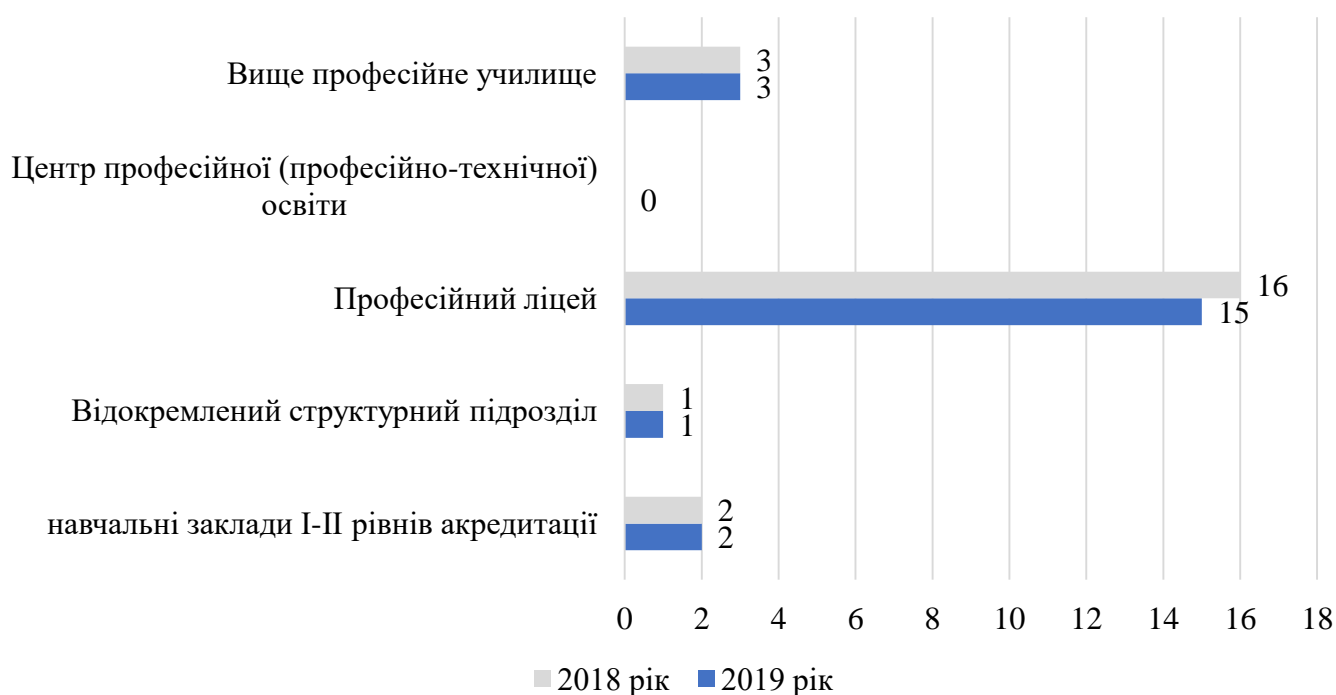


Рис. В.7.1 Заклади професійної (професійно-технічної) освіти на території Луганської області, підконтрольній українській владі

Джерело: складено автором на основі [29].

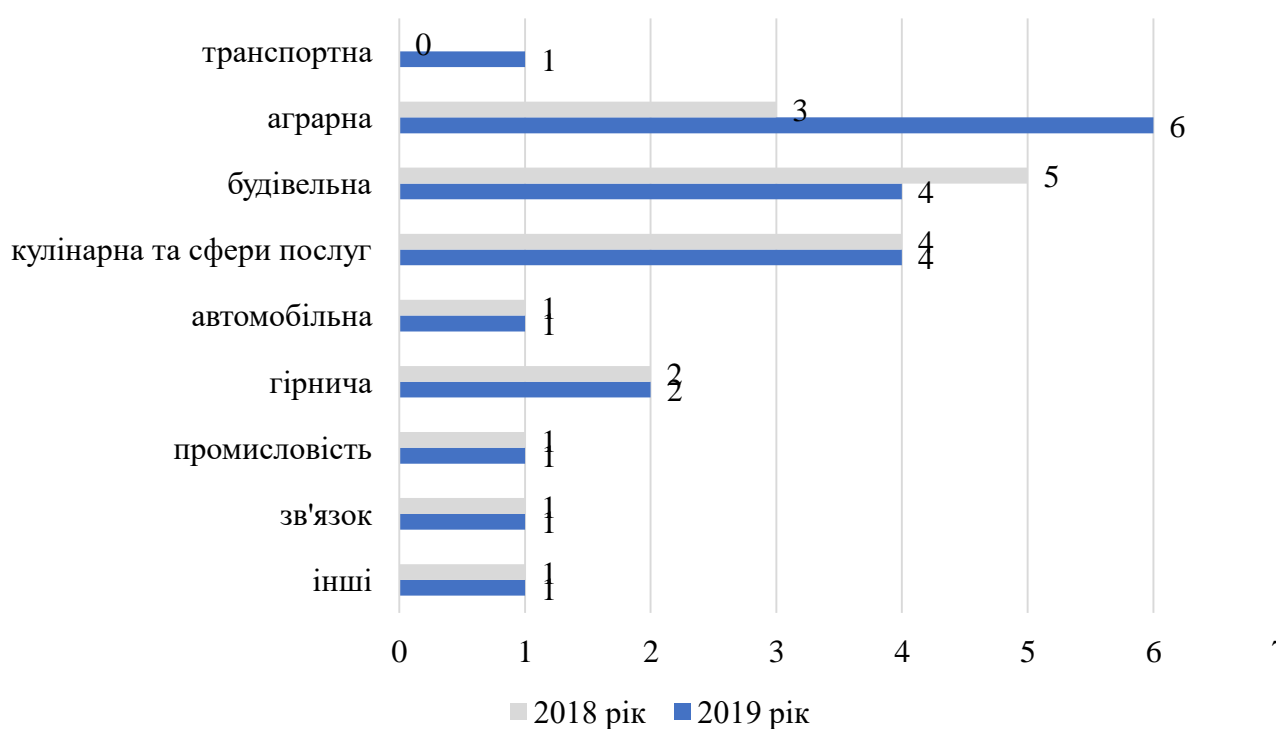


Рис. В.7.2 Підготовка робітничих кадрів за галузевим спрямуванням у ЗП(ПТ)О на території Луганської області, підконтрольній українській владі

Джерело: складено автором на основі [29; 30].



Рис. В.7.3 Зрушення в системі професійної освіти на території Луганської області підконтрольній українській владі, у 2018-2019 рр.

Джерело: складено автором на основі [29; 30].

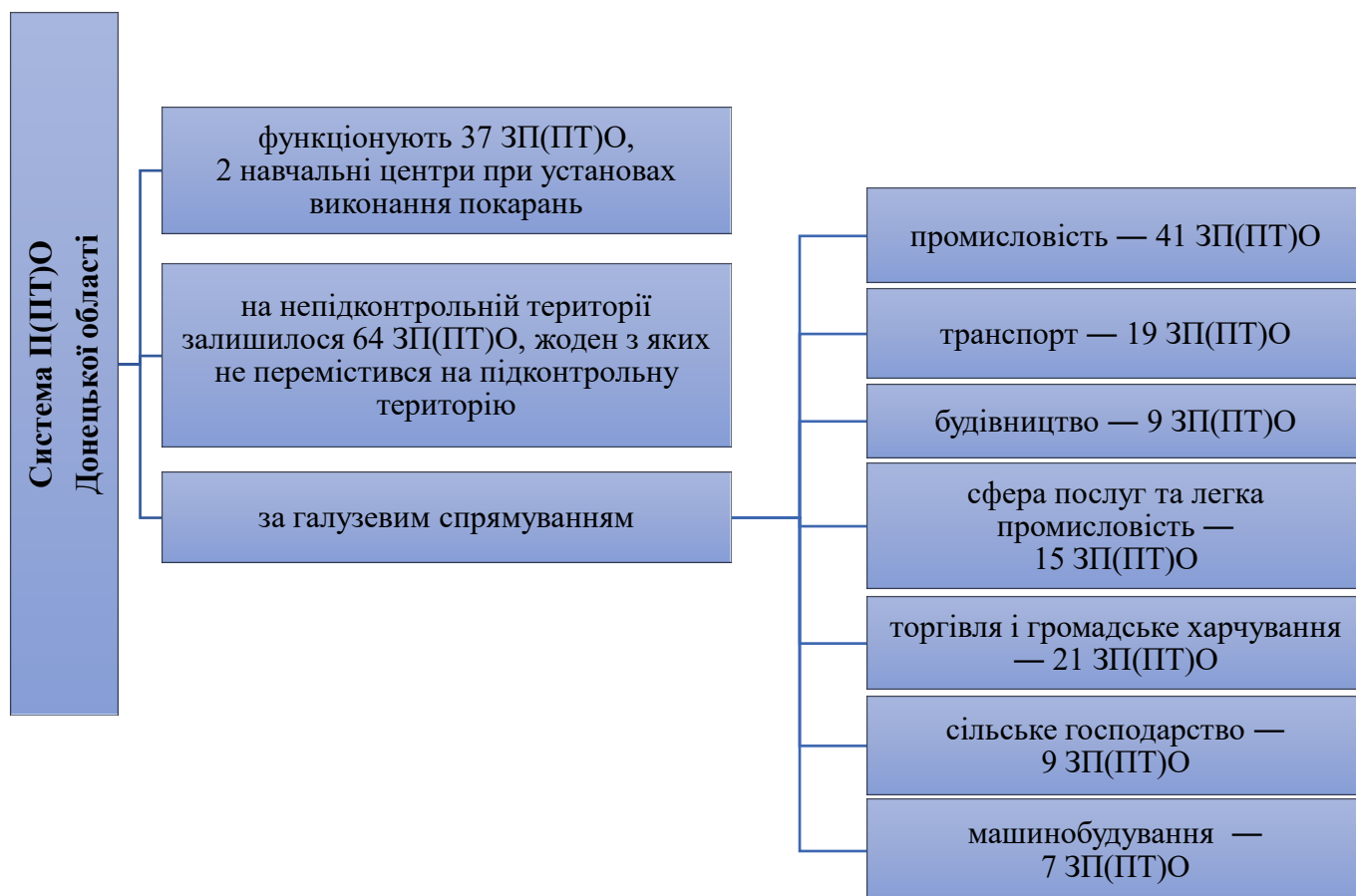


Рис. В.8.1 Система П(ПТ)О Донецької області, підконтрольна українській владі, станом 1 вересня 2020 року

Джерело: складено автором на основі [31; 32].

Регулюючі положення функціонування ринку праці, задекларовані у Кодексі законів про праці України

Кодекс законів про працю України		
Загальні положення	Працевлаштування молоді	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ визначено засади і гарантії здійснення громадянами права розпоряджатися своїми здібностями до праці; ➤ 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; ➤ встановлено, що держава повинна, незалежно від расової, національної приналежності, мови, майнового та соціального стану, політичних поглядів, релігійних переконань, створювати умови для ефективної зайнятості 	ст. 196 «Додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню»	ст. 197 «Надання молоді першого робочого місця»
	йдеться про потенційних працівників, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню — це молодь, яка «закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і ВНЗ, звільнилася 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 (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	йдеться про працездатну молодь — «громадян 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

продовження додатка В.9

продовження таблиці В.9.1

Кодекс законів про працю України		
Загальні положення	Працевлаштування молоді	
населення, підвищення і підготовки трудової кваліфікації, а за необхідності — забезпечувати перепідготовку працівників	ст. 196 «Додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню»	ст. 197 «Надання молоді першого робочого місця»
	згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу»	підприємствами, установами, організаціями, надається робота за фахом на період не менше трьох років у порядку, визначеному КМУ»

Джерело: складено автором на основі [33].

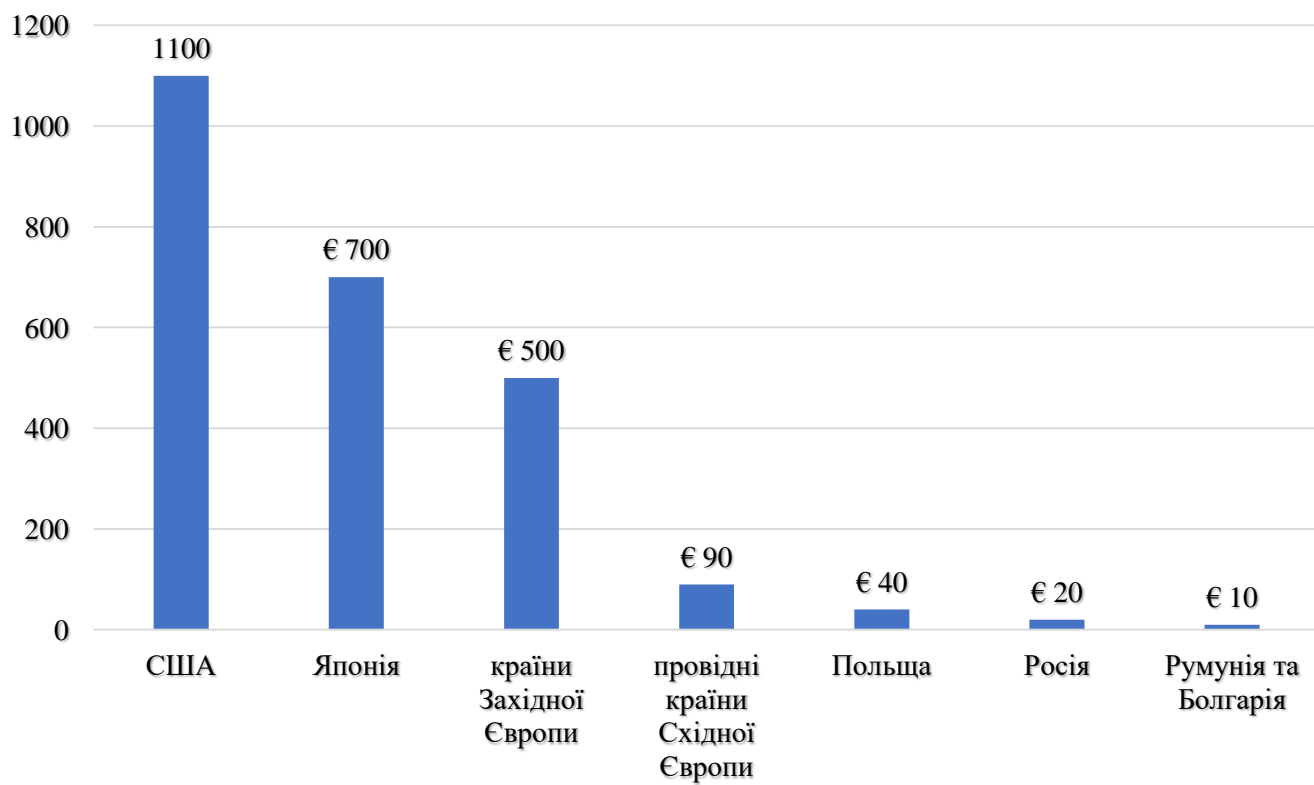


Рис. В.10.1 Витрати на інформаційні технології на душу населення за рік

Джерело: складено автором на основі [40].

Таблиця В.11.1

Основні показники ринку праці (річні дані*)

	Економічно активне населення				зокрема					
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення		безробітне населення (за методологією МОП)			
	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у віці 15-70 років		у віці 15-70 років		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
2010	20 894,1	63,6	19 164,0	71,9	19 180,2	58,4	17 451,5	65,5	1 713,9	8,2
2011	20 893,0	64,2	19 181,7	72,6	19 231,1	59,1	17 520,8	66,3	1 661,9	8,0
2012	20 851,2	64,5	19 317,8	72,9	19 261,4	59,6	17 728,6	66,9	1 589,8	7,6
2013	20 824,6	64,9	19 399,7	72,9	19 314,2	60,2	17 889,4	67,3	1 510,4	7,3
2014	19 920,9	62,4	19 035,2	71,4	18 073,3	56,6	17 188,1	64,5	1 847,6	9,3
2015	18 097,9	62,4	17 396,0	71,5	16 443,2	56,7	15 742,0	64,7	1 654,7	9,1
2016	17 955,1	62,2	17 303,6	71,1	16 276,9	56,3	15 626,1	64,2	1 678,2	9,3
2017	17 854,4	62,0	17 193,2	71,5	16 156,4	56,1	15 495,9	64,5	1 698,0	9,5
2018	17 939,5	62,6	17 296,2	72,7	16 360,9	57,1	15 718,6	66,1	1 578,6	8,8
2019	18 066,0	63,4	17 381,8	74,0	16 578,3	58,2	15 894,9	67,6	1 487,7	8,2

* Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015-2017 роки – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: складено автором на основі [42].

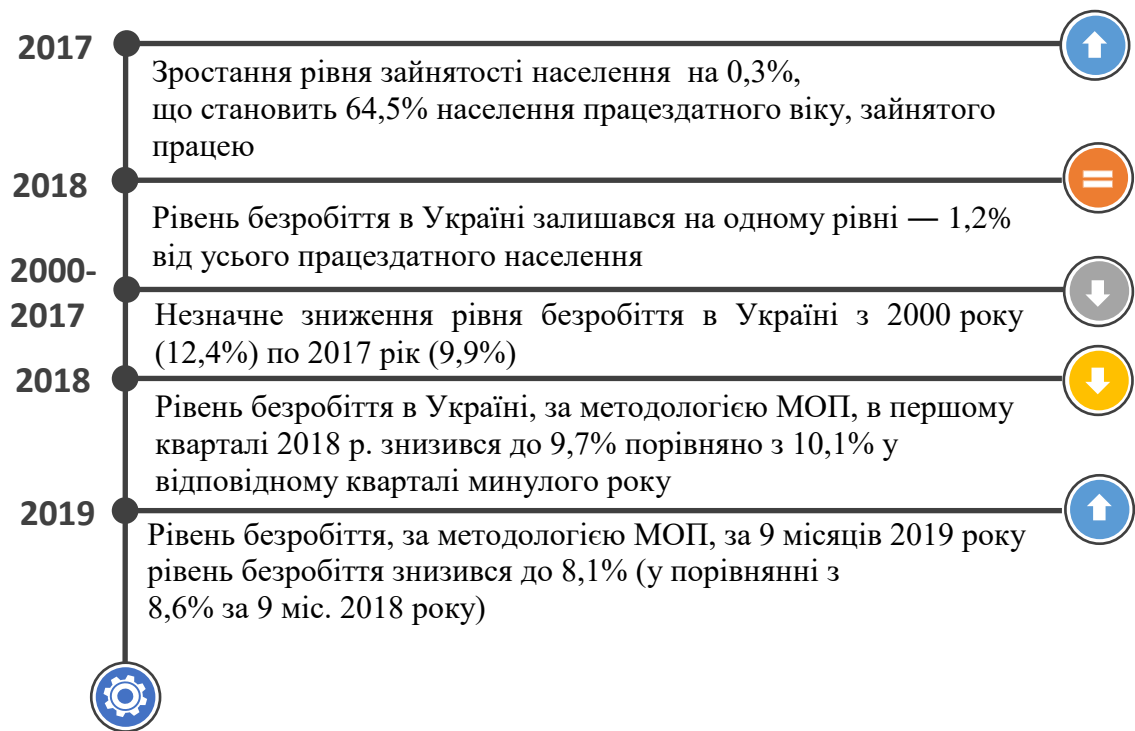


Рис. В.12.1 Статистичні показники зайнятості населення в Україні

Джерело: складено автором на основі [43; 44; 45; 46].

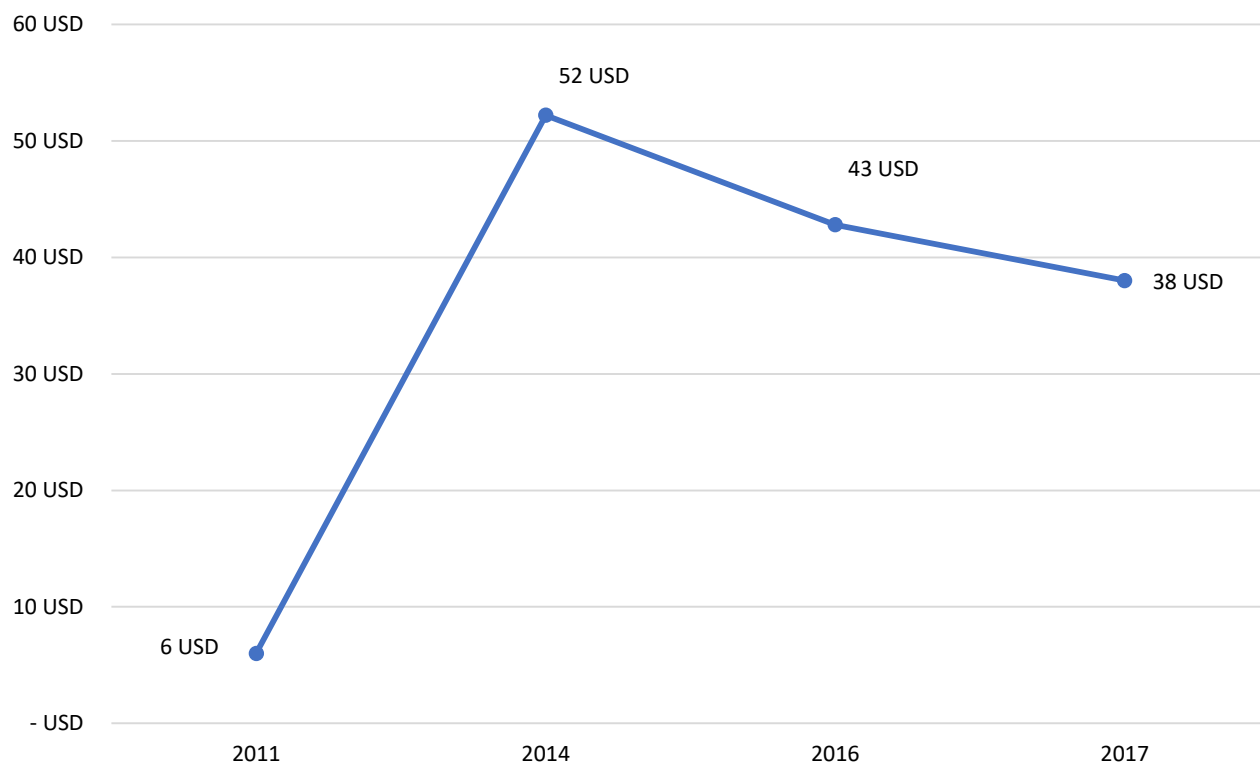


Рис. В.13.1 Обсяг іноземних інвестицій, млрд

Джерело: складено автором на основі [51].

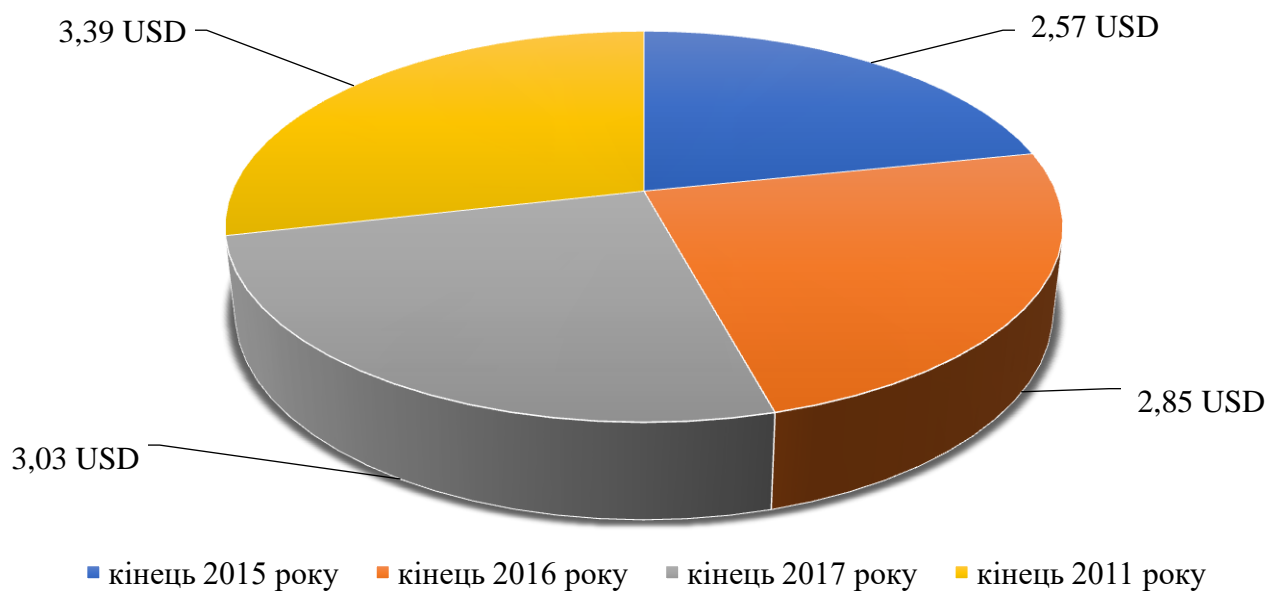


Рис. В.13.2 Індекс інвестиційної привабливості України, млрд

Джерело: складено автором на основі [52; 53].

Сценарії розвитку ринку праці в Україні

<i>Позитивний</i>		<i>Негативний</i>	
Що робити Україні?	Очікувані результати	Що не робить Україна?	Результати
<ul style="list-style-type: none"> – завершити реформи у короткі терміни; – зменшити корупцію; – створити справедливі суди; – змінити чинне законодавство про малий та середній бізнес, про оподаткування 	<ul style="list-style-type: none"> – зацікавленість інвесторів, розвиток венчурних інвестицій; – стимулюючі програми для інвесторів; – відновлення преміювання; – розвиток фрілансу; – створення інкубатора стартапів; – розвиток аутсорсингових та венчурних компаній 	<ul style="list-style-type: none"> – гальмуються реформи; – нестабільна економіка; – підтримує монополію ринків та олігархів 	<ul style="list-style-type: none"> – зростання тіньової економіки; – скорочення персоналу; – відтік міжнародного капіталу; – підвищення трудової міграції за кордон

Джерело: складено автором.

ВВП України за роками (1991 – 2017)

<i>рік</i>	<i>ВВП, млрд (в нац. валюті)</i>	<i>ВВП, млрд (в дол. США)</i>	<i>ВВП за паритетом купівельної спроможності, (в млрд дол. США)</i>	<i>рівень ВВП до попереднього року (у %)</i>
1991	-	24,343	460,103	-
1992	0,050	21,459	318,309	90,1
1993	1,535	33,866	277,653	85,8
1994	12,038	36,755	219,007	77,1
1995	54,516	37,009	196,427	87,8
1996	81,519	44,559	180,309	90,0
1997	93,365	50,152	177,572	97,0
1998	102,593	41,883	176,240	98,1
1999	130,442	31,581	178,575	111,8
2000	170,070	31,262	193,472	105,9
2001	204,190	38,009	216,141	109,2
2002	225,810	42,393	231,177	105,2
2003	267,344	50,133	258,266	109,6
2004	345,113	64,888	296,623	112,1
2005	441,452	86,183	315,569	102,7
2006	544,153	107,753	349,893	107,3
2007	720,731	142,719	388,751	107,9
2008	948,056	180,116	405,232	102,3
2009	913,345	117,227	346,506	85,2
2010	1082,569	136,417	351,656	104,2
2011	1302,079	163,423	378,532	105,2
2012	1408,889	176,235	386,425	100,2
2013	1451,876	177,834	392,619	101,9
2014	1566,728	130,908	371,812	93,0
2015	1979,458	90,524	341,489	90,0
2016	2261,886	93,812	352,339	101,5
2017	2908,233	109,321	368,784	102,5
2018	3558,7	130,8	533,87	144,4
2019	3974,6	167,8	560,98	104,0

Джерело: складено автором на основі [58; 59].

Фактори зміцнення економіки




<p style="text-align: center;"></p> <p>Розумне зростання: встановлення кращої взаємодії досліджень, інновацій та наукових знань, що призводить до розвитку економіки. Передбачається, що обсяг фінансування досліджень зросте до рівня 3% сукупного ВВП ЄС. Ще однією метою є збільшення кількості молоді в Європі, яка матиме університетську освіту, — до 40%, при тому, що обсяг учнів, які залишають навчання, не повинен перевищувати 10%, а кожна особа в ЄС буде мати доступ до Інтернету</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>Стійке зростання: створення стійкої та конкурентоспроможної економіки, доцільне використання ресурсів та покращання стану екології, створення екологічно чистих технологій. Європа стане менше забрудненою, збільшиться наповнення ЄС ресурсами. Скоротивши імпорт газу та нафти, можна заощадити 60 млрд євро. Також низьковуглецева економіка дасть можливість підвищити кількість робочих місць на 2,8 млн.</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>Всеохоплююче зростання має на меті досягнути територіальної та соціальної згоди й підвищити рівень зайнятості населення. Передбачається збільшити кількість висококваліфікованих кадрів у ЄС, забезпечити роботою 75% людей віком від 20 до 64 років і зменшити на 20 млн громадян, що перебувають за межею бідності. Досягнення територіальної єдності відбуватиметься завдяки економічному зростанню і розповсюдженню його по всім близьким і далеким територіям ЄС, також відбуватиметься боротьба з бідністю та вдосконалення ринку праці, зміцнюватиметься соціальний захист. Все це більше згуртує, об'єднає і створить міцніше суспільство</p>
---	--	---

Рис. В.16.1 Фактори зміцнення економіки

Джерело: складено автором на основі [74, с. 201–208].

Стратегії розвитку ринку праці у Євросоюзі

На рівні ЄС	На національному рівні
⇒ створити ринок праці, побудований на гнучкості в динамічній економіці й безпеці при цьому, для робітників	⇒ впровадити національні шляхи досягнення гнучкості та безпеки на ринку праці
⇒ створити й адаптувати законодавство, яке буде відповідати принципам розумного регулювання, включаючи інструменти трудового законодавства (робочий час, час відпочинку, призначення на посаду, донесення інформації до працівників), а також нові ризики заподіяння шкоди здоров'ю і отримання травм на роботі	⇒ переглядати і регулярно відслідковувати ефективність податкових і пільгових систем
⇒ підтримувати внутрішньо-європейську мобільність працівників за допомогою необхідних інвестицій, особливо з Європейського Соціального Фонду	⇒ підтримувати нові форми балансу роботи і повсякденного життя, проводити активну політику з проблеми старіння нації, а також збільшувати рівність статей
⇒ підтримувати посилення кооперації між інститутами трудового ринку, зокрема державними установами зайнятості держав-членів ЄС	⇒ підтримувати і відслідковувати ефективність впровадження заходів соціального партнерства
⇒ посилити ступінь соціального партнерства, залучити всі можливі служби до вирішення проблем у сфері зайнятості	⇒ дати поштовх до розробки та впровадження Європейського Рамкового Рішення з кваліфікації за допомогою встановлення національних стандартів кваліфікацій працівників
⇒ дати поштовх до вирішення проблем кооперації у сфері освіти і навчання, включаючи в обговорення цих питань усі зацікавлені сторони	⇒ налагоджувати партнерство між сферами освіти/навчання та зайнятості, зокрема шляхом залучення соціальних партнерів до планування освітніх заходів

Джерело: складено автором на основі [82].

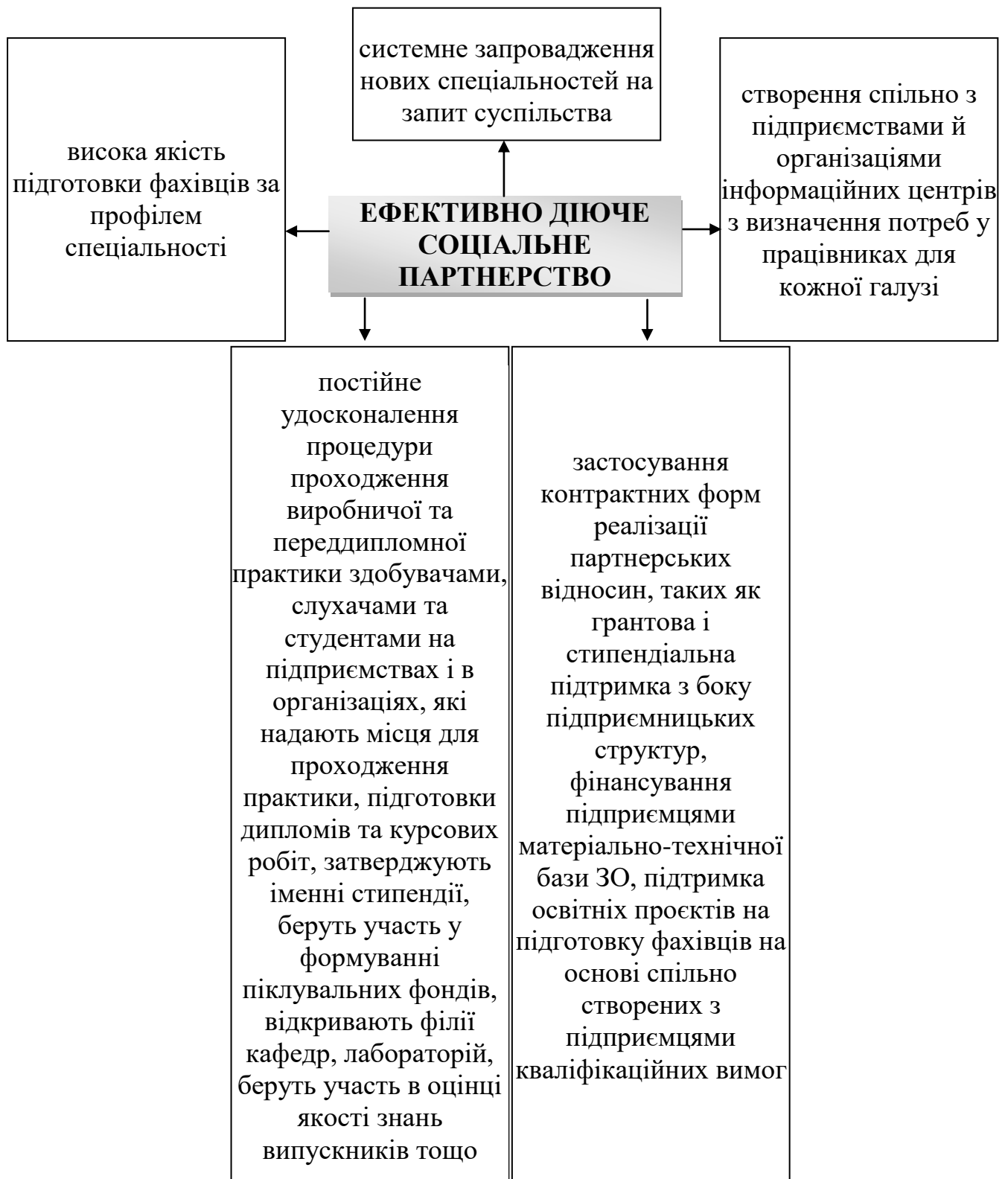


Рис. В.18.1 Характеристики ефективного соціального партнерства

Джерело: складено автором.

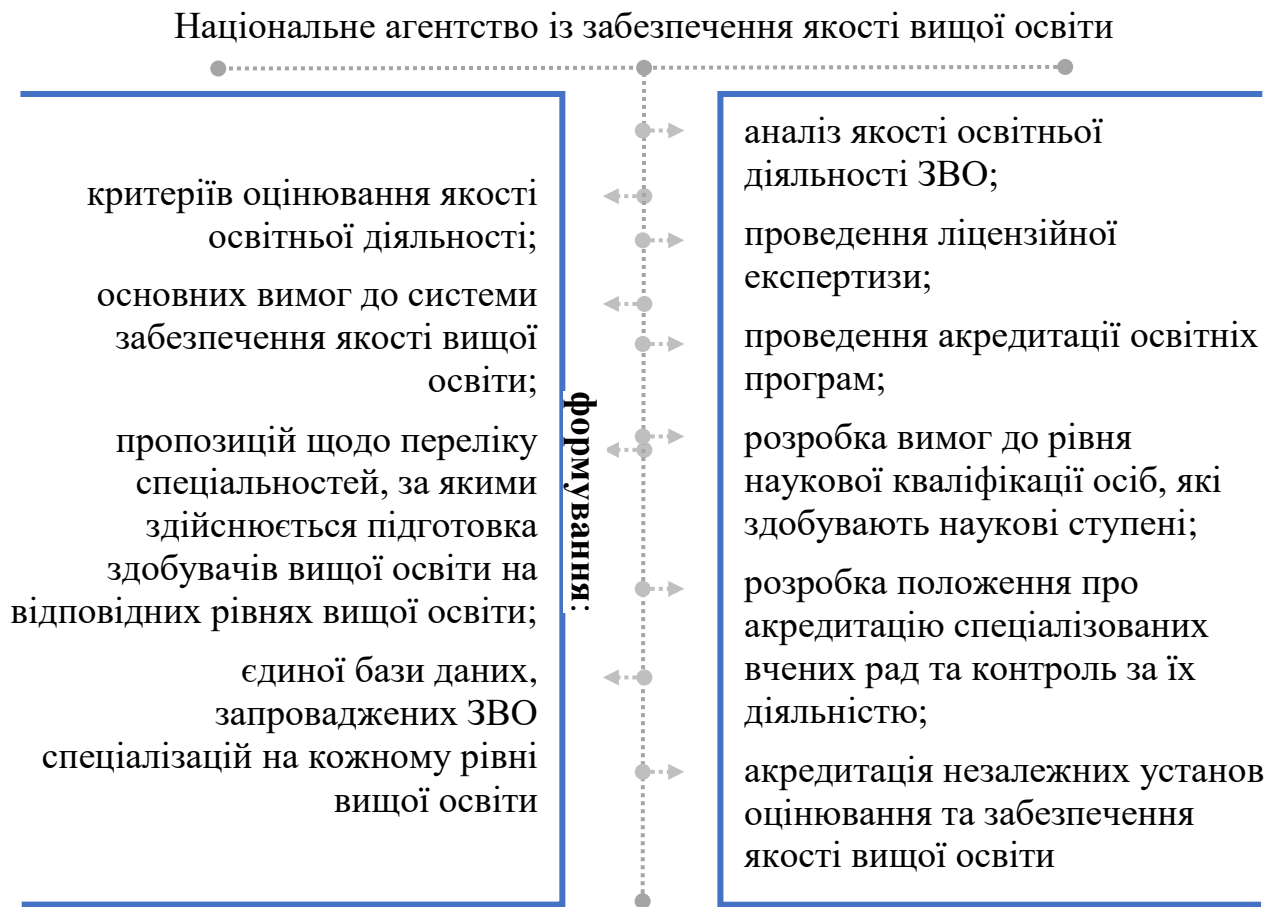


Рис. В.19.1 Основні повноваження Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти

Джерело: складено автором на основі [62; 92].

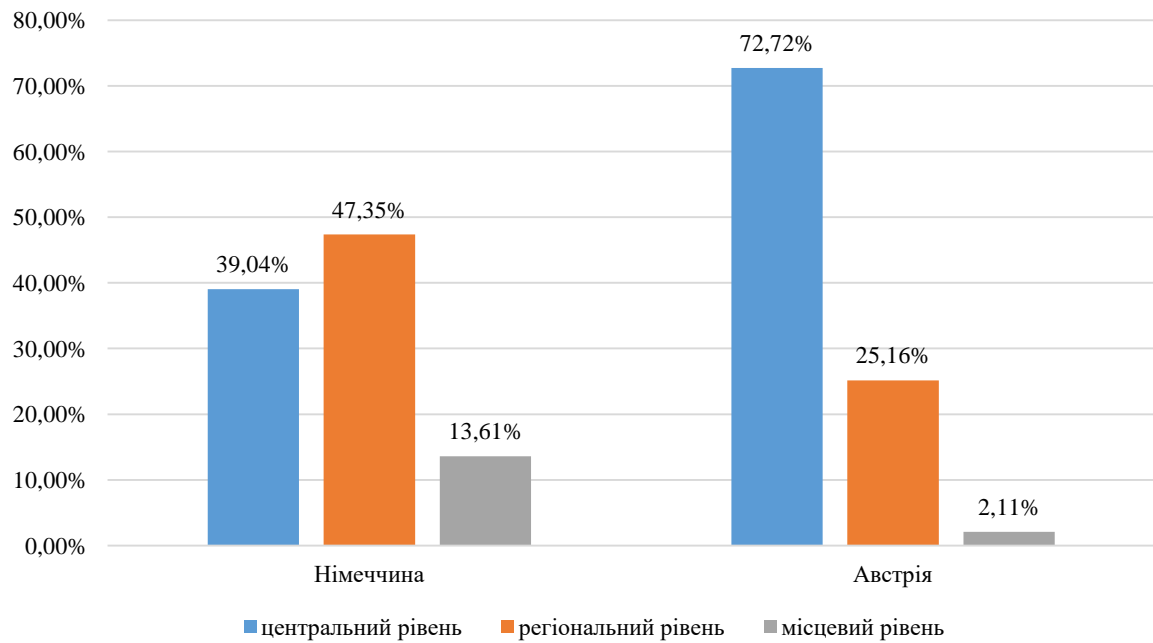


Рис. В.20.1 Державні витрати на підготовку робітників в країнах ЄС

Джерело: складено автором на основі [95, с. 9–12].

**Умови забезпечення соціального партнерства за напрямом
«Якість підготовки фахівців за профілем спеціальності» в Україні**

<i>Напрямок соціального партнерства</i>	<i>Умови забезпечення</i>	
	<i>Вид умови</i>	<i>Шляхи реалізації</i>
якість підготовки фахівців за профілем спеціальності	правова	– розробка плану дій щодо реалізації нового освітнього законодавства
	організаційна	– якісна робота Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти та Центру освітнього моніторингу
	фінансова	– збільшення фінансування на проведення моніторингових досліджень стану та змін у ЗО
	кадрова	– розробка освітніх і професійних стандартів нового покоління для всіх галузей діяльності

Джерело: складено автором.

**Умови забезпечення соціального партнерства за напрямом
«Нові спеціальності на запитом суспільства» в Україні**

<i>Напрямок соціального партнерства</i>	<i>Умови забезпечення</i>	
	<i>Вид умови</i>	<i>Шляхи реалізації</i>
нові спеціальності за запитом суспільства	правова	– удосконалення чинного законодавства з освіти
	організаційна	– створення регіональних систем професійної (професійно-технічної) підготовки кваліфікованих робітників; – налагодження системи збирання даних про ринок праці в регіоні
	фінансова	– визначення механізмів фінансування підготовки кваліфікованих працівників галузі
	кадрова	– залучення маркетологів до регіональних систем професійної (професійно-технічної) підготовки кваліфікованих робітників для визначення потреб галузі

Джерело: складено автором.

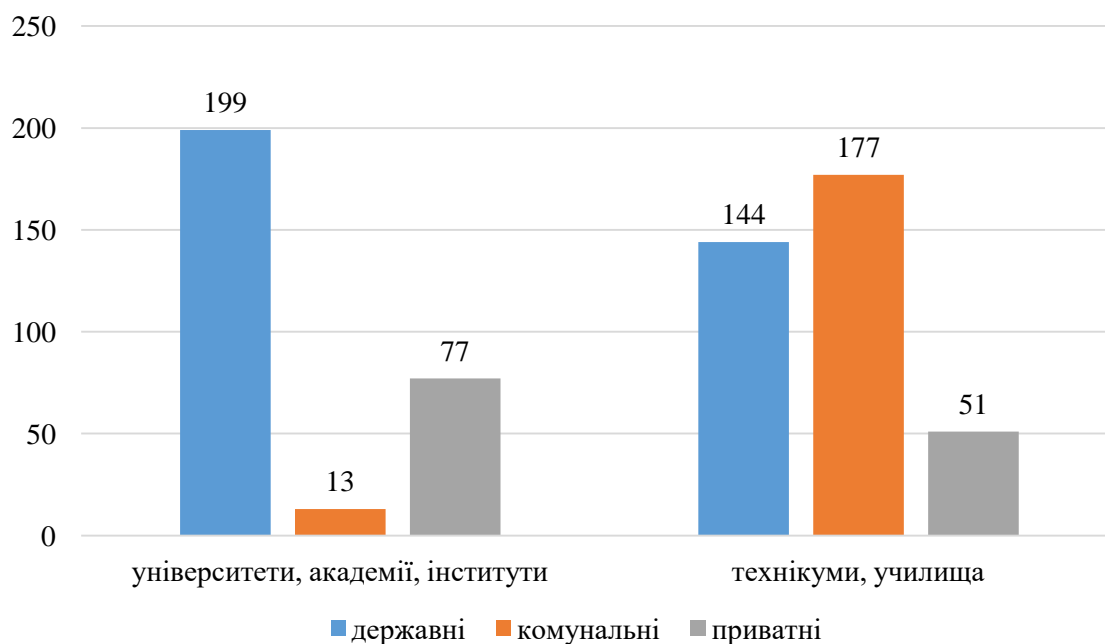


Рис. В.23.1 Кількість закладів вищої та професійної освіти на початок 2017-2018 навчального року

Джерело: складено автором на основі [101].

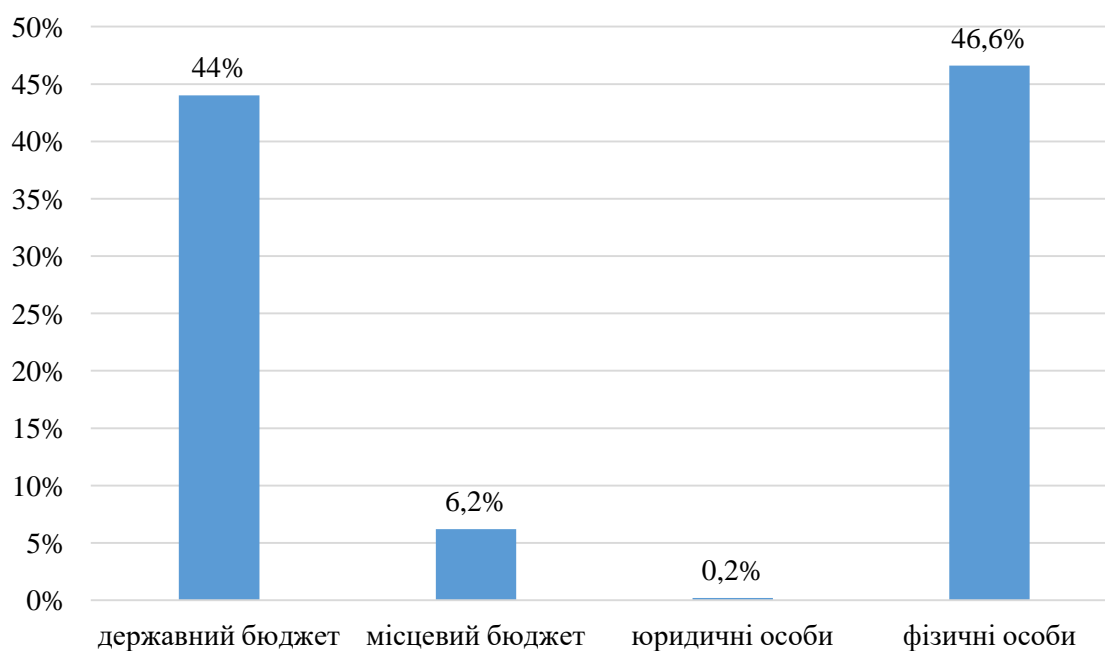


Рис. В.23.2 Фінансування підготовки майбутніх фахівців у коледжах, технікумах, училищах на початок 2017-2018 навчального року

Джерело: складено автором на основі [101].

