

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

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

УКЛЕЇНА ЛІЛІЯ АНАТОЛІЇВНА

УДК 377: [005.5 : 658](043.5)

ДИСЕРТАЦІЯ
УПРАВЛІННЯ ПІДГОТОВКОЮ МАЙБУТНІХ
АДМІНІСТРАТОРІВ СФЕРИ ПІДПРИЄМНИЦТВА
У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

011 Освітні, педагогічні науки

01 Освіта/Педагогіка

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

 Л. А. Уклеїна

Науковий керівник: Сергеева Лариса Миколаївна, доктор педагогічних наук,
професор

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Уклеїна Л. А. Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійно-технічної освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 – «Освітні, педагогічні науки». – ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, Київ, 2023.

Зміст анотації

Актуальність дослідження полягає в нагальній потребі адаптації системи професійної (професійно-технічної) освіти до сучасних вимог ринку праці та впровадження інноваційних методів у підготовці адміністраторів, здатних ефективно керувати та модернізувати процес навчання. Створення оптимальної моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до динаміки сучасного технічного розвитку та вимог до працівників стає ключовим завданням для забезпечення конкурентоспроможності випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О).

В межах першого розділу дослідження було визначено наукові підходи до інтерпретації основних понять, пов'язаних із підготовкою адміністраторів в умовах професійної (професійно-технічної) освіти. Проведено детальний аналіз змісту, форм та методів підготовки адміністраторів. Критеріально-рівневий аналіз дозволив оцінити поточний стан управління підготовкою майбутніх адміністраторів і визначити шляхи оптимізації та удосконалення.

Особливу увагу приділено ролі інформаційно-освітнього середовища, яке розглядається як ключовий елемент формування професійних компетентностей майбутніх адміністраторів. Розкрито значущість партнерства між ЗП(ПТ)О та роботодавцями, акцентуючи на їх взаємодії у контексті підготовки

конкурентоспроможних робітників, спроможних адаптуватися до динамічних змін на ринку праці. Важливим моментом дослідження є аналіз законодавчих норм та принципів, що регулюють процеси набуття знань і формування компетентностей в сфері професійної (професійно-технічної) освіти. У дисертації також теоретично обґрунтовано природу та сутність підготовки адміністраторів в контексті професійної (професійно-технічної) освіти. Основний акцент зроблено на інтеграційних процесах в сучасній системі професійної підготовки, що відіграють ключову роль у підвищенні якості навчання та професійної компетентності адміністраторів.

У другому розділі дослідження наголошено на організаційно-педагогічних умовах управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів у сфері підприємництва у ЗП(ПТ)О. Особлива увага приділена науковому обґрунтуванню моделі управління, де вивчався процес організації освітнього процесу та визначалися ключові структурні компоненти уроку виробничого навчання. Зокрема, розглянуто роль соціального партнерства як невід'ємної частини моделі. Методика впровадження моделі управління професійною підготовкою в ЗП(ПТ)О розкривається через детальний аналіз її основних складників: цільового, теоретико-методологічного, технологічного, контрольно-діагностичного та управлінського блоків. Дослідження спрямоване на глибоке розуміння технології запровадження обраної моделі, з особливим наголосом на структурні компоненти кожного з її блоків.

У третьому розділі дослідження зосереджено увагу на експериментальній частині дослідження, в межах якої відбулося апробування розробленої моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О. Визначено основну мету та завдання експерименту, який реалізувався у