**Умови забезпечення соціального партнерства за напрямом
«Контрактна форма реалізації партнерських відносин» в Україні**

<i>Напрямок соціального партнерства</i>	<i>Умова забезпечення</i>	
	<i>Вид умови</i>	<i>Шляхи реалізації</i>
контрактна форма реалізації партнерських відносин	нормативно-правова	– запроваджено нове законодавство з освіти, однак не визначено контрактну форму реалізації партнерських відносин як пріоритетну
	політична	– формується політика стипендіальних фондів, яку активно проводять Президент України, КМУ, місцеві органи державної влади, міжнародні й вітчизняні партнери — фізичні та юридичні особи
	організаційна	– створено Національний фонд досліджень; – працюють різноманітні фонди підтримки мікропроектів; – працюють міжнародні фонди підтримки соціальних підприємницьких ініціатив
	фінансова	– потребує вдосконалення фінансування освітніх програм з підготовки фахівців на основі спільно створених з підприємцями кваліфікаційних вимог

Джерело: складено автором.

Нові завдання ЗО згідно з чинним Законом України «Про освіту»

<i>Статті закону «Про освіту»</i>			
<i>Стаття 15. П(ПТ)О</i>	<i>Стаття 16. ФПО</i>	<i>Стаття 17. Вища освіта</i>	<i>Стаття 18. Освіта дорослих</i>
п. 6. ЗП(ПТ)О здійснюють підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації осіб за кошти державного та/або місцевих бюджетів, а також за угодами з підприємствами, установами, організаціями, окремими фізичними та/або юридичними особами	п. 5. Заклади ФПО можуть утворювати навчально-методичні, навчальні, науково-виробничі та інші об'єднання за галузевими або професійними ознаками	п. 3. Наукова, науково-технічна та інноваційна діяльність ЗВО (для ЗВО культурологічного та мистецького спрямування – мистецька діяльність) є обов'язковою та невід'ємною складовою частиною їхньої освітньої діяльності	п. 11. Заклади освіти, що провадять освітню діяльність з підвищення кваліфікації працівників, обов'язковість якої передбачена законом, мають отримати ліцензію на відповідну діяльність та/або акредитувати відповідні освітні програми

Джерело: складено автором на основі [62].

Виконання Плану роботи МОН за 2017 рік

№ п/п	Напрямок	Нормативні підстави
1.	Державні освітні стандарти з конкретних професій погоджено з Федерацією роботодавців України	(п. 60 звіту) на виконання Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»
2.	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	(п. 62 звіту) на виконання Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про вищу освіту» щодо забезпечення працевлаштування випускників» №1662-УШ від 01.10.2016 р.
3.	Видано наказ МОН від 14.07.2017 №1034 «Про призначення стипендій Президента України переможцям Всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів ПТНЗ у 2017 році»	(п. 76 звіту) на виконання Положення про стипендії Президента України для призерів і учасників всеукраїнських конкурсів фахової майстерності серед учнів ПТНЗ» тощо

Джерело: складено автором на основі [106].

**Умови забезпечення інструменту соціального партнерства
«Інформатизація економіки» та шляхи його реалізації в Україні**

<i>Інструменти соціального партнерства</i>	<i>Умови забезпечення</i>	
	<i>Вид умови</i>	<i>Шляхи реалізації</i>
інформатизація економіки	правова	– запроваджено Національну програму інформатизації
	організаційна	– потребує створення спільних інформаційних центрів з визначення потреби у працівниках для кожної галузі
	фінансова	– потребує збільшення фінансування на інформатизацію економіки
	кадрова	– потребує вдосконалення освітніх програм

Джерело: складено автором на основі [107].

Механізми взаємодії ринку праці та навчальних закладів у зарубіжних країнах

Країна	Форми організації соціального партнерства
<i>Німеччина</i>	<p>модель «дуального навчання» (паралельна підготовка робітничих кадрів у професійних школах і на виробництві), що ґрунтується на державно-приватній взаємодії та делегуванні коаліції бізнесу і школи відповідальності за навчальні плани та оцінку якості знань. У професійній підготовці фахівців беруть участь навчальний заклад та підприємство чи організація. У структурі ЗПО наявна маркетингова служба, що здійснює системні дослідження ринку праці щодо визначення потреб у фахівцях та укладання юридичних угод з роботодавцями стосовно їх підготовки</p>
<i>Франція</i>	<ul style="list-style-type: none"> – організація стажувань на підприємстві; – допомога в модернізації навчального обладнання; – участь професіоналів у процесі навчання; – програми спільної підготовки спеціалістів ЗО і компаніями (взаємодія на етапі організації навчального процесу); – участь роботодавців певної галузі в управлінні державними ліцеями (сільськогосподарська освіта); – впровадження структур інформації (Союз вугільної та металургійної промисловості організовує «уроки виробництва»); – створення професійних консультативних комісій, до яких входять представники промисловості, навчальних закладів, органів управління освітою, місцевих адміністрацій, працівники підприємств, які розробляють зміст навчальних програм за різними спеціальностями; – сприяння працевлаштуванню випускників шляхом розподілу, за допомогою служб працевлаштування ВНЗ, пошук місця для стажування студентів самим навчальним закладом
<i>Іспанія</i>	<p>державна політика, спрямована на підвищення ефективності ПОН на регіональному рівні, узгодження її з потребами розвитку економіки в автономіях; створено Національний інститут кваліфікацій, який аналізує стан ринку праці, а отримані дані використовує під час розроблення професійних кваліфікацій, забезпечує їх апробацію, здійснює методологічні дослідження чинних професійних кваліфікацій</p>
<i>Нідерланди</i>	<p>організовано Національні організації ПОН (National Bodies — недержавні некомерційні організації), що забезпечують узгодження вимог роботодавців до якості ПОН, які формуються з представників системи освіти, промисловості, бізнесу та конфедерації профспілок</p>

Країни ЄС	Форми організації соціального партнерства
<i>Велика Британія</i>	<p>ПОН перебуває в компетенції двох міністерств — МОН та Міністерства зайнятості. Контроль здійснює Національна Рада з професійних кваліфікацій, основними цілями якої є: підвищення кваліфікації всіх працюючих; побудова кваліфікацій з урахуванням вимог конкретних робочих місць; створення простої, але ефективної системи кваліфікації; гарантії якості та уніфікації системи контролю якості; зближення і взаємопроникнення загальноосвітніх і професійних кваліфікацій. Механізмом співробітництва між роботодавцями та державою у сфері професійної освіти є укладання Галузових угод щодо професійних знань, умінь та компетенцій, згідно з якими представники бізнесу беруть активну участь у визначенні переліку загальних умінь, знань та навичок, орієнтованих на вирішення виробничих завдань, у формуванні варіативних планів навчання. Така форма соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством називається «прихованою» (на відміну від американської — «відкритої»)</p>
<i>Болгарія</i>	<p>програмно-цільовий механізм взаємодії освіти та ринку праці спрямований на врегулювання пропозиції та попиту на робочу силу; розроблено програму «Розвиток трудових ресурсів», яка реалізується за сприяння ЄС, фінансовий внесок якого становить 22%</p>

Джерело: складено автором на основі [111; 113].

Основні наукові теорії соціальної взаємодії

Автор теорії	<i>Інформація про теорію</i>		
	Назва теорії	Основна ідея	Основні характеристики 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 доклататиме 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 інтеракціонізму	взаємодія між людьми – безперервний діалог, у процесі якого спостерігаються й осмислюються наміри один одного та реакція на них	основні типи – значущі й незначущі. Значущі події набувають символічного значення, коли поняття, дія чи предмет символізують або виражають зміст іншого поняття, дії або предмета

Автор теорії	<i>Інформація про теорію</i>		
	Назва теорії	Основна ідея	Основні характеристики соціальної взаємодії
Т. Парсонс	теорія соціальної дії	норма забезпечує досягнення мети індивіда, який, орієнтуючись на неї, оцінює вчинки та очікування іншого індивіда	основні моделі – мотиваційна і ціннісна. 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

Джерело: складено автором на основі [110, с. 289–293].



Рис. В.30.1 Працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О за галузями промисловості у 2017 році

Джерело: складено автором на основі [116].

Види систем забезпечення якості освіти та їх зміст

<i>внутрішня</i>	<i>зовнішня</i>	<i>в діяльності органів управління та установ</i>
<ul style="list-style-type: none"> – стратегія (політика) та процедури забезпечення якості освіти; – система та механізми забезпечення академічної доброчесності; – оприлюднення критеріїв, правил і процедур оцінювання здобувачів освіти; – оприлюднення критеріїв, правил і процедур оцінювання педагогічної (науково-педагогічної) діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників; – оприлюднення критеріїв, правил і процедур оцінювання управлінської діяльності керівних працівників ЗО; – забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, зокрема для самостійної роботи здобувачів освіти; – забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління ЗО; 	<ul style="list-style-type: none"> – інструменти, процедури та заходи забезпечення і підвищення якості освіти, зокрема: – стандартизація; – ліцензування освітньої діяльності; – акредитація освітніх програм; – інституційна акредитація; – громадська акредитація ЗО; – 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 	<ul style="list-style-type: none"> – політика та процедури забезпечення якості власної діяльності; – необхідні ресурси для організації процесів і процедур; – зовнішній незалежний аудит діяльності (процесів і процедур) відповідних органів і установ

<i>внутрішня</i>	<i>зовнішня</i>	<i>в діяльності органів управління та установ</i>
<ul style="list-style-type: none"> – створення в ЗО інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування; – інші процедури та заходи, що визначаються спеціальними законами або документами ЗО 	<ul style="list-style-type: none"> – визначені цим Законом та спеціальними законами органи і установи, що відповідають за забезпечення якості освіти, та спеціально уповноважені державою установи, що проводять ЗНО; – незалежні установи оцінювання та забезпечення якості освіти 	

Джерело: складено автором на основі [62].

Навчально-практичні центри, які створюватимуться у 2019 році

Напрями підготовки	Кількість НПЦ	Орієнтована вартість обладнання
Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва	2	10,5 млн. грн.
Токар. Верстатник широкого профілю. Фрезерувальник. Шліфувальник. Свердлувальник	2	2,5 млн. грн.
Електромонтажник з освітлення та освітлювальних мереж. Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування. Електромонтажник силових мереж та електроустаткування	10	630 млн. грн.
Монтажник систем утеплення будівель	4	809 млн. грн.
Верстатник деревообробних верстатів	5	1,7 млн. грн.
Слюсар-ремонтник. Слюсар- інструментальник. Слюсар з механоскладальних робіт. Слюсар з ремонту дорожньо-будівельних машин та тракторів. Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів. Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	22	266 млн. грн.

Джерело: складено автором на основі [123].



**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

Сиротюк В.Г., Стойчик Т.І., Куліченко Ю.І., Янюк Т.С.,
Тарасов В.Є., Перетятко М.В.

ГІРНИЧІ РОБОТИ

**підручник для учнів професійних
навчальних закладів гірничого профілю**

Дніпро
Журфонд 2017

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-курсowego центру Публічного акціонерного товариства «Криворізький залізорудний комбінат»;

Осипенко С.М. — директор державного навчального закладу «Дніпрорудненський професійний ліцей»

**Сиротюк В.Г., Стойчик Т.І., Куліченко Ю.І., Янюк Т.С., Тарасов В.Є.,
Перетятко 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., Перетятко М.В., 2017

**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

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 «Криворізький залізорудний комбінат»;

Осипенко С.М. — директор закладу професійної освіти «Дніпрорудненський 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. Сергєєвої – Кривий Ріг, 2015. – 45 с.

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 Atlas Copco (Швеція) та Sandvik (Фінляндія).

Вивчено історію розвитку навантажувально-доставочної техніки від застосування породонавантажувальних машин до навантажувачів «Scooptram» на пневмоколісному ході.

Текст навчального посібника супроводжується багатим ілюстративним матеріалом і численними свідченнями авторів-очевидців історії розвитку гірничої техніки у Криворізькому басейні.

Рекомендовано для учнів та педагогічних працівників закладів професійної освіти гірничого профілю, практиків, які досліджують питання розвитку гірничопрохідницької техніки в Криворізькому басейні.

Чинники інтегративного навчання

Інтегроване навчання	
Зовнішні чинники	Внутрішні чинники
обумовлені створенням відповідних умов для його забезпечення у ЗП(ПТ)О (нормативний, організаційний, змістовий, технологічний тощо)	обумовлені психологічною та професійною готовністю учасників освітнього процесу до утворення нових асоціацій або знань («асоціація» в перекладі з латинської — «з'єднання»), створених в умовах взаємодії різних галузей науки, формування цільової установки комплексного їх вивчення та отримання чіткого кінцевого результату, що підлягає вимірюванню

Джерело: складено автором на основі [132].

Види інтеграційних процесів в освіті

Процес	Характеристика
Інтеграція <i>знань</i>	потребує від керівників ЗП(ПТ)О забезпечення їх діяльності у постійно створюваних творчих робочих групах спільно з науковцями, зарубіжними колегами, працедавцями для наповнення змісту освіти новітніми концепціями, ідеями, технологіями тощо. Аналіз офіційного інтернет-порталу МОН України підтвердив наявність таких робочих груп, створених, зокрема, при Департаменті професійної освіти, з якого спостерігається наявна позитивна динаміка формування тимчасово створюваних колективів, у результаті роботи яких формуються нові концепції, навчально-методичні рекомендації, спрямовані на зміну змісту навчання; аналіз офіційного інтернет-порталу НАПН України за підсумками 2017 року також підтверджує наявність нових наукових розробок (дисертацій, монографій), зміст яких спрямовано на пошук шляхів інтеграції знань. 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 характер і залишається, переважно на рівні експериментальних ЗП(ПТ)О
Інтеграція <i>форм та методів</i> навчання	передбачає запровадження різноманітних видів інтегрованих навчальних занять у ЗП(ПТ)О, зокрема таких як тематична дискусія, тематична зустріч, тренінг, коучинг, конференція, стажування. А це, в свою чергу, потребує: <ul style="list-style-type: none"> – внесення змін до нормативних документів МОН України про організацію навчального процесу, підвищення кваліфікації педагогічних працівників та їх атестації, мобільності педагогічних працівників та здобувачів освіти, залучення роботодавців та закордонних фахівців до освітнього процесу; – створення нового освітнього середовища, яке сприяє розробці якісно нового робочого місця педагогічного працівника та здобувача освіти, наповненого сучасними ІКТ, хмарними та іншими інноваційними освітніми технологіями.

Процес	Характеристика
	<p>Такі 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.</p> <p>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 переважно пов'язано з власними інвестиціями, а не із зовнішніми інвесторами (роботодавцями)</p>
Запровадження інтегрованих навчальних дисциплін (предметів) із застосуванням інноваційних освітніх технологій у ЗП(ПТ)О	<p>потребує максимального залучення зовнішніх інвесторів. Особливу роль у цьому процесі відіграє інтеграція роботодавців в освітній простір. Їхня участь у цьому процесі дозволяє оперативніше корегувати вимоги до професійної компетентності фахівця, своєчасно акредитувати нові актуальні спеціальності, припиняти або призупиняти підготовку фахівців за спеціальностями, в яких немає потреби на даний час</p>

Джерело: складено автором на основі [144; 145].

**Найпопулярніші (1%+) посади (професії) в регіонах особливого інтересу
(за результатами аналізу частот слів у назвах оголошень, частоти)**

Область	Харківська		Дніпро- петровська		Запорізька		Одеська	
Назва професії (посади)	Fv	Fr	Fv	Fr	Fv	Fr	Fv	Fr
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
Перекладачі, викладачі англійської мови	88	364	50	346	30	144	61	353
Технологи виробництва	33	247	37	386	11	85	31	196
Всього:	2776	7963	3421	9836	1180	4039	2766	7326

продовження додатка В.37

продовження таблиці В.37.1

Область	Полтавська		Київська		Донецька		Луганська	
Назва професії (посади)	Fv	Fr	Fv	Fr	Fv	Fr	Fv	Fr
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
Технологи виробництва	7	94	129	22	10	54	2	7
Всього:	525	1933	1340	3028	198	1402	65	286

Позначення: FV – частота серед вакансій, FR – частота серед резюме.

Примітка: чим менше вакансій в певній області, тим більше унікальних назв охоплюють понад 1%.

Джерело: складено автором на основі [150].

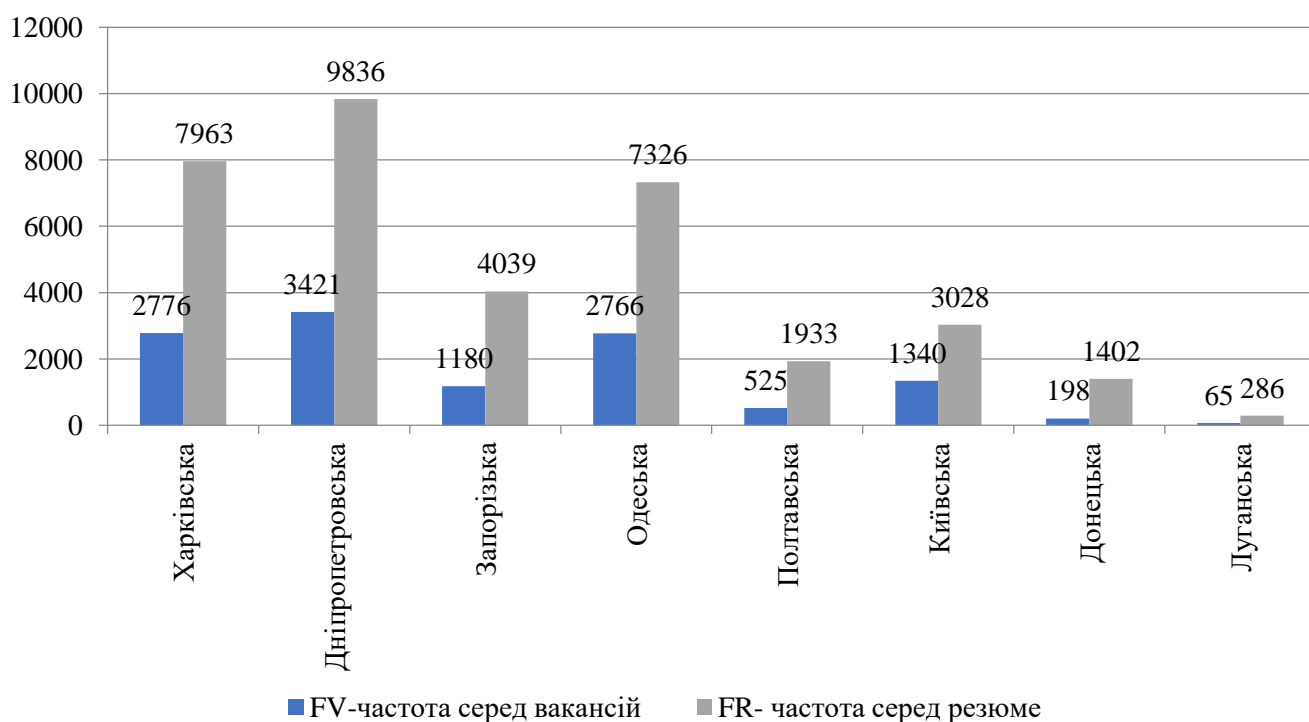


Рис. В.37.1 Частота серед вакансій та резюме за професіями в регіонах України

Джерело: складено автором на основі [150].

Таблиця В.37.2

Найпопулярніші (0,5%+) посади (професії) в місті Києві

№ пор.	Назва професії (посади)	Fv	Fr
1	Менеджери з продажів, продавці	26945	41401
2	Менеджери вищої ланки, директори, начальники відділів	2073	4342
3	Водії	1990	12038
4	Менеджери (спеціалісти) по роботі з клієнтами, адміністратори	5772	24017
5	Інженери	1498	8400
6	Бухгалтери	1891	8628
7	Помічники керівника, секретарі	1411	14223
8	Оператори колл-центрів	2077	1723
9	Кухарі	2101	4072
10	Програмісти	1510	809
11	Дизайнери	748	4104

Позначення: FV – частота серед вакансій, FR – частота серед резюме

Джерело: складено автором на основі [150].

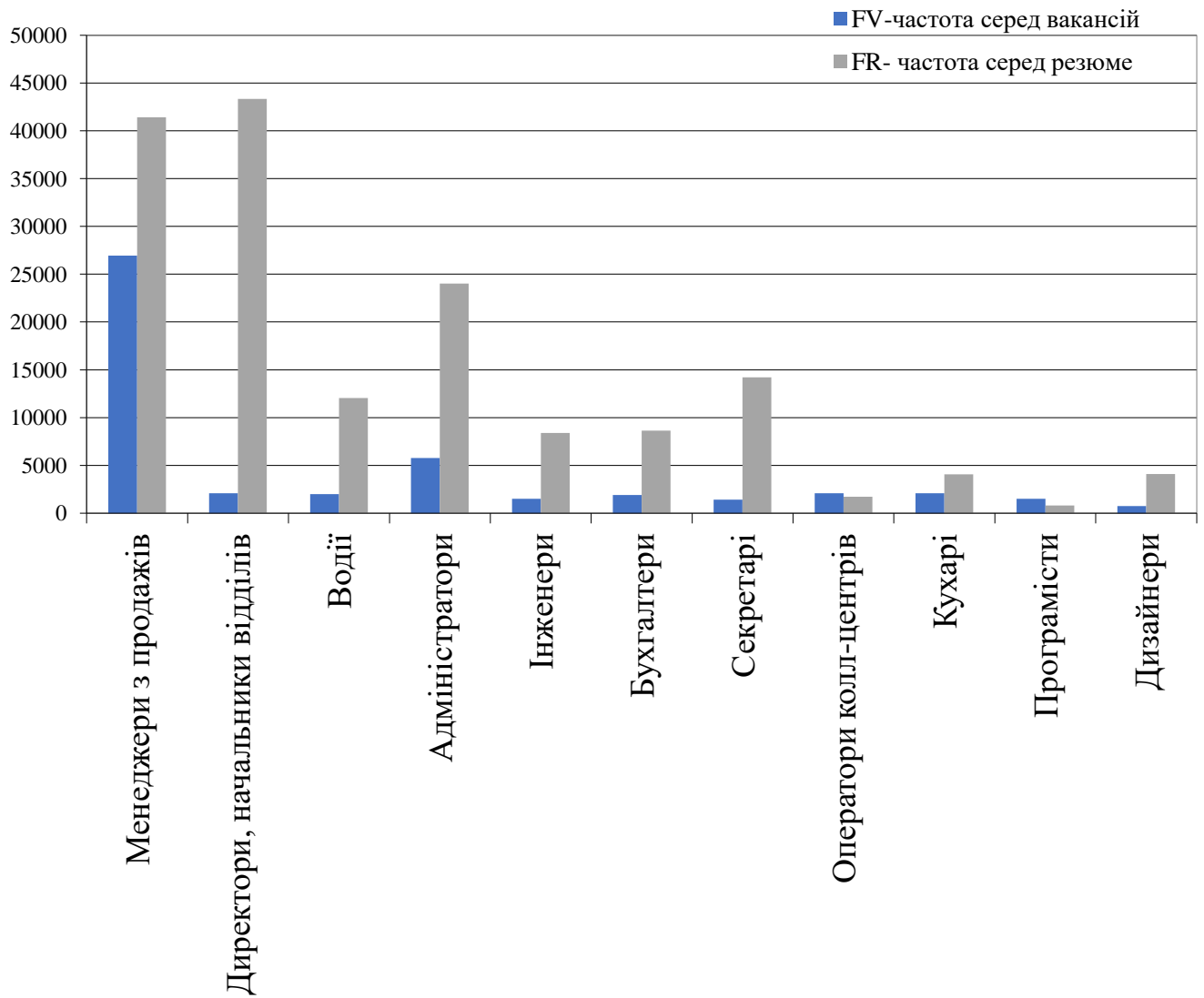


Рис. В.37.2 Частота серед вакансій та резюме за професіями в місті Києві

Джерело: складено автором на основі [150].

Складові системи якості освіти в Україні

Назва складової	Сутність
Система забезпечення якості в ЗО	внутрішня система забезпечення якості освіти включає: стратегію (політику) та процедури забезпечення якості освіти; систему та механізми забезпечення академічної доброчесності; оприлюднення критеріїв, правила і процедури оцінювання здобувачів освіти, професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників, управлінської діяльності керівних працівників ЗО; 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
Система зовнішнього забезпечення якості освіти	інструменти, процедури та заходи забезпечення і підвищення якості освіти: стандартизація, ліцензування освітньої діяльності, акредитація освітніх програм, інституційна акредитація, громадська акредитація ЗО, 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; органи і установи, які відповідають за забезпечення якості освіти, та спеціально уповноважені державою установи, що проводять ЗНО; незалежні установи оцінювання та забезпечення якості освіти
Система забезпечення якості в діяльності органів управління та установ, що здійснюють зовнішнє забезпечення якості освіти	політика та процедури забезпечення якості власної діяльності; ресурси для організації процесів і процедур; зовнішній незалежний аудит діяльності відповідних органів і установ

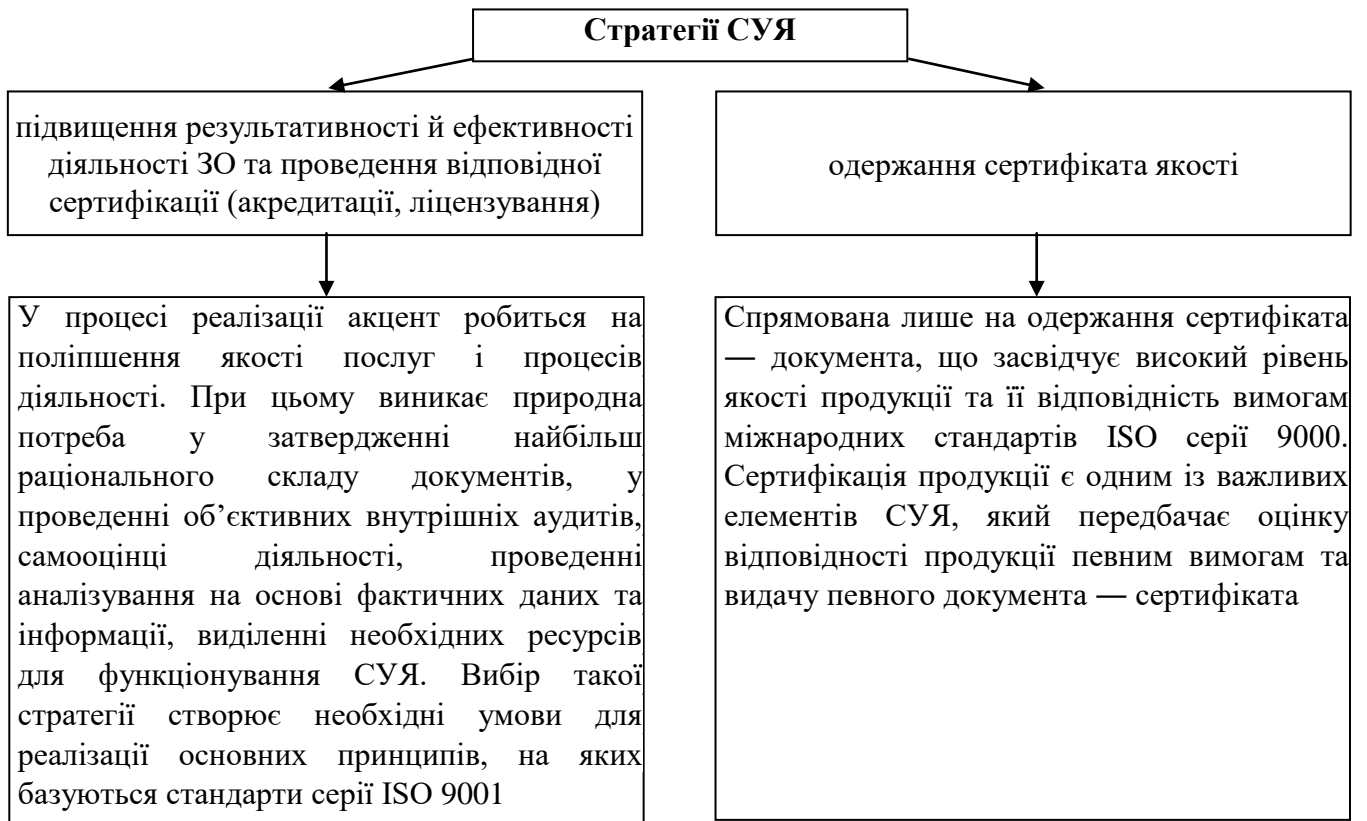


Рис. В.39.1 Стратегії СУЯ

Джерело: складено автором на основі [152].

Вплив цільових функцій управління якістю П(ПТ)О на зміст і структуру управлінських функцій керівника ЗП(ПТ)О в умовах інтегративного навчання

<i>Цільові функції управління якістю</i>	<i>Розширення змісту управлінських функцій</i>			
	<i>інформативна</i>	<i>фінансова</i>	<i>комунікативна</i>	<i>інформаційна</i>
1	2	3	4	5
організація і керівництво розробкою, впровадженням та вдосконаленням системи якості	передача знань про критерії якості, зазначені в професійно-кваліфікаційній моделі фахівця	створення фонду матеріального заохочення	створення міжпредметних та міжгалузевих методичних об'єднань	створення електронних робочих місць
організація сертифікації системи якості	передача знань про створення робочої групи з розробки сертифікатного продукту	залучення коштів на сертифікатний продукт (фандрайзинг)	включення (інклюзія) зовнішніх партнерів	забезпечення електронної реєстрації сертифікатного продукту
контроль стану та ефективність системи	оцінювання стану ресурсного забезпечення сертифікатного продукту	забезпечення зворотного зв'язку у фінансово-економічній діяльності (контролінг)	моніторинг стану взаємодії між учасниками освітнього процесу	збереження інформації про сертифікатний продукт
контроль реалізації плану розробки і впровадження нововведень у систему якості	оцінювання виконання плану дій з упровадження сертифікатного продукту для інтегративного навчання (бенчмаркінг)	встановлення контролю за планом використання фонду матеріального заохочення	наявний план освітньо- та науково-комунікативних заходів з упровадження нововведень (інновацій) у систему якості	створення єдиної електронної бази про сертифікатний продукт

Джерело: складено автором.

Оцінювання якості професійної освіти

Критерії якості	▶	дані про освітню систему; характеристики якості навчального процесу; характеристики якості результатів навчання; дані про інтенсивність наукової й інноваційної діяльності у ЗО; обсяги вкладень в освіту; дані про ефективність управлінської діяльності в освіті;
	▶	обсяг знань (своєрідна критична маса, необхідна для здійснення професійної діяльності, розуміння проблем та шляхів їх практичного вирішення); структура знань (співвідношення, сполучення знань різного типу й приналежності до різних галузей знань); тип професійного мислення (здатність фахівця використовувати знання у практичній професійній діяльності); фактор часу або строк навчання (тривалість формування професійної свідомості); стиль діяльності (формування рольової установки на особливості і втримування практичної діяльності); орієнтація особистості професіонала — комплексне вираження професійно-особистісних якостей фахівця;
	▶	якість підготовки абітурієнтів; якість викладацького складу; стан матеріально-технічної бази ЗО; мотивація викладацького складу; якість навчальних програм; якість студентів; якість інфраструктури; якість знань; інноваційна активність керівництва; впровадження процесних інновацій; затребуваність випускників; конкурентоспроможність випускників на ринку праці; досягнення випускників;
	▶	якість підготовки студентів згідно зі ступенем досягнення ними таких цілей, як розвиток навичок ефективного спілкування; удосконалення аналітичних здібностей; посилення вмінь розв'язання проблем; розвиток здатності до ціннісних суджень; удосконалення навичок соціальної взаємодії; досягнення розуміння відносин між особистістю й навколишнім середовищем; розвиток усвідомлення й розуміння сучасного світу; розвиток розуміння мистецтва й знання класичної літератури.

Джерело: складено автором на основі [176; 177; 178, с. 79–83; 179].

Стан реалізації критеріїв оцінювання якості професійної освіти в умовах інтегрованого навчання в ЗП(ПТ)О України

<i>Критерії</i>	<i>Зміст критеріїв</i>	<i>Першоджерело</i>
Розвиток усвідомлення й розуміння сучасного світу	наявність інформації про інтегровані навчальні дисципліни у нормативній складовій кваліфікаційних програм підготовки студентів	https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-interview-2017-01-26-liliya-grinevich-ministr-osviti-ta-nauki-kvalifikacziya-vchitelya-najbilshij-viklik-dlya-nas
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 ЗП(ПТ)О	наявність інформації про галузі народного господарства, які потребують фахівців інтегрованих спеціальностей	http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1460-15
Якість інфраструктури ЗП(ПТ)О	наявність інформації про умови, створені для всебічного розвитку студентів	https://mon.gov.ua/ua/news/usi-novivni-interview-2017-01-26-liliya-grinevich-ministr-osviti-ta-nauki-kvalifikacziya-vchitelya-najbilshij-viklik-dlya-nas
Стан матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О	наявність інформації про умови забезпечення високоякісними майстернями та лабораторіями	Там само
Обсяги вкладень у професійну освіту	наявність інформації про бюджетні та позабюджетні інвестиції, спрямовані на інтегровану професійну освіту	Закон України «Про бюджет України у 2018 р.» https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2246-19#Text

Джерело: складено автором на основі вказаних у таблиці першоджерел.

Сутність поняття «конкурентоздатність» у наукових дослідженнях

№ п/п	Зміст поняття	Науковець
1.	Складна, багаторівнева інтегральна <i>властивість</i> , яка дозволяє особистості, відповідно до її індивідуальних властивостей, потреб, прагнень, брати участь і отримувати переваги в конкурентних відносинах в обраній сфері професійної діяльності	Биков В. О.
2.	Узагальнений <i>показник</i> , 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	Сергєєва Л. М.
3.	Багаторівневе особистісне <i>утворення</i> , 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	Єсіна О. Г.
4.	Здатність певного об'єкта (товару, підприємства, регіону, країни) витримувати конкуренцію порівняно з аналогічними об'єктами на ринку	Дейнега О. В.
5.	Стійка особистісна властивість свідомо і творчо реалізовувати професійну компетентність за достатнього рівня володіння необхідними суспільно-комунікативними знаннями, вміннями та особистісними характеристиками	Бондар В. І.
6.	Здатність випускника відповідати вимогам роботодавця в даний період, завдяки конкурентним (професійним та особистісним) перевагам стосовно інших фахівців у певній галузі	Стойчик Т. І.

№ п/п	Зміст поняття	Науковець
7.	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	Ніколаєнко С. М.
8.	Конкурентоздатний фахівець передбачає не стільки високу якість результатів діяльності, скільки здатність вистояти і перемогти в конкурентній боротьбі	Поцелуйко В. Н.

Джерело: складено автором на основі [2, с. 22–23; 7; 20, с. 31–34; 22, с. 84–90; 32; 33; 34].

Сутність поняття «якість освіти» у наукових дослідженнях

Якість освіти	<ul style="list-style-type: none"> – «багатовимірне методологічне поняття, яке рівнобіжно віддзеркалює життя — соціальні, економічні, політичні, педагогічні, демографічні та інші життєво значущі для розвитку людини сторони життя»; – «соціальна категорія, що визначає стан та результативність процесу освіти в суспільстві, його відповідність потребам та очікуванням суспільства»; – «співвідношення мети та результатів навчання, ступінь досягнення мети за умови, що мета поставлена оперативно та прогнозовано в зоні потенційного розвитку учня»; – характер і рівень освіти в цілому, організаційна культура, рольова та функціональна готовність до управлінської діяльності, спроможність до розуміння проблем і творчого пошуку їх раціонального вирішення; – 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; – 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; – якість процесів «...навчання і викладання...», а не результату навчання і викладання здобувачів освіти
---------------	---

Джерело: складено автором на основі [44, с. 5–12; 45; 46; 22, с. 84–90; 47; 48].

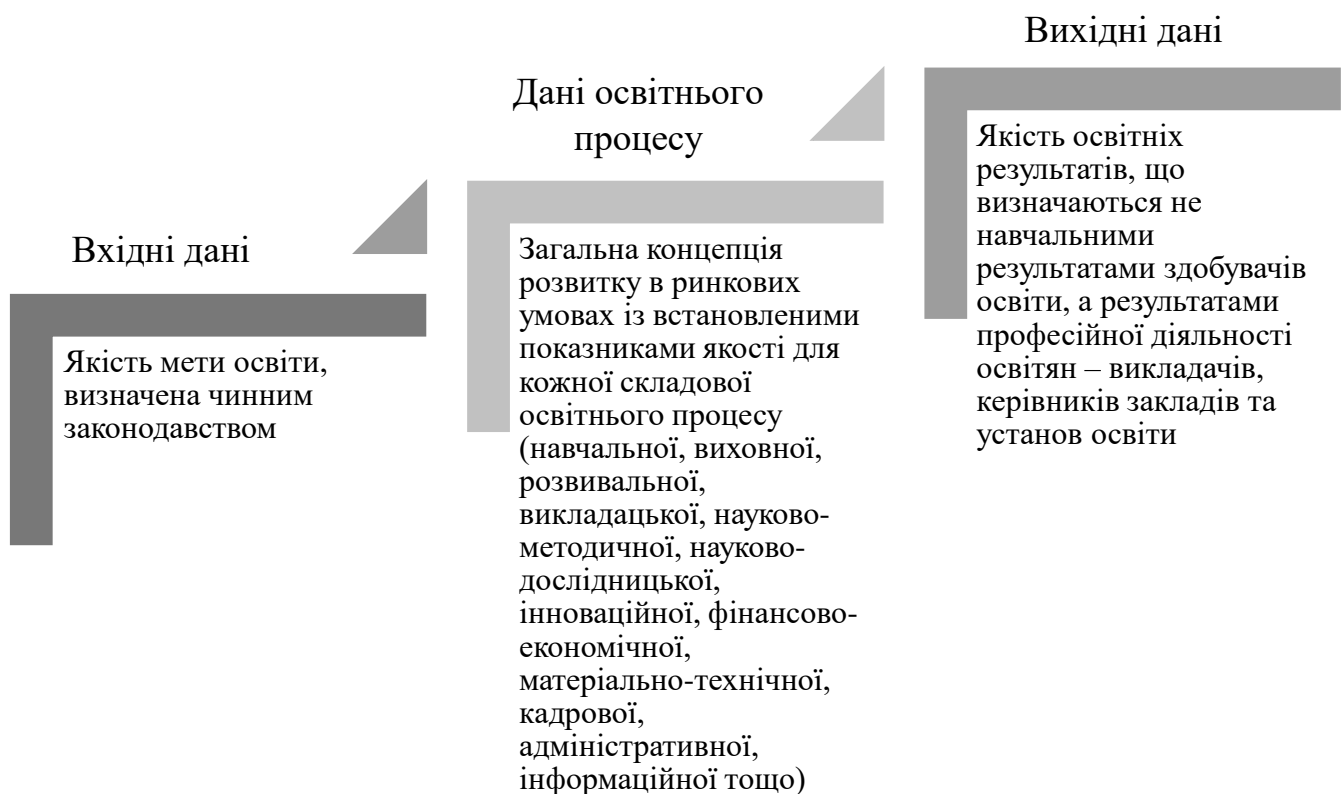


Рис. Г.3.1 Компоненти якості освіти

Джерело: складено автором.

**Основні параметри при підготовці конкурентоздатних фахівців
з урахуванням міжнародних стандартів якості освіти**

№ п/п	Параметри	Показники
1.	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)
2.	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
3.	Стан системи управління змістом освіти	структура і механізми затвердження державних стандартів освіти, програм та навчальних планів, інформаційне і нормативно-методичне забезпечення освітнього процесу, організаційно-управлінські аспекти забезпечення якісної освіти
4.	Підготовка випускників	конкурентоздатність на ринку кваліфікованої праці, ступінь готовності до практичної професійної діяльності, перспективність отриманої під час навчання кваліфікації тощо
5.	Якість освіти	знання, способи вирішення завдань
6.	Якість методів навчання і виховання	організація пізнавальної діяльності, мотивації пізнавальної діяльності, контроль за здійсненням навчальної діяльності
7.	Якість освіченості особистості	засвоєння знань, умінь та навичок, засвоєння моральних норм

Джерело: складено автором на основі [15; 49, с. 81–85].

Структура якості освіти з підготовки конкурентоздатних фахівців та її характеристики

Якість підготовки конкурентоздатних фахівців		
<i>складові:</i>		
Вхід — якість потенціалу досягнення мети освіти з підготовки конкурентоздатних фахівців	Процес — якість формування професіоналізму	Вихід — якість результату підготовки конкурентоздатних фахівців
<i>базові характеристики якості освіти з підготовки конкурентоздатних фахівців</i>		
<ul style="list-style-type: none"> – якість мети освіти; – якість освітнього стандарту; – якість матеріально-технічної бази освітнього процесу; – якість викладачів; – якість абітурієнтів; – якість інформаційно-методичної бази 	<ul style="list-style-type: none"> – якість технології освіти; – якість контролю за освітніми процесами; – якість ставлення здобувачів освіти до освіти; – якість інтенсивності освітнього процесу; – якість управління освітою; – якість методів презентації знань 	<ul style="list-style-type: none"> – якість мотивації викладачів і спрямованість їх на розуміння професіоналізму, розпізнавання і реалізацію індивідуальних здібностей, особливостей; – працевлаштування; – кар'єра; – зарплата; – успішне оволодіння технологією самоосвіти, знаннями і практичними навичкам

Джерело: складено автором на основі [44, с. 5–12].

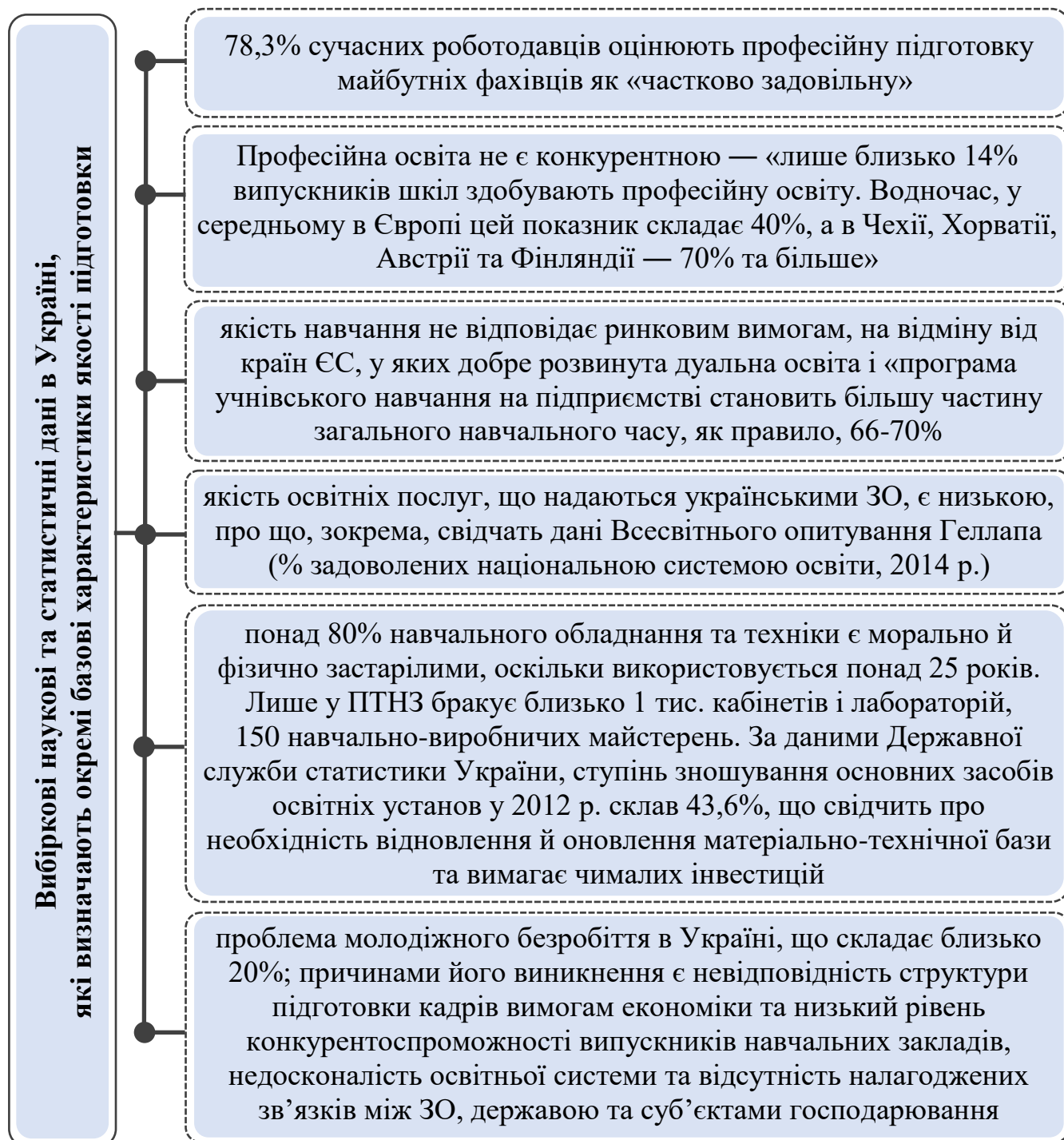


Рис. Г.6.1 Вибіркові наукові та статистичні дані в Україні, які визначають окремі базові характеристики якості підготовки

Джерело: складено автором на основі [11; 36; 52, с. 80–87; 53; 54, с. 163–170; 55; 56, с. 53–64].

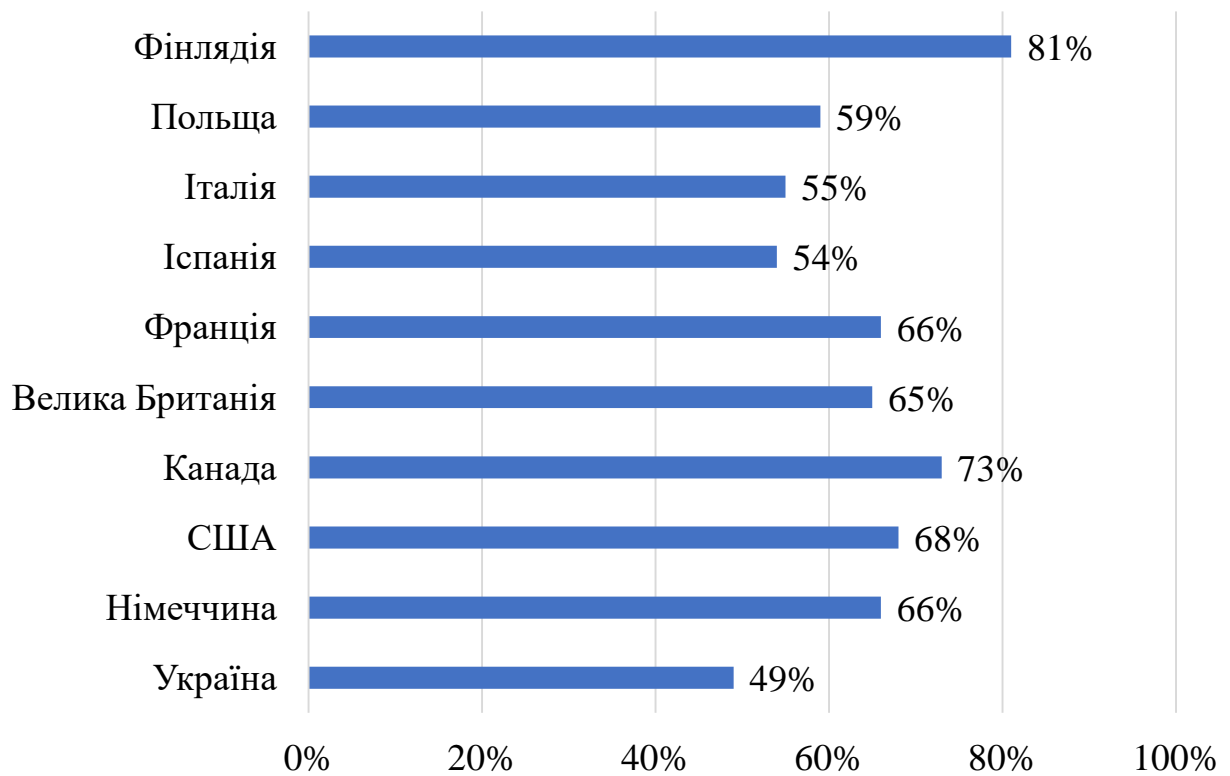


Рис. Г.6.1 Показники задоволеності якістю освіти

Джерело: складено автором на основі [11; 36; 52, с. 80–87; 53; 54, с. 163–170; 55; 56, с. 53–64].

Характеристика змін у сфері П(ПТ)О відповідно до нових законопроектів

Назва нормативного документа	Сутність змін
Проект Закону України «Про професійну освіту»	<i>фінансування, якість освіти, державно-приватне партнерство.</i> Однією з новацій є створення мережі <i>Центрів професійної досконалості</i> , що виступатимуть як інноваційні осередки з сучасним обладнанням, майданчиком для комунікацій, навчання та обміну досвідом
Концепція 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, 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 та падіння рівня знань і умінь учнів, моральне старіння методів і методик навчання
Концепція реформування профосвіти до 2027 року «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта»	передбачено не лише масштабну модернізацію інфраструктури, а й зміну стандартів навчання майстрів і вчителів, що викладають у ЗО. «Зараз ми маємо 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»

продовження додатка Г.7

продовження таблиці Г.7.1

Назва нормативного документа	Сутність змін
Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти	передбачено створення умов для поєднання 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

Джерело: складено автором на основі [16; 53; 57; 58].

Зміст структурних складових концепції

№ п/п	Структурна складова	Зміст
1.	<i>Загальні положення</i>	включають мету, правову та методичну основи, місце в конкретній теорії, призначення, можливості реалізації, межі ефективного використання
2.	<i>Понятійно-категорійний апарат</i>	визначення нових чи уточнення існуючих термінів основних понять у рамках концепції та зв'язків між ними
3.	<i>Теоретико-методологічні основи</i>	наукові підходи, теорії, методи, методика, технології, гіпотези відповідної проблеми дослідження; <i>ядро</i> – сукупність закономірностей і принципів функціонування та розвитку процесів, що дозволяє оцінити їх сучасний стан шляхом дослідження, визначити перспективи розвитку
4.	<i>Змістове наповнення</i>	проекція теоретичних положень на практичну діяльність, що характеризується системою функцій, етапами діяльності, моделями досліджуваного об'єкта
5.	<i>Умови ефективного функціонування і розвитку досліджуваного явища чи процесу</i>	система заходів, що забезпечує більш продуктивне становлення і розвиток досліджуваного об'єкта; <i>верифікація</i> – основні положення практичного підтвердження результативності використання концепції

Джерело: складено автором на основі [65].

Порівняльний аналіз теоретичних концепцій «якості П(ПТ)О» та «управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців»

Складові теоретичної концепції	Характеристик а складових теоретичної концепції	Теоретичні концепції:	
		якості П(ПТ)О	управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців
загальні положення	мета	задоволення встановлених та передбачуваних потреб споживача послуг П(ПТ)О	
	місце в системі знань	складова теорії педагогіки	складова теорії управління
понятійно-категорійний апарат	основні поняття	якість – сукупність характеристик об'єкта, що визначають його здатність задовольняти встановлені та передбачувані потреби	
		якість освіти – комплекс характеристик освітнього процесу	управління якістю – спеціалізований вид управлінської діяльності
теоретико-методологічна основа	наукові підходи	компетентнісний	процесний
	теорії	педагогічної інноватики	управління процесами
	процеси	формування компетентної особистості та професійної свідомості	забезпечення контролю якості
	методи	методи формування компетентної особистості	методи забезпечення контролю якості
	методики, технології	розроблення, обговорення, утвердження документів, що регламентують якість освіти та управління нею	

продовження додатка Г.9
продовження таблиці Г.9.1

складові теоретичної концепції	характеристика складових теоретичної концепції	теоретичні концепції:	
		якості П(ПТ)О	управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців
ядро	принципи функціонування та розвитку	відповідності освітнім стандартам	віддзеркалення якості; життєвого циклу якості
зміст	функції	учасників освітнього процесу	керівників системи П(ПТ)О
	моделі	конкурентоздатного випускника ЗП(ПТ)О	СУЯ в ЗП(ПТ)О
умови ефективного функціонування і розвитку	система заходів	створення НПЦ; центрів дистанційного навчання тощо	створення центрів моніторингу, аналітики, діагностики, кар'єрного зростання тощо
верифікація	підтвердження результативності концепції	оцінювання професійної компетентності майбутнього фахівця	оцінювання конкурентоздатності ЗП(ПТ)О

Джерело: складено автором.

**Технологічна карта розбудови внутрішньої системи забезпечення якості
освітньої діяльності у ЗП(ПТ)О**

<i>Підготовчий етап</i> — розбудова внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності у ЗП(ПТ)О	крок 1.	Обговорення з колективом ЗО цілей, правил і процедур, вимог та методів збору 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
<i>Основний етап</i> — вивчення і оцінювання (самооцінювання)	крок 4.	Комплексне вивчення і оцінювання освітньої діяльності та управлінських процесів ЗО за розробленою і затвердженою Стратегією (політикою) та процедурами проведення внутрішнього оцінювання управління якістю освітньої діяльності в ЗО

продовження додатка Г.10

продовження таблиці Г.10.1

	крок 5.	Призначення відповідальної особи в ЗО із забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти і забезпечення оперативного керування процесом вивчення
	крок 6.	Підготовка висновків за результатами самооцінювання, які є складовою щорічного звіту про діяльність ЗО та шляхів удосконалення освітньої діяльності, які стають частиною річного плану роботи на наступний навчальний рік
<i>Прогностичний етап</i> — етап планування/визначення шляхів удосконалення	крок 7.	Розроблення річного плану роботи ЗО на наступний рік з урахуванням висновків

Джерело: складено автором.

1-стадія

- відбір мотивованих на навчання здобувачів П(ПТ)О (стадія життєвого циклу якості – маркетинг);

2-стадія

- вивчення попиту на ринку праці щодо вибору професій для підготовки здобувачів П(ПТ)О (стадія життєвого циклу якості – вивчення ринку);

3-стадія

- відбір викладачів і майстрів виробничого навчання для розроблення відповідного навчального, навчально-методичного, виробничо-методичного продукту для надання послуг П(ПТ)О (стадія життєвого циклу якості – проектування і розробка продукції/послуги);

4-стадія

- планування освітнього процесу (стадія життєвого циклу якості – планування);

5-стадія

- розроблення СУЯ (стадія життєвого циклу якості – розроблення);

6-стадія

- перевірка ефективності розробленої СУЯ (стадія життєвого циклу якості – перевірка);

7-стадія

- впровадження розроблених навчальних, навчально-методичних, виробничо-методичних продуктів для надання послуг П(ПТ)О (стадія життєвого циклу якості – впровадження);

8-стадія

- застосування СУЯ (стадія життєвого циклу якості – застосування);

9-стадія

- забезпечення якісного результату діяльності ЗП(ПТ)О (стадія життєвого циклу якості – забезпечення).

Рис. Г.11.1 Стадії життєвого циклу якості діяльності ЗП(ПТ)О

Джерело: складено автором на основі [67].

Базові принципи, мета і завдання управління П(ПТ)О в ОК				
Суб'єкт управління П(ПТ)О (визначається окремо для кожного рівня управління – загальнодержавного, місцевого)				
Об'єкти управління П(ПТ)О в ОК - процеси:				
формування сприятливого середовища для співробітництва	забезпечення ефективної взаємодії між партнерами ОК			забезпечення дуальної форми здобуття освіти у ЗП(ПТ)О
	Партнери ОК та їх завдання:			
створення дослідницьких центрів	ЗВО, наукові установи, розташовані поблизу ЗП(ПТ)О	ЗП(ПТ)О	суб'єкти господарювання, розташовані поблизу ЗП(ПТ)О	створення лабораторних центрів
спільне використання ресурсів				спільне використання освітнього інноваційного хабу
теоретичне навчання в ЗП(ПТ)О на засадах сучасних наукових концепцій та світового досвіду			професійне навчання на підприємстві/ в установі	
	результат управління П(ПТ)О в ОК – конкурентоспроможний фахівець			

Рис. Г.12.1 Прогностична модель управління ТПОН в ОК на засадах ІПК

Джерело: складено автором.

Базові принципи моделі управління П(ПТ)О в ОК

№ п/п	Назва принципу	Функція принципу
1.	<i>Відкритості</i>	передбачає партнерські відносини між учасниками ОК та спільне використання ресурсів
2.	<i>Добровільності та узгодження інтересів</i>	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
3.	<i>Інноваційності</i>	створення та спільне використання учасниками ОК дослідницьких центрів, оновлених навчальних та навчально-виробничих програм на основі сучасних наукових концепцій та світового досвіду в сфері П(ПТ)О освітнього хабу для всіх організацій-партнерів ОК
4.	<i>Інформаційності</i>	вертикальна та горизонтальна інтеграція наявних і новостворюваних інформаційних систем; створення єдиного комунікаційного середовища; ведення стандартизованих баз даних в організаціях; організації багаторівневого захисту інформації; використання готових програмно-технічних рішень і функціонуючих систем; доступу до інформаційних ресурсів
5.	<i>Підприємництва та ринковості</i>	створення лабораторних центрів та робочих місць під час професійного навчання на підприємстві/установі, що є організацією-партнером ОК, розробляє спільно із ЗО нові навчальні плани і програми для нових професій, яких потребує ринок
6.	<i>Освіти впродовж життя</i>	ґрунтується на положеннях про базові вміння (skills), збільшення інвестицій у HR, інновації у викладанні й навчанні, оцінку навчання, розвиток профорієнтації й консультування з питань професійної освіти, наближення навчання до користувачів

Джерело: складено автором.

Компетенції викладача

Назва компетенції	Зміст
Фахова	наявність відповідних знань, умінь і навичок для ефективного виконання своєї професійної діяльності: а) знання щодо: будови, принципів дії, призначення інформаційно-комунікаційних засобів навчання, їх різновидів, вимоги до експлуатації та техніки безпеки, технічного оснащення, апаратної та програмної бази; методики розробки та використання, особливостей дидактичного й психофізіологічного впливу, способів побудови на їх базі форм і видів навчання тощо; б) уміння та навички: ефективно і без порушень норм охорони й гігієни праці застосовувати в навчальному процесі, використовувати функціональні можливості за призначенням, здійснювати аналіз та оцінку нових технічних засобів з переробки навчальної інформації; в) здібності: шукати нові засоби навчання на основі вже існуючих, власноруч виготовляти дидактичні матеріали на основі інформаційно-комунікаційних засобів, послуговуватися засобами інформаційних технологій та пристосовуватися до швидкоплинних змін у цій галузі тощо
Інформаційна	володіння комп'ютером, наявність інформаційної культури, роботи в програмах тощо
Інтелектуальна	освіченість фахівця, його здатність оцінити і мобілізувати свої вміння та навички
Компетенція спілкування між викладачем і здобувачем освіти	навички спілкування між собою
Міжкультурна компетенція	володіння, розуміння та вміння передавати і використовувати реалії, пов'язані з життям і побутом країни

Джерело: складено автором на основі [110, с. 25–26; 111 с. 11–13].

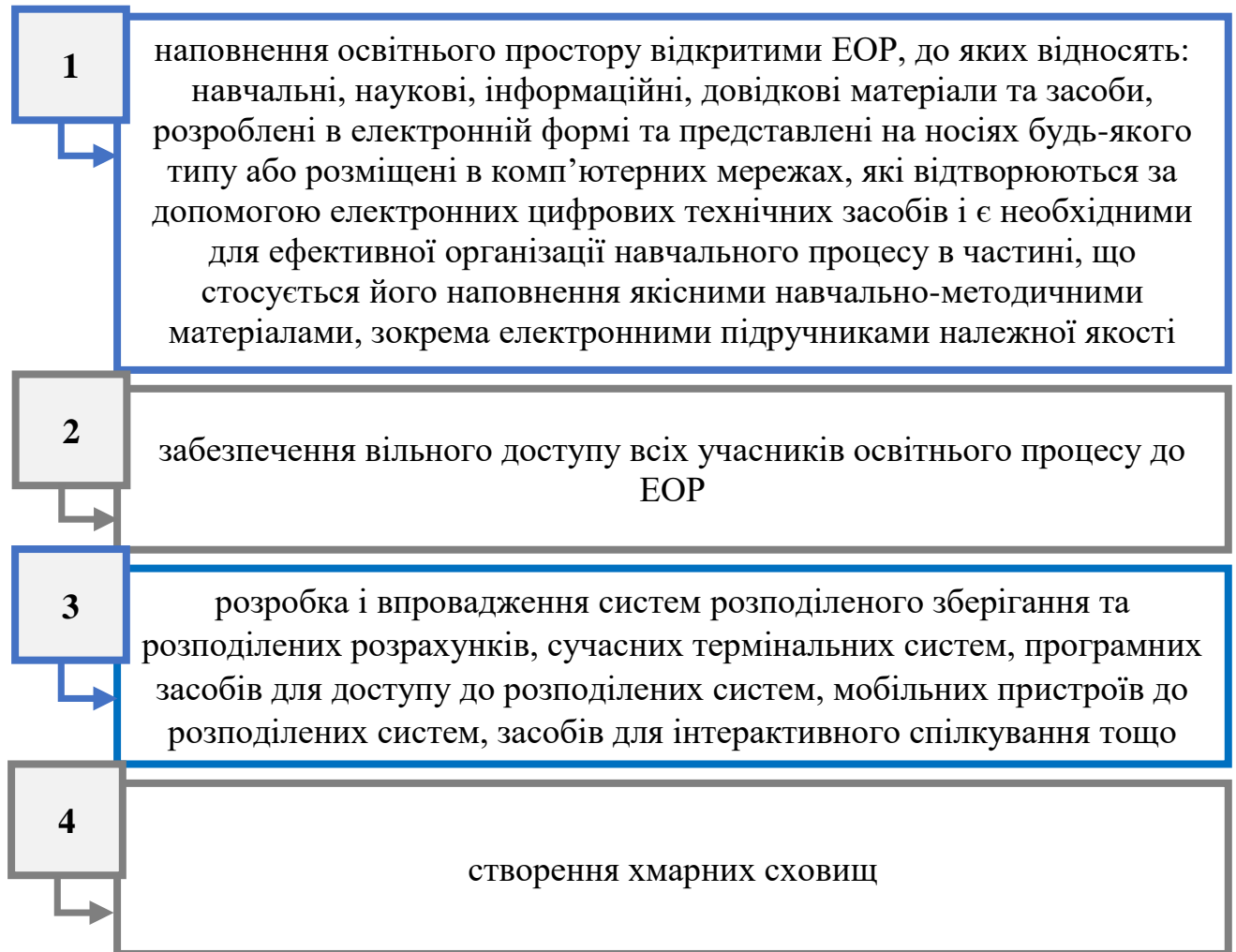


Рис. Г.15.1 Першочергові завдання використання ЕОР в Україні

Джерело: складено автором на основі [101, с. 27–30].

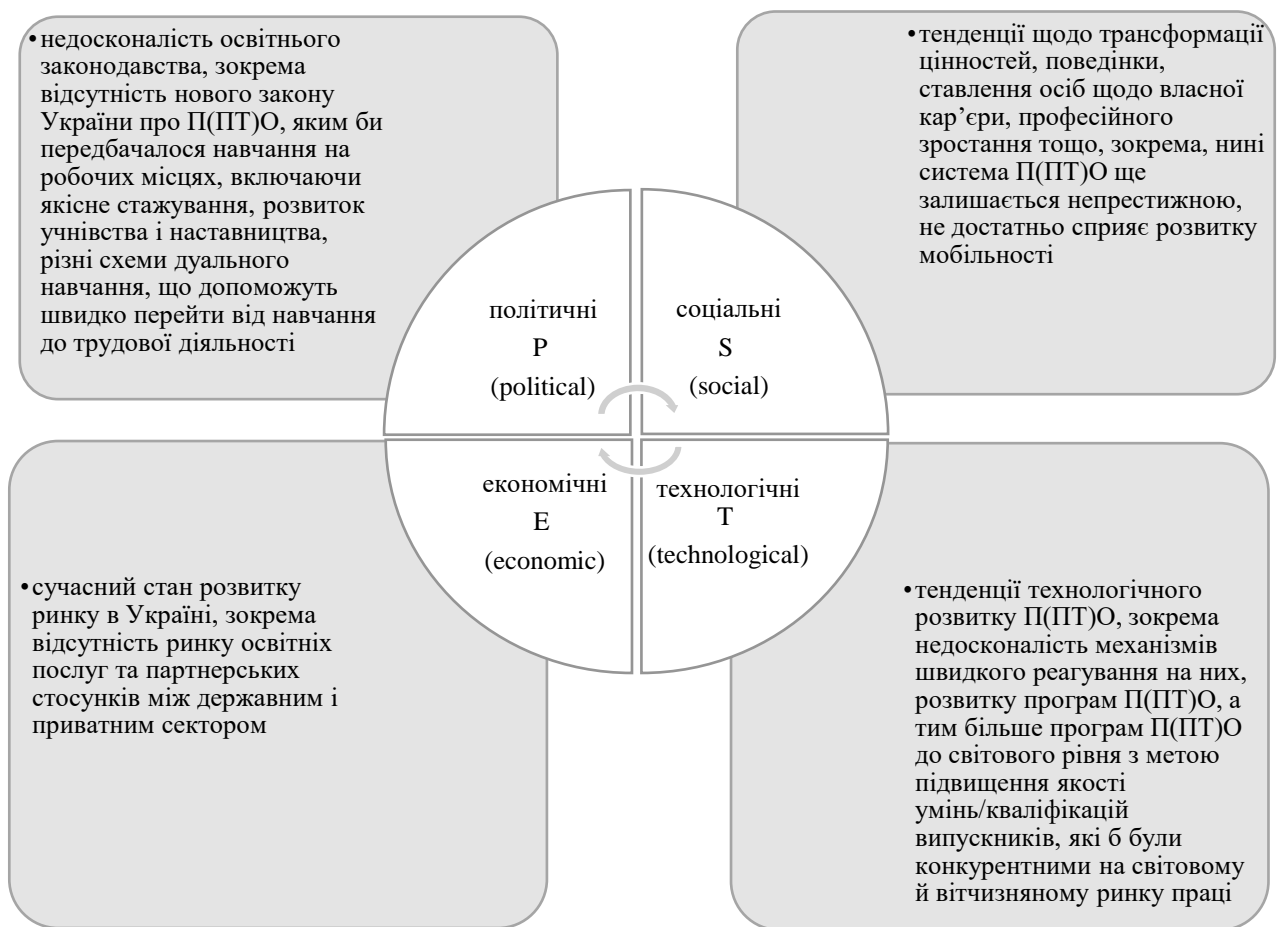


Рис. Г.16.1 Чинники впливу на забезпечення умов функціонування прогностичної моделі управління ТПОН в ОК на засадах ІКТ

Джерело: складено автором на основі [103].

Визначення поняття «модель» відповідно до досліджень науковців

№ п/п	Науковець	Визначення	Джерело
1.	Пирогов О. В.	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-оригінала вільної природи, важливі завдання, що розв'язуються суб'єктом	Пирогов О. В. Моделирование в образовании. <i>Инновации в образовании</i> . 2004. № 5. С. 36–40.
2.	Новиков Д. А.	певний аналог деякого фрагмента природної чи соціальної реальності, замітник оригіналу в пізнанні та практиці	Новиков Д. А. Закономерности интерактивного обучения. Москва : Институт проблем управления РАН, 1998. 77 с.
3.	Ительсон Л. Б.	ізоморфне відображення певних властивостей і відносин досліджуваних об'єктів та процесів через властивості й відносини певних, відмінних від них об'єктів і процесів. Залежно від характеру відображених у ній зв'язків модель може мати якісний, кількісний чи структурний характер. Аналіз свідчить, що, будучи нерозривно пов'язаними, ці типи моделей в історії науки виступають як послідовні етапи поглиблення пізнання і все більш повного й всебічного відображення природи явищ, що досліджуються	Ительсон Л. Б. Математические и кибернетические методы в педагогике. Москва : Просвещение, 1964. 248 с.

№ п/п	Науковець	Визначення	Джерело
4.	Овакимян Ю. О.	результат схематизації, ступінь якої залежить від загальної постановки завдання дослідником і глобальних цілей проведення аналізу, від очікуваних повноти й точності рішення	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.
5.	Матушинский Г. У.	результат абстрактного узагальнення практичного досвіду, співвіднесення теоретичних уявлень про об'єкт і емпіричних знань про нього. Модель виконує декілька функцій: вона чітко визначає компоненти, що становлять систему; схематично та реально відображає зв'язки між компонентами, до того ж зв'язки всередині модельованого об'єкта можна порівняти зі зв'язками всередині моделі; є інструментом для порівняльного вивчення різних ознак явища, процесу	Матушинский Г.У., Фролов А.Г. Проектирование моделей подготовки к профессиональной деятельности преподавателей высшей школы. <i>Educational Technology and Society</i> . 2000. №3 (4). С. 183–192.
6.	Матвієнко О. В.	подумки уявлена або матеріально реалізована система, яка, відбиваючи або відтворюючи об'єкт дослідження, здатна його замінювати так, що її вивчення дає нову інформацію про цей об'єкт	Матвієнко О. В. Основи інформаційного менеджменту: навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2004. 128 с.

№ п/п	Науковець	Визначення	Джерело
7.	Неуймін Я.	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	Красікова Т. І. Організація навчального процесу у коледжах як педагогічна проблема. Харків : Константа, 2001. 71 с.
8.	А.Г. Болгарський, О.П. Рудницька, Т.Ю. Свистельникова	штучну систему, яка відображає з певною точністю головні властивості об'єкта, що досліджується	Рудницька О. П., Болгарський А. Г., Свистельникова Т. Ю. Основи педагогічних досліджень: навч.-метод. посіб. Київ, 1998. 143 с.

Джерело: складено автором на основі вказаних у таблиці періоджерел.

Освітні моделі				
за видами діяльності	за метою моделювання	за об'єктом	за ступенем наближення до кількісних показників («бангта» моделей освітніх процесів і систем	
прогностична – передбачає оптимальний розподіл ресурсів і конкретизації цілей	структурно-системні	моделі засобів	вербальна призначена для опису стану системи	
концептуальна – ґрунтується на певній концепції або теорії	структурно-функціональні	моделі навчальних	структурно-функціональна та структурно-схематична – для опису структури системи	
інструментальна – допомагає підготувати засоби практичної реалізації та навчити викладачів	програмно-цільові	моделі-кваліфікаційні характеристики	логічна – для аналізу оптимальності функціонування системи	
контролю і моніторингу – передбачає створення механізмів зворотного зв'язку і корекції можливих відхилень від планованих результатів цілей	схематичні	моделі фахівця	кібернетична – для математичної обробки даних щодо функціонування системи	
рефлексивна – створюється для напрацювання рішень у випадку виникнення несподіваних і непередбачених ситуацій	моделі-проекти	за розвитком у часі	імовірнісна – для математичної обробки даних, які віддзеркалюють стохастичний характер усіх реальних процесів	
	за сферою застосування	статичні		
	навчальні	динамічні		
	науково-дослідницькі	історичні		
	констатуючі	актуальні		
	імітаційні	перспективні		
	за формою моделі	прогностичні		
	інформаційні	історично-порівняльні		
	матеріальні	за ступенем відтворення основних рис системи		
	за структурою	принципові		
	ієрархічні	структурні		
	табличні	функціональні		
	мережіві	параметричні		
	за ступенем деталізації	за шириною охоплення проблеми		
	укрупнені	міжнародні		
	докладні	загальнодержавні		
	деталізовані	регіональні		
		унікальні		

Рис. Г.18.1 Класифікація освітніх моделей

Джерело: складено автором на основі [145; 146, с. 138–140].

**Характеристика моделей з проблеми управління якістю підготовки
конкурентоздатних фахівців**

Назва моделі	Характеристика моделі
Модель оцінки рівня конкурентоспроможності молоді	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
Модель структури трудового потенціалу конкурентоспроможного фахівця як кваліфікаційного, особистісного й психофізіологічного	включає такі характеристики, як професійна спрямованість, професійна компетентність, соціально значущі та професійно важливі якості, психологічні й біопсихологічні властивості особистості
Модель поетапного формування конкурентоспроможності фахівця	на основі визначених універсальних критеріїв — демографічних, освітньо-кваліфікаційних, соціально-особистісних, професійних
Модель формування ринкового економічного мислення українських фахівців	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
Модель ключових компетентностей компетентного фахівця (навчальна, культурна, здоров'язберігаюча, інформаційно-комунікативна, соціальна, громадянська, підприємницька), визначених науковцями НАПН України та європейських стандартів	включає активність участі у політичних і соціальних процесах, ділову комунікацію у мультикультурному суспільстві, грамотне володіння усним та писемним мовленням, ІКТ, готовність та здатність вчитися протягом усього життя

Джерело: складено автором на основі [14, с. 273; 56, с. 53–64; 149, с. 132–137; 150, с. 8–11; 151].

Основні заходи у сфері управління якістю, що сприяли підвищенню конкурентоздатності товарів і послуг у провідних країнах світу

Основні заходи	Країни		
	США	Японія	Країни ЄС
Зміна пріоритетів в управлінні	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	удосконалення технології виробництва, управління або обслуговування; запровадження обчислювальної і мікропроцесорної техніки, новітніх матеріалів, автоматизованих систем проектування, 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	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	створення гуртків якості	створення гуртків якості; засідання гуртків якості — єдиний вид невиробничої діяльності, дозволеної в робочий час.	створення законодавства для проведення всіх робіт, пов'язаних з оцінкою і

Основні заходи	Країни		
	США	Японія	Країни ЄС
		Засідання відбуваються щотижня. Якщо гуртки якості збираються після роботи, то компанія виплачує компенсацію як за понаднормовий час	підтвердженням якості
Зміна мотивації працюючих	запровадження принципів Е. Демінга – нагороджувати: <ul style="list-style-type: none"> – за перспективні рішення, а не сьогочасні; – 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 	запровадження програми участі персоналу в забезпеченні якості, що одержала назву «п'ять нулів» і сформульована у вигляді коротких правил: <ul style="list-style-type: none"> – 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) 	встановлено жорсткий контроль за задоволенням вимог споживачів і вирішенням конфліктів, що виникають між виробником і постачальником продукції

Основні заходи	Країни		
	США	Японія	Країни ЄС
Залучення громадського сектору до управління якістю	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	культивування принципів: – «твій споживач – виконавець наступної виробничої операції»; – «повне закріплення відповідальності за якість результатів праці за безпосереднім виконавцем»; – «нормальній людині соромно погано працювати»	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 та ін.
заснування національної премії якості	ім. М. Болдріджа за видатні досягнення у сфері підвищення якості продукції, що з 1987 р. щорічно присуджуються трьом кращим фірмам	премія Демінга в Японії (існує з 1951 року і характеризує японське «економічне диво»)	У 1988 р. створено Європейський фонд менеджменту якістю, що разом з Європейською організацією з якості заснував Європейську премію з якості. Ця премія з 1992 р. присуджується кращим європейським фірмам-виробникам

Найбільш розповсюджені моделі освіти

№ п/п	Назва моделі	Характеристика	Автор
1.	Модель розвивальної освіти	В. Давидов, В. Фляков та ін.	передбачає організацію освіти як особливої інфраструктури через широку кооперацію діяльності освітніх систем різного рангу, типу і рівня
2.	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
3.	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
4.	Феноменологічна модель освіти	А. Комбс, К. Роджерс, А. Маслоу та ін.	передбачає персональний характер навчання з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей тих, хто навчається, дбайливе й уважне ставлення до їхніх інтересів і потреб
5.	Неінституціональна модель освіти	Л. Бернар, І. Ілліч, Ж. Гудлед, П. Гудман, Ф. Клейн, Дж. Холт та ін.	орієнтована на організацію освіти поза соціальними інститутами

Джерело: складено автором на основі [156].

**Структурна схема моделі СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у
ЗП(ПТ)О**

<p align="center"><i>Модель</i> <i>СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О</i></p>		
<i>складові</i>	<i>компоненти</i>	<i>змістове наповнення</i>
концептуальна (наукові підходи, принципи)	вхід (вхідні показники)	можливості (якість визначених цілей і ресурсів)
функціональна (умови, функції)	ресурси (нормативно-правові, організаційно- управлінські, кадрові, інформаційні, навчально- методичні)	
технологічні (способи, технології)	вихід (вихідні показники)	результати (якість результату діяльності)

Джерело: складено автором.

Наукові підходи, покладені в основу моделі СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О

Науковий підхід	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)
релятивістський	співставлення відповідності освітнього процесу та освітнього результату поставленій освітній меті	зовнішній оцінці якості роботи ЗО в цілому або загальній управлінській політиці ЗО
розвивальний	удосконалення навчальних програм і параметрів освітнього процесу в даний період часу	внутрішній оцінці працівників і здобувачів освіти
системний	використання інструментів порівняльного аналізу і вибору способів досягнення поставлених цілей	досягненні найкращих результатів при найменших витратах
функціональний	конкретизація завдань підрозділів і співробітників ЗО	вертикальних і горизонтальних зв'язках управління
процесний	управління наскрізними процесами, що пронизують підрозділи	процесах (сукупності взаємопов'язаних або взаємодіючих видів діяльності, що перетворюють «входи» у «виходи»)
ситуаційний	підбір найкращих способів і методів досягнення цілей організації у конкретній ситуації	ґрунтується на ситуаційному мисленні про організаційні проблеми і способи їх вирішення

Джерело: складено автором на основі [41; 59; 62; 157].

Принципи СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О

<i>Принцип</i>	<i>Шляхи їх реалізації</i>
лідерства	лідуюча позиція у визнанні політики управління якістю та впливі на суспільство
компетентності	практичне застосування основ управління якістю в роботі
стратегії	своєчасне виявлення недоліків і визначення порядку дій щодо їх усунення
партнерства	підтримка політики і стратегії управління якістю всіма учасниками освітнього процесу
конкретності	конкретизація постачальників входів і споживачів виходів на кожному освітньому процесі
регламентованості	розроблення 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
відкритості	налагодження зворотних зв'язків зі споживачами результатів процесу (зовнішніми чи внутрішніми) за рахунок застосування різних технічних засобів, комп'ютеризації, використання інформаційних технологій тощо

Джерело: складено автором.



Рис. Г.25.1 Дії керівників ЗП(ПТ)О зі створення внутрішньої СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців

Джерело: складено автором.

– внутрішніх клієнтів – працівники ЗО, які використовують результат в якості вхідного ресурсу для виконання будь-яких інших операцій		– зовнішніх клієнтів – кінцеві споживачі або покупці освітніх послуг	
– структурні підрозділи ЗП(ПТ)О, що відповідають за різні ступені освіти		– здобувачі освіти; – 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	
б) визначення динаміки змін в основних показниках результатів діяльності за оприлюдненими критеріями:			
задоволення клієнтів якістю послуг освіти	задоволення персоналу і здобувачів освіти	задоволення клієнтів якістю послуг освіти	задоволення персоналу і здобувачів освіти

Джерело: складено автором на основі [41; 62; 64; 156; 162].

**Пріоритетні дії керівників ЗП(ПТ)О у забезпечення якості підготовки
відповідно до моделі СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців**

№ п/п	Напрямок	Способи реалізації
1.	Зміна пріоритетів в управлінні	посилення уваги керівників ЗО до сучасних наукових підходів та принципів, що ґрунтуються на положеннях Міжнародних стандартів якості ISO 9000
2.	Посилення суб'єктності керівників ЗО та їх лідерства у підтримці політики управління якістю	<ul style="list-style-type: none"> – застосування фундаментальних, головних і технологічних принципів безперервного (процесного) поліпшення якості Е. Демінга; врахування основних етапів управління якістю (планування, контроль, удосконалення) за моделлю «тріади якості» Дж. Джурана, EFQM, етапів бенчмаркінгу; – запровадження у штатний розпис ЗО нових посад процесного та ситуаційного менеджерів; розробки системи навчання персоналу на робочих місцях шляхом створення нової моделі мотивації працюючих; залучення громадського сектору до управління якістю; створення груп забезпечення якості
3.	Розроблення стратегії (політики) підвищення конкурентоздатності ЗО	<p>визначення:</p> <ul style="list-style-type: none"> – заходів з усунення виявлених слабких місць у власній роботі, зокрема щодо забезпечення якості підготовки конкурентоздатних фахівців, визначеної за етапами бенчмаркінгу; – правил відбору методів збору інформації для вимірювання якості забезпечення мети, ресурсів (нормативно-правові, організаційно-управлінські, кадрові, навчально-методичні, інформаційні) та результатів; – вимог щодо забезпечення ліцензійних умов
4.	Розроблення заходів з підвищення конкурентоздатності	<ul style="list-style-type: none"> – вивчення зарубіжного досвіду (США, Японія, ЄС): зміна пріоритетів в управлінні, врахування національних стандартів якості, створених на основі стандартів ISO серії 9000; – запровадження комп'ютеризованих статистичних

№ п/п	Напрямок	Способи реалізації
		<p>методів аналізу і контролю;</p> <ul style="list-style-type: none"> – розробка і реалізація програм підвищення якості послуг освіти: <ul style="list-style-type: none"> а) запровадження системи навчання персоналу на робочих місцях; створення законодавства для проведення всіх робіт, пов'язаних з оцінкою і підтвердженням якості; створення гуртків якості; б) зміна мотивації працюючих; запровадження програми участі персоналу в забезпеченні якості (програма «п'ять нулів»); – залучення громадського сектору до управління якістю; створення інфраструктури та мережі національних організацій, уповноважених проводити роботи з сертифікації продукції і систем якості освіти; – заснування національної премії якості
5.	Дотримання етапів бенчмаркінгу	<p>виконання обов'язкових процедур:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 в ЗО

Побудова внутрішньої системи забезпечення якості освіти у ЗП(ПТ)О

№ п/п	Етап	Способи реалізації
1.	<i>Підготовчий</i>	включає: розроблення стратегії (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 збору інформації) забезпечення якості освіти, їх оприлюднення та затвердження
2.	<i>Вивчення й оцінювання/самооцінювання</i>	включає: – призначення відповідальної особи за забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти; – забезпечення оперативного керування процесом вивчення; – складання плану професійного зростання керівних і педагогічних працівників на навчальний рік; відбір критеріїв, правил і процедур оцінювання здобувачів освіти, педагогічної діяльності педагогічних працівників; – управлінської діяльності керівних працівників ЗО; – розробка і оприлюднення положення про моніторинг якості освітньої діяльності та якості освіти у ЗО; – створення системи забезпечення публічності інформації про діяльність ЗО; – розроблення й оприлюднення експериментальних програм, що діють у ЗО; підготовка висновків за результатами оцінювання/самооцінювання, які є складовою щорічного звіту про діяльність ЗО
3.	<i>Планування/визначення шляхів удосконалення</i>	включає розроблення річного плану роботи ЗО на наступний рік з урахуванням висновків оцінювання/самооцінювання, в якому має бути передбачена окрема рубрика «План удосконалення»

Джерело: складено автором.

Принципи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О

№ п/п	Назва принципу	Сутність принципу в процесі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців
1.	Науковості	передбачає побудову освітнього процесу з урахуванням наукових стратегій, що ґрунтуються на попередньому аналізі та перевірці їх у відповідних галузях науки. Реалізація наукового інструментарію дозволяє встановити причинно-наслідкові зв'язки між стадіями підготовки фахівця, згенерувати чіткий алгоритм підвищення ефективності освіти, сформулювати механізм оцінювання рівня його надійності та ефективності, виявити витoki можливих ризиків
2.	Систематичності й послідовності	заснований на концепціях системного підходу, передбачає агрегацію всіх компонентів освітнього процесу ЗП(ПТ)О в єдину структуру з логічно вибудованою 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
3.	Професійної доцільності	окреслює вимоги до напрямів досягнення цілей професійної освіти, 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 здійснюватися з урахуванням особливостей обраної спеціальності; формувати професійно важливі якості тих, хто навчається, що сприятиме опануванню професійних функцій зокрема і професії загалом; розширювати сферу знань про професійну діяльність та спрямовувати дії на підготовку професійно мобільних фахівців; використовувати професійну підготовку, зважаючи на мету загального розвитку молодого покоління
4.	Взаємозв'язку теорії і практики з розвитком галузі	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

№ п/п	Назва принципу	Сутність принципу в процесі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців
		представниками ринку праці та передбачає розкриття у процесі підготовки фахівців теоретико-практичних стратегій розвитку сучасного виробництва, реалізацію інноваційних технологій виконання виробничих операцій
5.	Гуманізації	є одним із фундаментальних факторів, що забезпечує якість управлінської діяльності. 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 ЗО
6.	Диверсифікації	виступає як базисний компонент забезпечення якості освіти, який передбачає розширення сфери функціонування ЗП(ПТ)О на засадах варіативності та альтернативності із заздалегідь прогнозованим збільшенням впливу на ринках освітніх послуг та праці. Найчастіше означений принцип розглядається як науково обґрунтований спосіб реалізації ідеї неперервності у професійній освіті шляхом створення умов для різноманітності освітніх траєкторій, які забезпечуються наявністю варіативних навчальних програм з урахуванням індивідуальних можливостей, потреб і здібностей особистості
7.	Індивідуалізації та диференціації	позиціонуються як синтезовані фактори, метою впровадження яких у СУЯ підготовки конкурентоздатних фахівців є: у соціальному аспекті — реалізація комплексу умов, спрямованих на розвиток творчого професійного потенціалу учасників освітнього процесу; у психологічному аспекті — забезпечення умов для розвитку суб'єкт-суб'єктних відносин між учасниками освітнього процесу, що виступають засобами для розвитку; у дидактичному аспекті — створення оптимальних умов для виявлення та розвитку задатків, інтересів та здібностей фахівців з огляду на формування їх індивідуальних особливостей; у методичному аспекті — створення інноваційної методичної системи, що полягає у селективно-елективному,

№ п/п	Назва принципу	Сутність принципу в процесі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців
		різнорівневому відборі методології функціонування, заснованої на перевагах та за умови обов'язкового дотримання системи П(ПТ)О
8.	Безперервності	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
9.	Гнучкості	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
10.	Модульності	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
11.	Лідерства	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 з моделювання ситуацій успіху та рефлексивного аналізу
12.	Стратегії	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
13.	Партнерства	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

№ п/п	Назва принципу	Сутність принципу в процесі управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців
14.	Конкретності	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
15.	Регламентованості	полягає у побудові організаційного механізму на основі унормованих положень та актів, що регулюють відносини, завдання та зв'язки у впровадженні інновацій між колективом та апаратом управління з огляду на бажаний результат. Тобто, всі операціональні функції мають бути цілеорієнтованими та стандартизованими для забезпечення сталої динамічності системи
16.	Технологічності	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
17.	Відкритості	є інструментом взаємодії, що охоплює напрями інформатизації, прозорості та доступності управлінських рішень, перспективного досвіду для широкого кола суб'єктів освітнього процесу

Джерело: складено автором на основі [171, с. 85; 172; 173, с. 41–60; 174, с. 376; 175; 176, с. 184; 177, с. 3].



**ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПЛЕКС
ПРОФЕСІЙНИХ ІНТЕРЕСІВ,
НАМІРІВ, СПРЯМОВАНOSTІ,
СХИЛЬНОСТЕЙ ТА ЗДІБНОСТЕЙ
ОСОБИСТОСТІ**

Тема [1]

Тема [2]

Тема [3]

Тема [4]

Тема [5]

Тема [6]

ЗАТВЕРДЖУЮ:

ДИРЕКТОР ЛІЦЕЮ

В. Г. СИРОТЮК

ПРАТ «ЦГЗК»

ПРАТ «ПІВНГЗК»



ПОЛОЖЕННЯ

про стажування педагогічних працівників
Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею
на базі підприємств-замовників робітничих кадрів

місто Кривий Ріг

I. 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.

II. 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-курсового 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 щорічні 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.

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.

Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО РЕЙТИНГОВЕ ОЦІНЮВАННЯ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2019 рік



ЗАТВЕРДЖУЮ

Б. Г. ДИРЕКТОРА КПГТЛ

СИРОТЮК В. Г.

» квітня 2019 р.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення про рейтингове оцінювання діяльності педагогічних працівників Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею (далі – Положення) визначає порядок організації, методику 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.

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 напрямками 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;

- 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, перед закінченням року готують та надають не пізніше 20 грудня «Інформацію про професійну діяльність педагогічного працівника» для розрахунку рейтингу.

3.3. Заступники директора за напрямами 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 напрямами, 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.

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 оприлюднюються на підсумковому засіданні педагогічної ради

Таблиця Г.31.1

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			
6.	Науково-дослідна робота з учнями: а) олімпіади:	5			
	– підготовка переможців I етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад;	8			
	– підготовка переможців II етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад;	10			
	– підготовка переможців Міжнародних учнівських олімпіад				
	б) конкурси учнівських наукових робіт:	5			
	– підготовка переможців I етапу конкурсу учнівських наукових робіт;	8			
	– підготовка переможців II етапу конкурсу учнівських наукових робіт;	5			
	в) керівництво, підготовка учнів до участі в конференціях;	5			
	г) керівництво, підготовка переможців конкурсів фахової майстерності;	5			
	д) залучення учнів до створення STEM проєктів				
7.	Підготовка учнів-переможців творчих, мистецьких, спортивних конкурсів, змагань:				
	– місцевого рівня;	5			
	– регіонального рівня;	7			
	– всеукраїнського рівня;	10			
	– міжнародного рівня				
8.	Організація та проведення загальноліцейних заходів:				
	– лекцій, бесід із представниками правоохоронних органів, органів	3			

	охорони здоров'я, громадських організацій, культурними діячами; – заходів з благоустрою території ліцею, міста; – екскурсій; – спортивних змагань; – художньо-естетичних заходів; – майстер-класів	5			
9.	Організація та проведення відкритих заходів міського, обласного, всеукраїнського рівня	5			
10.	Участь у виставках: – ліцейного рівня; – регіонального рівня; – всеукраїнського рівня; – міжнародного рівня	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: – міського рівня; – регіонального рівня; – всеукраїнського рівня	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	5			

	в засобах масової інформації, на сайті та сторінках ліцею в соціальних мережах				
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)			



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 Д.31

ЗАТВЕРДЖЕНО

наказ 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.

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 КППТЛ (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 КППТЛ авторами;
- електронні аналоги (версії) друкованих документів та видань, що були передані до бібліотеки КППТЛ 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.

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 КППТЛ 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 КППТЛ 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 КППТЛ в незмінному вигляді, без додаткового опрацювання. Електронні версії друкованих видань, що надходять у інших форматах, повертаються на доопрацювання.

4.7. Каталогізація електронних видань, що надійшли до електронної бібліотеки КППТЛ, здійснюється бібліотекаром відповідно до міжнародних, вітчизняних стандартів та нормативних документів, що діють для бібліографічного опису електронних видань.

4.8. Електронні документи, що надійшли до електронної бібліотеки КППТЛ, 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 КППТЛ регламентується цим положенням та внутрішніми регламентуючими документами бібліотеки.

5.2. Координацію роботи електронної бібліотеки КППТЛ здійснює директор ліцею.

5.3. Загальне керівництво, організацію роботи, програмний та технічний супровід здійснює бібліотекар.



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
**КРИВОРІЗЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ
ГІРНИЧО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ЛІЦЕЙ**

Н А К А З

« 08 » січня 2019 року

м. Кривий Ріг

№ 12

Про затвердження Положення
про дистанційне навчання

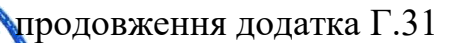
Відповідно до статті 3 Закону України «Про освіту», статті 9 Закону України «Про загальну середню освіту», статті 12 Закону України «Про професійно-технічну освіту», наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про дистанційне навчання» від 25.04.2013 року № 466 (зі змінами 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



наказ Криворізького професійного
сільсько-технологічного ліцею

від «08» січня 2019 року № 12

– 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 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 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.

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 пропускнуою 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).



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
**КРИВОРІЗЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ
ГІРНИЧО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ЛІЦЕЙ**

Н А К А З

”12” лютого 2018 року

м. Кривий Ріг

№ 29

Про створення
профорієнтаційного центру
на базі Криворізького професійного
гірничо-технологічного ліцею

У сучасних умовах децентралізації професійної освіти гостро постає питання кардинальних змін у функціонуванні та розвитку закладів професійної освіти, необхідності їх адаптації до умов регіонального середовища, яке динамічно розвивається. Жорсткі умови регіональної конкуренції вимагають нових підходів до здійснення профорієнтаційної роботи, створення позитивного іміджу навчального закладу, розширення сфери впливу шляхом позиціонування ліцею у соціальному середовищі, створення комплексної системи форм, методів і засобів, спрямованих на допомогу випускникам шкіл в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні.

Враховуючи означене, –

НАКАЗУЮ:

1. Створити профорієнтаційний центр на базі Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею та забезпечити його фахівцями у такому складі:
Копша О.С. – керівник;
Середа О.О. – спеціаліст з професійного консультування;
Кривохатько А.О. – спеціаліст з професійного інформування.
2. Призначити відповідальних за проведення майстер-класів за напрямками підготовки:
Куліченко Ю.І. – гірничодобувна галузь;
Казаков Є.П. – залізничний транспорт;
Афанасьєва К.К., Рязанова О.В., Корчмена М.О. – сфера харчування.
3. Керівнику профорієнтаційного центру Копші О.С. здійснювати:
 - 3.1. Керівництво центром;

- 3.2 Планування та організацію: днів відкритих дверей; профорієнтаційної роботи у міських та позаміських школах; професійних майстер-класів серед учнів шкіл; спільних заходів з представниками підприємств – замовників робітничих кадрів; участі у квесті «MetinvestTravel» та інших заходах професійного спрямування.
4. Спеціалісту з професійного консультування Середі О.О. постійно виявляти та здійснювати консультування випускників шкіл та їх батьків, які потребують допомоги у виборі професії на основі вивчення їх професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я, особливостей життєвої ситуації та з урахуванням потреб ринку праці.
5. Спеціалісту з професійного інформування Кривохатько А.О. здійснювати:
- 5.1. Розробку профорієнтаційних матеріалів;
 - 5.2. Інформування щодо діяльності навчального закладу у засобах масової інформації, мережі Internet: YouTube, Facebook та ін.;
 - 5.3. Оновлення інформації в соціальних мережах та на сайті навчального закладу щодо змісту і перспектив розвитку професій, форм та умов оволодіння ними, станом та потребами на ринку праці, вимогами, необхідними для набуття конкретних професій, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення.
6. Відповідальним за проведення майстер-класів за напрямками підготовки Куліченко Ю.І., Казакову Є.П., Афанасьєвій К.К., Рязановій О.В., Корчменій М.О розробити програму проведення професійних майстер-класів за напрямками підготовки та здійснювати її реалізацію відповідно до додаткового графіку, визначеного керівником профорієнтаційного центру.
7. Заступнику директора з навчально-виховної роботи Скрипник Л.М. залучати учнівський актив ліцею до роботи з розповсюдження інформації щодо діяльності навчального закладу серед однолітків і друзів та в соціальних мережах YouTube, Facebook та ін.
8. Координацію за виконанням цього наказу покласти на заступника директора з навчально-виховної роботи Скрипник Людмилу Миколаївну, контроль залишаю за собою.

ДИРЕКТОР ЛІЦЕЮ



В.Г.СИРОТЮК



ПОЛОЖЕННЯ про роботу профорієнтаційного центру на базі Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Це Положення регламентує діяльність профорієнтаційного Центру (далі – Центр), визначає його мету, завдання, функції, принципи та напрями роботи (далі – Положення).

Центр є структурним підрозділом Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею (далі – Ліцей).

Профорієнтаційний Центр, що створений відповідно до Закону України «Про освіту», основною метою функціонування якого є організація та координування профорієнтаційної роботи, організація співпраці із загальноосвітніми навчальними закладами.

Центр керується у своїй роботі Конституцією України, законами України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», постановами та розпорядженнями Кабінету Міністрів України, наказами та розпорядженнями Міністерства освіти і науки України, іншими нормативно-правовими документами, які регламентують діяльність в галузі освіти, Статутом ліцею, Правилами прийому ліцею, наказами та розпорядженнями директора ліцею та цим Положенням.

Центр підпорядковується директору, координацію виконує заступник директора з навчально-виховної роботи.

Безпосереднє керівництво роботою Центру здійснює керівник Центру.

ІІ. ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ТА ФУНКЦІЇ ЦЕНТРУ

2.1. Основними завданнями Центру є:

- організація та проведення профорієнтаційної роботи;
- здійснення ранньої професійної орієнтації серед учнівської молоді з метою виявлення їх здібностей та обдарувань для подальшого навчання в ліцеї за обраною професією;
- організація співпраці з загальноосвітніми закладами;

- організація підготовчих курсів;
- комплектування груп підготовчих курсів;
- організація та проведення профільних курсів серед учнів шкіл;
- позиціювання навчального закладу на заходах різних рівнів;
- створення іміджу навчального закладу у ЗМІ та соціальних мережах

Internet: YouTube, Facebook, сайт ліцею;

- організація та проведення майстер-класів у школах міста за напрямками;
- співпраця з замовниками кадрів у проведенні профорієнтаційної роботи;
- розробка та розповсюдження профорієнтаційних матеріалів.

2.2. Центр здійснює такі функції:

2.2.1. З питань організації та проведення профорієнтаційної роботи:

- планування профорієнтаційної роботи;
- розробка проектів нормативних документів, щодо діяльності Центру;
- розробка рекомендацій щодо вдосконалення профорієнтаційної роботи;
- планування роботи Центру щодо організації та проведення

профорієнтаційної роботи;

- підготовка звітів про організацію та проведення профорієнтаційної роботи;
- організація співпраці з загальноосвітніми навчальними закладами;
- налагодження співпраці з відділами освіти і науки для узгодження заходів

профорієнтаційної роботи;

- співпраця з закладами освіти;
- укладання угод про співпрацю із загальноосвітніми навчальними закладами;
- організація та проведення днів відкритих дверей, виїзних днів відкритих дверей для учнів загальноосвітніх шкіл;

– інформування відділів освіти і науки, загальноосвітніх шкіл регіону та суміжних областей про проведення профорієнтаційних заходів у ліцеї;

– участь у профорієнтаційних заходах, які організовують служби зайнятості (ярмарки професій, днів абітурієнтів тощо);

– вивчення професійної спрямованості випускників загальноосвітніх навчальних закладів та їх мотивації вибору навчального закладу;

– анкетування абітурієнтів з питань вибору ними майбутньої професії та їх аналіз;

– консультування учнівської молоді (батьків) з питань вибору професії, роз'яснення правил прийому до Ліцею;

– консультування учнівської молоді (батьків) з питань вибору професії, роз'яснення правил прийому до Ліцею у соціальних мережах;

- розповсюдження рекламних матеріалів про ліцей (листівок, буклетів, плакатів, флаєрів тощо);
- надання консультативної допомоги працівникам ліцею з питань організації та проведення профорієнтаційної роботи;
- здійснення координації та контролю за профорієнтаційною роботою працівників ліцею;
- співпраця із засобами масової інформації щодо розміщення інформації про Ліцей та освітні послуги, які надає ліцей;
- рекламування освітніх послуг ліцею у друкованих та електронних засобах масової інформації, спеціалізованих друкованих виданнях, мережі Internet;
- підготовка звіту про проведену профорієнтаційну роботу.

ІІІ. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ

3.1. Центр для реалізації визначених завдань має право:

- залучати до проведення профорієнтаційної роботи колектив ліцею, зокрема майстрів виробничого навчання та викладачів, представників учнівського самоврядування ліцею;
- вносити пропозиції щодо удосконалення профорієнтаційної роботи;
- здійснювати свою діяльність відповідно до Статуту ліцею;
- своєчасно та якісно виконувати накази та розпорядження директора ліцею;
- своєчасно звітувати про свою діяльність перед директором ліцею та педагогічною радою;
- дотримуватись вимог законодавства про працю, правила і норми охорони праці.

ІV. ВЗАЄМИНИ ЗІ СТРУКТУРНИМИ ПІДРОЗДІЛАМИ

Центр взаємодіє:

4.1. З заступниками директора ліцею щодо:

- погодження графіків проведення профорієнтаційної роботи;
- популяризації професій та ліцею взагалі;
- організації заходів профорієнтаційного спрямування на базі навчального закладу;
- організації освітнього процесу на підготовчих курсах;
- організації співпраці з загальноосвітніми навчальними закладами.

Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей

ПОЛОЖЕННЯ
ПРО МОЛОДІЖНИЙ ЦЕНТР «PR KPGTL»
КРИВОРІЗЬКОГО ПРОФЕСІЙНОГО ГІРНИЧО-ТЕХНОЛОГІЧНОГО ЛІЦЕЮ



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 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;
- 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;

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.

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;
- 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;
- 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;
- координувати свою діяльність в Ліцеї з іншими учнівськими об'єднаннями, осередками тощо.

6. Права й обов'язки адміністрації Ліцею

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.

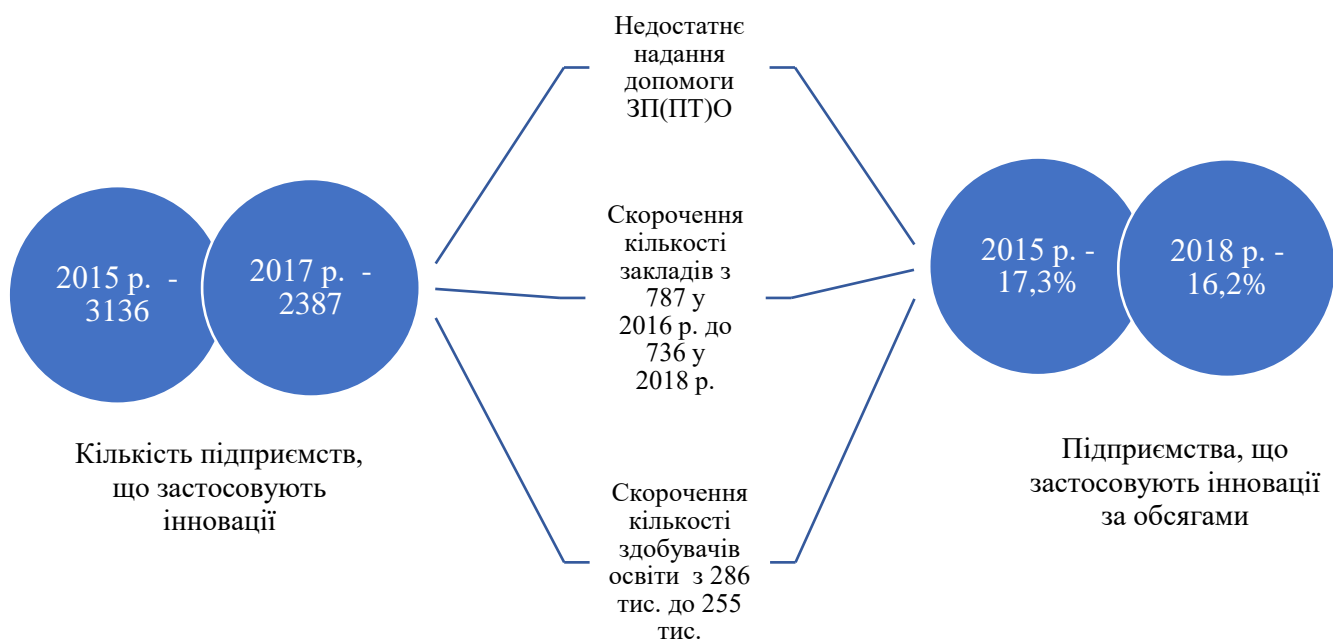


Рис. Г.32.1 Статистичні дані Державної служби статистики України щодо впливу роботодавців на професійні кваліфікації

Джерело: складено автором на основі [184, 185].

Визначення поняття «педагогічна технологія» відповідно до досліджень науковців

№ п/п	Науковець	Визначення поняття	Джерело
1.	Махмутов М.	запрограмований (алгоритмізований) процес взаємодії викладача та учнів, що гарантує досягнення поставленої мети	Педагогические технологии развития мышления учащихся / М. И. Махмутов и др. Казань: ТГЖИ, 1993. 88 с.
2.	Монахов В.	продумана в усіх деталях модель спільної педагогічної діяльності з проектування, організації та проведення навчального процесу з безумовним забезпеченням комфортних умов для учнів і вчителя	Монахов В. М. Технологические основы проектирования и конструирования учебного процесса. Волгоград : ВГПУ, 1995.93 с.
3.	Гончаренко С.	системний метод створення, застосування й визначення всього процесу навчання і засвоєння знань, з урахуванням технічних і людських ресурсів та їх взаємодії, який ставить своїм завданням оптимізацію освіти	Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.
4.	Зязюн І.	спосіб системної організації освітньої діяльності	Вітченко А. О. Сучасні підходи до технологізації вищої освіти. <i>Військова освіта</i> . 2013. № 1. С. 48–58. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN (дата звернення: 10.10.2020).
5.	Лихачов Б.	організаційно-методичний інструментарій педагогічного процесу	
6.	Беспалько В., Лернер І., Монахов В.	модель (набір процедур, алгоритмів, технік) його практичної організації	
7.	Чошанов М.	складова процесуальної частини дидактичної системи	

продовження додатка Г.33

продовження таблиці Г.33.1

№ п/п	Науковець	Визначення поняття	Джерело
8.	Кларін М., Сисоєва С.	педагогічна система, сукупність усіх особистісних, інструментальних і методологічних засобів, спрямованих на досягнення педагогічних цілей	
9.	Бондар С.	інтегративна модель навчально-виховного процесу	

Джерело: складено автором на основі вказаних у таблиці періоджерел.

Визначення основних понять для технологічно орієнтованого освітнього процесу в системі П(ПТ)О

№ п/п	Поняття	Сутність
1.	Технологічно орієнтована освітня діяльність у системі П(ПТ)О	діяльність не одного, а кількох суб'єктів освітнього процесу, об'єднаних в єдине ІОС, в якому активно застосовуються різноманітні ІКТ у формальній та неформальній освіті
2.	Технологічна освітня послуга ЗП(ПТ)О	комплекс визначених законодавством, освітньою програмою та/або договором дій суб'єктів освітнього процесу, що має визначену вартість та спрямована на досягнення здобувачем освіти очікуваних результатів навчання, отриманих за допомогою інформаційних ресурсів та комп'ютерних технологій
3.	Технологічно забезпечена освітня програма	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

Джерело: складено автором.

Характеристика освітніх технологій у педагогічній науці

№ п/п	Освітні технології	Характеристика
1.	<i>Соціальні</i>	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. 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
2.	<i>Організаційно-педагогічні</i>	визначаються науковою спільнотою і впливають на зовнішнє і внутрішнє освітнє середовище ЗП(ПТ)О, якісно змінюючи при цьому систему взаємодії між учасниками освітнього процесу
3.	<i>Психолого-педагогічні</i>	впливають на поведінку особистості, яка ґрунтується на її цінностях, культурі, освіті й передбачає створення умов для: – стимулювання учасників освітнього процесу до активної, ефективної, емоційно-позитивної взаємодії, саморозвитку, самоконтролю, відповідальності; – забезпечення психо-емоційного комфорту в колективі

Джерело: складено автором на основі [35].

Інформаційно-технологічна компетентність та її складові

<i>складові та їх структурно-компонентне наповнення:</i>		
<i>інформаційна</i>	<i>комп'ютерна</i>	<i>процесуально-діяльнісна</i>
<p><i>знання:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – базових норм використання інформаційних ресурсів; <p><i>вміння:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – визначати інформаційну потребу; – користуватися інформаційними ресурсами; – здійснювати пошук інформації; – проводити критичний аналіз та оцінку інформації; – переводити інформацію у відомості, що найбільш сприятливі для аналізу, синтезу і розуміння; <p><i>здатність:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – формулювати стратегії пошуку інформації 	<p><i>знання теоретичних основ:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – функціонування комп'ютерної техніки; – збереження даних; – гіпертекстової технології; <p><i>вміння працювати з:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – операційними системами; – офісними програмами; – мережею Інтернет; – електронною поштою; – електронними довідниками і базами даних; – спеціалізованим програмним забезпеченням 	<p><i>знання:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – основ мережевого етикету; – базових можливостей комп'ютера; <p><i>вміння:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – використовувати сучасну комп'ютерну техніку для опрацювання документів, для збереження даних в електронному вигляді, для спілкування (електронна пошта, інтернет-пейджери, списки розсилання); – проводити пошук даних, збережених на комп'ютері та необхідних відомостей в Інтернеті; – вибирати програмне забезпечення з ряду аналогів; <p><i>здатність:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – визначати форми представлення необхідних відомостей; <p><i>усвідомлення:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – переваг використання комп'ютерної техніки; – етичних, юридичних, політичних проблем використання інформаційних ресурсів

Джерело: складено автором на основі [196; 197].

Основні критерії для визначення стану технологічності системи П(ПТ)О

№ п/п	Критерії	Зміст
1.	Концептуальність	наявність базової наукової концепції технологізації, що ґрунтується на сучасних наукових підходах: інформатизації, інтеграції, особистісної орієнтації, гуманізації тощо
2.	Цілісність	наявність системного досягнення цілей шляхом розроблення стратегічних, тактичних і поточних планів комп'ютеризації освітнього процесу
3.	Керованість	наявність оперативного зворотного зв'язку шляхом створення автоматизованої системи контролю освітнього процесу
4.	Ефективність	наявність отримання якісних результатів за прозорими параметрами шляхом запровадження внутрішньої системи оцінки якості освітньої діяльності
5.	Відтворюваність	наявність способу простого відтворення будь-якої технології в інших умовах за допомогою відповідних засобів, форм та методів шляхом обміну позитивним досвідом.

Джерело: складено автором на основі [202].

Особливості використання кваліметричного підходу

Кваліметричний підхід				
Вимірювання здійснюється за допомогою спеціально розробленої факторно-критеріальної моделі	Факторно-критеріальні моделі складаються з факторів, за які умовно приймаються напрями освітньої діяльності	За критерії умовно приймаються складові кожного напрями 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

Джерело: складено автором на основі [206, с. 434–435].

Основні критерії ефективності професійної майстерності у ЗП(ПТ)О

№ п/п	Критерії	Показники
1.	Самостійність у професійній діяльності	<ul style="list-style-type: none"> – безпомилковість вибору оптимальної технології, що забезпечує високу якість і продуктивність праці; – здатність діагностувати виробничу ситуацію, прийняти раціональне рішення, вміння здійснювати постійний самоконтроль
2.	Виконання технічних вимог	дотримання безпеки праці, отримання стійких позитивних результатів
3.	Продуктивність праці	<ul style="list-style-type: none"> – виконання норм часу і виробітку; – вміння раціонально використовувати робочий час, прагнення до освоєння високопродуктивних методів роботи, найбільш економних способів організації праці
4.	Професійно орієнтоване мислення	<ul style="list-style-type: none"> – здатність активного спостереження, аналізу, вироблення тактики і стратегії дій; – здатність до критичного самоаналізу і самоконтролю
5.	Культура праці	здатність раціонального планування трудового процесу, вибору оптимальних прийомів і способів роботи, дотримання технологічної дисципліни
6.	Творче ставлення до праці	<ul style="list-style-type: none"> – здатність впроваджувати в трудовий процес інноваційну технологію; – проявляти ініціативу в раціоналізації і винахідництві

Джерело: складено автором на основі [208].

**Показники оцінювання знань з професійно-практичної підготовки при
навчанні на виробництві**

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
«5» (п'ять)	здобувач освіти засвоїв заплановану програму технології виробництва; вільно застосовує раціональні прийоми праці; правильно організує свою працю, дотримується правил безпеки праці; вміє творчо застосовувати на практиці теоретичні знання; дає продукцію відмінної якості відповідно до встановлених технічних вимог, не допускає браку; виконує норми виробітку
«4» (чотири)	здобувач освіти освоїв у межах програми технологію виробництва, раціональні прийоми праці; правильно організовує і планує свою працю; дотримується виробничої інструкції і правил безпеки праці; вміє самостійно виконувати роботу при незначній допомозі інструктора в окремих випадках, дає продукцію належної якості відповідно до технічних вимог; не допускає браку, виконує норми виробітку
«3» (три)	здобувач освіти в основному освоїв у межах програми сучасну технологію виробництва, раціональні прийоми роботи, але допускає окремі порушення в організації своєї праці або робочого місця; без грубих помилок виконує встановлений технологічний режим; дотримується виробничої інструкції та правил безпеки праці, але недостатньо самостійний в роботі і не завжди в змозі застосувати на практиці теоретичні знання; дає продукцію задовільної якості, незначно відхиляється від норм виробітку
«2» (два)	здобувач освіти виявляє незнання більшості технічних відомостей, передбачених програмою, і слабке засвоєння прийомів виконання виробничих операцій або робіт; не дотримується технічних вимог до виконуваної роботи, виробничих інструкцій та правил безпеки праці; не вміє працювати без постійної допомоги інструктора
«1» (один)	практично не застосовується

**Критерії оцінювання контрольних письмових робіт здобувачів освіти при
навчанні на виробництві**

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
«Відмінно»	робота виконана без помилок і недоліків
«Добре»	робота виконана повністю, але в ній є не більше однієї негрубої помилки і одного недоліку
«Задовільно»	здобувач освіти правильно виконав не менше 2/3 всієї роботи або допустив 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 за відсутності помилок
«Незадовільно»	кількість помилок і недоліків перевершують норму, при якій може бути виставлена ця оцінка або якщо правильно виконано менше 2/3 всієї роботи

Джерело: складено автором на основі [209, с. 496].

**Показники оцінювання знань з теоретичного навчання при навчанні на
виробництві**

Оцінка	Критерії оцінювання навчальних досягнень
«5» (п'ять)	ставиться здобувачу освіти, який у межах вимог навчальної програми самостійно застосовує отримані знання і вміння при виконанні практичних завдань; повністю засвоїв прийоми і способи роботи; виконує виробничі завдання високої якості, а також правила організації і безпеки праці; володіє знаннями і глибоким розумінням всього програмного матеріалу; в межах програми цілком свідомо відповідає на поставлені запитання; робить необхідні висновки і повідомлення; вміє аргументувати свої відповіді, якщо це потрібно, наводить приклади, засновані на особистому досвіді виробничої діяльності; знає величини, їх одиниці і способи вимірювання; вміє знайти зв'язок між досліджуваним і раніше вивченим матеріалом з даного предмету, а також з матеріалом, засвоєним при вивченні інших суміжних предметів; при вирішенні завдань не потребує будь-якої допомоги викладача; впевнено і правильно застосовує отримані знання при вирішенні практичних завдань; послідовно і акуратно оформляє записи; технічно грамотно і акуратно виконує графічні роботи
«4» (чотири)	ставиться за засвоєний основний матеріал програми, якщо відповідь в основному задовольняє вимоги, встановлені до оцінки «5», але при цьому має місце одна негруба помилка або неточність у формулюваннях, є несуттєві похибки при викладенні фактичного матеріалу, передбаченого програмою, отримані знання вільно застосовуються на практиці
«3» (три)	ставиться здобувачу освіти, який виконує виробничі операції з несуттєвими недоліками в прийомах і способах роботи, без браку, але не завжди усвідомлено; знає і розуміє основний матеріал програми, розуміє вузлові теми, але в навчальному матеріалі є прогалини; викладає матеріал спрощено, з невеликими помилками і труднощами; вміє виконувати графічні роботи
«2» (два)	ставиться тоді, коли здобувач освіти слабо розуміє більшу частину програмного матеріалу, допустив більше двох грубих помилок, матеріал викладає безсистемно. Грубими вважаються помилки, які свідчать про те, що той, кого навчають, не опанував елементами предмета. Наявні знання застосовувати на практиці не може, допускає грубі помилки або не вміє забезпечити визначені якісні показники
«1» (один)	практично не використовують

Джерело: складено автором на основі [209, с. 495].

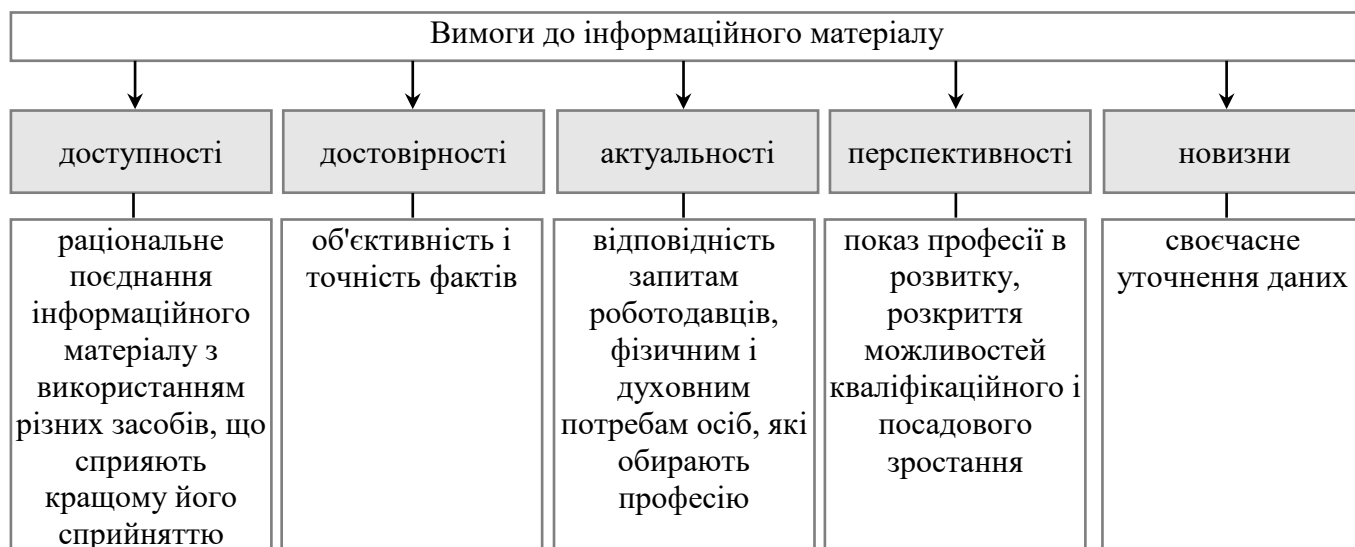


Рис. Г.43.1 Вимоги до інформаційного матеріалу, що використовується під час реалізації компоненту професійної орієнтації — професійна інформація та професійна освіта

Джерело: складено автором на основі [219, с. 28–29].

**Інноваційний досвід з реалізації нових проєктів та форм роботи з
профорієнтації молоді**

№ п/п	Заклад, підприємство, установа	Проєкти, форми роботи з профорієнтації молоді
1.	Дніпропетровський обласний центр зайнятості	Заходи для здобувачів освіти загальноосвітніх шкіл ОТГ, зокрема: профорієнтаційний проєкт КВЕСТ «Я — PROFI»; професіографічні екскурсії (наочне ознайомлення молоді з роботою стабільно працюючих ринкоутворюючих підприємств та сучасних ЗО); профорієнтаційний проєкт «Професія поряд» (презентація ЗО міста Дніпра школярам Дніпропетровської області за допомогою Skype); профорієнтаційний проєкт «Дніпропетровська молодь про громаду»
2.	Холдинг «Метінвест»	реалізовано спільний із ЗП(ПТ)О квест-проєкт METINVEST Travel «Компас професій», в рамках якого 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 ЗО, в яких їх можна здобути
3.	Криворізький міський центр зайнятості, ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»	створюються тимчасові оплачувані робочі місця для школярів та студентів на час канікулярного періоду. Робочий тиждень 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 у місті, їх можливості та перспективи. Окрім того, здобувачі освіти навчаються

№ п/п	Заклад, підприємство, установа	Проекти, форми роботи з профорієнтації молоді
		правилам складання резюме, поведінки під час співбесіди, діловому етикету, тайм-менеджменту та ознайомлюються з аспектами роботи в команді
4.	ПАТ «Металургійний комбінат Азовсталь», ПрАТ «Маріупольський металургійний комбінат ім. Ілліча», «Запоріжсталь», «Центральний гірничо-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
5.	Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей, ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат»	організація 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. Окрім того, їм надається можливість спробувати власні сили у бурінні шпурів на пересувній буровій установці, кріпленні виробок та проходці висхідних, збиранні та розбиранні перфораторів, керуванні скреперною лебідкою та верстатом НКР-100, контактним електровозом

Джерело: складено автором на основі [219, с. 28–29; 220, с. 4–5; 221; 222; 223, с.10].

Класифікація професійних консультацій молоді

Вид консультування	Функції консультування
<i>Групово довідково-інформаційна професійна консультація</i>	виконує функцію освіти особистості з основних питань вибору професії, професійного навчання та працевлаштування
<i>Групово діагностична професійна консультація</i>	вирішує наступні основні завдання: вивчення сформованості професійних планів особистості; виявлення рівня поінформованості в професійній сфері; вивчення мотиваційної сфери особистості, її інтересів, схильностей, мотивів вибору професії; визначення окремих професійно важливих якостей
<i>Розвиваюча групово професійна консультація</i>	створює умови для самоаналізу й усвідомлення особистістю свого ставлення до професії
<i>Індивідуальна професійна консультація</i>	процес активної взаємодії профконсультанта з клієнтом з метою надання допомоги у вирішенні проблем професійного самовизначення. Це основний вид діяльності консультанта, під час якої він реалізує головне своє завдання — допомогти клієнту знайти вихід з проблемної ситуації, пов'язаної з вибором професії
<i>Індивідуальна довідково-інформаційна професійна консультація</i>	інформує про: професії, що викликають інтерес, та основні якості, необхідні для роботи; підприємства та організації, на яких є вакансії за конкретною професією; можливості навчання та перепідготовки за різними спеціальностями; кон'юнктуру ринку праці; можливості індивідуальної діяльності й організації малого бізнесу
<i>Корекційна робота профконсультанта</i>	проводиться на рівні професійних очікувань, уявлень про професійні перспективи особистості, деяких соціальних установок. Така робота включається в процес консультування і не має певного алгоритму

Джерело: складено автором на основі [225].

Перелік діагностичних комплексів, що використовується під час професійної консультації абітурієнтів у ЗП(ПТ)О

№ п/п	Назва діагностичного комплексу	Науковець
<i>Визначення схильностей до майбутньої професійної діяльності (інтересів, нахилів та мети майбутньої діяльності)</i>		
1.	Диференційно-діагностичний та професійно-діагностичний опитувальники	Є. Клімов
2.	Опитувальник «Професійних переваг»	Б. Басс
3.	Опитувальник «Моя майбутня професія»	Л. Лучко
4.	Опитувальник «Самоставлення»	В. Столін
<i>Визначення здатностей до професій та доцільність їх вибору абітурієнтами</i>		
5.	Методика визначення темпераменту	Г. Айзек
6.	Методика вивчення характерологічних рис особистості	М. Яцур
7.	Методика структури інтелекту	Р. Амтхауер
8.	Методика «Коректурна проба»	С. Алфімов
<i>Визначення індивідуальних здібностей особистості за вектором вибору професії</i>		
9.	Методики вивчення загальних творчих здібностей та дослідження спеціальних здібностей людини	М. Яцур
<i>Визначення мотиваційної готовності до навчання за профілем</i>		
10.	Орієнтаційно-діагностична анкета інтересів (ОДАНІ-2)	С. Карпіловський, Б. Федоришина
11.	Анкета інтересів	А. Голомшток, О. Мешковська
<i>Виявлення професійного типу особистості</i>		
12.	Тест «Професійного особистісного типу»	Дж. Голланд
<i>Виявлення комунікативних та організаторських здібностей</i>		
13.	Методика визначення комунікативних та організаторських здібностей особистості (КОС-2)	В. Синявський, Б. Федоришин
<i>Класифікація професій</i>		
14.	Класифікатор професій	Є. Клімов

Джерело: складено автором на основі [227; 228].

Етапи здійснення професійного відбору кадрів

№ п/п	Назва етапу	Характеристика
1.	<i>Підготовчий етап</i>	відбувається уточнення вакансій, за якими необхідно здійснити профвідбір. Здійснюється відбір професіограм (опис, характеристика професії, основне джерело отримання відомостей про різні аспекти професійної діяльності) за відповідними професіями та підбір адекватних психодіагностичних засобів (тестів, апаратурних методик тощо). За участю керівництва та представників кадрових служб розробляються критерії відбору претендентів для використання комісією, яка вирішує питання про прийом на роботу. З метою пошуку претендентів на відповідні вакансії використовується: звернення до служб зайнятості населення та ЗО, реклама в закладах масової інформації, звернення до «рекрутингових» агентств, участь у ярмарках вакансій, використання особистих контактів тощо
2.	<i>Робота з претендентами</i>	розпочинається зі збору попередньої інформації про кандидатів на вакантні посади, проведення попередньої співбесіди, заповнення стандартної форми анкети, прийому резюме від самих кандидатів. Працівники кадрових служб займаються перевіркою інформації, отриманої від кандидатів. Перед остаточним прийняттям рішення про зарахування на роботу проводиться тестування кандидатів, їх медичне обстеження, особлива увага приділяється проведенню послідовних інтерв'ю з фахівцями відділу кадрів, з керівником підрозділу, в якому є вакансія, з фахівцем створеної комісії
3.	<i>Випробувальний термін</i>	протягом якого 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

Рекомендації щодо особливостей професійної підготовки фахівців (за роками навчання)

№ п/п	Курс підготовки	Напрямок педагогічної діяльності	Функції
1.	I курс	Соціально-психологічна та професійна адаптація здобувачів освіти ЗП(ПТ)О до навчання	<ul style="list-style-type: none"> – створення необхідних умов для теоретичного й професійного навчання; формування інтересу до обраної професії; – вивчення особистості здобувача освіти; – формування учнівського колективу навчальної групи ЗП(ПТ)О; ознайомлення здобувачів освіти з традиціями ЗО; – організація дозвілля здобувачів освіти; – залучення їх до різноманітних форм суспільно корисних справ, гуртків технічної творчості, художньої самодіяльності, вирішення побутових питань
2.	II курс	Формування та розвиток основ професійної майстерності здобувачів освіти ЗП(ПТ)О, збагачення їх соціального та професійного досвіду	<ul style="list-style-type: none"> – посилення активу групи; – залучення усіх здобувачів освіти до роботи в учнівському самоврядуванні та суспільно корисній праці; – розвиток зв'язків колективу ЗО з базовим виробничим підприємством; – подальше стимулювання відповідального ставлення до навчання, самоосвіти, самовиховання; – залучення здобувачів освіти групи до профорієнтаційної роботи на навчання у ЗП(ПТ)О
3.	III курс	Підготовка майбутніх кваліфікованих робітників до складання	<ul style="list-style-type: none"> – подальше посилення активу групи; – удосконалення змісту і форм суспільної діяльності; – подальший розвиток зв'язків колективу ЗО з базовим виробничим підприємством як

продовження додатка Г.48

продовження таблиці Г.48.1

№ п/п	Курс підготовки	Напрямок педагогічної діяльності	Функції
		кваліфікаційних іспитів, до переходу в трудоий колектив	необхідна умова успішної адаптації здобувачів освіти у виробничому колективі; –формування у здобувачів освіти потреби до постійного підвищення освітнього рівня та рівня професійної майстерності; –залучення здобувачів освіти до вивчення основ етики сімейного життя

Джерело: складено автором на основі [231].

Державний навчальний заклад
Житомирське вище професійне технологічне училище

Н А К А З

від 15.03.2018 р. №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 Дятел 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 онлайн 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 20.04.2018 р.
3. Методисту Теслюк Н.І. ознайомити з умовами обласного проекту, забезпечити методичний супровід проекту.
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

ПРОЄКТ

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. № 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 Дятел Ю.В., який призначається на посаду наказом директора закладу і організовує свою діяльність відповідно до чинного законодавства України.

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 «ЖВПТУ», 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, долученні 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 зі службами зайнятості населення, підприємствами, установами та організаціями, 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 консультаційної 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.

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, проєктах 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, ярмарок вакансій, професійних екскурсій, презентацій роботодавців, виїзних 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.

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, організовують 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.

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.

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 телевізор 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»

У Г О Д А № 28

про спільну діяльність

Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею
та Криворізької загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 110
Криворізької міської ради Дніпропетровської області

Ця угода укладена між Криворізьким професійним гірничо-технологічним ліцеєм та Криворізькою загальноосвітньою школою І-ІІІ ступенів № 110 Криворізької міської ради Дніпропетровської області в тому, що:

1. Криворізька загальноосвітня школа І-ІІІ 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 І-ІІІ ступенів № 110 Криворізької міської ради Дніпропетровської області:

2.1. Забезпечує зберігання матеріальних цінностей, що перелічені в додатка 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;
- отримання першого робочого місця на підприємствах міста;
- безкоштовне навчання на підготовчих курсах з подальшим зарахуванням до ліцею.

КРИВОРІЗЬКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЯ
ШКОЛА І-ІІІ СТУПЕНІВ № 110
50089 м. Кривий Ріг, вул. Доватора, 31

КРИВОРІЗЬКИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ
ГІРНИЧО-ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ЛІЦЕЙ
50053 м. Кривий Ріг, вул. Елістинська, 1 л

ДИРЕКТОР ШКОЛИ _____
О.М.ТУГАНОВА

ДИРЕКТОР ЛІЦЕЮ _____
В. Г. СИРОТЮК

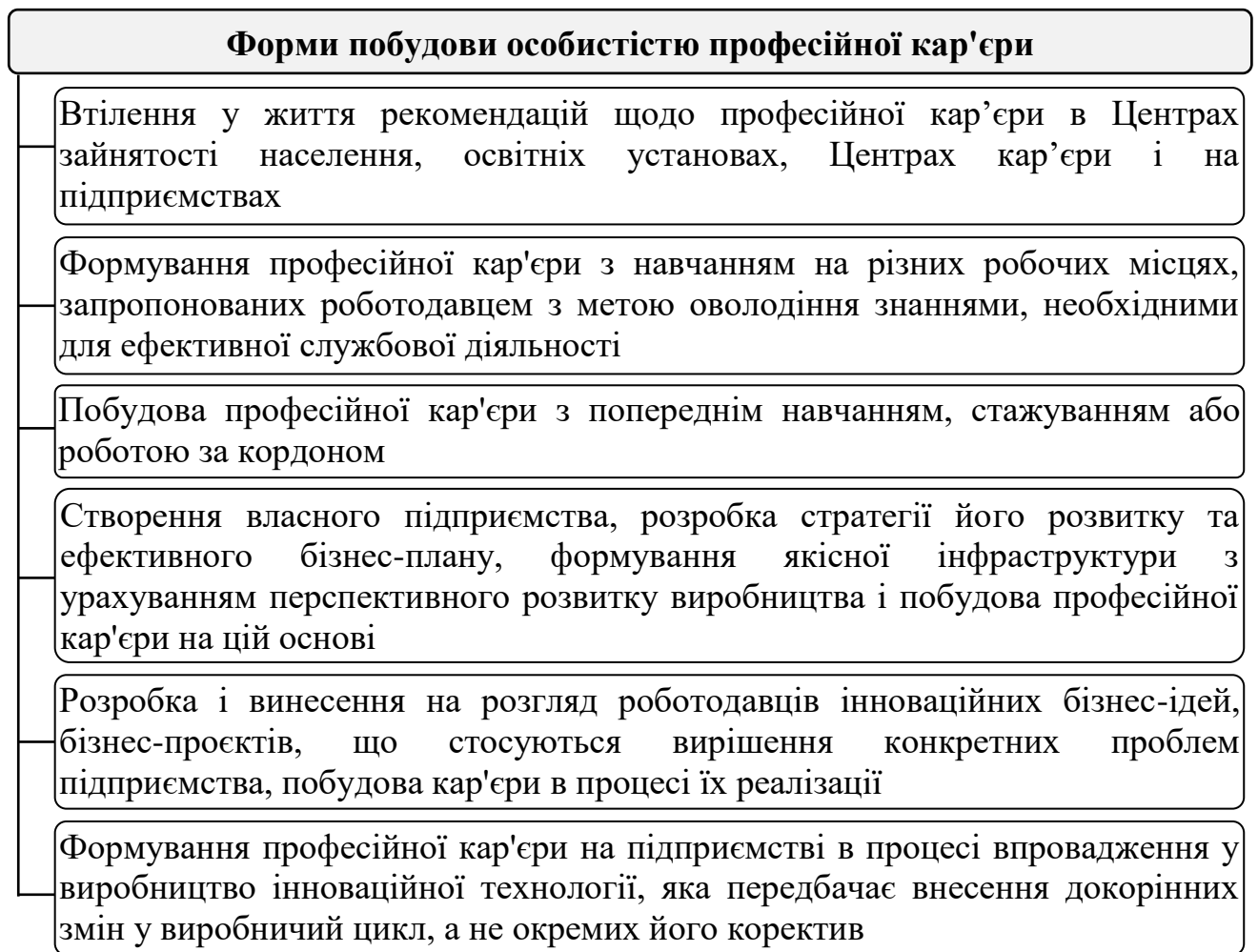


Рис. Г.51.1 Ефективні організаційні форми побудови особистістю професійної кар'єри

Джерело: складено автором на основі [208].

**Реалізація тренінгових технологій у ЗП(ПТ)О щодо свідомого самовизначення
в майбутній діяльності та розвитку кар'єри серед молоді**

№ п/п	Навчальний заклад	Назва тренінгів
1.	Торчинський професійний ліцей	«Наступна станція — кар'єрна», або «Успіх приходить, — не прогав його!»
2.	Колківське вище професійне училище	«Самопрезентація. Вміння досягти успіху»
3.	Маневицький професійний ліцей	«Формування готовності до підприємницької діяльності учнів за допомогою коучингу. Комунікативна компетентність під час проходження співбесіди, або спілкування працює на тих, хто працює на нього»
4.	ДНЗ «Ковельський центр професійно-технічної освіти»	«Комунікативна компетентність під час проходження співбесіди або спілкування працює на тих, хто працює на нього»
5.	ДПТНЗ «Камінь-Каширське вище професійне училище»	«Визначення життєвих цінностей і цілей розвитку кар'єри»
6.	Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей	«10 кроків до мрії», «Публічні виступи», «Майстерність комунікації та вирішення конфліктів», «Нестандартне мислення як складова у підвищенні конкурентоздатності фахівця», «Розвиток підприємницької ініціативи як чинника конкурентоздатності в умовах ринку праці»
7.	ДПТНЗ «Криворізький навчально-виробничий центр»	«Дорога в майбутнє та свідомий вибір професії»
8.	ДПТНЗ «Криворізький центр професійної освіти робітничих кадрів торгівлі та ресторанного сервісу»	«Моя майбутня самореалізація»
9.	ДНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій»	«Свідомий вибір професії»
10.	ДНЗ «Криворізький центр підготовки та перепідготовки робітничих кадрів будівельної галузі»	«Моє майбутнє в моїх руках»

**Інтерактивні технології надання послуг з профорієнтації та розвитку кар'єри
серед молоді**

№ п/п	Інтерактивні технології	Засновники
1.	Веб-ресурс щодо надання послуг з 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	Державна служба зайнятості
2.	Змагання з робітничих професій WorldSkills Ukraine	МОН України, Федерація роботодавців України
3.	Всеукраїнський конкурс есе «Моя майбутня професія: планування і розвиток»	Центр «Розвиток Корпоративної Соціальної Відповідальності», Career Hub, Перший Український Міжнародний Банк

Джерело: складено автором на основі [242; 244].

Додаток Д

Додаток Д.1

Таблиця Д.1.1

**Реалізація експериментальних досліджень всеукраїнського рівня на базі
ЗП(ПТ)О, що стосуються проблематики управління освітнім процесом**

№ п/п	Навчальний заклад	Напрямок дослідження	Період
1.	Дніпропетровський центр поліграфії та інформаційних технологій (нині Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій)	«Моделювання діяльності інноваційного навчального закладу на основі програми соціального партнерства, як підсистеми управління якістю освіти»	2009-2011 рр.
2.	Черкаський обласний навчально-методичний центр	Розвиток освітнього маркетингу в системі ПТО	2013-2015 рр.
3.	ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище»	«Педагогічні основи управління ПТНЗ в умовах ринкової економіки»	2013-2015 рр.
4.	Чернівецьке вище професійне училище радіоелектроніки	«Управління розвитком ЗП(ПТ)О на засадах педагогічної логістики»	2019-2022 рр.

Джерело: складено автором на основі [1; 2; 3; 4].

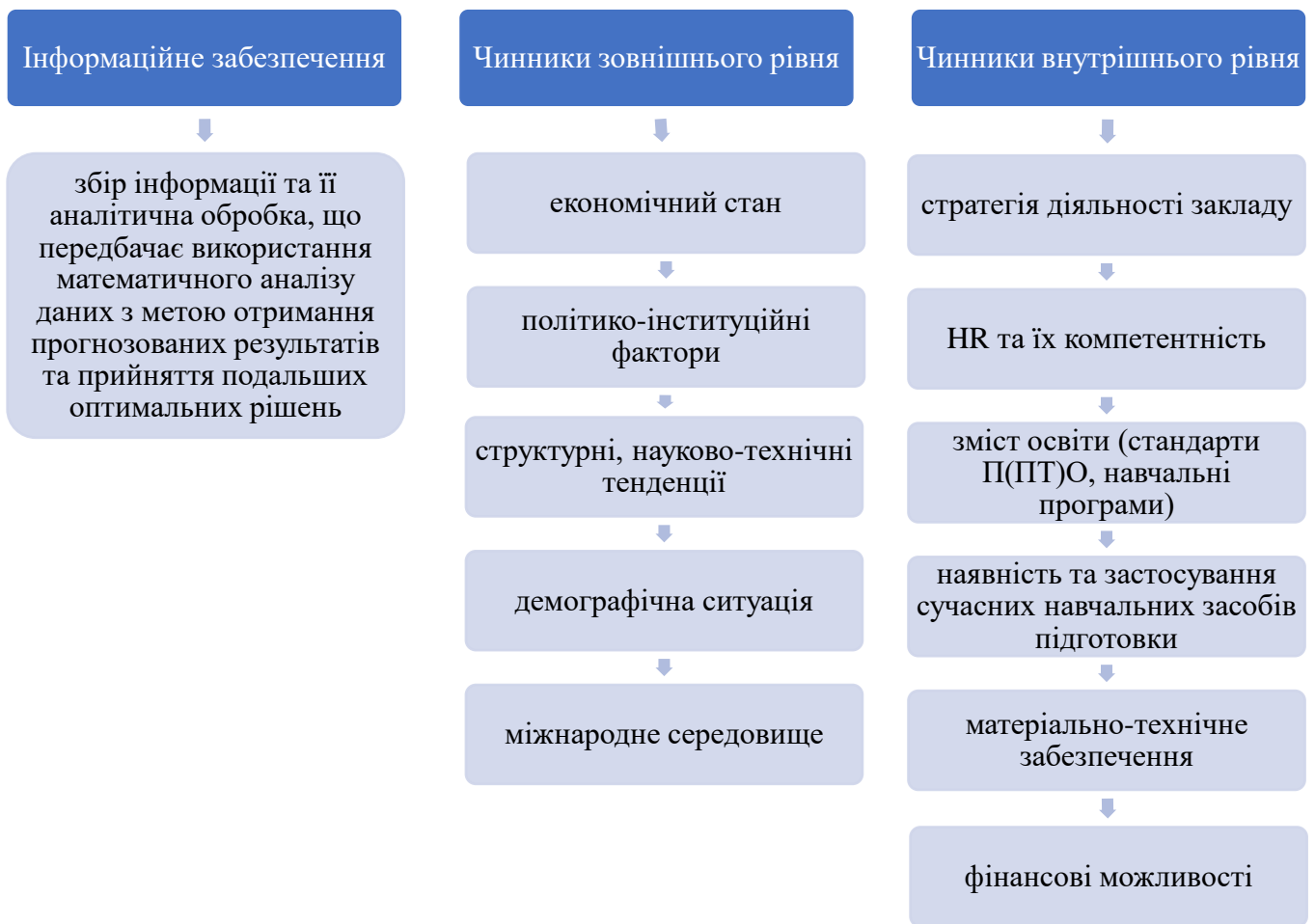


Рис. Д.2.1 Структура дослідження

Джерело: складено автором на основі [5].



Рис. Д.3.1 Логічна схема реалізації наукового дослідження

Джерело: складено автором на основі [8].

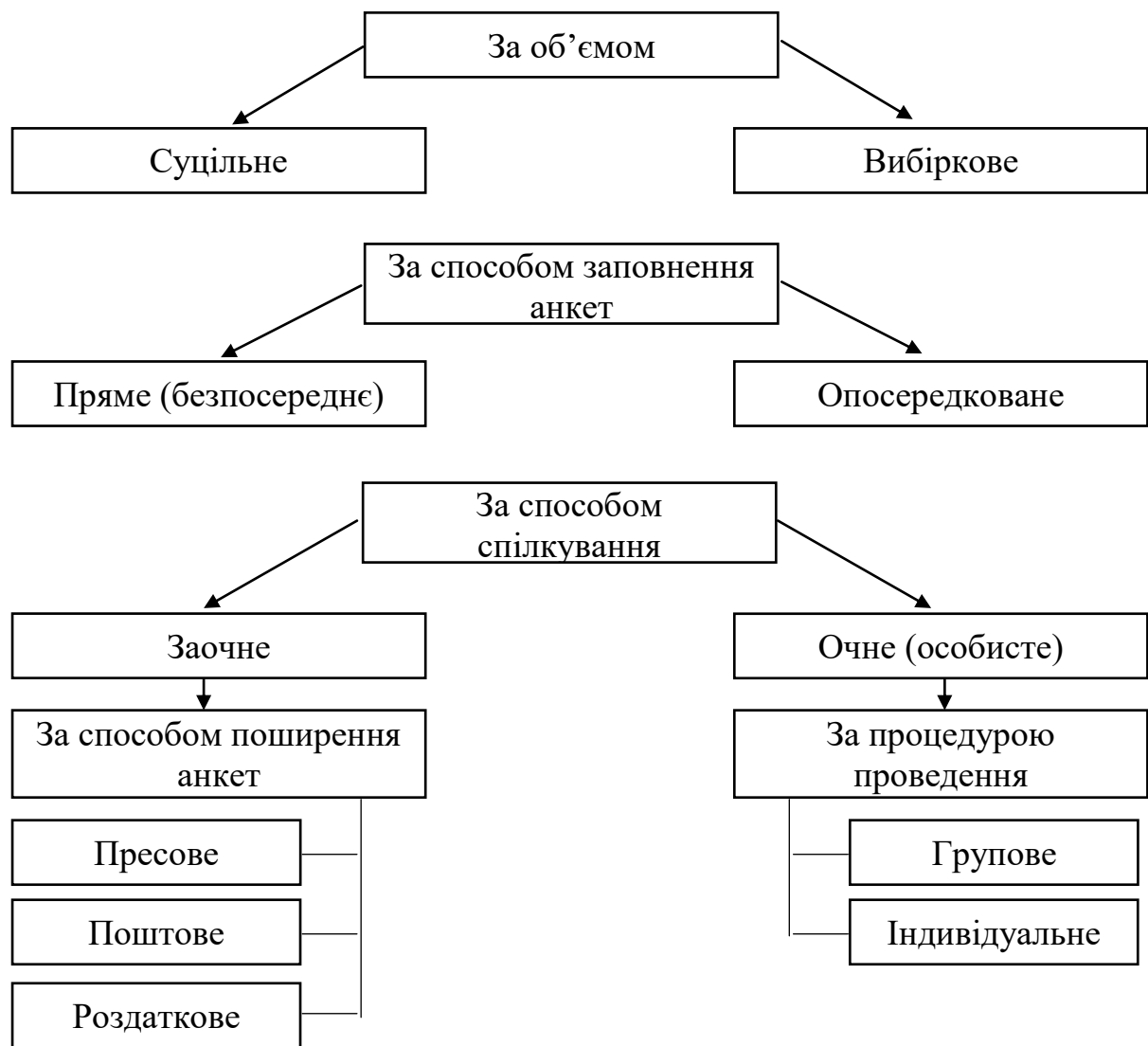


Рис. Д.4.1 Класифікація видів анкетування

Джерело: складено автором на основі [11, с. 70].

**Репрезентативність вибірки респондентів
формувального етапу експерименту (2017–2019 рр.)**

№ п/п	Назва закладу	вступники	здобувачі	педагогічні працівники	випускники	роботодавці	керівники ЗП(ПТ)О
ЗП(ПТ)О							
1.	Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей Дніпропетровської області	13	13	20	27	7	5
2.	Тернівський професійний гірничий ліцей Дніпропетровської області	13	13	19	56	6	5
3.	ДПТНЗ «Міжрегіональний центр ювелірного мистецтва» м. Києва	13	13	21	30	6	5
4.	Білопільське вище професійне училище Сумської області	12	12	20	47	6	5
5.	ДНЗ «Одеський центр професійно-технічної освіти» Одеської області	13	13	20	30	6	6
6.	ДНЗ «Богуславський центр професійно-технічної освіти»	13	13	20	32	6	4
7.	ДНЗ «Дніпрорудненський професійний ліцей» Запорізької області	12	12	20	47	6	4
8.	Вище професійне гірниче училище (м. Горішні Плавні, Полтавської області)	12	12	20	26	7	4
9.	ДНЗ «Бердичівське вище професійне училище» Житомирської області	13	13	20	30	6	4
10.	Чернівецьке вище професійне училище радіоелектроніки	12	12	20	27	6	5
ЗФПО							
11.	Львівський державний коледж харчової та переробної промисловості Національного університету харчових технологій	13	13	20	47	6	5

продовження додатка Д.5

продовження таблиці Д.5.1

№ п/п	Назва закладу	вступники	здобувачі	педагогічні працівники	випускники	роботодавці	керівники ЗП(ПТ)О
12.	Технічний коледж Тернопільського національного технічного університету імені Івана Поля	12	12	20	64	6	5
13.	Київський фаховий коледж прикладних наук	12	12	20	32	6	4
14.	Волинський фаховий коледж Національного університету харчових технологій	12	12	20	29	6	4
Всього:		175	175	280	524	86	65

Узагальнені результати діагностики за групами індикаторів
(у порівнянні 2016 та 2019 рр.)

– за першою групою індикаторів «Профорієнтаційні послуги та формування мотивації» встановлено: зростання уваги у ЗП(ПТ)О до надання фахової допомоги абітурієнтам щодо вибору майбутньої професії в ЕГ на 29% та в КГ — на 2%; збільшення кількості вступників, що планують працевлаштуватись за професією після закінчення закладу (ЕГ на 18%; КГ — 3%) та тих, які вказують на наявність здібностей до роботи за фахом, в ЕГ — 13%, у КГ зазначений показник залишився незмінним (14%). Кількість респондентів, яких в обраній професії приваблює тільки заробітна плата, зменшилась в ЕГ на 14%, у КГ цей показник збільшився на 3%. Спостерігається збільшення кількості вступників, які розраховують стати конкурентоздатними фахівцями (ЕГ — 37%; КГ — 2%) (рис. Д.6.1).

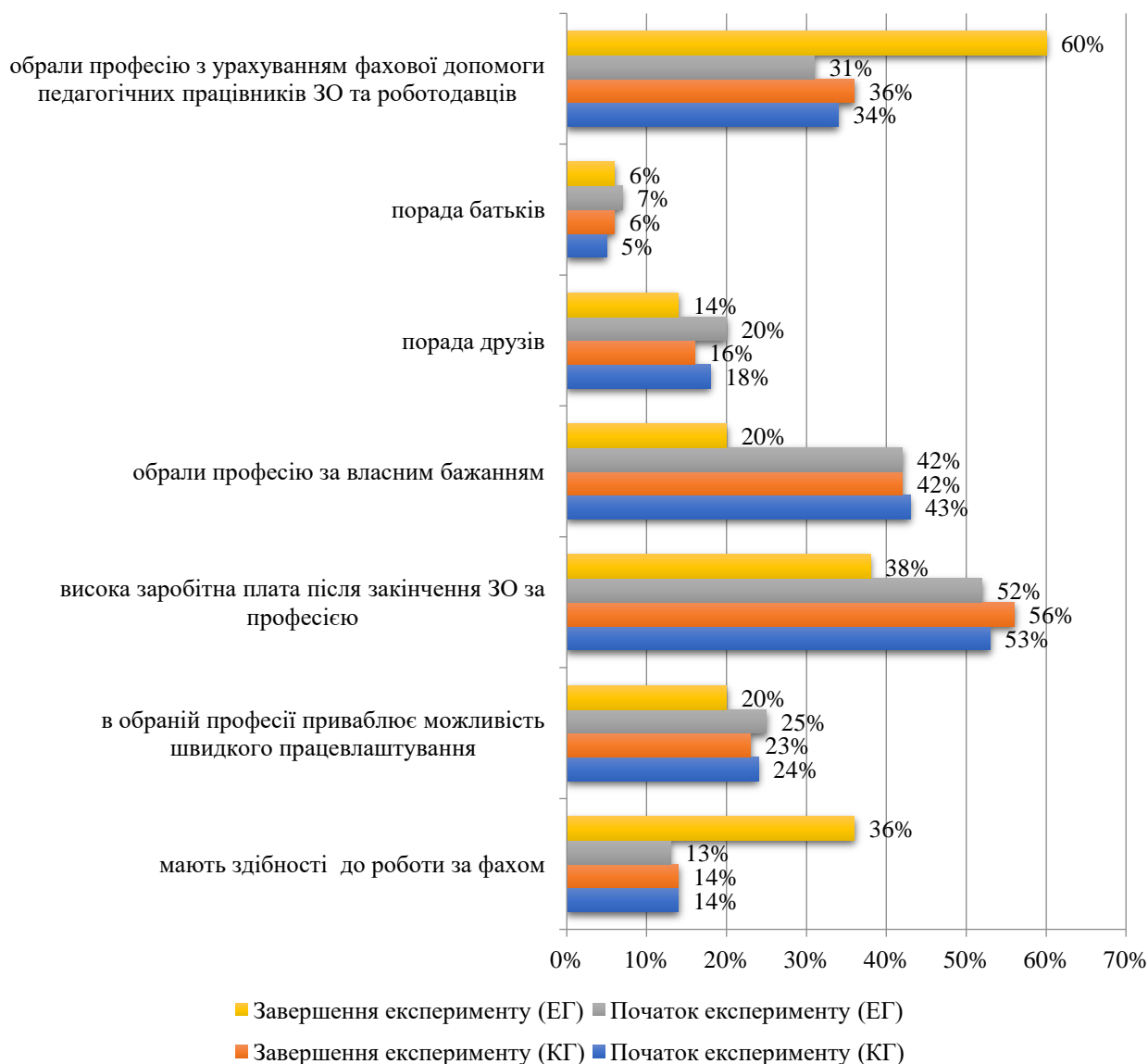


Рис. Д.6.1 Визначення мотивів вибору майбутньої професії

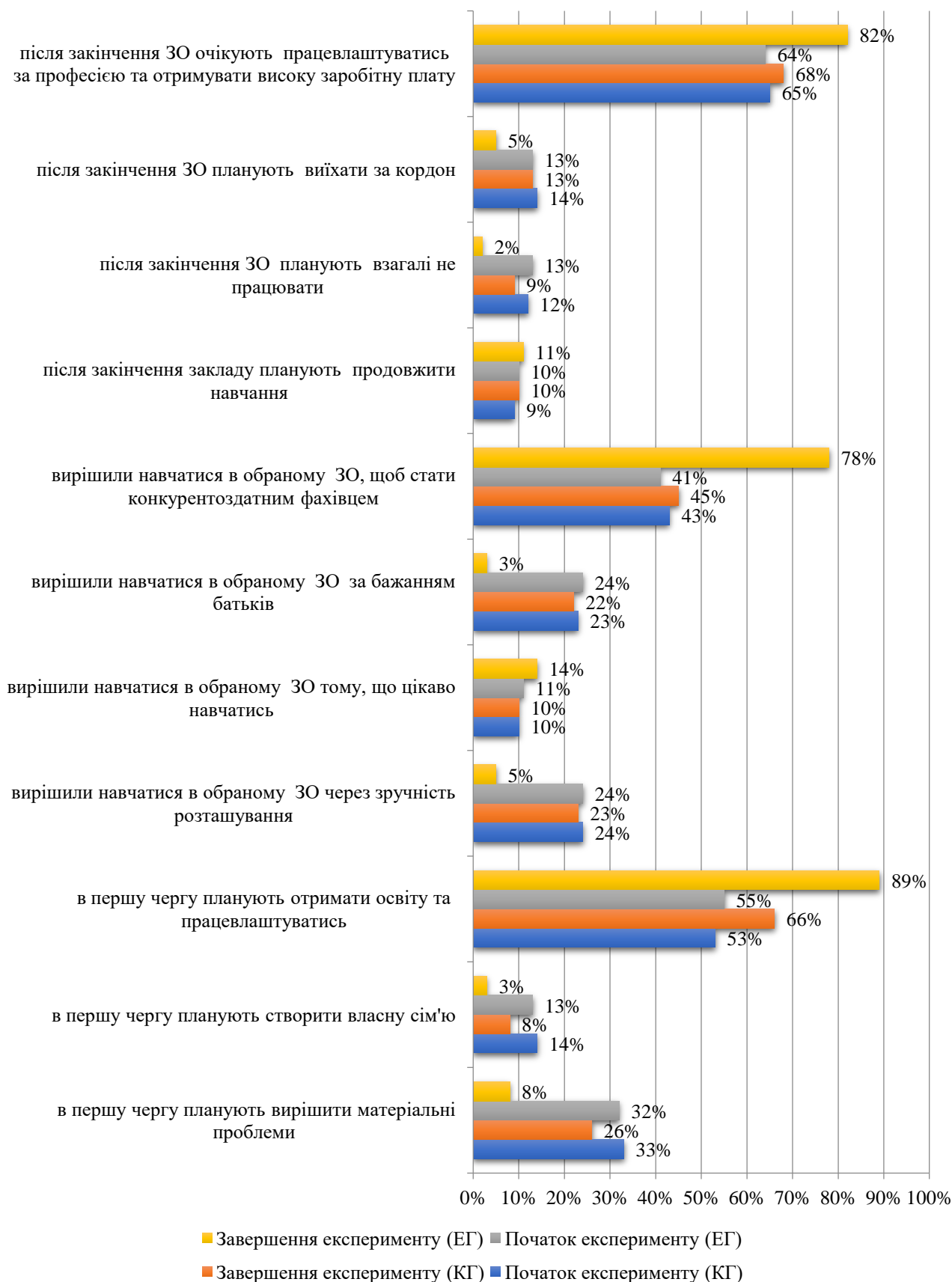


Рис. Д.6.1 Визначення мотивів вибору майбутньої професії

—за другою групою індикаторів «Освітній процес та рівень освіти» спостерігається збільшення кількості здобувачів освіти, яких задовольняє рівень професійно-теоретичної підготовки (ЕГ — 20%; КГ — 2%) та професійно-практичної — в ЕГ на 22%, у КГ — 1%. Рівень зацікавленості респондентів до розробки та реалізації різного роду проєктів збільшився в ЕГ на 22%, у КГ — 8%. Про збільшення уваги до використання мультимедійних засобів зазначають на 19% більше опитаних ЕГ, на 2% — КГ. Зменшилась кількість здобувачів, яким не вистачає навчальної літератури (ЕГ — 18%; КГ — 4%), які вважають, що потребує покращення матеріально-технічна база (ЕГ — 21%; КГ — 2%). Значна частина опитаних, вважають, що: навчальний процес не потребує внесення змін (ЕГ — 64%; КГ — 2%); пріоритетними напрямками у підготовці є формування професійних знань, умінь та навичок, достатніх для конкуренції за робоче місце (ЕГ на 22%; КГ — на 2%) (рис. Д.6.2).

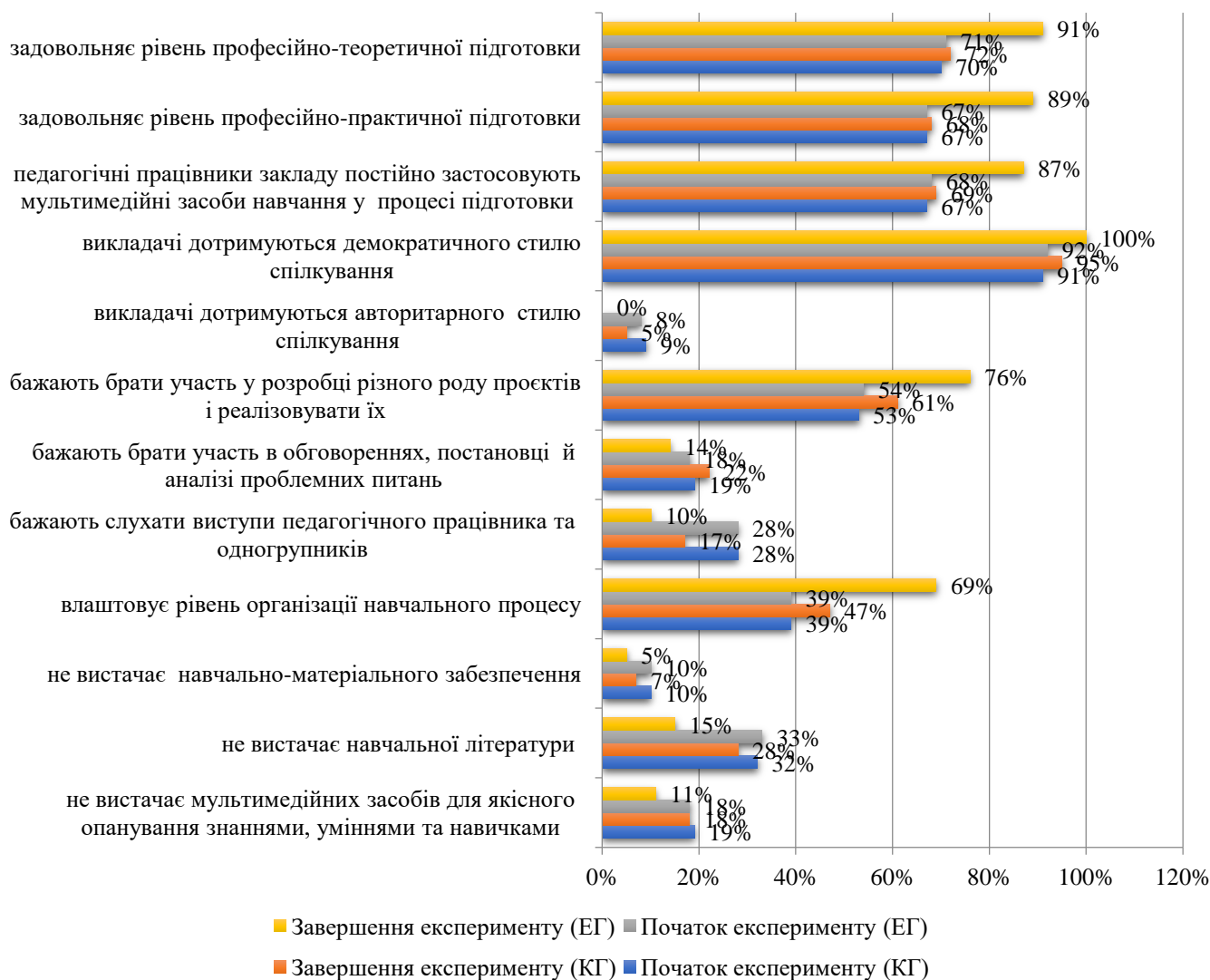


Рис. Д.6.2 Результати опитування здобувачів освіти щодо якості професійної підготовки

продовження додатка Д.6

продовження рис. Д.6.2

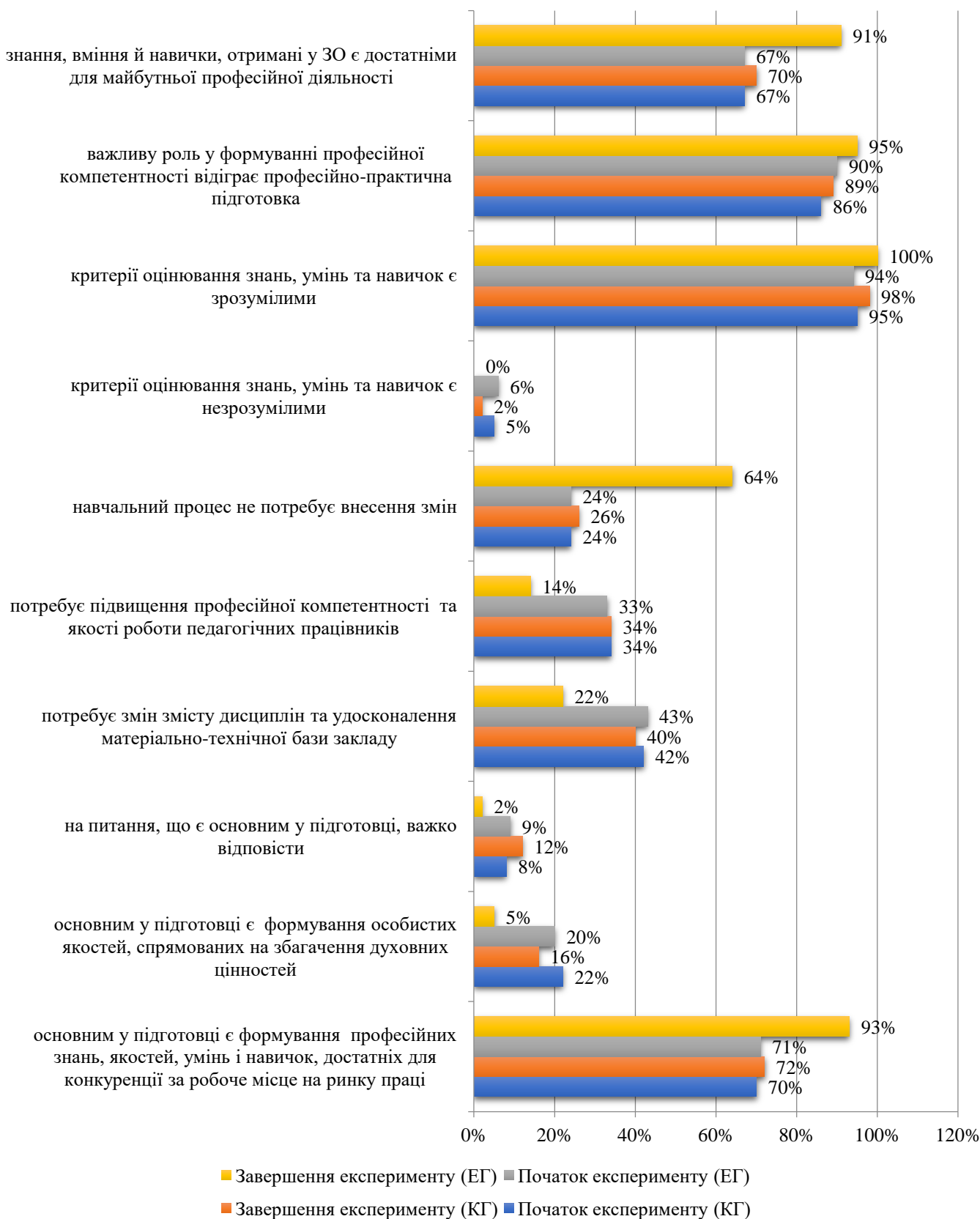


Рис. Д.6.2 Результати опитування здобувачів освіти щодо якості професійної підготовки

Результати діагностики сформованості мотивації до професійної діяльності засвідчили збільшення високого рівня (ЕГ — 15%; КГ — 3%), зростання достатнього рівня в ЕГ (10%), зменшення — у КГ (1%). Відповідно спостерігається зменшення кількості респондентів із середнім рівнем мотивації у ЕГ — 19% та збільшення — у КГ (1%). Низький рівень мотивації зменшився як у ЕГ (6%), так і в КГ (3%) (рис. Д.6.3).

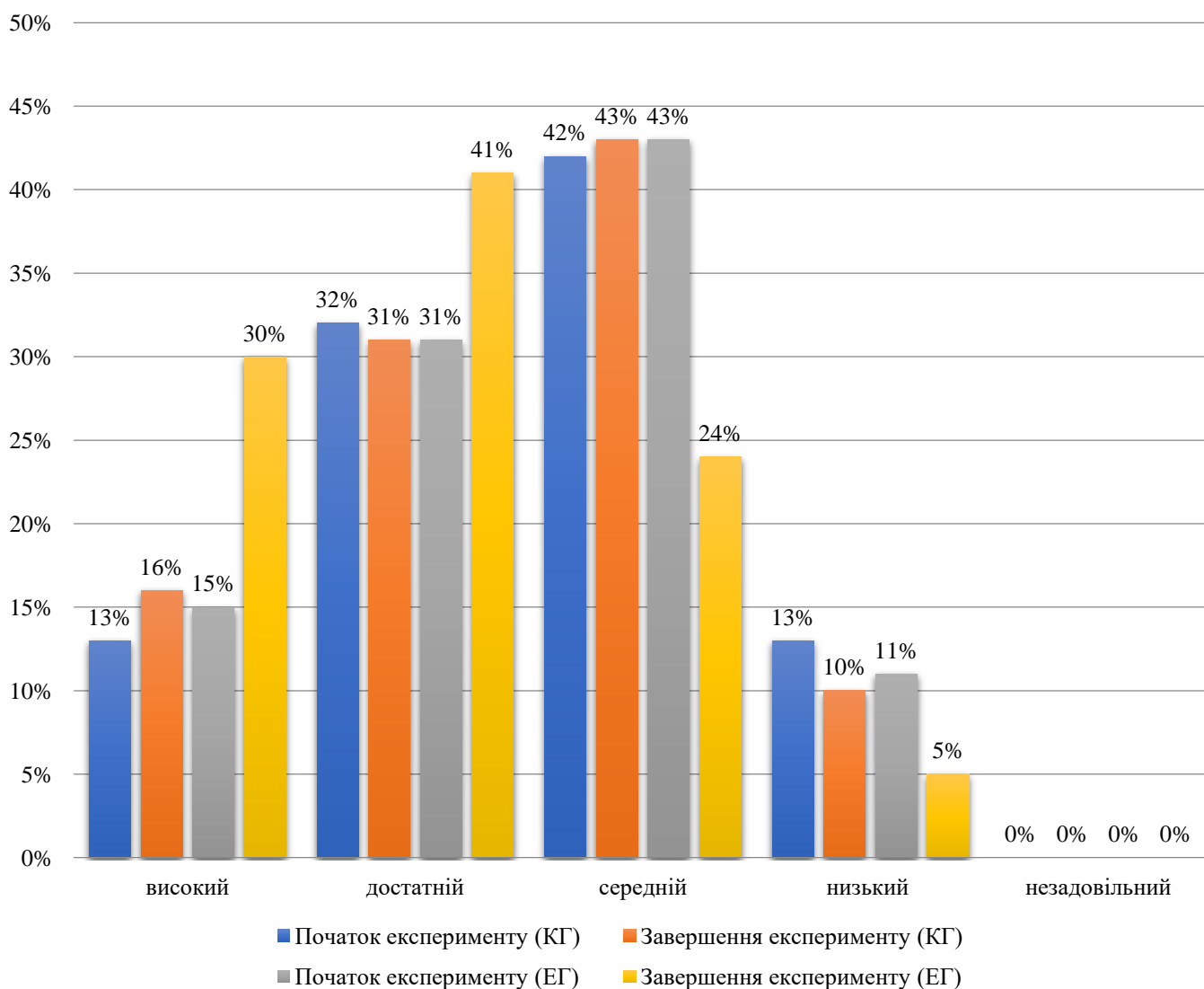


Рис. Д.6.3 Діагностика сформованості мотивації до професійної діяльності

Виявлено зростання кількості випускників (ЕГ — 8%; КГ — 1%), які оцінюють достатнім рівень підготовки в ЗП(ПТ)О, а також кількості респондентів, задоволених отриманою професією та робочим місцем (ЕГ — 20%; КГ — 3%). Зменшилась кількість осіб, які звільнились або змінили роботу через незадоволення умовами праці в ЕГ на 4% та рівнем її оплати — на 2%. В КГ встановлено зростання кількості випускників, незадоволених умовами праці (1%) та зменшення кількості незадоволених заробітною платою (1%) (рис. Д.6.4).

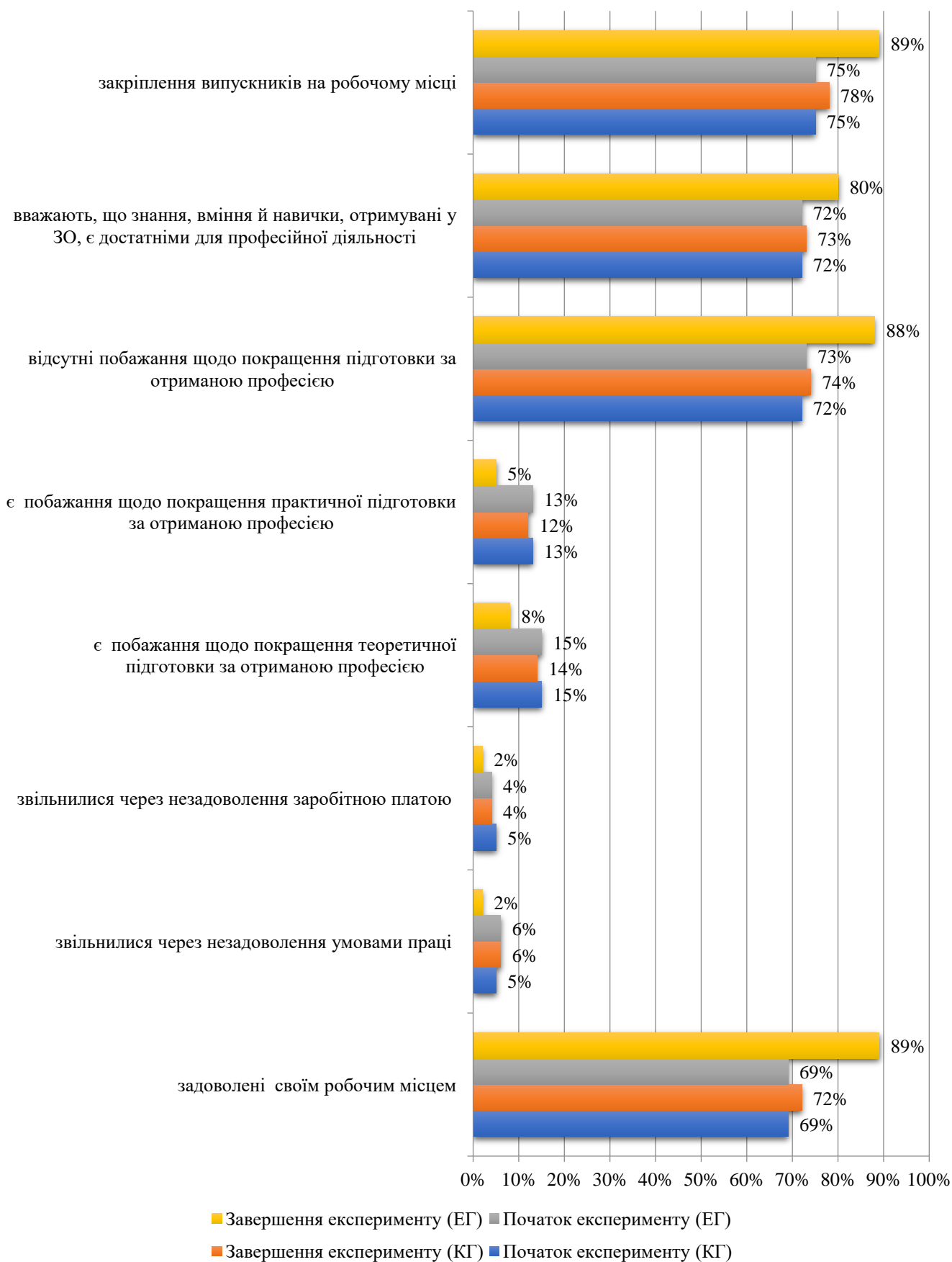


Рис. Д.6.4 Результати опитування випускників щодо якості професійної підготовки

Зросла кількість працевлаштованих випускників (ЕГ на 9%; КГ—2%), та тих, які навчались за інтегрованою професією (ЕГ на 4%; КГ—2%) (рис. Д.6.5).

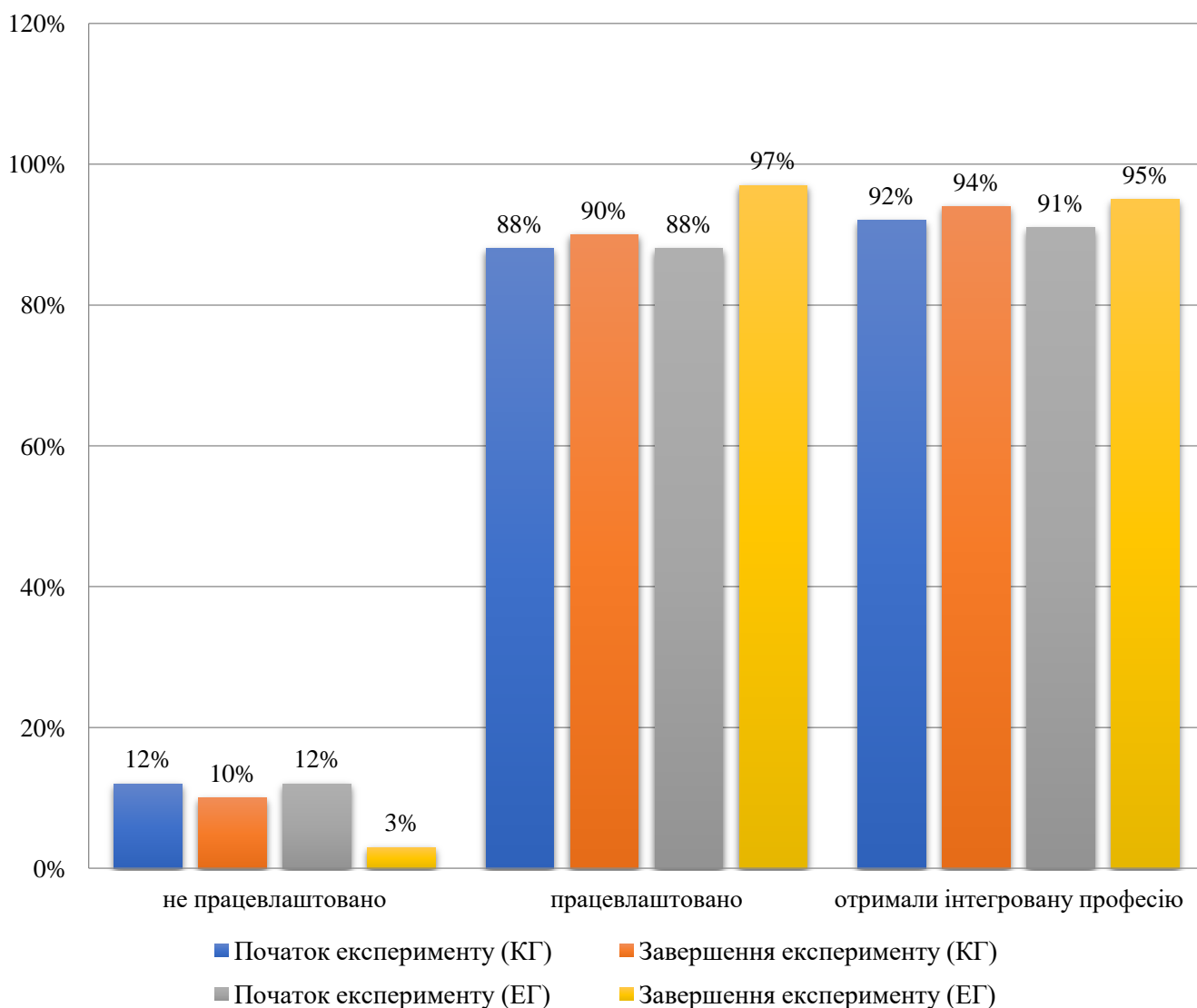


Рис. Д.6.5 Результати дослідження щодо випуску та працевлаштування здобувачів освіти

Аналіз результатів опитування педагогічних працівників щодо сформованості особистісних якостей здобувачів освіти засвідчив зростання кількості респондентів, які зазначають про: високий (ЕГ — 9%; КГ— 3%) та достатній (ЕГ — 13%; КГ— 2%) рівні організації підготовки в ЗП(ПТ)О; високий рівень інтелектуального розвитку (ЕГ — 14%) та комунікабельності (ЕГ — 6%) здобувачів освіти; достатній рівень інтелектуального розвитку (ЕГ — 12%) та комунікабельності (ЕГ — 17%); наявність умінь у здобувачів розставляти пріоритети (ЕГ — 27%), частий прояв ініціативи при виконанні завдань (ЕГ — 18%), сформованості організаторських здібностей (ЕГ — 23%), у КГ суттєвих позитивних змін за окресленими параметрами не спостерігається (рис. Д.6.6).

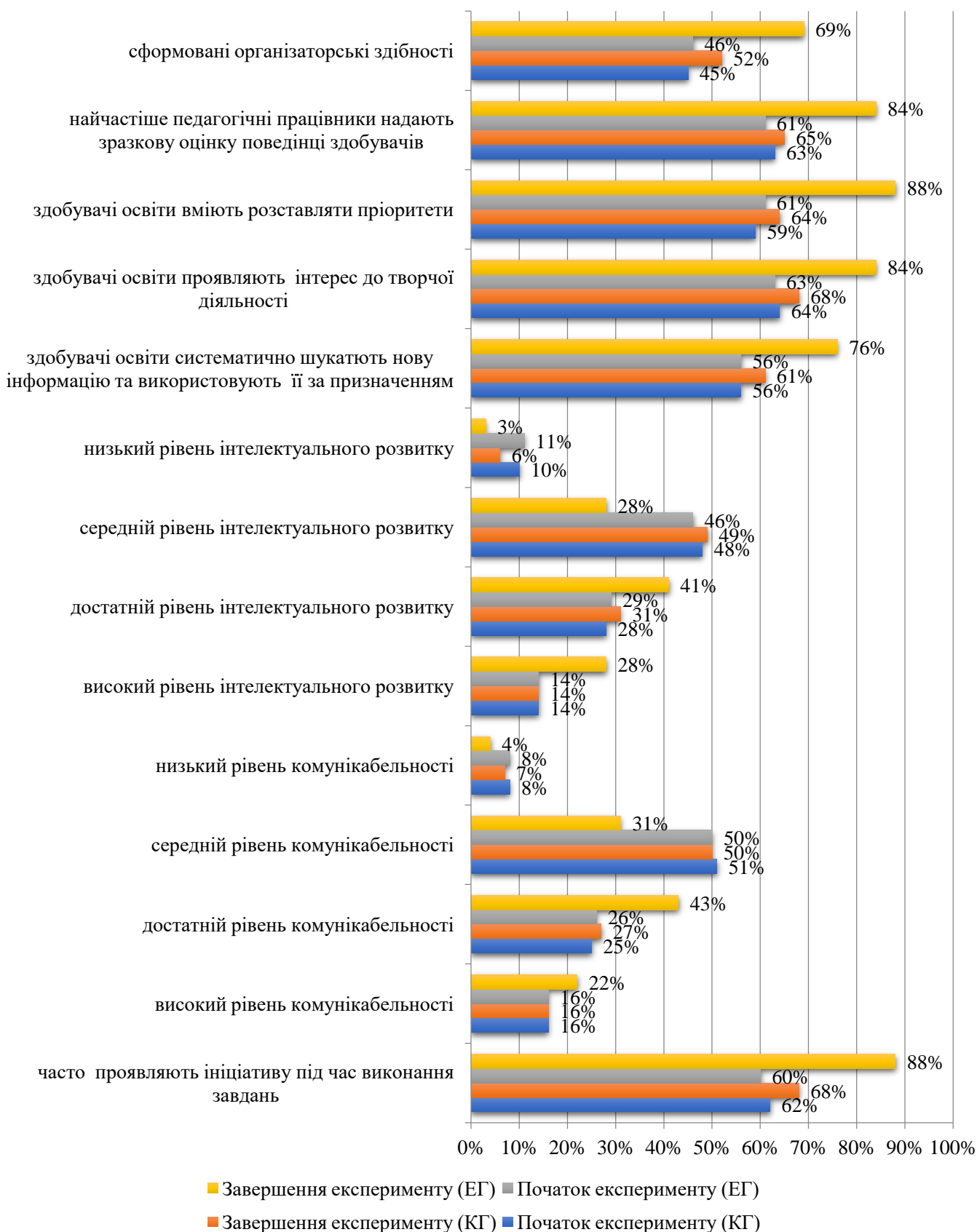


Рис. Д.6.6 Результати опитування педагогічних працівників щодо сформованості особистісних якостей здобувачів освіти

Встановлено зростання кількості педагогічних працівників (ЕГ на 9%; КГ — 3%), які зазначають про високий рівень організації підготовки конкурентоздатних фахівців (рис. Д.6.7).

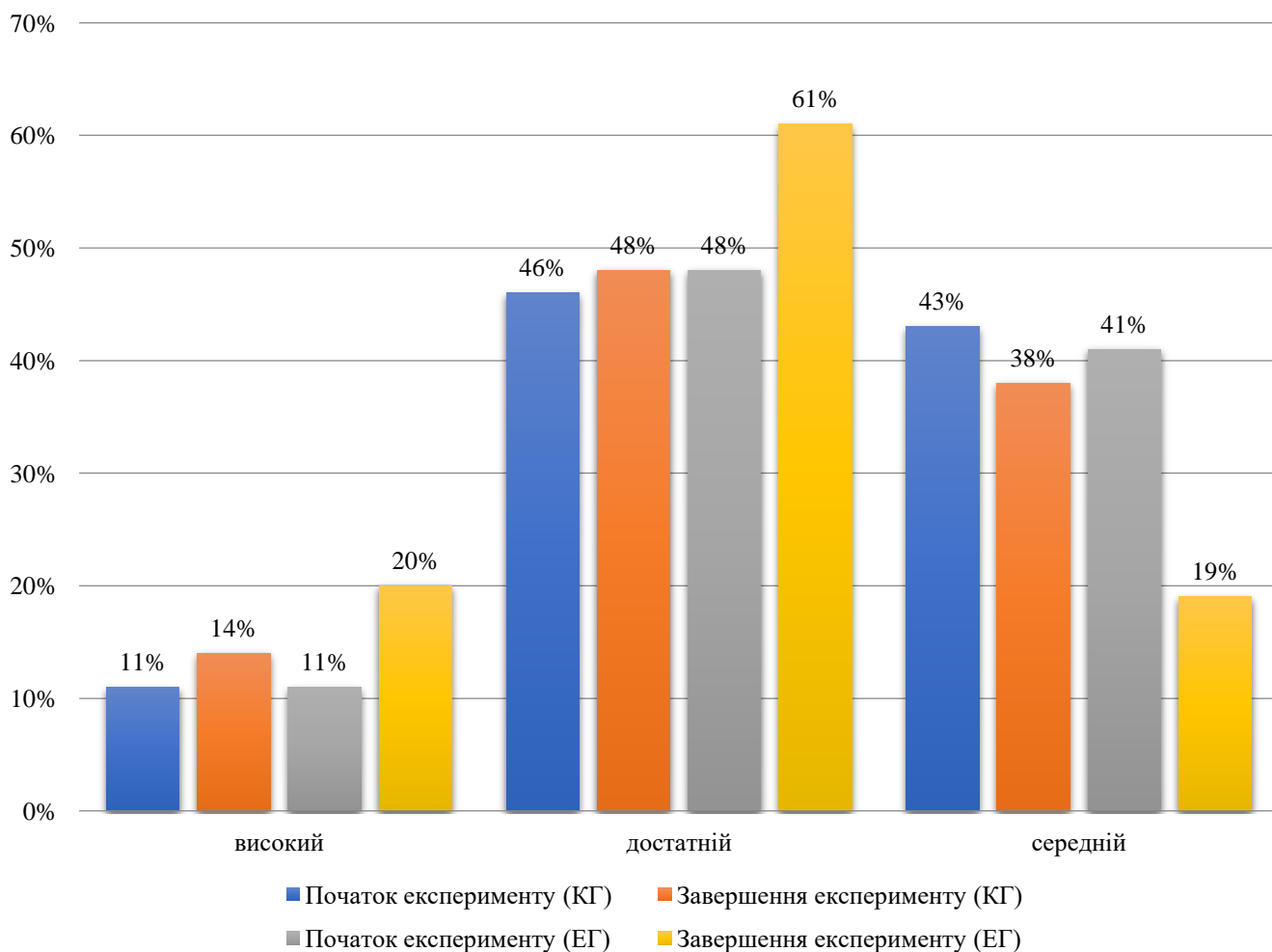


Рис. Д.6.7 Результати опитування педагогічних працівників щодо рівня організації підготовки конкурентоздатних фахівців

– за третьою групою індикаторів «Педагогічна діяльність» виявлено збільшення кількості педагогічних працівників: із вищої освіти на 2% у ЕГ та КГ; які впроваджують інновації в навчально-виробничий процес (ЕГ — 19%; КГ — 4%); використовують інформаційні технології в ЕГ — 24%. У КГ показник використання інформаційних технологій зменшився на 3%. Спостерігається підвищення високого рівня готовності педагогічних працівників (ЕГ — 9%; КГ — 2%) самостійно навчатися та здобувати знання.

Більшість опитаних зазначають про покращення умов для впровадження інновацій (ЕГ — 8%; КГ — 2%). На 17% зменшилась кількість педагогів, які здійснюють самоосвітню діяльність епізодично в ЕГ, у КГ — 1% (рис. Д.6.8).

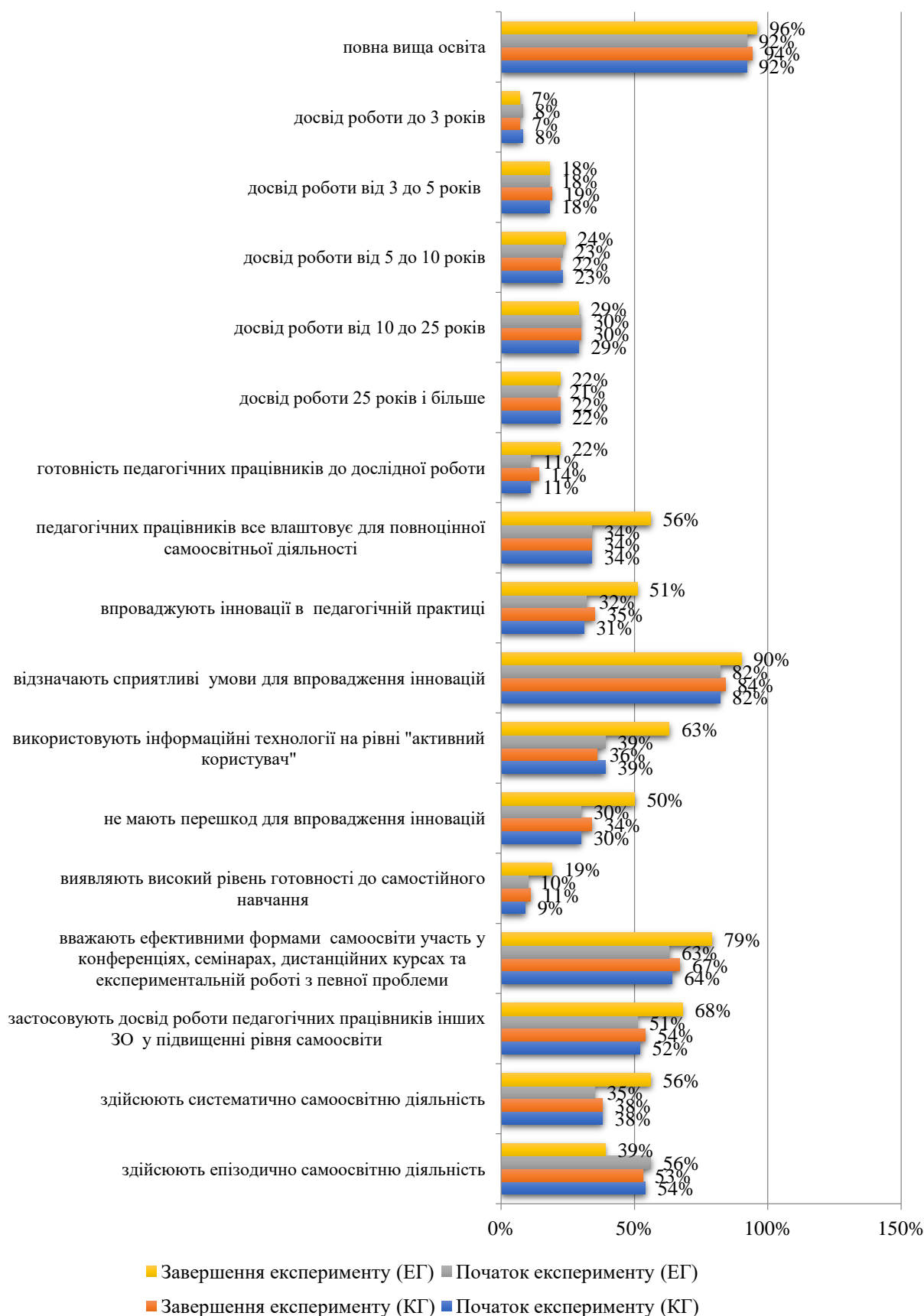


Рис. Д.6.8 Результати дослідження рівня професійної компетентності та самоосвіти педагогічних працівників

– за четвертою групою індикаторів «Взаємодія з роботодавцями» виявлено зростання кількості роботодавців (ЕГ — 35%; КГ — 7%), яких задовольняє існуюча система співпраці із ЗП(ПТ)О. Підвищився показник респондентів, які надають високу оцінку якості професійно-практичної підготовки (ЕГ — 28%; КГ — 7%) та професійно-теоретичної підготовки (ЕГ — 28%). У КГ високий рівень професійно-теоретичної підготовки залишився без змін (53%).

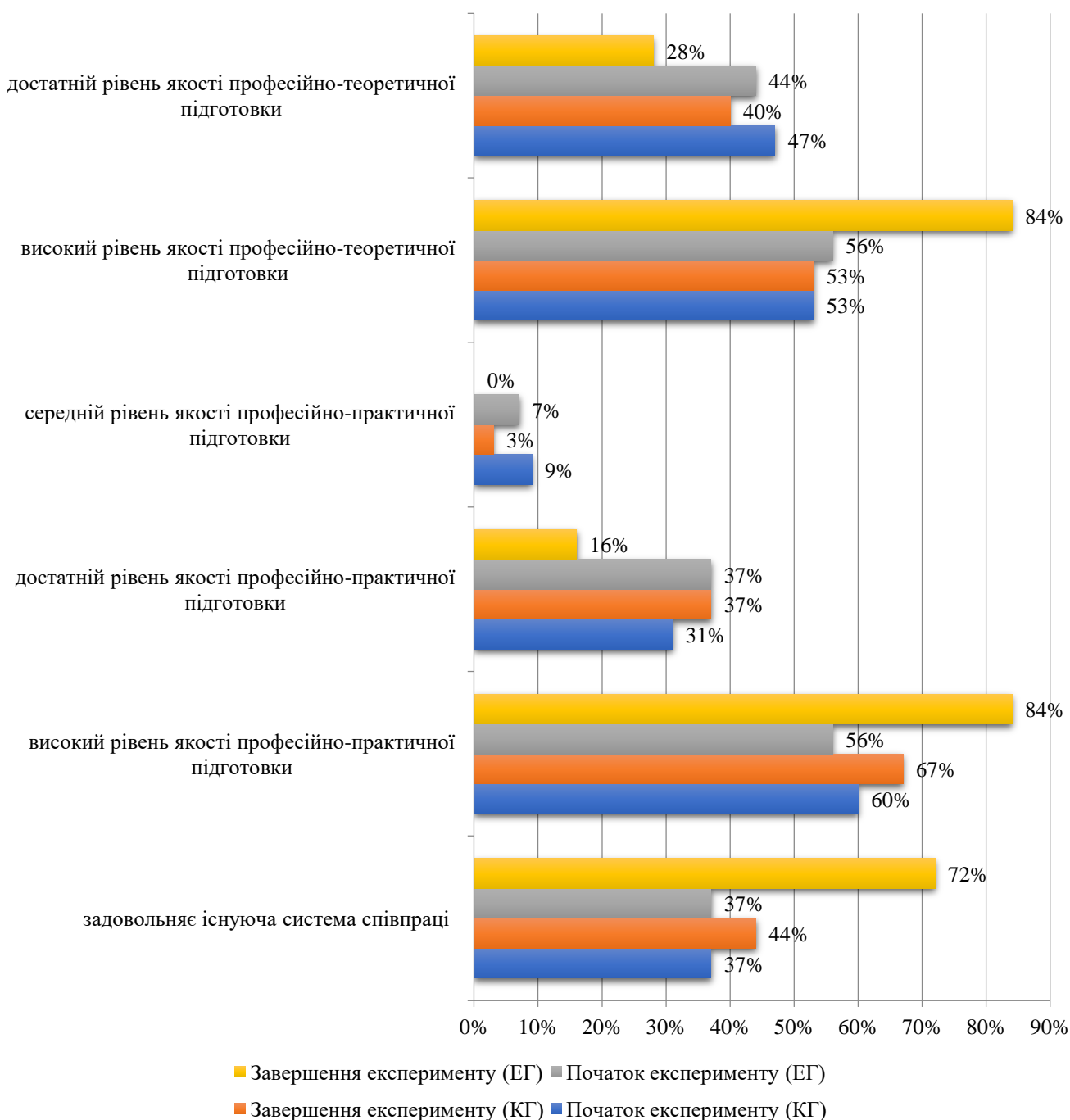


Рис. Д.6.9 Результати співпраці з роботодавцями

В опитуванні взяли участь 86 роботодавців із 11 областей України та м. Київ (табл. Д.6.1).

Перелік основних роботодавців, які взяли участь в опитуванні

№ п/п	Область	Роботодавець
1.	Волинська	АТ «Богдан Моторс», АТ комерційний банк «Приватбанк», АТ «Ощадбанк», ПрАТ «Теремно Хліб», ТОВ «Клевер Сторс», Волинська електротехнічна компанія, ТОВ «Гіппо»
2.	Дніпропетровська	ПАТ «Кривбасзалізрудком», ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат», ПрАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат», ТОВ «МЕТІНВЕСТ-ПРОМСЕРВІС», ПрАТ «Суша Балка», ТОВ «Кривбасремонт», ПАТ «ДТЕК ПАВЛОГРАДВУГІЛЛЯ», ПрАТ «Криворіжхліб»
3.	Житомирська	фізична особа-підприємець Перепелиця Л.П., ПАБ «Коблевський», сільськогосподарське ТОВ «УРОЖАЙ», фермерське господарство «Богдана-2012», ТОВ «Кармеліт», ТОВ «СЕРВІС-ТАРА»
4.	Запорізька	ПрАТ «Запорізький залізрудний комбінат», ДП «НАЕК ЕНЕРГОАТОМ», відокремлений підрозділ «Запорізька атомна електростанція», ТОВ «Комбінат громадського харчування атомної електростанції», ТОВ «Електропривод», ТОВ «Інтеренергосервіс» ДТЕК, ДТЕК «Теплоенергостанція»
5.	Київська	дитячий оздоровчий комплекс «Сокіл», дитячий оздоровчий центр «Дніпро», дитячий оздоровчий комплекс «Антей»
6.	Львівська	ПАТ «Концерн Хлібпром» — Львівський хлібозавод №1, ПАТ «Концерн Хлібпром» — Львівський хлібозавод №5, відкрите акціонерне товариство Львівська пивоварня, Львівський лікero-горілчаний завод, ПрАТ «Компанія Ензим», відкрите акціонерне товариство Львівський холодокомбінат торгова марка «Лімо», ТОВ Reikartz Hotel Group, ПАТ туристично-готельний комплекс «Дністер»
7.	Одеська	Холдингова компанія «Мікрон», ТОВ «Пекеджинг груп Україна», ТОВ «Gold hands», виробниче об'єднання «Стальканат — Сілур», ПАТ «УкрСоцБанк», ТОВ «Прессмаш»
8.	Полтавська	ПрАТ «Полтавський гірничо-збагачувальний комбінат», ТОВ «Єристівський гірничо-збагачувальний комбінат»,

		ТОВ «ФЕРРОСТРОЙ», виробничо-сервісне підприємство «Полтава-Автокомплект», науково-виробниче підприємство «Фероліт», ПП «Фламінго-текстиль», ДП «Ферротранс»
9.	Сумська	«Південно-західна залізниця виробничий підрозділ «Локомотивне депо Конотоп», ТОВ «Білопільський машинобудівний завод», ТОВ «Сервіс енерго», ПАТ «Сумигаз №4/1», комунальне підприємство «Ворожбянське», ТОВ «Максбуд»
10.	Тернопільська	ТОВ «ОСП корпорація Ватра», ТОВ «СЕ Борднетце Україна», ПАТ Тернопільський радіозавод «Оріон», ПАТ «Тернопільське автотранспортне підприємство 16127», ТОВ «Інфотехцентр», ВАТ «Тернопільобленерго», ТОВ «Богдан-Авто», ТОВ «Теркоавто», ПАТ «ТернопільАвто»,
11.	Чернівецька	Департамент містобудівного комплексу та земельних відносин, Українське державне підприємство поштового зв'язку «Укрпошта», ТОВ «Автоплаза», мале приватне підприємство «Медтехніка – сервіс», товариство з додатковою відповідальністю «СКБ Електронмаш», ТОВ «Карпати автоцентр», Комунальне підприємство «Чернівецьке тролейбусне управління»
12.	м. Київ	ТОВ «Ювелірний дім «СОВА», ТОВ «ДЦ Україна», торгова марка «Dolce Donna», ТОВ «VD one Україна», ТОВ «Текстиль Еліт-Дизайн», ТОВ «Дана-мода», ТОВ виробниче підприємство «Конкордія», навчально-виробниче підприємство Українського товариства глухих; фізична особа-підприємець «Серпутько О.Б.»; ТОВ «Флоранс»; ательє «Butterfly»; ТОВ науково-виробниче комерційне підприємство «Укрінтал-сервіс»

—за п'ятою групою індикаторів «Освітнє середовище» встановлено, зменшення кількості керівних кадрів, які вказують, що на рівень конкурентоздатності майбутніх фахівців впливає навчально-матеріальна база (22%), база для практики (2%). Порівняно із констатувальним етапом зросла кількість респондентів: на 7%, які зазначають, що пріоритетним напрямом у формуванні конкурентоздатності є рівень мотивації здобувачів освіти; на 13%, які вказують, що

при підготовці конкурентоздатних фахівців не виникає проблем. Спостерігається збільшення кількості опитуваних у ЗП(ПТ)О яких: постійно застосовуються сучасні ІКТ — на 22%, постійно організовується проведення заходів освітнього коворкінгу — 23%, основними методами якісного відбору при вступі до закладу є використання медичного, психологічного та психофізіологічного відбору — 27%.

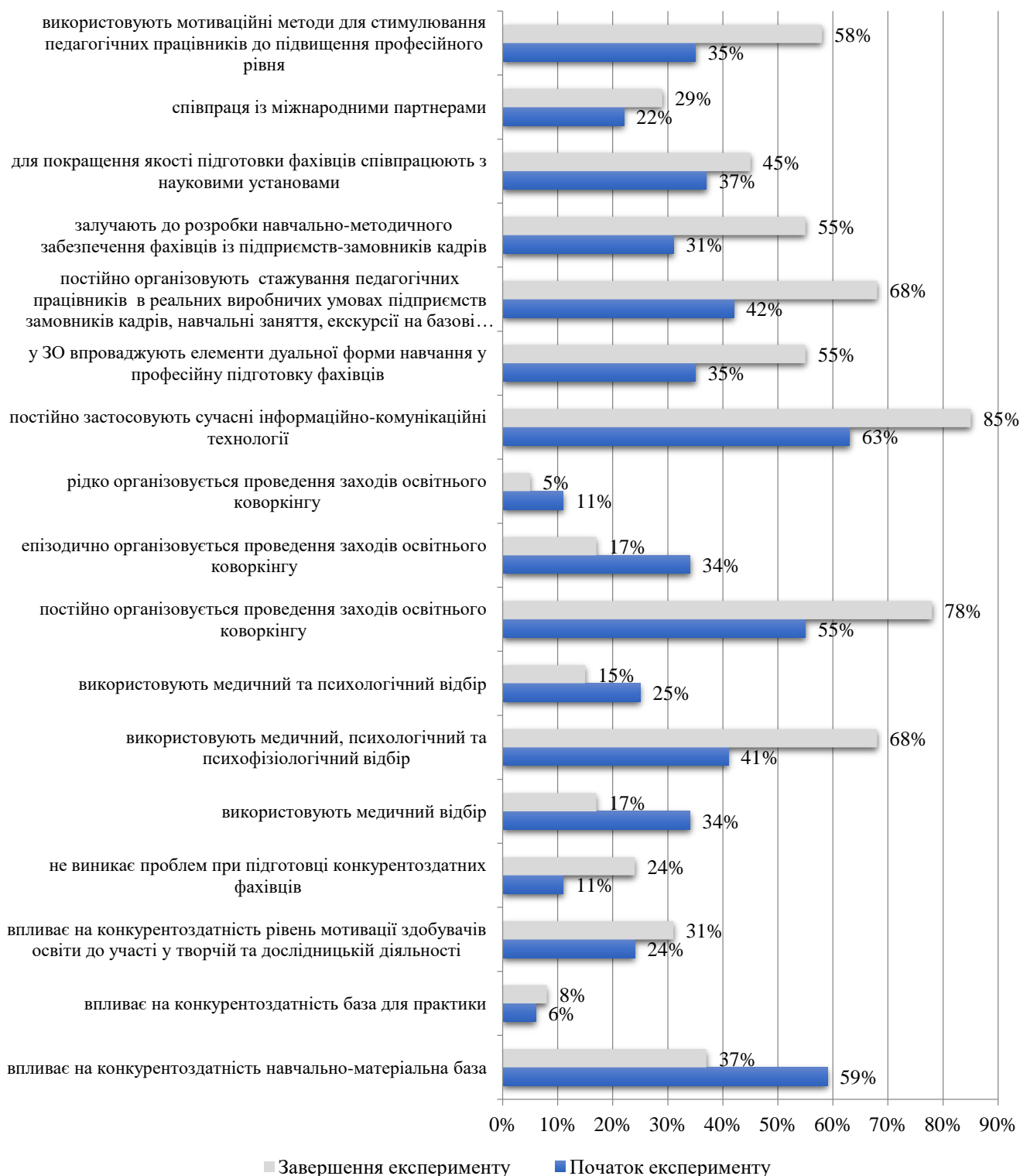


Рис. Д.6.10 Результати опитування керівних кадрів ЗП(ПТ)О

Встановлено зростання показників: співпраці з роботодавцями щодо проведення майстер-класів, конкурсів професійної майстерності та стажування педагогічних працівників на базі підприємств — 26%, розробки навчальної літератури із залученням роботодавців — 55%; кількості керівників, які співпрацюють з науковими установами — 8%, впроваджують елементи дуальної форми навчання — 20%.

Вимірювання результативності роботи ЗО за індикаторами

Профорієнтаційні послуги та формування мотивації

K_1 – кількісний коефіцієнт організації профорієнтаційної роботи у ЗП(ПТ)О:

$$K_1 = \frac{N_1}{n_1}, \text{де}$$

N_1 – кількість абітурієнтів, що вступили до ЗП(ПТ)О, отримавши фахову допомогу від педагогічних працівників у 2019 році,

n_1 – кількість абітурієнтів, що вступили до ЗП(ПТ)О, отримавши фахову допомогу від педагогічних працівників у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_1 = \frac{52}{27} = 2.$$

K_2 – кількісний коефіцієнт абітурієнтів, які після закінчення закладу планують працевлаштуватися:

$$K_2 = \frac{N_2}{n_2}, \text{де}$$

N_2 – кількість абітурієнтів, які очікують працевлаштуватись за професією у 2019 році,

n_2 – кількість абітурієнтів, які очікують працевлаштуватись за професією у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_2 = \frac{71}{56} = 1,3.$$

K_3 – кількісний коефіцієнт абітурієнтів, які бажають стати конкурентоздатним фахівцем

$$K_3 = \frac{N_3}{n_3}, \text{де}$$

N_3 – кількість абітурієнтів, які бажають стати конкурентоздатним фахівцем у 2019 році,

n_3 – кількість абітурієнтів, які бажають стати конкурентоздатним фахівцем у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_3 = \frac{68}{36} = 1,9.$$

K_4 – кількісний коефіцієнт відповідності знань, умінь та навичок, що отримують здобувачі, майбутній професійній діяльності:

$$K_4 = \frac{N_4}{n_4}, \text{де}$$

N_4 – кількість здобувачів освіти, які вважають, що знання, уміння та навички,

отримані у закладі, є достатніми для майбутньої професійної діяльності у 2019 році,
 n_4 – кількість здобувачів освіти, які вважають, що знання, уміння та навички,
отримані у закладі, є достатніми для майбутньої професійної діяльності у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_4 = \frac{79}{58} = 1,4.$$

K_5 – кількісний коефіцієнт залучення здобувачів освіти до розробки та реалізації різного роду проєктів:

$$K_5 = \frac{N_5}{n_5}, \text{ де}$$

N_5 – кількість здобувачів, залучених до розробки та реалізації різного роду проєктів у 2019 році,

n_5 – кількість здобувачів, залучених до розробки та реалізації різного роду проєктів у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_5 = \frac{66}{47} = 1,4.$$

K_6 – кількісний коефіцієнт здобувачів освіти, які вважають що професійно-практична підготовка відіграє важливу роль у формуванні професійної компетентності:

$$K_6 = \frac{N_6}{n_6}, \text{ де}$$

N_6 – кількість здобувачів, які вважають що професійно-практична підготовка відіграє важливу роль у формуванні професійної компетентності в 2019 році,

n_6 – кількість здобувачів, які вважають що професійно-практична підготовка відіграє важливу роль у формуванні професійної компетентності в 2016 році.

$$\text{Отже, } K_6 = \frac{83}{78} = 1,1.$$

K_7 – кількісний коефіцієнт здобувачів освіти, які вважають, що формування професійних знань, якостей, умінь і навичок є достатніми для конкуренції за робоче місце на ринку праці:

$$K_7 = \frac{N_7}{n_7}, \text{ де}$$

N_7 – кількість здобувачів освіти, які вважають, що формування професійних знань, якостей, умінь і навичок є достатніми для конкуренції за робоче місце на ринку праці у 2019 році,

n_7 – кількість здобувачів, які вважають, що формування професійних знань, якостей, умінь і навичок є достатніми для конкуренції за робоче місце на ринку праці у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_7 = \frac{81}{62} = 1,3.$$

K_8 – кількісний коефіцієнт працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О:

$$K_8 = \frac{N_8}{n_8}, \text{де}$$

N_8 – кількісний коефіцієнт працевлаштованих випускників у 2019 році,

n_8 – кількісний коефіцієнт працевлаштованих випускників у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_8 = \frac{255}{232} = 1,1$$

K_9 – кількісний коефіцієнт варіативності працевлаштування випускників:

$$K_9 = \frac{N_9}{n_9}, \text{де}$$

N_9 – кількісний коефіцієнт випускників, які отримали інтегровану професію в 2019 році,

n_9 – кількісний коефіцієнт випускників, які отримали інтегровану професію в 2016 році.

$$\text{Отже, } K_9 = \frac{248}{239} = 1$$

K_{10} – кількісний коефіцієнт закріплення випускників на робочому місці:

$$K_{10} = \frac{N_{10}}{n_{10}}, \text{де}$$

N_{10} – кількісний коефіцієнт випускників, закріплених за першим робочим місцем у 2019 році,

n_{10} – кількісний коефіцієнт випускників, закріплених за першим робочим місцем у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{10} = \frac{235}{199} = 1,2$$

K_{11} – кількісний коефіцієнт відповідності професійної підготовки для професійної діяльності:

$$K_{11} = \frac{N_{11}}{n_{11}}, \text{де}$$

N_{11} – кількісний коефіцієнт випускників, які оцінюють достатньою якість підготовки для здійснення професійної діяльності у 2019 році,

n_{11} – кількісний коефіцієнт випускників, які оцінюють достатньою якість підготовки для здійснення професійної діяльності у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{11} = \frac{212}{189} = 1,1$$

K_{12} – кількісний коефіцієнт задоволеності випускників отриманою професією та робочим місцем:

$$K_{12} = \frac{N_{12}}{n_{12}}, \text{ де}$$

N_{12} – кількісний коефіцієнт випускників, задоволених отриманою професією та робочим місцем у 2019 році,

n_{12} – кількісний коефіцієнт випускників, задоволених отриманою професією та робочим місцем у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{12} = \frac{236}{183} = 1,3$$

K_{13} – кількісний коефіцієнт якісного складу викладачів:

$$K_{13} = \frac{N_{13}}{n_{13}}, \text{ де}$$

N_{13} – кількісний коефіцієнт викладачів, що мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії» у 2019 році,

n_{13} – кількісний коефіцієнт викладачів, що мають кваліфікаційну категорію «спеціаліст вищої категорії» у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{13} = \frac{135}{129} = 1,1$$

K_{14} – кількісний коефіцієнт педагогічних працівників, які систематично здійснюють самоосвітню діяльність:

$$K_{14} = \frac{N_{14}}{n_{14}}, \text{ де}$$

N_{14} – кількісний коефіцієнт педагогічних працівників, які систематично здійснюють самоосвітню діяльність у 2019 році,

n_{14} – кількісний коефіцієнт педагогічних працівників, які систематично здійснюють самоосвітню діяльність у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{14} = \frac{78}{49} = 1,6$$

K_{15} – кількісний коефіцієнт педагогічних працівників, які не мають перешкод для впровадження інновацій:

$$K_{15} = \frac{N_{15}}{n_{15}}, \text{ де}$$

N_{15} – кількісний коефіцієнт педагогічних працівників, які не мають перешкод для впровадження інновацій у 2019 році,

n_{15} – кількісний коефіцієнт педагогічних працівників, які не мають перешкод для впровадження інновацій у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{15} = \frac{70}{42} = 1,7$$

K_{16} – кількісний коефіцієнт педагогічних працівників, яких все влаштовує для повноцінної самостійної діяльності:

$$K_{16} = \frac{N_{16}}{n_{16}}, \text{ де}$$

N_{16} – кількісний коефіцієнт педагогічних працівників, яких все влаштовує для повноцінної самостійної діяльності у 2019 році,

n_{16} – кількісний коефіцієнт педагогічних працівників, яких все влаштовує для повноцінної самостійної діяльності у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{16} = \frac{78}{48} = 1,6$$

K_{17} – кількісний коефіцієнт готовності педагогічних працівників до дослідницької діяльності:

$$K_{17} = \frac{N_{17}}{n_{17}}, \text{ де}$$

N_{17} – кількісний коефіцієнт готовності педагогічних працівників до дослідницької діяльності у 2019 році,

n_{17} – кількісний коефіцієнт готовності педагогічних працівників до дослідницької діяльності у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{17} = \frac{31}{15} = 2,1$$

K_{18} – кількісний коефіцієнт якості умов для реалізації інноваційної діяльності:

$$K_{18} = \frac{N_{18}}{n_{18}}, \text{ де}$$

N_{18} – кількісний коефіцієнт педагогічних працівників, які зазначають про покращення умов для впровадження інновацій у 2019 році,

n_{18} – кількісний коефіцієнт педагогічних працівників, які зазначають про покращення умов для впровадження інновацій у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{18} = \frac{126}{115} = 1,1$$

K_{19} – кількісний коефіцієнт керівників, які співпрацюють з міжнародними партнерами:

продовження додатка Д.7

$$K_{19} = \frac{N_{19}}{n_{19}}, \text{де}$$

N_{19} – кількісний коефіцієнт керівників, які співпрацюють з міжнародними партнерами у 2019 році,

n_{19} – кількісний коефіцієнт керівників, які співпрацюють з міжнародними партнерами у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{19} = \frac{19}{14} = 1,4$$

K_{20} – кількісний коефіцієнт задоволеності роботодавців співпрацею із ЗП(ПТ)О:

$$K_{20} = \frac{N_{20}}{n_{20}}, \text{де}$$

N_{20} – кількісний коефіцієнт роботодавців, задоволених рівнем співпраці із ЗО у 2019 році,

n_{20} – кількісний коефіцієнт роботодавців, задоволених рівнем співпраці із ЗО у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{20} = \frac{31}{16} = 2$$

K_{21} – кількісний коефіцієнт якості професійної підготовки у ЗП(ПТ)О:

$$K_{21} = \frac{N_{21}}{n_{21}}, \text{де}$$

N_{21} – кількісний коефіцієнт роботодавців, які надають схвальну оцінку якості професійної підготовки у 2019 році,

n_{21} – кількісний коефіцієнт роботодавців, які надають схвальну оцінку якості професійної підготовки у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{21} = \frac{36}{24} = 1,5$$

K_{22} – кількісний коефіцієнт впровадження елементів дуальної форми навчання у ЗП(ПТ)О:

$$K_{22} = \frac{N_{22}}{n_{22}}, \text{де}$$

N_{22} – кількісний коефіцієнт керівних кадрів, які здійснюють підготовку фахівців з упровадженням елементів дуальної форми навчання у 2019 році,

n_{22} – кількісний коефіцієнт керівних кадрів, які здійснюють підготовку фахівців з упровадженням елементів дуальної форми навчання у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{22} = \frac{36}{23} = 1,6$$

K_{23} – кількісний коефіцієнт співпраці з роботодавцями щодо проведення конкурсів професійної майстерності та майстер-класів:

$$K_{23} = \frac{N_{23}}{n_{23}}, \text{де}$$

N_{23} – кількісний коефіцієнт керівних кадрів, які здійснюють співпрацю з роботодавцями щодо проведення конкурсів професійної майстерності та майстер-класів у 2019 році,

n_{23} – кількісний коефіцієнт керівних кадрів, які здійснюють співпрацю з роботодавцями щодо проведення конкурсів професійної майстерності та майстер-класів у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{23} = \frac{44}{27} = 1,6$$

K_{24} – кількісний коефіцієнт співпраці з роботодавцями щодо організації стажування педагогічних працівників в умовах виробництва:

$$K_{24} = \frac{N_{24}}{n_{24}}, \text{де}$$

N_{24} – кількісний коефіцієнт керівних кадрів, які здійснюють співпрацю з роботодавцями щодо організації стажування педагогічних працівників в умовах виробництва у 2019 році,

n_{24} – кількісний коефіцієнт керівних кадрів, які здійснюють співпрацю з роботодавцями щодо організації стажування педагогічних працівників в умовах виробництва у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{24} = \frac{44}{27} = 1,6$$

K_{25} – кількісний коефіцієнт забезпечення сучасних умов спільно з роботодавцями для оволодіння знаннями, уміннями та навичками:

$$K_{25} = \frac{N_{25}}{n_{25}}, \text{де}$$

N_{25} – кількісний коефіцієнт керівних кадрів, які залучають до розробки навчально-методичного забезпечення фахівців із підприємств-замовників кадрів у 2019 році,

n_{25} – кількісний коефіцієнт керівних кадрів, які залучають до розробки навчально-методичного забезпечення фахівців із підприємств-замовників кадрів у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{25} = \frac{36}{20} = 1,8$$

K_{26} – кількісний коефіцієнт співпраці з науковими установами:

$$K_{26} = \frac{N_{26}}{n_{26}}, \text{ де}$$

N_{26} – кількісний коефіцієнт керівних кадрів, які здійснюють співпрацю з науковими установами щодо підвищення якості підготовки фахівців у 2019 році,

N_{26} – кількісний коефіцієнт керівних кадрів, які здійснюють співпрацю з науковими установами щодо підвищення якості підготовки фахівців у 2016 році.

$$\text{Отже, } K_{26} = \frac{29}{24} = 1,2$$

Коефіцієнт якості $\bar{K} = \frac{\sum_{i=1}^n Ki}{n}$, де n — загальна кількість коефіцієнтів,

$$\begin{aligned} \bar{K} &= \frac{2+1,3+1,9+1,4+1,4+1,1+1,3+1,1+1+1,2+1,1+1,3+1,1+1,6+1,7+1,6+2,1+1,1}{26} + \\ &+ \frac{1,4+1,9+1,5+1,6+1,6+1,6+1,8+1,2}{26} = 1,5 \end{aligned}$$

**Аналіз відповідей анкети
щодо визначення рівня професійної компетентності
та самоосвіти педагогічних працівників**

Блок оцінки педагогічної діяльності

4 питання: *Визначте, будь-ласка, власний рівень готовності до самостійного навчання:*

1) *високий;* 2) *достатній;* 3) *середній;* 4) *низький*

Таблиця Д.8.1

Узагальнені результати опитування

	Високий	Достатній	Середній	Низький
ЕГ формувальний	27	67	46	0
КГ формувальний	16	54	70	0
ЕГ констатувальний	14	53	73	0
КГ констатувальний	13	57	70	0

Таблиця Д.8.2

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	9,18	11,88	10,67
КГ формувальний	9,18	0	0,21	0,39
ЕГ констатувальний	11,88	0,21	0	0,25
КГ констатувальний	10,67	0,39	0,25	0

Кількість ступенів свободи $L = 3$

Критичне значення значення $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(3) = 7,82$; перевищено у випадку, порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формуальному етапі з результатами опитування КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про неоднорідність вибірки

та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95.

5 питання: Позначте періодичність здійснення самоосвіти:

- 1) епізодично без системи;
- 2) систематично;
- 3) не можу дати відповідь

Таблиця Д.8.3

Узагальнені результати опитування

	Епізодично	Систематично	Не можу дати відповідь
ЕГ формувальний	55	78	7
КГ формувальний	74	53	13
ЕГ констатувальний	78	49	13
КГ констатувальний	75	53	12

Таблиця Д.8.4

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	9,37	12,4	9,16
КГ формувальний	9,37	0	0,26	0,05
ЕГ констатувальний	12,4	0,26	0	0,26
КГ констатувальний	9,16	0,05	0,26	0

Кількість ступенів свободи $L = 2$

Критичне значення $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(2) = 5,99$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формуальному етапі з результатами опитування КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про неоднорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95.

6 питання: Чи вважаєте Ви ефективними формами самоосвіти участь у конференціях, семінарах, дистанційних курсах та експериментальній роботі з певної проблеми?

- г) *так*;
- д) *переважно так*;
- е) *ні*

Таблиця Д.8.5

Узагальнені результати опитування

	так	переважно так	ні
ЕГ формувальний	111	28	1
КГ формувальний	94	42	4
ЕГ констатувальний	88	48	4
КГ констатувальний	90	47	3

Таблиця Д.8.6

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	6,01	9,72	8,01
КГ формувальний	6,01	0	0,59	0,51
ЕГ констатувальний	9,72	0,59	0	0,18
КГ констатувальний	8,01	0,51	0,18	0

Кількість ступенів свободи $L = 2$

Критичне значення $\chi^2_{кр} = \chi^2_{0,05}(2) = 5,99$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формувальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95

7 питання: *Визначте власний рівень володіння інформаційно-комунікаційними технологіями:*

- г) *початківець*;
- д) *активний користувач*;
- е) *взагалі не володію інформаційно-комунікаційними технологіями*.

Таблиця Д.8.7

Узагальнені результати опитування

	початківець	активний користувач	взагалі не володію інформаційно-комунікаційними технологіями
ЕГ формувальний	44	88	8
КГ формувальний	73	51	16
ЕГ констатувальний	69	55	16
КГ констатувальний	70	54	16

Таблиця Д.8.8

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	19,7	15,81	16,74
КГ формувальний	19,7	0	0,26	0,15
ЕГ констатувальний	15,81	0,26	0	0,02
КГ констатувальний	16,74	0,15	0,02	0

Кількість ступенів свободи $L = 2$

Критичне значення $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(2) = 5,99$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формувальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95

8 питання: Чи використовуєте Ви інновації в педагогічній практиці?

- г) так;
- д) ні;
- е) не можу дати відповідь

Таблиця Д.8.9

Узагальнені результати опитування

	так	ні	не можу дати відповідь
ЕГ формувальний	71	12	57
КГ формувальний	49	20	71
ЕГ констатувальний	45	24	71
КГ констатувальний	43	25	72

Таблиця Д.8.10

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	7,56	11,36	13,19
КГ формувальний	7,56	0	0,53	0,95
ЕГ констатувальний	11,36	0,53	0	0,07
КГ констатувальний	13,19	0,95	0,07	0

Кількість ступенів свободи $L = 2$

Критичне значення $\chi^2_{кр} = \chi^2_{0,05}(2) = 5,99$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формувальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95

13 питання: Чи застосовуєте Ви досвід роботи педагогічних працівників інших закладів освіти у підвищенні рівня самоосвіти?

- г) так;
- д) ні;
- е) інколи

Таблиця Д.8.11

Узагальнені результати опитування

	так	ні	інколи
ЕГ формувальний	95	3	42
КГ формувальний	75	9	56
ЕГ констатувальний	72	10	58
КГ констатувальний	73	10	57

Таблиця Д.8.12

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	7,35	9,5	8,92
КГ формувальний	7,35	0	0,15	0,09
ЕГ констатувальний	9,5	0,15	0	0,02
КГ констатувальний	8,92	0,09	0,02	0

Кількість ступенів свободи $L = 2$

Критичне значення $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(2) = 5,99$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формувальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95

15 питання: Оцініть, будь-ласка, рівень організації професійної підготовки конкурентоздатних фахівців у Вашому закладі освіти:

- а) високий;
- б) достатній;
- в) середній;
- г) низький

Таблиця Д.8.13

Узагальнені результати опитування

	високий	достатній	середній	низький
ЕГ формувальний	27	86	27	0
КГ формувальний	20	67	53	0
ЕГ констатувальний	16	67	57	0
КГ констатувальний	15	65	60	0

Таблиця Д.8.14

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	11,85	15,89	18,87
КГ формувальний	11,85	0	0,59	1,18
ЕГ констатувальний	15,89	0,59	0	0,14
КГ констатувальний	18,87	1,18	0,14	0

Кількість ступенів свободи $L = 3$

Критичне значення $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(3) = 7,82$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формуальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95.

**Аналіз відповідей анкети
педагогічного працівника щодо визначення рівня сформованості особистісних
якостей здобувачів освіти**

Блок оцінки: формування мотивації здобувачів освіти

1 питання: *Визначте, будь-ласка, як часто здобувачі освіти проявляють ініціативу під час виконання завдань:*

а) часто;

б) рідко;

в) не проявляють

Таблиця Д.9.1

Узагальнені результати опитування

	часто	рідко	не проявляють
ЕГ формувальний	123	17	0
КГ формувальний	95	38	7
ЕГ констатувальний	84	41	15
КГ констатувальний	87	40	13

Таблиця Д.9.2

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	18,61	32,28	28,45
КГ формувальний	18,61	0	3,7	2,21
ЕГ констатувальний	32,28	3,7	0	0,21
КГ констатувальний	28,45	2,21	0,21	0

Кількість ступенів свободи $L = 2$

Критичне значення $\chi^2_{кр} = \chi^2_{0,05}(2) = 5,99$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формувальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95.

Блок оцінки: рівень освіти здобувачів

2 питання: Дайте оцінку сформованості рівня комунікабельності здобувачів освіти:

- д) високий;
- е) достатній;
- ж) середній;
- з) низький

Таблиця Д.9.3

Узагальнені результати опитування

	високий	достатній	середній	низький
ЕГ формувальний	31	60	44	5
КГ формувальний	22	38	70	10
ЕГ констатувальний	22	37	70	11
КГ констатувальний	22	35	72	11

Таблиця Д.9.4

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	12,4	12,91	14,87
КГ формувальний	12,4	0	0,01	0,15
ЕГ констатувальний	12,91	0,01	0	0,21
КГ констатувальний	14,87	0,15	0,21	0

Кількість ступенів свободи $L = 3$

Критичне значення $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(3) = 7,82$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формуальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95.

Блок оцінки: рівень освіти здобувачів

3 питання: Як Ви оцінюєте рівень інтелектуального розвитку здобувачів освіти:

- д) високий;
- е) достатній;
- ж) середній;
- з) низький

Таблиця Д.9.5

Узагальнені результати опитування

	високий	достатній	середній	низький
ЕГ формувальний	39	58	39	4
КГ формувальний	19	43	68	10
ЕГ констатувальний	19	41	65	15
КГ констатувальний	19	40	67	14

Таблиця Д.9.6

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	16,98	16,32	17,6
КГ формувальний	16,98	0	0,12	0,12
ЕГ констатувальний	16,32	0,12	0	0,04
КГ констатувальний	17,6	0,12	0,04	0

Кількість ступенів свободи $L = 3$

Критичне значення $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(3) = 7,82$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формуальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95.

Блок оцінки: рівень освіти здобувачів

4 питання: Чи вміють здобувачі освіти шукати нову інформацію та використовувати її за призначенням?

- а) епізодично;
- б) систематично;
- в) ні;
- г) не можу дати відповідь

Таблиця Д.9.7

Узагальнені результати опитування

	епізодично	систематично	ні	не можу дати відповідь
ЕГ формувальний	33	107	0	0
КГ формувальний	45	86	4	5
ЕГ констатувальний	49	79	4	8
КГ констатувальний	51	79	2	8

Таблиця Д.9.8

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	8,13	11,34	10,07
КГ формувальний	8,13	0	0,47	1,34
ЕГ констатувальний	11,34	0,47	0	0,71
КГ констатувальний	10,07	1,34	0,71	0

Кількість ступенів свободи $L = 3$

Критичне значення $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(3) = 7,82$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формуальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95.

Блок оцінки: формування мотивації здобувачів освіти

5 питання: Чи виявляють здобувачі освіти інтерес до творчої діяльності?

а) так

б) ні

Таблиця Д.9.9

Узагальнені результати опитування

	так	ні
ЕГ формувальний	117	23
КГ формувальний	95	45
ЕГ констатувальний	88	52
КГ констатувальний	89	51

Таблиця Д.9.10

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	9,4	15,32	14,4
КГ формувальний	9,4	0	0,77	0,57
ЕГ констатувальний	15,32	0,77	0	0,02
КГ констатувальний	14,4	0,57	0,02	0

Кількість ступенів свободи $L = 1$

Критичне значення $\chi^2_{кр} = \chi^2_{0,05}(1) = 3,8$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формувальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95

Блок оцінки: рівень освіти здобувачів

6 питання: Чи вміють здобувачі освіти розставляти пріоритети при виконанні навчальних завдань?

а) так;

б) ні

Таблиця Д.9.11

Узагальнені результати опитування

	так	ні
ЕГ формувальний	123	17
КГ формувальний	90	50
ЕГ констатувальний	86	54
КГ констатувальний	83	57

Таблиця Е.9.12

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	21,37	25,83	29,39
КГ формувальний	21,37	0	0,24	0,74
ЕГ констатувальний	25,83	0,24	0	0,13
КГ констатувальний	29,39	0,74	0,13	0

Кількість ступенів свободи $L = 1$

Критичне значення $\chi^2_{кр} = \chi^2_{0,05}(1) = 3,8$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формуальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на формуальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95

Блок оцінки: рівень освіти здобувачів

7 питання: Яку оцінку найчастіше Ви надаєте поведінці здобувачів:

- а) зразкова;
- б) добра;
- в) задовільна;
- г) незадовільна;
- д) не оцінюю

Таблиця Д.9.13

Узагальнені результати опитування

	зразкова	добра	задовільна	незадовільна	не оцінюю
ЕГ формувальний	117	23	0	0	0
КГ формувальний	91	47	2	0	0
ЕГ констатувальний	86	48	6	0	0
КГ констатувальний	88	44	8	0	0

Таблиця Д.9.14

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	13,48	19,54	18,68
КГ формувальний	13,48	0	2,15	3,75
ЕГ констатувальний	19,54	2,15	0	0,48
КГ констатувальний	18,68	3,75	0,48	0

Кількість ступенів свободи $L = 4$

Критичне значення $\chi^2_{кр} = \chi^2_{0,05}(4) = 9,5$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формуальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на формуальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95.

Блок оцінки: рівень освіти здобувачів

8 питання: Чи властиві здобувачам освіти організаторські здібності?

а) так;

б) ні;

в) інколи

Таблиця Д.9.15

Узагальнені результати опитування

	так	ні	інколи
ЕГ формувальний	96	2	42
КГ формувальний	73	10	57
ЕГ констатувальний	65	15	60
КГ констатувальний	63	11	66

Таблиця Д.9.16

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	10,74	19,09	18,41
КГ формувальний	10,74	0	1,54	1,44
ЕГ констатувальний	19,09	1,54	0	0,93
КГ констатувальний	18,41	1,44	0,93	0

Кількість ступенів свободи $L = 2$

Критичне значення $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(2) = 5,99$; було перевищено у випадку порівняння у кожному випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формувальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95.

**Аналіз відповідей
за результатами анкетування здобувачів освіти
щодо мотивації до професійної діяльності**

Таблиця Д.10.1

Узагальнені результати опитування

	Високий	Достатній	Середній	Низький	Незадовільний
ЕГ формувальний	26	36	21	4	0
КГ формувальний	14	27	38	9	0
ЕГ констатувальний	13	27	37	10	0
КГ констатувальний	12	28	37	11	0

Таблиця Д.10.2

Результати розрахунку емпіричного значення хі-квадрат критерію

	ЕГ формувальний	КГ формувальний	ЕГ констатувальний	КГ констатувальний
ЕГ формувальний	0	9,78	10,03	10,57
КГ формувальний	9,78	0	0,05	0,19
ЕГ констатувальний	10,03	0,05	0	0,06
КГ констатувальний	10,57	0,19	0,06	0

Кількість ступенів свободи $L = 4$

Критичне значення $\chi_{кр}^2 = \chi_{0,05}^2(4) = 9,49$; було перевищено у випадку, коли порівнювали результати опитування ЕГ на формуальному етапі із результатами опитування з КГ на обох етапах та з ЕГ на констатувальному етапі, що дає підставу стверджувати про не однорідність вибірки та дієвість експерименту. Висновки робимо з надійністю 0,95.



Рис. Д.11.1 Компоненти конкурентоздатності

Джерело: складено автором.

Приклад результату анкетування роботодавців

Думки експертів щодо зв'язку між компетентністю «Наполегливість, активність, бажання досягти успіху, прагнення до інновацій» з усіма іншими компетентностями

Експерт	Компонента компетенції «Наполегливість, активність, бажання досягти успіху, прагнення до інновацій»								
	Наполегливість, активність, бажання досягти успіху, прагнення до інновацій	Творчість, системність мислення, інтерес до власної діяльності	Критичність мислення, прагнення до лідерства	Логічність, раціональність мислення	Комунікабельність, здатність працювати в команді	Здатність до навчання	Професійна компетентність	Дисциплінованість, самостійність, креативність (уміння вирішувати завдання нестандартним способом)	Відповідальність, самокритичність, мобільність, гнучкість
1	3	3	3	4	1	2	2	2	3
2	3	3	4	4	2	3	1	2	2
3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
4	3	3	4	4	2	3	1	1	2
5	3	4	3	4	2	2	1	1	3
6	3	4	4	4	1	3	2	2	2
7	3	2	3	3	1	2	1	2	3
8	3	2	3	3	2	2	1	2	2
9	3	3	4	4	2	1	1	2	2
10	3	3	4	3	1	2	1	2	3
11	3	2	3	4	2	1	2	2	2

Джерело: складено автором.

Матриця попарних порівнянь компонентів компетентностей

Номер компоненти	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	1	3	4	1/6	1/5	1/7	1/6	1/4
2	1	1	4	3	1/6	1/4	1/8	1/6	1/5
3	1/3	1/4	1	1/2	1/8	1/7	1/9	1/9	1/7
4	1/4	1/3	2	1	1/9	1/7	1/9	1/8	1/7
5	6	6	8	9	1	3	1/4	1	4
6	5	4	7	7	1/3	1	1/5	1/4	1
7	7	8	9	9	4	5	1	4	6
8	6	6	9	8	1	4	1/4	1	4
9	4	5	7	7	1/4	1	1/6	1/4	1

Джерело: складено автором.

Таблиця Д.13.2

Середньозважені показники компетентності за результатами опитування роботодавців

Складова компонента компетенції	Наполегливість, активність, бажання досягти успіху, прагнення до інновацій	Творчість, системність мислення, інтерес до власної діяльності	Критичність мислення, прагнення до лідерства	Логічність, раціональність мислення	Комунікабельність, здатність працювати в команді	Здатність до навчання	Професійна компетентність	Дисциплінованість, самостійність, креативність	Відповідальність, самокритичність, мобільність, гнучкість
Наполегливість, активність, бажання досягти успіху, прагнення до інновацій	3	2,91	3,45	3,64	1,64	2,18	1,36	1,82	2,36
Творчість, системність мислення, інтерес до власної діяльності	3,09	2	3,64	3,55	1,73	2,36	1,18	1,64	2,36
Критичність мислення, прагнення до лідерства	2,36	2,55	3	2,89	1,45	2,09	1,09	1,45	2

Складова компонента компетенції	Наполегливість, активність, бажання досягти успіху, прагнення до інновацій	Творчість, системність мислення, інтерес до власної діяльності	Критичність мислення, прагнення до лідерства	Логічність, раціональність мислення	Комунікабельність, здатність працювати в команді	Здатність до навчання	Професійна компетентність	Дисциплінованість, самостійність, креативність	Відповідальність, самокритичність, мобільність, гнучкість
Логічність, раціональність мислення	2,55	2,64	3,09	3	1,45	2,09	1,27	1,55	2,09
Комунікабельність, здатність працювати в команді	4	4,09	4,55	4,64	3	3,45	1,73	2,91	3,64
Здатність до навчання	3,73	3,64	4,36	4,27	2,45	3	1,64	2,36	3,09
Професійна компетентність	4,36	4,45	4,91	4,82	3,55	3,91	3	3,64	4,09
Дисциплінованість, самостійність, креативність (уміння вирішувати завдання нестандартним способом)	4,09	4,18	4,64	4,55	3,18	3,55	1,64	3	3,64
Відповідальність, самокритичність, мобільність, гнучкість	3,82	3,73	4,27	4,36	2,55	2,91	1,54	2,45	3

Джерело: складено автором.

Шкала відносної важливості об'єктів

Ступінь важливості	Визначення	Характеристика
1	Однакова значущість	Два фактори мають однаковий вплив
3	Деяке переважання значущості одного фактора над іншим (слабка значущість)	Досвід і судження надають незначну перевагу одному фактору над іншим
5	Істотна або сильна значущість	Досвід і судження надають прерогативу одному фактору над іншим
7	Дуже сильна або очевидна значущість	Значна перевага одного фактора над іншим. Його пріоритет майже явний
9	Абсолютна значущість	Домінування одного фактора над іншим
2, 4, 6, 8	Проміжні значення між сусідніми показниками шкали	Є компромісними варіантами
Числа, обернені до зазначених вище	Якщо в порівнянні об'єкта x_i з об'єктом x_j перший об'єкт отримав один зі вказаних рангів, тоді інший об'єкт отримує ранг, зворотний за значенням рангу першого об'єкта	

Джерело: складено автором.

Таблиця Д.15.1

Розрахунок компонент компетентностей

Номер компоненти	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Наполегливість, активність, бажання досягти успіху, прагнення до інновацій	1	1	4	4	0,166667	0,20	0,142857	0,166667	0,25
Творчість, системність мислення, інтерес до власної діяльності	1	1	4	3	0,166667	0,25	0,125	0,166667	0,2
Критичність мислення, прагнення до лідерства	0,333333	0,25	1	0,5	0,125	0,142857	0,111111	0,111111	0,142857
Логічність, раціональність мислення	0,25	0,333333	2	1	0,111111	0,142857	0,111111	0,125	0,142857
Комунікабельність, здатність працювати в команді	6	6	8	9	1	3	0,25	1	4
Здатність до навчання	5	4	7	7	0,333333	1	0,2	0,25	1
Професійна компетентність	7	8	9	9	4	5	1	4	6
Дисциплінованість, самостійність, креативність (уміння вирішувати завдання нестандартним способом)	6	6	9	8	1	4	0,25	1	4
Відповідальність, самокритичність, мобільність, гнучкість	4	5	7	7	0,25	1	0,166667	0,25	1

Джерело: складено автором.

Матриця попарних порівнянь компонент компетентностей

Номер компоненти	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	1	3	4	1/6	1/5	1/7	1/6	1/4
2	1	1	4	3	1/6	1/4	1/8	1/6	1/5
3	1/3	1/4	1	1/2	1/8	1/7	1/9	1/9	1/7
4	1/4	1/3	2	1	1/9	1/7	1/9	1/8	1/7
5	6	6	8	9	1	3	1/4	1	4
6	5	4	7	7	1/3	1	1/5	1/4	1
7	7	8	9	9	4	5	1	4	6
8	6	6	9	8	1	4	1/4	1	4
9	4	5	7	7	1/4	1	1/6	1/4	1

Джерело: складено автором.

Вектор вагових коефіцієнтів компонент компетенцій

Номер компонента	Компонент компетенції	Ваговий коефіцієнт
1	Наполегливість, активність, бажання досягти успіху, прагнення до інновацій	0,034736
2	Творчість, системність мислення, інтерес до власної діяльності	0,034224
3	Критичність мислення, прагнення до лідерства	0,01509
4	Логічність, раціональність мислення	0,017603
5	Комунікабельність, здатність працювати в команді	0,18389
6	Здатність до навчання	0,092691
7	Професійна компетентність	0,343926
8	Дисциплінованість, самостійність, креативність (уміння вирішувати завдання нестандартним способом)	0,189863
9	Відповідальність, самокритичність, мобільність, гнучкість	0,087975

Джерело: складено автором.

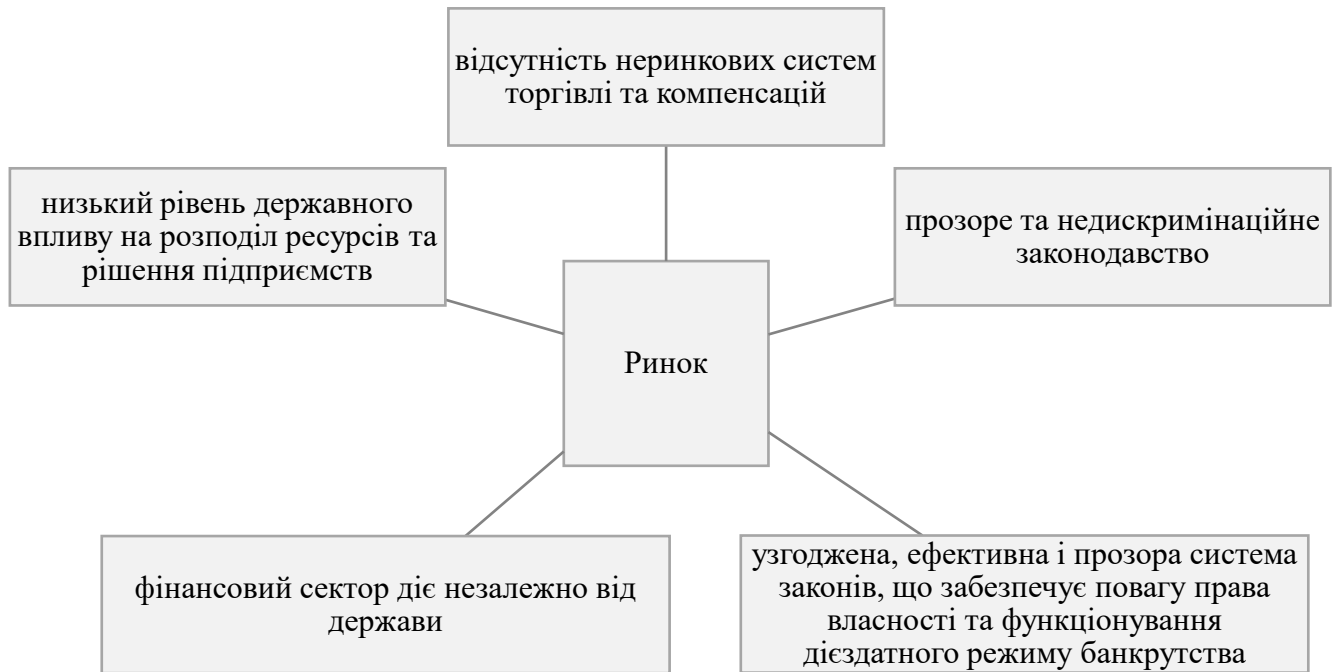


Рис. Д.17.1 Критерії ринку, визнані у світовій практиці

Джерело: складено автором.

**Розвиток ринкових відносин у П(ПТ)О згідно із законопроектом
«Про професійну освіту»**

№ п/п	Стаття законопроекту «Про професійну освіту»	Зміст статті
1.	ст. 26 ст. 30	ЗП(ПТ)О отримують більшу самостійність автономію
2.	ст. 4	Запроваджується нова форма навчання Використовується поняття «участь роботодавців»
3.	ст. 2	Уводяться в дію нові центри професійної досконалості
4.	ст. 23. п. 2	Встановлюється вимога щодо укладання трудових договорів з педагогічними працівникам
5.	ст. 23. п. 3	Встановлюються правовідносини між засновником або уповноваженим ним органом, керівником ЗО та педагогічним працівником, згідно з якими всі вимоги мають бути врегульовані цим договором

Джерело: складено автором на основі [27].

Порівняння переліку основних вимог до організаційної, педагогічної та навчально-виховної діяльності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

<i>Чинне законодавство у сфері П(ПТ)О</i>	<i>Проект закону у сфері П(ПТ)О</i>
<i>а) вимоги до організаційної діяльності</i>	
<ul style="list-style-type: none"> – додержання установчих документів; – додержання правил внутрішнього розпорядку; – виконання посадових обов’язків; – повідомлення про підтверджені факти булінгу (цькування) 	<ul style="list-style-type: none"> – додержання вимог законодавства; – додержання статуту та правил внутрішнього трудового розпорядку; – додержання умов трудового договору; – належне виконання посадових обов’язків; – дбайливе ставлення до майна ЗО та роботодавця
<i>б) вимоги до педагогічної діяльності</i>	
<ul style="list-style-type: none"> – дотримання академічної доброчесності; – дотримання педагогічної етики; – утвердження поваги до суспільної моралі та суспільних цінностей; – постійне підвищення професійного і загальнокультурного рівня; – виконання освітньої програми; – недопущення будь-яких форм насильства, приниження, дискримінації тощо 	<ul style="list-style-type: none"> – дотримання академічної доброчесності; – дотримання норм педагогічної етики; – недопущення будь-яких форм насильства, приниження, дискримінації тощо; – дотримання правил (охорони праці, безпеки життєдіяльності, виробничої санітарії, протипожежної безпеки тощо)
<i>в) вимоги до навчально-виховної діяльності</i>	
виховання у здобувачів освіти поваги до: державної мови; державних символів України; національних, історичних, культурних цінностей України; історико-культурного надбання України; навколишнього природного середовища	виховання у здобувачів освіти поваги до: державної мови; державних символів України; національних, історичних, культурних цінностей України; історико-культурного надбання України; навколишнього природного середовища

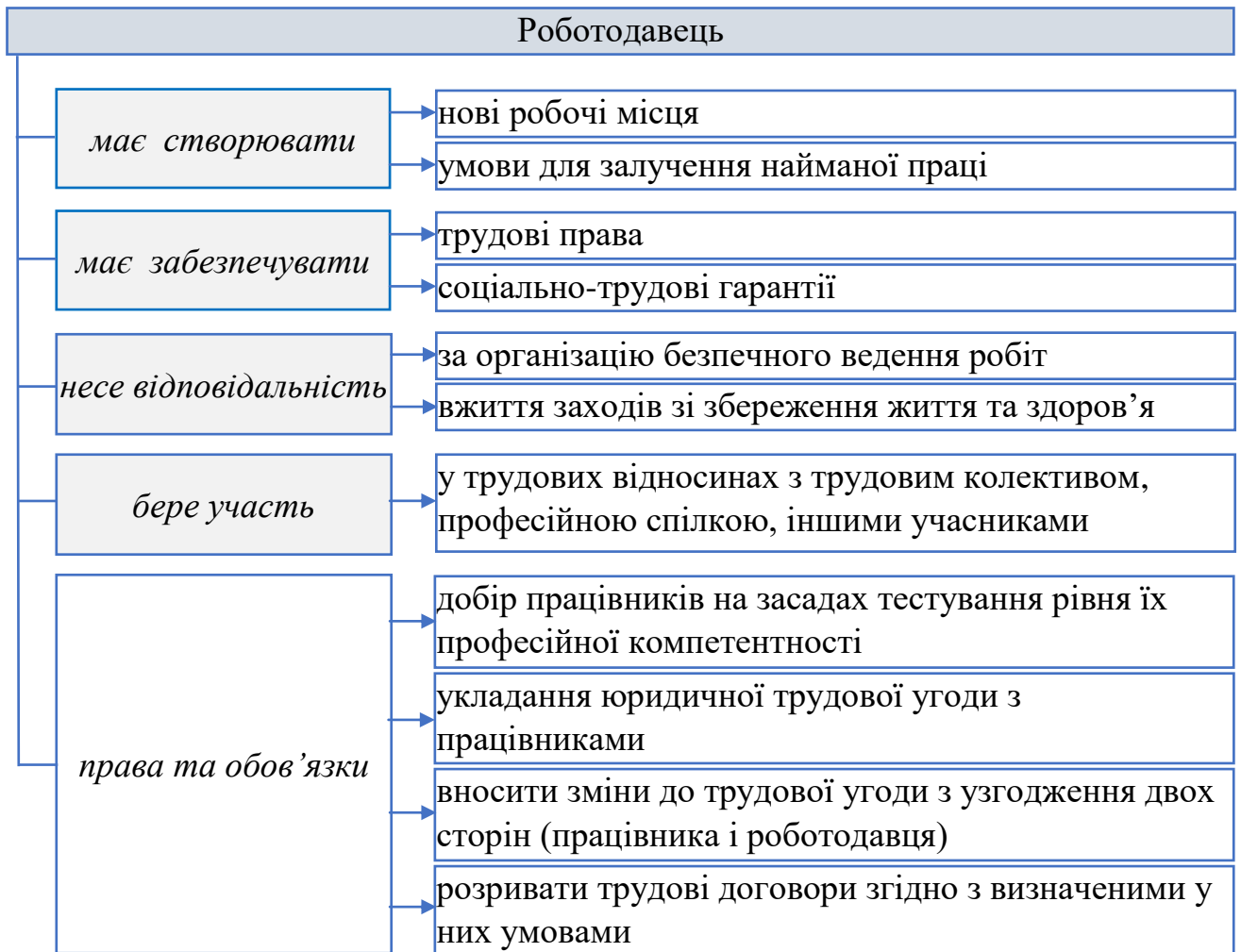


Рис. Д.20.1 Вимоги до роботодавця

Джерело: складено автором на основі [31; 32, с. 35–41].

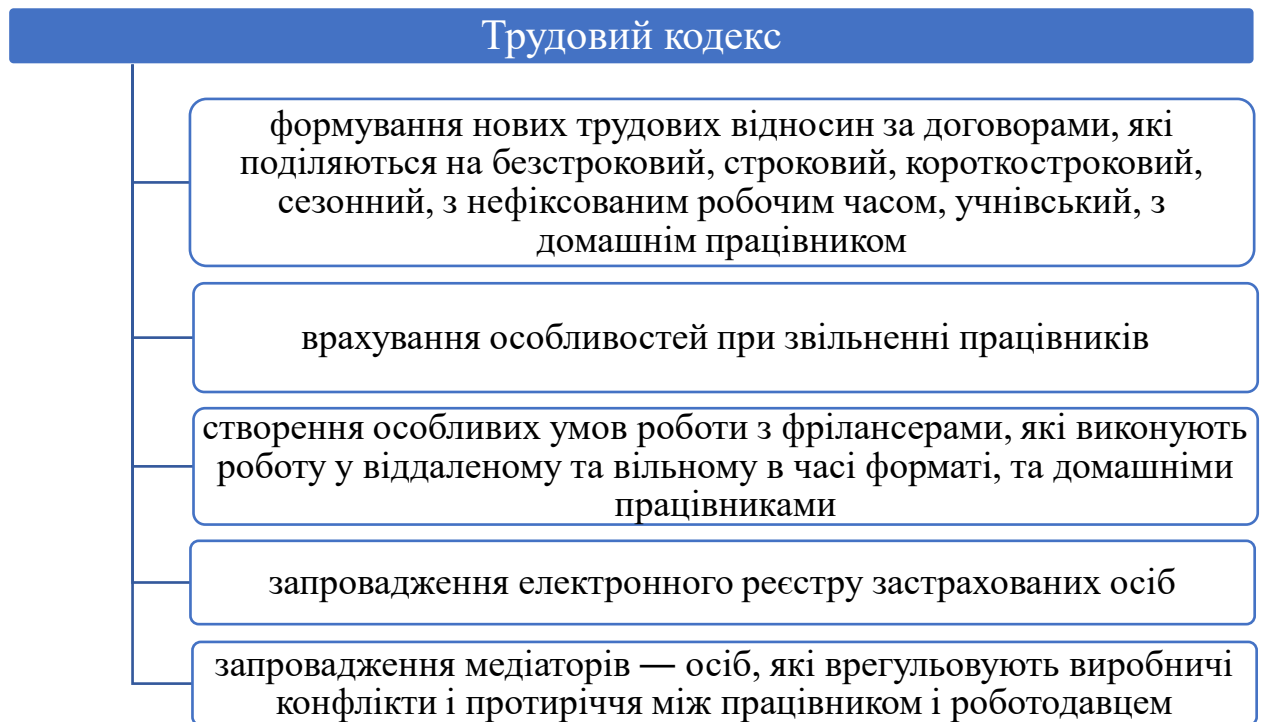


Рис. Д.21.1 Нові елементи у проєкті Трудового кодексу України

Джерело: складено автором на основі [33].

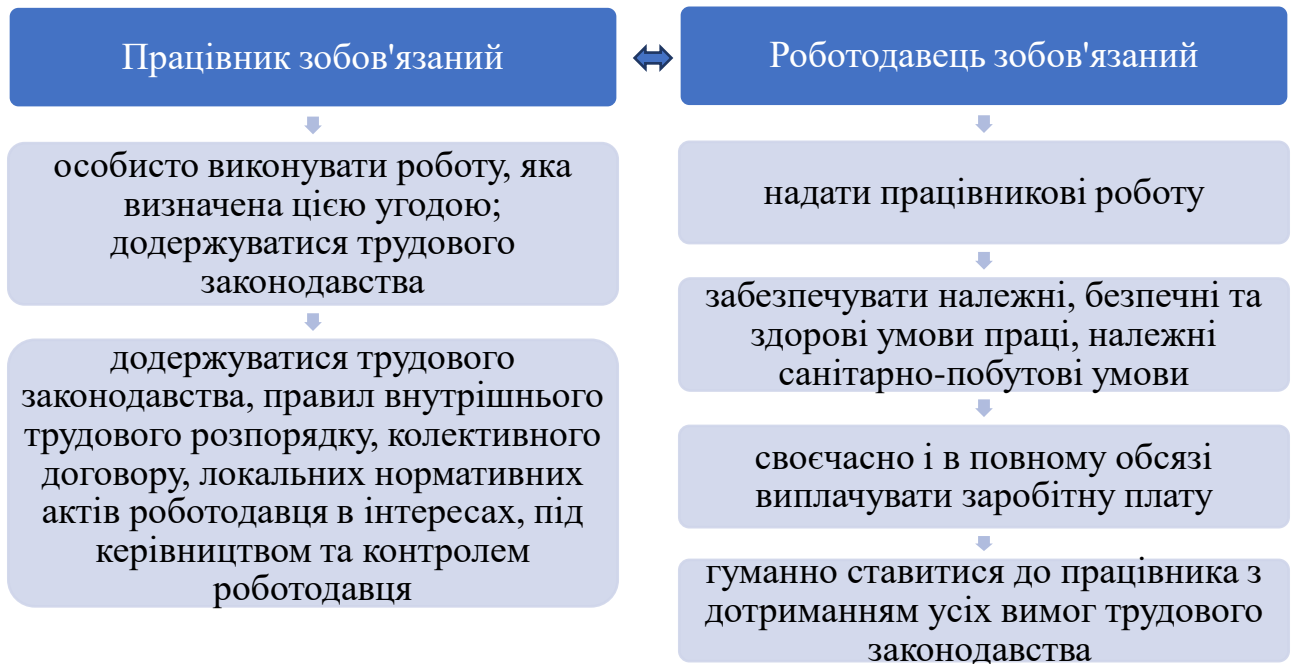


Рис. Д.22.1 Нові правовідносини між працівником і працедавцем у трудовому договорі

Джерело: складено автором на основі [30; 32].

Групи вимог до змісту трудової угоди між роботодавцем (ЗП(ПТ)О) та педагогічним працівником

№ п/п	Вимоги	Зміст вимог
1.	<i>Базові (стандартні)</i>	Має відповідати: <ul style="list-style-type: none"> – стандартам вищої освіти щодо встановлення рівня вищої освіти (вища чи фахова передвища); – результатам педагогічної атестації, передбаченим чинним законодавством у сфері П(ПТ)О щодо присвоєння відповідної категорії або звільнення з посади; – кваліфікаційним характеристикам професій (посад) педагогічних працівників
2.	<i>Додаткові вимоги</i>	Має відповідати: <ul style="list-style-type: none"> – статуту ЗП(ПТ)О; – Положенню про ПТНЗ (1240-98-п); – встановленим рівням професійної компетентності (інформаційна, комунікативна, правова); – творчості та патріотизму, морально-етичним нормам поведінки

Джерело: складено автором на основі [25; 34; 35; 36; 37].

Модель запиту роботодавців щодо професійної компетентності педагогічних працівників у ринкових умовах праці

запит роботодавців включає:			
БАЗОВІ (стандартні) вимоги			ДОДАТКОВІ вимоги
<i>до рівнів вищої освіти</i>	<i>до рівнів професійної кваліфікації</i>	<i>до посади</i>	<i>до посади</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
встановлюється відповідно до Стандарту вищої освіти, що підтверджується відповідним документом державного зразка	встановлюється в результаті проходження педагогічної атестації та підвищення кваліфікації, що підтверджується відповідним документом державного зразка	кваліфікаційна характеристика професій (посад) педагогічних працівників, що визначається відповідним наказом МОН України	поведінкова характеристика професій (посад) педагогічних працівників, що визначається статутом ЗО

Джерело: складено автором.

Компетентність педагогічного працівника

№ п/п	Складові компетентності	Зміст компетентності
1.	<i>Професійна</i>	<ul style="list-style-type: none"> – здатність якісно виконувати педагогічну діяльність залежно від рівня кваліфікації; – установка щодо дотримання загальноприйнятих цінностей моралі та етики; – вміння володіти сучасними освітніми технологіями; – здатність створювати сучасні форми навчання та впроваджувати ціннісну рефлексію
2.	<i>Інформаційна</i>	<ul style="list-style-type: none"> – вміння працювати з різними інформаційними ресурсами (комп'ютерні, мультимедійні, цифрові), професійними інструментами, готовими програмно-методичними комплексами; – вміння використовувати автоматизоване робоче місце в освітньому процесі; – вміння вести документацію навчального закладу на електронних носіях
3.	<i>Комунікативна</i>	<ul style="list-style-type: none"> – вміння забезпечувати прямий і зворотний зв'язок зі здобувачами освіти, їх батьками, іншими учасниками освітнього процесу; – вміння переконувати, стверджувати свою позицію; – навички володіння державною мовою, грамотним усним та писемним діловим мовленням, ораторським мистецтвом, професійним етикетом; – навички публічної презентації результатів роботи
4.	<i>Правова</i>	<ul style="list-style-type: none"> – вміння ефективно використовувати законодавчі та інші нормативні акти органів державної влади для вирішення професійних завдань

Джерело: складено автором на основі [36].

**Типи ЗП(ПТ)О згідно з проектом Закону України «Про професійну
(професійно-технічну) освіту»**

Професійний коледж забезпечує одержання кваліфікації	Професійний ліцей забезпечує одержання кваліфікації	Центр професійної освіти забезпечує одержання кваліфікації
<ul style="list-style-type: none">• кваліфікований робітник,• молодший спеціаліст (майстер, технік, фахівець середньої ланки)	<ul style="list-style-type: none">• кваліфікований робітник	<ul style="list-style-type: none">• кваліфікований робітник

Джерело: складено автором на основі [27].



Рис. Д.27.1 Функції держави у контексті надання послуг П(ПТ)О

Джерело: складено автором на основі [27].

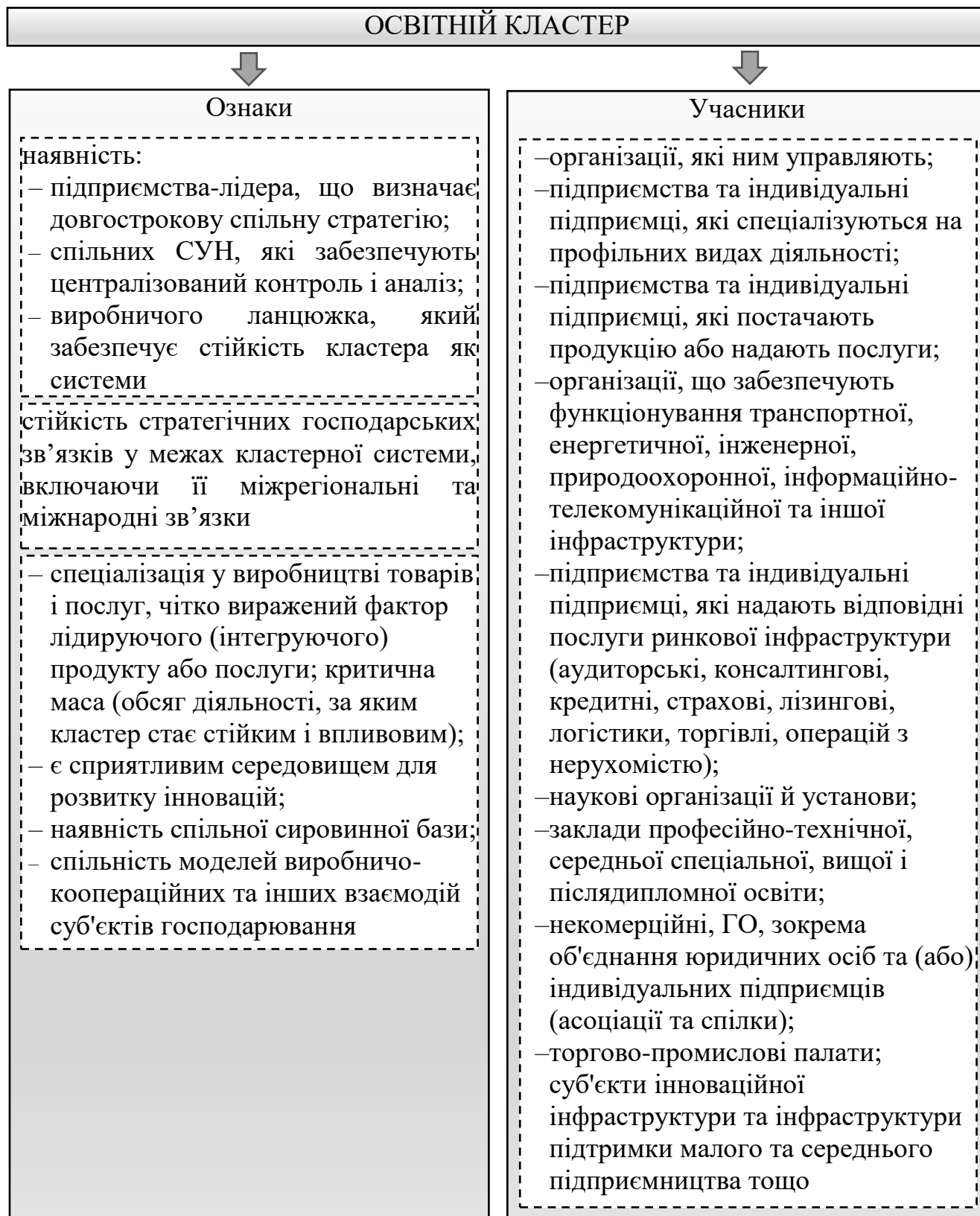


Рис. Д.28.1 Характеристики освітнього кластера

Джерело: складено автором на основі [39].

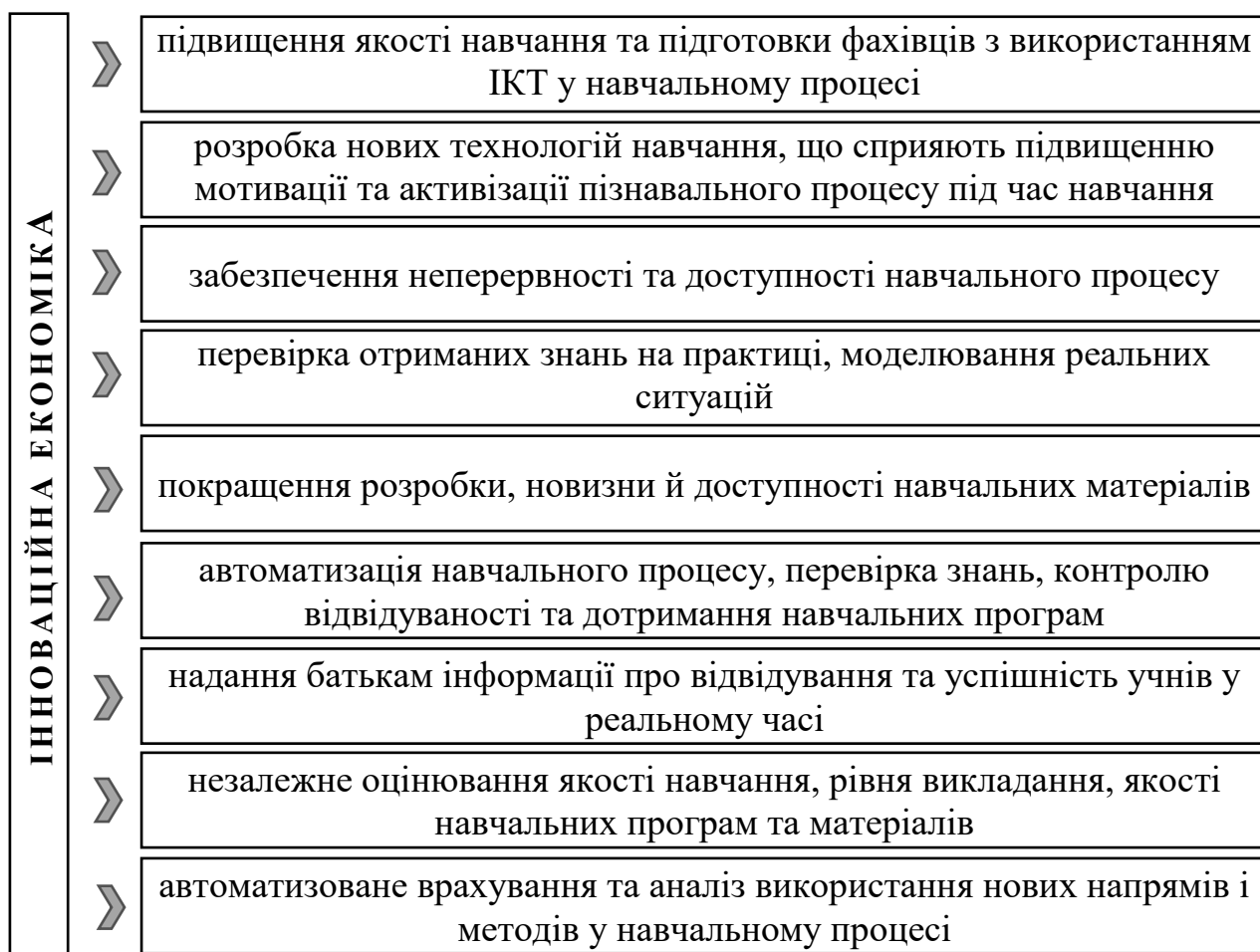


Рис. Д.29.1 Ознаки інноваційної економіки

Джерело: складено автором на основі [24].

Сутність поняття «ОК»

Автор	Зміст поняття	Джерело
Портер М.	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	Портер М. Международная конкуренция. Москва : Международные отношения, 1993. 896 с.
Красікова Т. Ю	сукупність взаємопов'язаних установ професійної освіти, об'єднаних за галузевою ознакою і партнерськими відносинами з підприємствами галузі	Красикова Т. Ю. Образовательный кластер как фактор взаимодействия рынка труда и системы высшего профессионального образования. <i>Актуальные вопросы экономики и управления</i> : материалы междунар. науч. конф., апрель 2011 г. Москва : РИОР, 2011. Т. 2. С. 54–59.
Шевчук В. О.	союз тісно пов'язаних і територіально близьких розміщень 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	Шевчук В. О. Освітній кластер: суть поняття. <i>Europejska przestrzeń badawcza – 2015</i> : materiały VIII Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji, 07-15 kwiecień 2015 r. Przemysł : Nauka i studia, 2015. Vol.7. P. 21–24.

Автор	Зміст поняття	Джерело
Корчагіна Н.А.	група освітніх закладів, що перебувають у партнерських відносинах з підприємствами галузі, які локалізовані на одній території, кінцевим продуктом діяльності яких є освітня послуга	Корчагина Н. А. Образовательные кластеры как основа повышения конкурентоспособности учебных заведений. <i>Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии</i> . 2009. № 3 (7). С. 78–84.
Смірнов О. В.	система навчання, взаємонавчання та інструментів самонавчання в інноваційному ланцюжку «наука-технологія-бізнес», яка заснована переважно на горизонтальних зв'язках всередині ланцюжка	Смирнов А. В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе : монографія Казань : РИЦ «Школа», 2010. 102 с. , С. 75.
Куценко В. І.	система взаємопов'язаних ЗО, освітніх організацій, значимість яких, як цілого, перевищує суму складових частин	Куценко Е. С. Феномен образовательного кластера. Вестник Оренбургского государственного университета. 2014. № 13. URL: http://evgko.livejournal.com/5992.html (дата обращения: 10.10.2020).
Жук О. П.	єдина система безперервної освіти від школи (дошкільного закладу) до виробництва	Жук О. П. Кластерний підхід у процесі оптимізації системи освіти України. <i>Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова</i> . 2013. Вип. 3 (1), т. 18. С. 151–154.

Автор	Зміст поняття	Джерело
Старева А. М.	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	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 (дата звернення: 10.10.2020).
Повстин О.	індустріально-логістичний комплекс, сформований на основі територіальної концентрації мереж спеціалізованих постачальників, основних виробників і споживачів, пов'язаних технологічним ланцюгом	Повстин О. Кластеризація освітнього простору: іноваційний підхід. <i>Сучасний стан та перспективи розвитку освітнього простору: глобальний вимір</i> : матеріали міжн. наук.-практ. інтернет-конф., 25 листоп. 2016 р. Запоріжжя, 2016. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/InternetKonf_2016_213.pdf (дата звернення: 10.10.2020)

Автор	Зміст поняття	Джерело
Чернишова Є. Р.	мережа постачальників, виробників і споживачів освітніх послуг і технологій, а також елементів освітньої інфраструктури, діяльність яких ґрунтується на позитивних синергетичних ефектах освітньої агломерації (мережних технологіях, інтеграції знань та вмінь, близькості споживача та виробника освітніх послуг тощо)	Чернишова Є. Р. Освітні кластери як шлях підвищення конкурентоздатності навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти . Київ : Педагогічна думка. 2012. 472 с.
Федорова В. Г.	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)	Федорова В. Г. Теоретико-методичні підходи до визначення поняття «кластер». <i>Ефективна економіка</i> . 2011. №9. URL: http://www.m.nayka.com.ua/?op=1&j=efektyvna-ekonomika&s=/eng&z=704 (дата звернення: 10.10.2020).

Джерело: складено автором на основі вказаних у таблиці першоджерел.

Особливості застосування ОК у деяких країнах Європи

особливості	країни Європи		
	Франція	Німеччина	Велика Британія
роль держави в управлінні ПОН	державно-регульована модель, що ґрунтується на впровадженні EQF та максимальній відповідності потребам роботодавців	дуальна корпоративна модель, що ґрунтується на змішаному управлінні й фінансуванні програм ПОН	модель ліберального ринку, що ґрунтується на принципах егалітаризму, рівності й соціальної інклюзії
поширення моделі в інших країнах	Фінляндії	Австрії, Данії, Словаччині	Данії, Фінляндії, Швеції
	найбільшу цікавість викликає дуальна корпоративна модель		
суб'єкти управління ПОН на національному рівні	уряди, міністерства освіти, інші галузеві міністерства й відомства, торгово-промислові палати тощо		міністерства (Данія, Фінляндія, Швеція), у Великій Британії – різні адміністративні органи Англії, Шотландії, Уельсу та Північної Ірландії
види соціального партнерства	<ul style="list-style-type: none"> – 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; 		
провайдери ПОН	<ul style="list-style-type: none"> – заклади ПОН, зокрема для осіб з особливими потребами, а також ЗЗСО (Велика Британія), – уніфіковані заклади загальної і професійної освіти (Швеція), 		

	– 30 дорослих (коледжі безперервної освіти у Великій Британії, центри професійної освіти дорослих у Фінляндії)	
координація ПОН	<ul style="list-style-type: none"> – муніципалітети, – агентства зайнятості, – ради з питань співробітництва, – соціальні партнерські організації 	<ul style="list-style-type: none"> – офіційні державні структури (Швеція), – незалежні об'єднання роботодавців (Велика Британія), – тимчасові творчі колективи (Фінляндія)
фінансові дотації	<p>державна надає на:</p> <ul style="list-style-type: none"> – підвищення рівня мотивації працівників ЗПО; – розвиток інфраструктури, зарплату педагогів та додаткові винагороди (позаурочна робота, особисті досягнення, участь у різноманітних освітніх програмах, проектах тощо); – здобуття професійної кваліфікації, сертифікації. <p>Здобуття професійної освіти фінансується юридичними особами, а також фізичними особами на умовах контракту</p>	
зміст навчання	<p>значна увага приділяється вивченню STEM-дисциплін, опануванню технічних навичок та повноцінному запровадженню учнівства як основної форми практичної підготовки висококваліфікованих фахівців</p>	



Рис. Д.32.1 Класифікація угод (договорів)

Джерело: складено автором на основі [63].



Рис. Д.33.1 Організація дуальної форми здобуття освіти

Джерело: складено автором на основі [27].




Освітній інноваційний кластер	
	ЗВО (виступають ядром) з науково-дослідними центрами, підприємствами за допомогою створення локальних зон з певними преференціями, 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 лабораторії, вищі й центри навчання, які постачають потрібних саме цим компаніям фахівців, патентні контори) перебували б у постійній взаємодії
	заклади й установи професійної освіти, об'єднані за галузевою ознакою і партнерськими відносинами з підприємствами галузі
	освітні установи і підприємства роботодавців, що забезпечують підвищення якості, скорочення термінів підготовки, закріплення випускників на підприємствах, створення гнучкої системи підвищення кваліфікації фахівців для підприємств з урахуванням поточних і прогностичних вимог виробництва

Рис. Д.34.1 Ознаки освітнього інноваційного кластера

Джерело: складено автором на основі [70, с. 164–167; 71; 72, с. 123–133].

Характеристика видів партнерства

№ п/п	Вид партнерства	Характеристика
1.	Наставництво	потребує визначення чіткого завдання та терміну виконання з призначенням, а не обранням, чи авторитетним наставником (у такій моделі партнерства підопічний здобуває професійні компетентності під впливом наставника і за його планом дій)
2.	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 повному 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 (у такій моделі партнерства підопічний сам обирає план дій щодо самовдосконалення)
3.	Менторство	має у своїй основі довготривалі взаємовідносини, які виникають внаслідок визнання ментора радником чи авторитетним порадником, 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, тематика яких визначається підопічним, роль ментора передбачає підтримку свого підопічного на шляху освоєння нових ролей, основний фокус робиться на його кар'єрному та особистісному розвитку)

Джерело: складено автором на основі [75; 76, с. 16–20].

Способи надання послуг П(ПТ)О відповідно до основних функцій менторів за потреби здобувача(ів) освіти

функції ментора	надавачі послуг освіти та способи їх надання			
	у ЗП(ПТ)О			у партнерстві з бізнес-організацією
	керівники	вчителі	майстри виробничого навчання	фахівці бізнес-партнерів
професійне консультування	на індивідуальних та групових зустрічах, консультаціях	на навчальних заняттях	на заняттях виробничого навчання	під час виробничої практики (стажування)
ціннісне спрямування		у позакласній роботі		
наставництво				
допомога		у процесі коучингу		
підтримка	розвитку конкурентоздатності			

Джерело: складено автором.

Модель партнерства бізнесу та ЗП(ПТ)О у забезпеченні якості підготовки конкурентоздатних фахівців на засадах менторства

Модель партнерства бізнесу та ЗП(ПТ)О у забезпеченні якості підготовки конкурентоздатних фахівців на засадах менторства

<i>складові:</i>				
<i>організаційно-правова</i>	<i>навчальна</i>	<i>навчально-методична</i>	<i>технологічна</i>	<i>оцінна</i>
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	забезпечення проведення: навчальних занять фахівцями від бізнес-організацій; виробничої практики (стажування) на базі бізнес-організації; занять з виробничого навчання на базі ЗО; виставок-презентацій продукції партнерів	розроблення спільних освітніх програм; підвищення кваліфікації вчителів і майстрів виробничого навчання на базі бізнес-організацій	створення спільного освітнього хабу («інтелектуального мережевого концентратора»), що сприяє забезпеченню розвитку людського потенціалу і досягнення КРІ (для системного висвітлення інформації про успіхи і кар'єрне зростання здобувачів освіти; проведення індивідуальних та групових зустрічей і консультацій з майстрами виробничого навчання; коучинг зі здобувачами освіти з питань самовдосконалення, саморозвитку, розвитку конкурентоздатності	розроблення системи забезпечення (підтримки та контролю) якості підготовки конкурентоздатних фахівців
<i>характеристики складових:</i>				
ОК	стажування та виробниче навчання	спільні освітньо-професійні програми	освітній хаб	внутрішня система забезпечення якості освіти

функції менторів:				
<i>наставництво</i>	<i>професійне консультування</i>	<i>ціннісне спрямування</i>	<i>допомога</i>	<i>підтримка</i>
способи реалізації функцій менторів:				
довгострокові угоди про співпрацю	спільна навчально-виробнича база	спільні освітньо-професійні програми	інтелектуальне освітнє середовище	внутрішня система забезпечення якості підготовки
принципи менторства та шляхи їх реалізації:				
<ul style="list-style-type: none"> –формування клієнт-партнерських відносин; –інституціоналізація та демократизація взаємодії; –авторитетності та компетентності фахівців – надавачів послуг освіти; –інвестиційності у розвиток матеріально-технічної та технологічної бази освітнього процесу 	<ul style="list-style-type: none"> –формування та розвиток –компетентної взаємодії між учасниками освітньо-виробничого процесу на засадах відкритості та довірливості у взаємодії, взаємного консультування та взаємної підтримки 	<ul style="list-style-type: none"> –створення інтегрованих освітніх програм для нових конкурентних професій; –системний розвиток дослідницького способу мислення та комунікативних здібностей 	<ul style="list-style-type: none"> –формування діджиталізації освітніх процесів; –створення умов для відкритості, прозорості у партнерській взаємодії між усіма її учасниками; –системний пошук сучасних підходів до організації освітньо-виробничого процесу 	<ul style="list-style-type: none"> –забезпечення системної підтримки партнерської взаємодії; –створення внутрішньої системи оцінки якості підготовки конкурентоздатних фахівців; –заохочення учасників освітньо-виробничого процесу до створення довірливих умов взаємодії між ними

Джерело: складено автором на основі [93; 94; 95].

Освітні реформи у країнах світу

№ п/п	Країна	Напрями реформ
1.	Сінгапур	Підвищилися статус і якість професійної освіти не лише тому, що 20 % державного бюджету було спрямовано на освіту, а зокрема й тому, що було створено відповідний Інститут технічної освіти, який об'єднав зусилля зацікавлених суб'єктів господарювання в державі
2.	Гонконг	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. В результаті виникли нові галузі економіки, які стали конкурентними, затребуваними бізнесом і суспільством
3.	Японія	Пріоритетом є розроблення навчальних програм, спрямованих, зокрема, на формування «міжпредметного» мислення, яке 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 передають до інкубатора інновацій і далі – на ринок

Джерело: складено автором на основі [86].

Характеристика СУН

№ п/п	Назва СУН	Характеристика СУН
1.	ATutor	<p>Веб-орієнтована система керування навчанням. Вітчизняними науковцями і практиками розроблено методичні вказівки для викладачів з розробки навчальних курсів у цій системі. 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 та інших зацікавлених осіб, зокрема, партнерів ЗП(ПТ)О. Нині 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). Все ж вважається, що вона недостатньо застосовується в системі П(ПТ)О України. І основними причинами цього є недостатня кількість:</p> <ul style="list-style-type: none"> – підготовлених викладачів і майстрів виробничого навчання 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	<p>Програма, що застосовується для підтримки навчального процесу і відповідає стандарту SCORM, який характеризується набором стандартів і специфікацій, розроблених для дистанційного навчання. Цей стандарт (SCORM) містить вимоги до організації навчального матеріалу та всієї системи дистанційного навчання і дозволяє сумістити її компоненти та надає можливість використовувати їх багаторазово. А саме, навчальний матеріал 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. Використовується в системі П(ПТ)О України</p>

№ п/п	Назва СУН	Характеристика СУН
		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. Головним є те, що ця система є безкоштовним електронним продуктом, і тому більш доступна для ЗО, викладачів і здобувачів освіти. Як зазначають дослідники, у 2014 році дана система використовувалась у 197 країнах, у 2019 році – у 229 країнах світу; понад 90 тисяч офіційно зареєстрованих сайтів працюють на Moodle. Оригінальність і важливість програми Moodle полягає в тому, що вона орієнтована на організацію взаємодії між викладачем і здобувачем освіти. Тому більше за всі зазначені нами СУН, вона активно застосовувана в Україні у більшості ЗП(ПТ)О, які за її допомогою забезпечують дистанційне та змішане навчання
4.	CANVAS	Виступає компонентом <i>хмароорієнтованого навчального середовища</i> . Такий вид 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

Джерело: складено автором на основі [112; 113; 114; 115; 116; 117, с. 67–71; 118, с. 230–239; 119, с. 26–41; 120, с. 25–32]

Основні напрями застосування ІКТ у ЗП(ПТ)О

<i>Основні напрями застосування ІКТ у ЗП(ПТ)О</i>			
<i>організаційно-управлінська діяльність</i>	<i>навчально-виховний процес</i>	<i>навчально-виробничий процес</i>	<i>позааудиторна діяльність</i>
<p>– створення програм контролю і самоконтролю знань із різних предметів, моделювання виробничих ситуацій та професійних дій і педагогічного процесу;</p> <p>– розроблення навчальних мультимедійних систем, інформаційно-аналітичних баз даних,</p> <p>– використання комп'ютерів, електронних імітаційних навчально-тренувальних комплексів, автоматизованих методів психодіагностики й експертизи, експертних систем і систем підтримки прийняття рішень;</p> <p>– реалізація дистанційного навчання</p>	<p>– впровадження навчального предмета «Інформаційні технології», інформаційної, комунікаційної та технічної підтримки навчального процесу,</p> <p>– включення тем, пов'язаних із формуванням умінь і навичок у галузі ІКТ відповідно до потреб майбутньої професійної діяльності;</p> <p>– розроблення інтерактивних навчальних матеріалів, комп'ютерних анімацій, моделей різних явищ і процесів (технологічних, виробничих, інтелектуальних, навчальних);</p> <p>– автоматизація контролю й оцінювання результатів навчальної діяльності</p>	<p>– унаочнення та моделювання технологічних процесів і ситуацій;</p> <p>– розроблення імітаційних програм, тренажерів і симуляторів виробничого обладнання, лабораторних стендів, навчального обладнання, комп'ютеризованого контролю професійно-практичних умінь і навичок;</p> <p>– оснащення електронними пристроями, реальними агрегатами, комп'ютерами;</p> <p>– проведення проектних робіт за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення</p>	<p>– самоосвіта та самопідготовка здобувачів освіти і педагогічних працівників за допомогою ІКТ;</p> <p>– застосування розвивальних комп'ютерних ігор у гуртковій та виховній роботі</p>

Джерело: складено автором на основі [120, с. 25–32].

Позитивні зрушення у реформуванні системи П(ПТ)О України

№ п/п	Напрямок реалізованих трансформацій системи П(ПТ)О	Функції
1.	Створення Національної тристоронньої соціально-економічної ради (Національна рада) та Національного агентства кваліфікацій	Діяльність 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, розробка методики зіставлення професійних та академічних стандартів, визнання неформального та інформального навчання
2.	Затвердження Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти та плану заходів з реалізації Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти	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 профтехучилищах; у Європі, в середньому – 40%; у 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. Уточнено, 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»
3.	Затвердження типового договору про здобуття професійної освіти за дуальною формою навчання	Передбачено встановлення юридичних відносин між ринком праці та освітою і трьохстороннє підписання – ЗП(ПТ)О, підприємством (організацією, установою, фізичною особою-підприємцем) та здобувачем П(ПТ)О

Джерело: складено автором на основі [106; 122; 123; 124].



Рис. Д.42.1 Вплив процесу прискорення на реформування системи П(ПТ)О у контексті застосування ІКТ

Джерело: складено автором.

**Нормативно-правові акти України,
впроваджені на основі міжнародних стандартів якості**

№ п/п	Назва нормативно- правового акту	Положення у сфері стандартів якості
1.	Закон України «Про стандартизацію»	Передбачено, що об'єктами стандартизації є системи управління (стаття 5). У 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 та навчальних закладів, науково-технічних та інженерних товариств (спілок), ГО споживачів (об'єднань споживачів), інших громадських об'єднань, професійних спілок, провідних науковців і фахівців
2.	Закон України «Про освіту»	Встановлюється Стандарт освіти, визначаються обов'язкові компетентності та результати навчання здобувача освіти відповідного рівня. В основу Стандартів освіти покладена Національна рамка кваліфікацій. Статтею 32 цього закону передбачено, що Стандарти освіти розробляються і затверджуються у порядку, визначеному спеціальними законами та іншими нормативно-правовими актами
3.	Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту»	Зазначено, що мають бути задоволені потреби економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках (стаття 2)

Джерело: складено автором на основі [25; 28; 131].

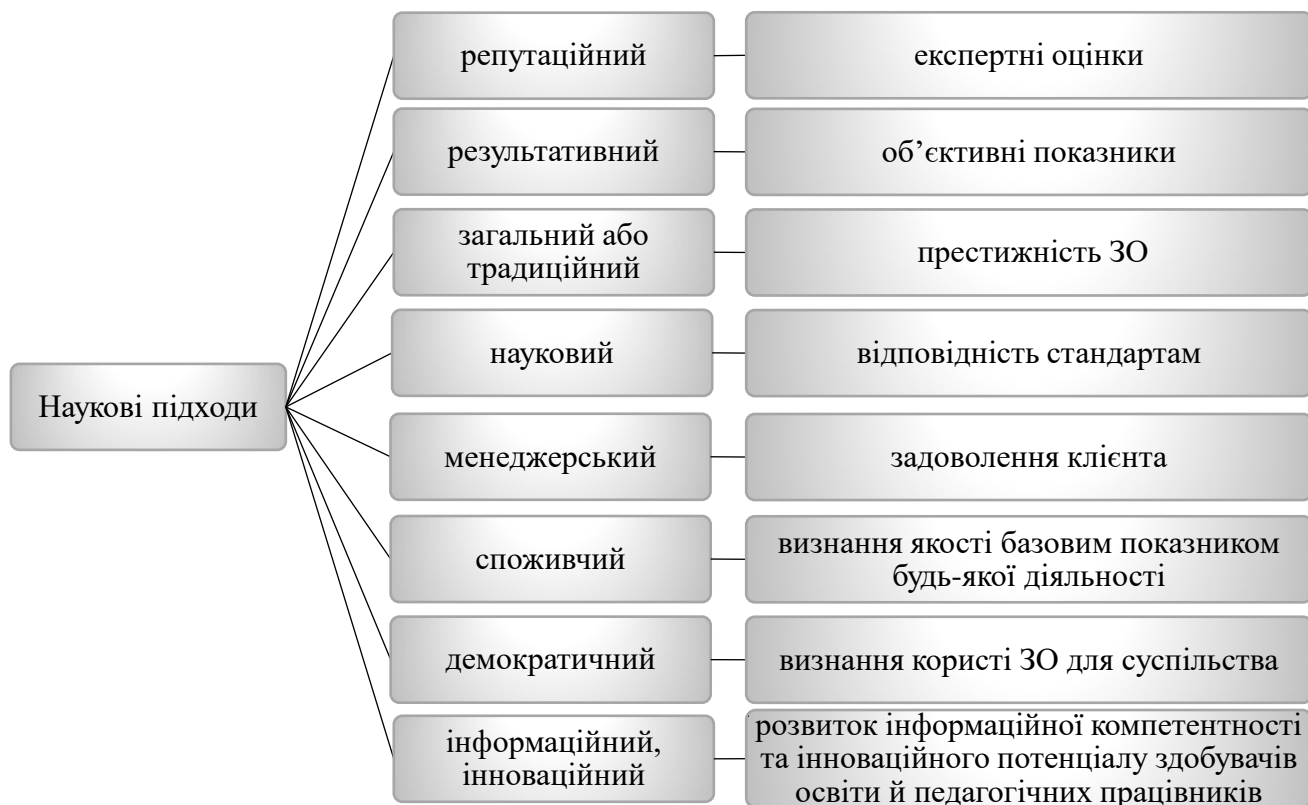


Рис. Д.44.1 Наукові підходи в управлінні якістю діяльності ЗП(ПТ)О на засадах хаб-технологій

Джерело: складено автором на основі [153, с. 82–87].

**Перелік ресурсів забезпечення реалізації наукових підходів в управлінні
якістю діяльності ЗП(ПТ)О на засадах хаб-технологій**

<i>Репутаційні</i>	<u>встановлення індексів щодо:</u> <ul style="list-style-type: none"> – вступного балу; – конкурсного відбору; – навчальних результатів; – працевлаштування випускників; – участі в освітніх хабах
<i>Фінансові</i>	<u>визначення чітких вимог щодо:</u> <ul style="list-style-type: none"> – прозорості; – своєчасності; – результативності; – витратності функціонування освітніх хабів
<i>Результативні</i>	<u>встановлення чітких критеріїв щодо:</u> <ul style="list-style-type: none"> – якості освітніх процесів; – якості освітніх заходів; – якості методичних продуктів; – якості інформаційно-технічного забезпечення діяльності освітніх хабів
<i>Менеджерські</i>	<u>розроблення чітких інструкцій щодо проведення моніторингу якості:</u> <ul style="list-style-type: none"> – оцінювання викладання; – стимулювання самонавчання; – мотивування до участі в освітніх хабах
<i>Споживчі</i>	<u>встановлення чітких показників задоволеності:</u> <ul style="list-style-type: none"> – роботодавців; – здобувачів освіти; – учасників освітнього процесу в спільно створеному освітньому хабі
<i>Інформаційні</i>	<u>встановлення чітких вимог щодо спільного утримання електронної платформи для освітнього хабу</u>
<i>Інноваційні</i>	<u>розроблення спільних інноваційних продуктів і послуг в умовах освітньо-інноваційного хабу</u>

Джерело: складено автором на основі [154, с. 84–90].



Рис. Д.46.1 Правовідносини між учасниками освітнього процесу в умовах запровадження хаб-технологій

Джерело: складено автором.



Рис. Д.47.1 Засади сучасної Концепції реалізації державної політики у сфері професійної освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, що мають бути покладені в основу самооцінювання

Джерело: складено автором на основі [156].

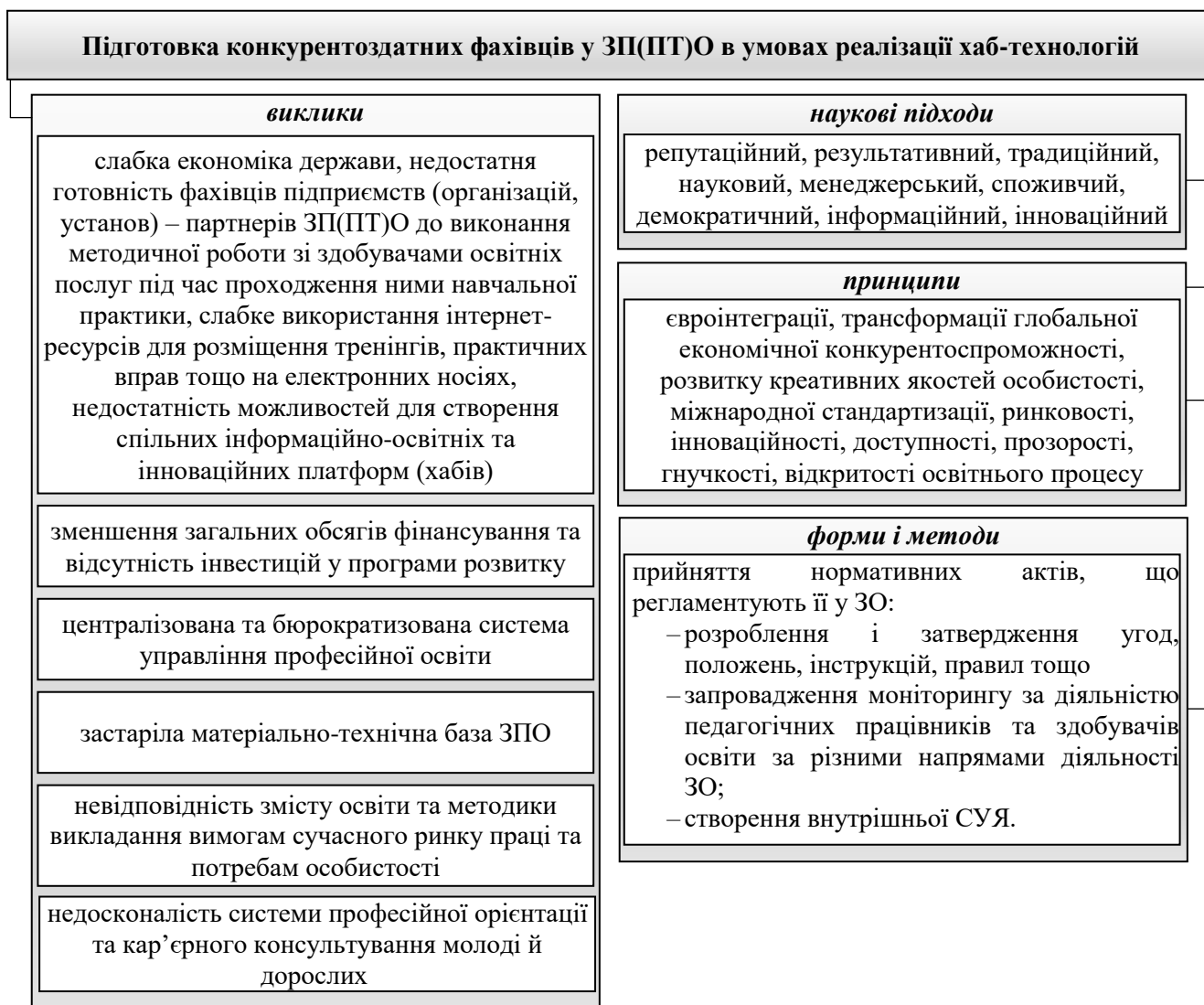


Рис. Д.48.1 Підготовка конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах реалізації хаб-технологій

Джерело: складено автором на основі [157].

Нові компетентності фахівців різних професій

<i>Компетентності та їх складові:</i>	
Інформаційно-комп'ютерна	<ul style="list-style-type: none"> – вміння здобувати інформацію з різних джерел, критично її оцінювати та використовувати; – знання особливостей інформаційних потоків у своїй галузі, основ ергономіки та інформаційної безпеки; – навички з використання комп'ютерної техніки
Цифрова	<ul style="list-style-type: none"> – вміння працювати індивідуально або колективно, використовуючи інструменти, ресурси, процеси і системи, які відповідають за доступ до інформації та її оцінювання; – вміння застосовувати інформацію для вирішення різних проблем
Інформаційна	<p>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; її складові:</p> <ul style="list-style-type: none"> – базові знання і вміння; – професійно зорієнтовані знання та вміння для кожної категорії користувачів
Інформаційно-технологічна	<ul style="list-style-type: none"> – вміння освоювати інформаційний простір; – вміння знаходити, оцінювати і використовувати відповідну інформацію, необхідну для прийняття рішень; – мотивація, здібності й особистий досвід використання

Джерело: складено автором на основі [169; 170, с. 7–16; 171; 172; 173, с. 45–56; 174].

Досвід реалізації хаб-технологій в Україні

№ п/п	Засновники	Напрями діяльності хабу
1.	Асоціація інноваційної та цифрової освіти, освітня агенція міста Києва та міська рада	Інтелектуальний хаб для розвитку кар'єри і оволодіння ІТ-компетентністю
2.	Викладачі, представники бізнесу, місцева влада м. Маріуполя	ІТ-хаб, за допомогою якого навчають усіх бажаючих у сфері комп'ютерних розробок і формують відповідне ІТ-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
3.	ДЗВО «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»; Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут» та ін.	У рамках міжнародного проекту «Реформи в сфері енергоефективності в Україні» створено енерго-інноваційний хаб — платформу для підготовки кваліфікованих фахівців у сфері енергоефективності

Джерело: складено автором на основі [141; 143; 174; 175].

**Методика оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців
у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій (управлінський блок)**

<i>кваліфікаційні вимоги</i>	<i>параметри, що їх характеризують</i>	<i>критерії оцінки/рівні</i>	<i>суб'єкт оцінювання</i>	<i>форми і методи збору інформації</i>
застосування основ нового менеджменту	застосовує основи нового менеджменту	високий	відділ/ центр якості освіти; дорадчий орган	вивчення документації
	застосовує елементи нового менеджменту	середній		анкетування
	володіє знаннями основ нового менеджменту	достатній		
	не володіє знаннями основ нового менеджменту	низький		
створення ІОС	створено ефективне ІОС	високий	дорадчий орган	вивчення документації
	створено ІОС у деяких напрямах освітнього процесу	середній		
	наявні деякі елементи ІОС	достатній		
	не створено ІОС	низький		
формування кадрової політики у сфері ІТ-компетент- ності	розроблена і діє стратегія розвитку ІТ-компетентності педагогічних працівників	високий	відділ по роботі з персоналом; методичні об'єднання	вивчення документації
	розроблена і діє річна програма дій з розвитку ІТ-компетентності педагогічних працівників	середній		анкетування
	наявна внутрішня система підвищення кваліфікації педагогічних працівників у сфері ІТ	достатній		

продовження додатка Д.51

продовження таблиці Д.51.1

<i>кваліфікаційні вимоги</i>	<i>параметри, що їх характеризують</i>	<i>критерії оцінки/рівні</i>	<i>суб'єкт оцінювання</i>	<i>форми і методи збору інформації</i>
	більшість педагогічних працівників не володіють ІТ-компетентністю	низький		
створення освітнього хабу	створення освітнього хабу	високий	відділ/центр якості освіти	вивчення документації
	використання хаб-технологій в освітній діяльності	середній		
	ситуативне використання хаб-технологій в освітній діяльності	достатній		
	не створено чи відсутня співпраця з освітнім хабом	низький		

Джерело: складено автором.

Методика оцінювання управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у ЗП(ПТ)О в умовах застосування хаб-технологій (педагогічний блок)

<i>кваліфікаційні вимоги</i>	<i>параметри, що їх характеризують</i>	<i>критерії оцінки</i>	<i>суб'єкт оцінювання</i>	<i>форми і методи збору інформації</i>
другий блок – педагогічний				
професіоналізм, ініціативність, творчість	ініціатор чи виконавець інноваційного освітнього проєкту (програми)	високий	відділ/центр якості освіти	анкетування; інтерв'ю
	виконавець інноваційного освітнього проєкту (програми)	середній		
	учасник інноваційного освітнього проєкту (програми)	достатній		
	не бере участі в жодному інноваційному освітньому проєкті (програмі)	низький		
ІТ-компетентність	володіє ІТ-компетентністю в умовах застосування хаб-технологій	високий	відділ/центр якості освіти	анкетування
	володіє ІТ-компетентністю	середній		
	володіє різними формами, методами організації освітнього процесу із застосуванням елементів ІТ-технологій	достатній		
	не застосовує ІТ-технології	низький		

<i>кваліфікаційні вимоги</i>	<i>параметри, що їх характеризують</i>	<i>критерії оцінки</i>	<i>суб'єкт оцінювання</i>	<i>форми і методи збору інформації</i>
	володіє різними формами, методами організації освітнього процесу із застосуванням елементів ІТ-технологій	достатній		
	не застосовує ІТ-технології	низький		
результативність педагогічної праці	випускники працевлаштовані, роботодавці задоволені	високий	відділ професійної кар'єри здобувачів освіти	вивчення документації; інтерв'ю
	більшість випускників працевлаштована, більшість роботодавців задоволена	середній		
	більшість випускників працевлаштована, більшість працедавців незадоволена	достатній		
	меншість випускників працевлаштована, більшість працедавців незадоволена	низький		
культура застосування ІТ- та хаб-технологій	практично всі педагогічні працівники авторитетні у сфері застосування ІТ- та хаб-технологій	високий	центр професійного розвитку педагогічних працівників	анкетування; інтерв'ю
	більшість педагогічних працівників авторитетні у сфері застосування ІТ- та хаб-технологій	середній		

продовження додатка Д.52

продовження таблиці Д.52.1

<i>кваліфікаційні вимоги</i>	<i>параметри, що їх характеризують</i>	<i>критерії оцінки</i>	<i>суб'єкт оцінювання</i>	<i>форми і методи збору інформації</i>
	є педагогічні працівники, які авторитетні у сфері застосування ІТ- та хаб-технології	достатній		
	відсутні педагогічні працівники, які авторитетні у сфері застосування ІТ- та хаб-технології	низький		

Джерело: складено автором.

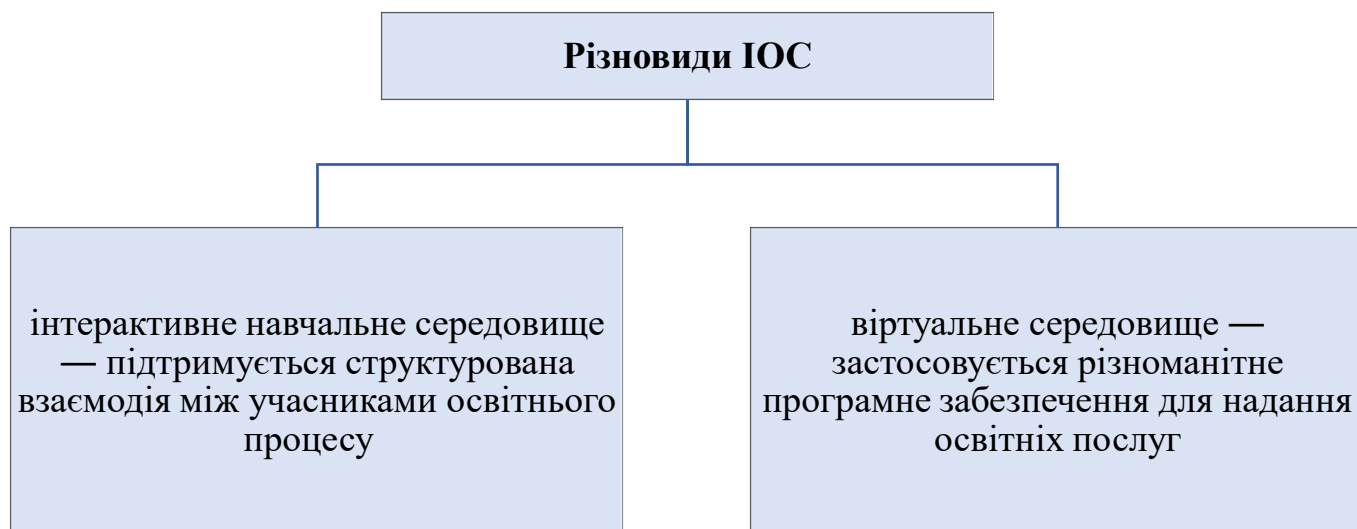


Рис. Д.53.1 Характеристика ІОС

Джерело: складено автором на основі [188, с. 88–94; 189;190].

Структурні компоненти ІОС

№ п/п	Структурний компонент	Змістовне наповнення
1.	Стратегічний	Впровадження 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
2.	Соціокультурний	Створення умов для реалізації культурного потенціалу учасників освітньо-виробничого процесу, повноцінним використанням ними вітчизняних і зарубіжних здобутків культури й освіти
3.	Особистісний	Створення умов для міжособистісного спілкування здобувачів освіти з іншими учасниками освітньо-виробничого процесу
4.	Ціннісно-смисловий	Створення умов для обміну цінностями учасників освітньо-виробничого процесу
5.	Суб'єктно-діяльнісний	Характеризується активною позицією здобувачів освіти у процесі їх самореалізації та саморозвитку
6.	Комунікативний	Характеризується міжособистісним партнерським спілкуванням учасників освітньо-виробничого процесу
7.	Технологічний	Впровадження сучасних освітніх технологій в управлінську, навчальну, навчально-виробничу, розвивальну діяльність

Джерело: складено автором на основі [192].



Рис. Д.55.1 Компоненти цифрової економіки

Джерело: складено автором на основі [195; 197, с. 185–188].

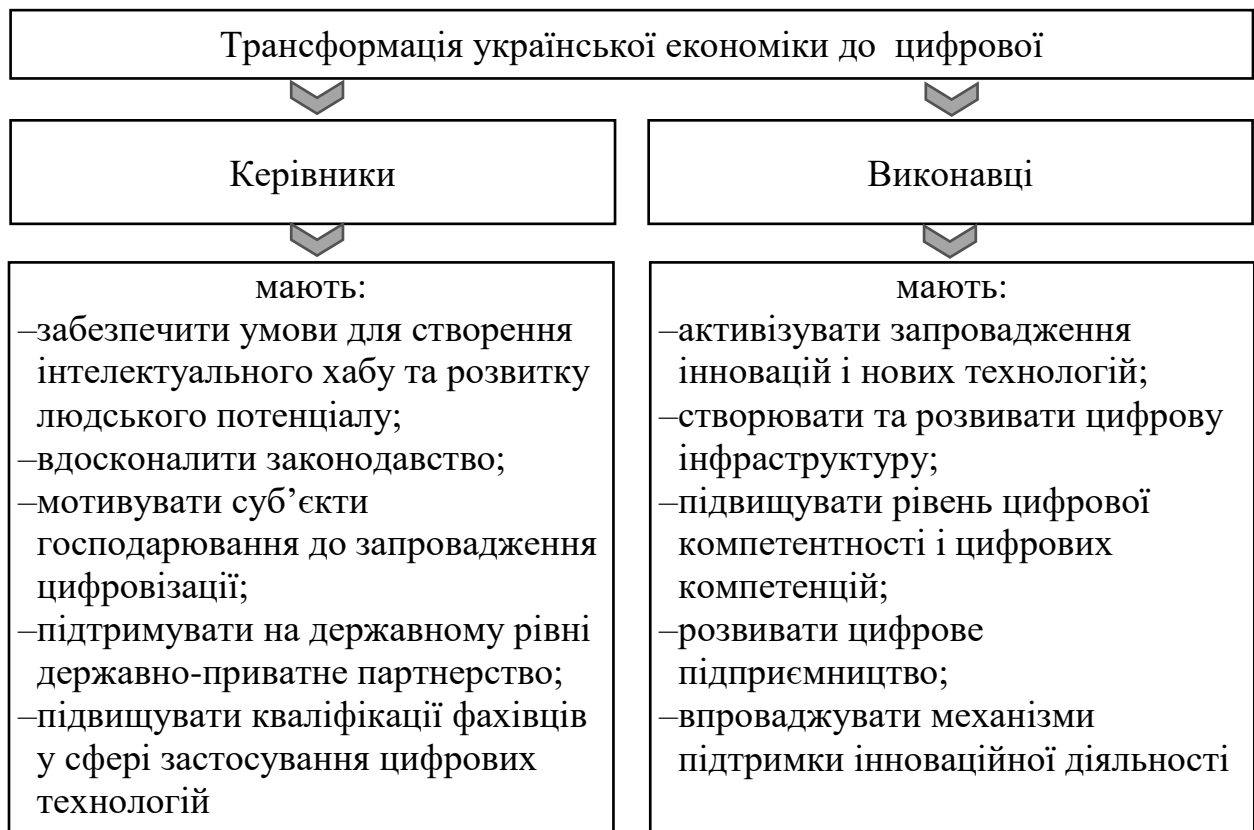


Рис. Д.56.1 Завдання з реалізації цільового сценарію трансформації української економіки до цифрової

Джерело: складено автором на основі [200].

Цифрова інфраструктура ЗП(ІТ)О та держави: порівняльний аспект

<i>Опорна (тверда) інфраструктура у:</i>		<i>Сервісна (м'яка) інфраструктура у:</i>	
<i>державі</i>	<i>ЗП(ІТ)О</i>	<i>державі</i>	<i>ЗП(ІТ)О</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<ul style="list-style-type: none"> – фіксована інфраструктура широкосмугового доступу до Інтернету (ШСД); – мобільна інфраструктура зв'язку та широкосмугового доступу (3G, 4G, 5G); – радіоінфраструктура; – інфраструктура супутникового зв'язку; – обчислювальна інфраструктура (хмарна або віртуальна); – інфраструктура кібербезпеки 	<ul style="list-style-type: none"> – під'єднання до Інтернету в кабінеті інформатики; – під'єднання робочих місць учасників освітнього процесу через мобільну інфраструктуру зв'язку, широкосмугового доступу (3G, 4G, 5G) та Wi-Fi на рівні закладу освіти; – інфраструктура супутникового зв'язку, хмарна обчислювальна інфраструктура та інфраструктура кібербезпеки 	<ul style="list-style-type: none"> – інфраструктура ідентифікації та довіри; – інфраструктура відкритих даних; – інфраструктура державних послуг; – інфраструктура інтероперабельності; – інфраструктура е-комерції та е-бізнесу; – транзакційно-процесингова інфраструктура; – інфраструктура життєзабезпечення; – геоінформаційна інфраструктура; – промислові цифрові інфраструктури. 	<ul style="list-style-type: none"> – інфраструктура відкритих даних; – інфраструктура життєзабезпечення (цифрові освітнянські системи – локальна мережа та технічні засоби мультимедіа, програмне забезпечення освітнього процесу, платформи для проведення інтернет-конференцій, нарад, вебінарів, семінарів тощо)

Джерело: складено автором на основі [95].

Модель діджиталізації ЗП(ПТ)О

складові діджиталізації та її характеристики	цифрова системи управління	<ul style="list-style-type: none"> –діджиталізація адміністративно-управлінських, організаційних, господарських процесів діяльності ЗО; –впровадження наскрізної системи електронного документообігу; –забезпечення ІТ-підтримки процесів прийняття управлінських рішень в ЗО
	цифрова освітня діяльність	<ul style="list-style-type: none"> –діджиталізація процесів освітньої діяльності ЗО; –розвиток єдиного ІОС; –формування, розвиток та задоволення інформаційних потреб підрозділів ЗО
	цифрова навчально-методична діяльність	<ul style="list-style-type: none"> –доступ до цифрових баз навчальної та навчально-методичної інформації, електронного бібліотечного фонду; –ІТ-підтримка участі студентів/здобувачів освіти, викладачів, майстрів виробничого навчання в національних і міжнародних освітніх програмах
	розвиток людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> –підвищення цифрових компетенцій співробітників і студентів/здобувачів освіти; –підвищення цифрової культури користувачів; –підготовка кадрового складу до переходу на безпаперові технології роботи; –підвищення цифрового потенціалу розвитку ЗО
	цифрова інфраструктура	<ul style="list-style-type: none"> –забезпечення сучасної матеріально-технічної бази; –створення техніко-технологічної бази; –представлення інформації в зручній для користувачів формі; –підтримання процесів віддаленого доступу до даних
	цифрова екосистема	<ul style="list-style-type: none"> –підтримання платформ і технологій; –формування цифрових послуг в освітній діяльності; –розвиток єдиного ІОС; –забезпечення цифрової безпеки

Джерело: складено автором на основі [209, с. 245–249].

Досвід впровадження процесів діджиталізації у ЗП(ПТ)О

№ п/п	Заклади освіти	Реалізовані напрями діджиталізації
1.	Інститут ПТО НАПН України, ДНЗ «Одеське вище професійне училище торгівлі та технологій харчування»	Проведено експериментальне дослідження за темою «Створення ІОС у ПТНЗ торгівлі та технологій харчування». У межах дослідження створено модель ІОС, що базується на психолого-педагогічних аспектах діяльності ЗП(ПТ)О та включає: контент-бібліотеку, базу навчально-методичних матеріалів, довідково-пошукову систему, ЕОР загальноосвітніх та спеціальних дисциплін, депозитарій, електронні енциклопедії та довідники, репозитарій, конструктор особистого ІОС викладача, систему дистанційного навчання, ЕОР соціально-економічного напрямку
2.	Вінницьке міжрегіональне вище професійне училище	проведено дослідження «Застосування сучасних засобів інформаційно-телекомунікаційних технологій у навчальному процесі ПТНЗ». Основним завданням дослідження було розроблення, апробація та впровадження в навчальний процес ЗП(ПТ)О електронних носіїв інформації. Інноваційними є стратегії щодо створення електронних навчально-методичних комплексів, що містять теоретичні матеріали, електронні зошити, тести, словники, кейси для викладачів та здобувачів освіти за курсами «Етика та психологія ділових відносин», «Основи програмування та алгоритмічні мови», електронний курс «Електротехніка» для ПТНЗ
3.	Вище професійне училище №7 м. Кременчука	Створено віртуальний портал, що містить 80 теоретичних та 59 відеоматеріалів, 56 онлайн-ігор, 162 тестових опитувальники, 3 дистанційні курси, 34 навчальні сайти, 92 посібники, 18 електронних підручників, 45 мультимедійних презентацій, блоги педагогічних працівників, бібліотеку. Всі матеріали структуровані за напрямками підготовки та навчальними предметами. Функціонування такого порталу забезпечує швидкий доступ користувачів до каталогів

№ п/п	Заклади освіти	Реалізовані напрями діджиталізації
		інформаційно-цифрових ресурсів, оперативний пошук матеріалів та створює інформаційний комфорт
4.	ДНЗ «Міжрегіональне вище професійне училище з поліграфії та інформаційних технологій»	Розроблено ІОС, у структурну основу якого покладено ідею розробки електронного науково-освітнього комплексу «Мережеві інформаційні технології» — «Віртуальна кафедра МВПУПІТ» (робоча назва — «Віртуальний методичний кабінет (ВК)»), що забезпечує доступ до матеріалів лекцій, онлайн-семінарів, обмін завданнями на основі платформи «База знань». Заслугує на увагу створення на базі закладу навчально-дослідної лабораторії «ІКТ в освіті» для підтримки й розвитку компонентів середовища, розробки інноваційних освітніх методик та технологій проектування і створення апаратного, програмного, організаційного забезпечення для ЗП(ПТ)О
5.	ДНЗ «Мелітопольський професійний ліцей залізничного транспорту»	Створено творчі групи, що займаються розробкою електронних версій навчальних посібників та підручників для дистанційних електронних курсів
6.	Криворізький професійний будівельний ліцей	Розроблено модель реалізації очно-дистанційної форми навчання та електронні курси з професій: «Машиніст крана (кранівник), стропальник»; «Маляр, штукатур»; «Електрогазозварник, електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування»; «Електрогазозварник, електрозварник на автоматичних та напіваавтоматичних машинах»; «Електрогазозварник»; «Кухар, кондитер»; «Продавець продовольчих товарів, контролер-касир»

Джерело: складено автором на основі [210, с. 116–203; 211; 212, с. 1–4; 213; 214, с. 31–34; 215, с. 397–401; 216, с. 48–50].

Розробка електронної навчальної літератури у ЗП(ПТ)О

№ п/п	Заклади освіти	Електронна навчальна література
1.	Ужгородське вище професійне училище торгівлі та технологій харчування, ДНЗ «Мукачівський центр професійно-технічної освіти»	«Товарознавство непродовольчих товарів» з професії продавець непродовольчих товарів, кваліфікація: 3, 4 розряди
2.	Вище професійне училище № 3 м. Мукачево	«Основи радіоелектроніки» з професії регулювальник радіоелектронної апаратури та приладів, кваліфікація: 3 розряд
3.	Ужгородське вище комерційне училище Київського національного торговельно-економічного університету	«Основи санітарії і гігієни у сфері послуг»
4.	Хустський професійний ліцей сфери послуг	«Технологія виготовлення чоловічих штанів» з професії кравець
5.	ДПТНЗ «Радомишльський професійний ліцей»	Електронний підручник з охорони праці
6.	Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей	Електронний підручник з охорони праці
7.	Лисичанський професійний будівельний ліцей	Комплексно-методичне забезпечення з професії «Лицювальник-плиточник». Каталог електронних засобів навчання, що об'єднав більше 60-ти позицій та включає презентації, навчальні фільми, інструкційно-технологічні картки, плакати, методичні розробки тощо
8.	Науково-дослідна лабораторія електронних навчальних ресурсів Інституту професійно-технічної освіти НАПН України	електронні підручники «Електротехніка з основами промислової електроніки», «Електротехніка з основами промислової електроніки» (для спеціальностей будівельної галузі), «Будова автомобіля», «Інформаційні системи і технології в обліку»; електронні ресурси «Механізація

продовження додатка Д.60

продовження таблиці Д.60.1

№ п/п	Заклади освіти	Електронна навчальна література
		сільськогосподарського виробництва (для плодощовочівників)), «Технологія кам'яних робіт», «Технологія опорядхувальних робіт», «Технологія токарної обробки (токар 2-го розряду)»; посібник «Інформаційно-освітнє середовище професійно-технічних навчальних закладів»; електронний довідник «Поради щодо використання електронних ресурсів у навчально-виховній діяльності» (для педагогічних працівників закладів ПТО)

Джерело: складено автором на основі [217, 218, 219].

Упровадження 3d-технологій у ЗП(ПТ)О

№ п/п	Заклади освіти	3-d розробки
1.	Криворізький професійний гірничо-технологічний ліцей	Розроблено: <ul style="list-style-type: none"> – навчальні 3d-фільми «Елементи залягання плаstopодібних покладів і базові відомості про їх розкриття та підготовку», «Призначення, будова кузова тепловоза 2ТЭ10М та ТГМЗ», «Буріння шпурів за допомогою бурової установки Boomer S1D фірми Atlas Copco»; – мобільний додаток «Augmented reality KPGTL» за допомогою інтегрованих середовищ «Android Studio», «Visual Studio», «Unity 3D», «Vuforia» та 3d-моделі сучасного виробничого обладнання й транспорту, зокрема: пневматичного перфоратора УТ-28 з анімацією, тепловоза 2ТЭ10М, бурової установки Boomer S1D, кулінарного обладнання
2.	Маріупольський професійний машинобудівний ліцей	При підготовці фахівців з професії «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування» за методикою виробничого навчання використовують практикуми, що містять 3d-анімацію та демонструють необхідні типові дії при обслуговуванні, монтажі, дефектації та ремонті електроустановок

Джерело: складено автором на основі [220, с. 97–101; 222, с. 92–99].

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Стойчик Тетяни Іванівни

«Система управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у професійних навчальних закладах»

13.00.06 «Теорія та методика управління освітою» 01 «Освіта / Педагогіка»

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

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

2. Sergeeva L., Stoychyk T. The influence of the trends of the world labor market on the quality of vocational education and the competitiveness of Ukrainian specialists *Association agreement: driving integrational changes* : monograph. Chicago ; Illinois ; USA, 2019. P. 529–546.

3. Сергєєва Л. М., Стойчик Т. І. Конкурентоздатність як умова професійного становлення фахівців : монографія. Дніпро : Журфонд, 2020. 181 с.

4. Стойчик Т. І. Підготовка кваліфікованих робітників в умовах ПТНЗ : практичний аспект. *Педагогіка вищої та середньої школи* : зб. наук. праць. Кривий Ріг : КДПУ, 2015. Вип. 45. С. 92–95.

5. Стойчик Т. І. Сучасний стан професійної підготовки робітників гірничого профілю через призму досвіду. *Теорія і методика професійної освіти* : електрон. наук. фахове вид. 2015. Вип. 8. URL : <http://tmpe.eor.by/index.php/editions/129-/edition-9> (дата звернення: 28.12.2015).

6. Стойчик Т. І. Конкурентоздатність фахівця професійного навчального закладу: проблеми і перспективи. *Науковий вісник національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія «Педагогіка. Психологія. Філософія»*. Київ : Міленіум, 2017. Вип. 259. С. 251–257.

7. Стойчик Т. І. Туринський процес як напрям підвищення якості професійної підготовки в Україні. *Науковий часопис Національного педагогічного університету*

ім. М. П. Драгоманова. Серія 16 «Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики» : зб. наук. праць. Київ : НПУ, 2017. Вип. 28 (38). С. 96–101.

8. Стойчик Т. І. Сутність конкурентоздатності як соціально-економічного явища. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія»* : зб. наук. праць. Мукачево : МДУ, 2017. Вип. 2 (6). С. 52–55.

9. Стойчик Т. І. Управління якістю підготовки фахівців у професійних навчальних закладах: теоретичний аспект. *Обрії* : наук.-пед. журнал. Івано-Франківськ, 2017. № 2 (45). С. 81–84.

10. Стойчик Т. І. Сучасні виклики до якості професійної освіти в Україні. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»* : зб. наук. праць. Київ : Атопол Груп, 2017. Вип. 5 (34). С. 81–84.

11. Стойчик Т. І. Вплив глобалізаційних процесів на формування конкурентоздатного фахівця. *Теорія та методика управління освітою* : електр. наук. фах. вид. Київ, 2017. № 2 (20). URL : http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v2_17/Стойчик.pdf (дата звернення: 25.10.2017).

12. Стойчик Т. І. Система оцінки якості професійної підготовки в країнах Європейського Союзу. *Педагогічний альманах* : зб. наук. праць. Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2018. Вип. 37. С. 205–210.

13. Стойчик Т. І. Стандартизація в системі професійної освіти і навчання. *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Серія «Педагогіка»*. Київ, 2018. Вип. 1 (7). С. 66–69.

14. Стойчик Т. І. Сучасні напрями наукових досліджень з управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців. *Збірник наукових праць Херсонського держ. ун-ту*. Херсон, 2018. Вип. LXXXI, т. 2. С. 188–192.

15. Стойчик Т. І. Національна рамка кваліфікацій як інструмент забезпечення якості професійної освіти. *Професійна освіта: проблеми і перспективи* : зб. наук. праць. Київ : ІПТО НАПН України, 2018. Вип. 14. С. 44–49.

16. Стойчик Т. І. Міжнародні освітні проекти як засіб професійної підготовки конкурентоспроможних фахівців. *Нові технології навчання* : зб. наук. праць. Київ,

2018. Вип. 91. С. 242–253.

17. Стойчик Т. І. Показники і критерії оцінювання якості професійної освіти при інтегрованому навчанні. *Проблеми освіти* : зб. наук. праць. Київ, 2019. Вип. 93. С. 141–156.

18. Стойчик Т. І. Парадигмальний підхід до управління якістю професійної освіти й навчання конкурентоздатних фахівців. *Педагогічний альманах* : зб. наук. праць. Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2019. Вип. 41. С. 240–245.

19. Стойчик Т. І. Інтеграційно-комунікативний вимір інформаційно-освітнього простору закладу професійної освіти. *Вісник Черкаського університету ім. Б. Хмельницького. Серія «Педагогічні науки»*. Черкаси : 2018. № 16. С. 45–50.

20. Стойчик Т. І. Формування сучасного ринку праці: аналіз попиту і пропозиції робочої сили. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. Київ : ЖККГВ «Полісся» ЖОР, 2018. Вип. 17. С. 101–106.

21. Стойчик Т. І. Умови формування соціального партнерства у закладах професійної (професійно-технічної) освіти в Україні. *Освітні обрії (Обрії)* : наук.-пед. журнал. Івано-Франківськ, 2019. № 1 (48). С. 38–42.

22. Стойчик Т. І. Теоретичні основи створення моделей у педагогічних дослідженнях. *Вісник Кременчуцького національного університету ім. М. Остроградського*. Кременчук : КрНУ, 2020. Вип. 2 (121). С. 25–33.

23. Стойчик Т. І. Освітній кластер як форма соціального партнерства. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»* : зб. наук. праць. Київ : Атопол Груп, 2020. Вип. 11 (40). С. 183–198.

24. Стойчик Т. І. Концептуальні основи управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»* : зб. наук. праць. Київ : Атопол Груп, 2020. Вип. 13 (42). С. 240–258.

25. Стойчик Т. І. Концепція застосування хаб-технологій в управлінні якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної (професійно-

технічної) освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук* : зб. наук. праць. Дрогобич : Гельветика, 2020. Вип. 29, т. 4. С. 157–161.

Наукові праці у періодичних виданнях іноземних держав

26. Stoychuk T. Quality management of vocational training of competitive experts taking into account experience of the post soviet countries. *Innovations in Science and Education: Challenges of our time* : collection of scientific papers. London : IASHE, 2017. P. 212–214.

27. Стойчик Т. І. Формування конкурентоздатного фахівця в умовах неперервної освіти. *Професійна і неперервна освіта. Польсько-український щорічник*. Варшава, 2017. № 2. С. 203–212.

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

29. Stoichyk T. Requirements to the labor market to the competences of specialists in foreign countries. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. New York, 2018. Vol. 28 (4). P. 140–144.

30. Стойчик Т. І. Соціальна взаємодія у забезпеченні якості професійної (професійно-технічної) освіти. *Virtus* : scientific journal. Canada, 2018. № 28. P. 118–121.

31. Стойчик Т. И. Условия формирования социального партнерства в контексте подготовки конкурентоспособных специалистов. *Образование в 21-ом веке* : междунар. науч.-метод. рецен. журнал. Ереван : ЕГУ, 2019. № 1 (1). С. 52–60.

32. Стойчик Т. И. Система управления качеством подготовки специалистов учреждений профессионального образования. *Образование в 21-ом веке* : междунар. науч.-метод. рецен. журнал. Ереван : ЕГУ, 2019. № 2 (2). С. 46–55.

33. Стойчик Т. И. Взаимодействие рынков труда и заведений профессионального (профессионально-технического) образования в Украине. *Профессиональное образование*. Беларусь, 2019. № 4 (38). С. 36–41.

Опубліковані праці , що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

34. Стойчик Т. І. Професійна освіта в контексті євроінтеграційних процесів. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 28 жовт. 2016 р. Київ : ДВНЗ «УМО» НАПН України, 2016. С. 475–477.

35. Стойчик Т. І. Бенчмаркінг як технологія створення позитивного іміджу в системі управління закладом професійної освіти. *Застосування технологій бенчмаркінгу організації навчального процесу в системі післядипломної педагогічної освіти* : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 24 листоп. 2016 р. Харків : Харківська акад. неперервної освіти, 2016. С. 20–24 URL: http://conf-hano.at.ua/news/t_i_stojchik_benchmarking_jak_/tekhnologija_stvorennja_pozitivnogo_/imidzhu_v_sistemi_upravlinnja_zakladom/profesijnoji_osviti/2016-11-18-/ 699 (дата звернення: 24.11.2017).

36. Стойчик Т. І. Туринський процес як напрям підвищення якості професійної підготовки в Україні. *Наукова спадщина академіка Івана Зязюна у вимірах сучасності й майбутнього* : матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф., 30-31 берез. 2017 р. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2017. С. 228–233.

37. 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. 354–359.

38. Стойчик Т. І. Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у професійних навчальних закладах на сучасному етапі. *Модернізація змісту професійної освіти — умова підготовки компетентного фахівця нової формації* : матеріали Регіон. наук.-метод. конф., 16 трав. 2017 р. Житомир : О. О. Євенок, 2017. С. 84–87.

39. Стойчик Т. И. Подготовка конкурентоспособных специалистов в профессиональных учебных заведениях в контексте личностно-профессионального

развития. *Профессиональная субъектность как потребность самоосуществиться и способность самореализоваться будущему педагогу: опыт, проблемы, перспективы* : материалы Междунар. заочной науч.-практ. конф., 28 окт. 2016 г. Биробиджан : ИЦ ПГУ им. Шолом-Алейхема, 2017. С. 172–173.

40. Стойчик Т. И. Формирование положительного имиджа в системе управления профессиональным учебным заведением. *Медиафера и медиаобразование: специфика взаимодействия в современном социокультурном пространстве* : материалы Междунар. заочной науч.-метод. конф., 22-26 мая 2017 г. Могилев : Могилев. ин-т МВД, 2017. С. 211–219.

41. Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців у зарубіжному досвіді. *Управління якістю вищої освіти: проблеми та перспективи* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 29 верес. 2017 р. Київ : ДВНЗ «УМО» НАПН України, 2017. С. 256–262.

42. Стойчик Т. І. Сучасні тенденції управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців у професійних навчальних закладах. *Психолого-педагогічні аспекти навчання в системі неперервної освіти* : матеріали III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 30 листоп. 2017 р. Біла Церква : БІНПО, 2017. С. 169–173.

43. Стойчик Т. І. Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців: сучасні дослідження. *Підготовка управлінських кадрів в контексті нового закону України «Про освіту»* : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф., 22-23 берез. 2018 р. Херсон : ХДУ, 2018. С. 62–71.

44. Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців з використанням елементів дуальної форми навчання. *Розбудова єдиного інформаційного простору української освіти – вимога часу* : матеріали Всеукр. наук.-практ. WEB-форуму, 22–23 берез. 2018 р. Кропивницький : Вид-во Льотної академії Нац. авіац. ун-ту, 2018. С. 102–106.

45. Стойчик Т. І. Навчально-методичне забезпечення як визначальна складова підготовки конкурентоздатних фахівців у закладах професійної освіти. *Професійний*

розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології : матеріали III Всеукр. інтернет-конф., 19 квітня 2018 р. Київ, 2018. Ч. 2. С. 62–64.

46. Стойчик Т. І. Сучасні погляди на підготовку конкурентоздатних фахівців. *Управління якістю освіти: досвід та інновації* : матеріали II Всеукр. пед. читань, 19 квіт. 2018 р. Павлоград : ІМА-прес, 2018. С. 104–105.

47. Стойчик Т. І. Ринок праці в контексті глобалізаційних процесів. *Підготовка конкурентоздатних фахівців: виклики сучасності* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 25-26 квіт. 2018 р. Кривий Ріг : КПГТЛ, 2018. Т. 2. С. 290–299.

48. Стойчик Т. І. Взаємодія суб'єктів на ринку праці. *Ключові питання наукових досліджень у сфері педагогіки та психології у XXI ст.* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 25-26 січня 2019 р. Львів : ГО «Львівська педагогічна спільнота», 2019. Ч. 1. С. 93–95.

49. Стойчик Т. І. Соціально-економічний розвиток країн як основа реформування та модернізації професійної (професійно-технічної) освіти. *Проблеми і перспективи розвитку професійної компетентності працівників системи професійної освіти в умовах реформування освітньої галузі* : матеріали наук.-практ. інтернет-конф., 27 лют. 2019 р. Біла Церква : БІНПО ДВНЗ «УМО», 2019. С. 265–268.

50. Стойчик Т. І. Конкурентоздатний фахівець як результат ефективного процесу управління. *Розбудова єдиного відкритого інформаційного простору освіти впродовж життя* : матеріали Міжнар. наук.-практ. web-форуму, 26-28 берез. 2019 р. Кропивницький : Вид-во Льотної академії Нац. авіац. ун-ту, 2019. Вип. 1. С. 254–256.

51. Стойчик Т. І. Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців: аналіз наукових досліджень. *Розвиток професіоналізму сучасного педагога в постнекласичній парадигмі* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. 9-10 квіт. 2019 р. Черкаси : Є. І. Гордієнко, 2019. С. 59–61.

52. Стойчик Т. І. Управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців в умовах інтегративних процесів. *Модернізація підготовки майбутніх фахівців*

професійно-педагогічного напрямку в умовах освітнього простору: матеріали Міжнар. наук. інтернет-конф., 25-26 квіт. 2019 р. Кривий Ріг : КДПУ, 2019. С. 79–81.

53. Стойчик Т. І. Умови формування соціального партнерства у закладах професійної (професійно-технічної) освіти в Україні. *Формування професійно мобільного фахівця: Європейський вимір*: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф., 25 квіт. 2019 р. Дніпро : Літограф, 2019. С. 211–212.

54. Стойчик Т. І. Законодавство України у системі управління якістю підготовки фахівців від історії до сучасності. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці*: матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (за іноз. уч.), 31 жовт.-1 листоп. 2019 р. Кривий Ріг : КПГТЛ, 2019. Т. 1. С. 189–196.

55. Стойчик Т. І. Формування конкурентоздатного фахівця в умовах неперервної освіти. *Інноваційні трансформації в сучасній освіті: виклики, реалії, стратегії (Open Forum-ITME-CRS-2019)*: матеріали Всеукр. відкритого наук.-практ. форуму, 10-13 жовт. 2019 р. Одеса, 2019. Вип. 1. С. 82–84.

56. Стойчик Т. І. Критерії оцінювання ефективності підготовки фахівців у закладі професійної освіти. *Розвиток професійної культури майбутніх фахівців: виклики, досвід, стратегії, перспективи*: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. 7 квіт. 2020 р. Київ : Ун-т ДФС України, 2020. С. 120–122.

57. Стойчик Т. І. Сучасні аспекти управління якістю підготовки конкурентоздатних фахівців. *Актуальні проблеми технологічної і професійної освіти*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., 14 трав. 2020 р. Глухів : Глухівський НПУ ім. О. Довженка, 2020. С. 241–243.

58. Стойчик Т. І. Інформаційні технології в забезпеченні якості підготовки конкурентоздатних фахівців у професійних навчальних закладах. *Нові інформаційні технології в освіті*: зб. тез доп. X Всеукр. наук.-практ. конф., 15 лют. 2017 р. Київський нац. ун-т. ім. Т. Шевченка, 2017. С. 67–71.

59. Стойчик Т. І. Формування вітчизняної системи професійної підготовки в

умовах європейської інтеграції. *Формування професійно мобільного фахівця: європейський вимір* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф., 16-17 листоп. 2017 р. Львів : ПП «Ощипок М. М.», 2017. С. 244–245.

60. Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців у професійних навчальних закладах: теоретичний аспект. *Професійна педагогіка і андрагогіка: актуальні питання, досягнення та інновації* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 20-21 листоп. 2017 р. Кривий Ріг, 2017. С. 152–153.

Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

61. Стойчик Т. І. Самоосвіта педагога як чинник забезпечення якості професійної освіти. *Післядипломна освіта в Україні*. Київ : ЦППО, 2016. № 1. С. 60–62.

62. Стойчик Т. І. Співпраця професійно-технічного навчального закладу з підприємством. *Профтехосвіта*. Київ : Шкільний світ, 2016. № 3 (87). С. 6–9.

63. Стойчик Т. І. Конкурентоздатність фахівців: результати експериментальної роботи. *Професійно-технічна освіта*. Київ : Педагогічна преса, 2017. № 1. С. 31–34.

64. Стойчик Т. І. Професійна освіта в контексті формування конкурентоздатності фахівця. *Післядипломна освіта в Україні*. Київ : ЦППО, 2017. № 1. С. 91–94.

65. Стойчик Т. І. Перспективні напрямки дослідження проблем підготовки конкурентоздатних фахівців у професійному навчальному закладі. *Професійно-технічна освіта*. Київ : Педагогічна преса, 2017. № 3. С. 31–33.

66. Стойчик Т. І. Управління якістю професійної підготовки конкурентоздатних фахівців з урахуванням досвіду пострадянських країн. *Післядипломна освіта в Україні*. Київ : ЦППО, 2017. № 2. С. 40–42.

67. Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців у закладах професійної освіти: практичний аспект. *Професійно-технічна освіта*. Київ : Педагогічна преса, 2018. № 2. С. 35–39.

68. Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців з елементами впровадження дуальної форми навчання. *Професійно-технічна освіта*. Київ : Педагогічна преса, 2018. № 4. С. 57.

69. Стойчик Т. І. До 75-ї річниці Криворізького професійного гірничо-технологічного ліцею. *Професійна освіта*. Київ : Шкільний світ, 2019. № 3 (84). С. 57–60.

70. Стойчик Т. І. Ліцей – звучить гордо. *Профтехосвіта*. Київ : Шкільний світ, 2019. № 11 (131). С. 2–7.

71. Стойчик Т. І. Підготовка конкурентоздатних фахівців у закладах професійної освіти: результати експерименту. *Професійна освіта*. Київ : Шкільний світ, 2020. № 3 (88). С. 29–32.

72. Стойчик Т. І. Створення позитивного іміджу професійного навчального закладу. *Управління розвитком професійного навчального закладу: праксеологічні засади* : навч. посіб. / Сергеева Л. М., Лукіна Т. О. та ін. ; за наук. ред. Л. М. Сергеевої, Т. О. Лукіної. Київ : Ліра-К, 2017. 124 с.

73. Гірничі роботи : підруч. / Сиротюк В. Г., Стойчик Т. І. та ін. ; за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Дніпро : Журфонд, 2017. 160 с.

74. Комплекс навчальних модулів з оволодіння професійними компетентностями з професії «Прохідник» : навч. посіб. / уклад. В. Г. Сиротюк , Т. І. Стойчик та ін. Кривий Ріг : 2020. 754 с.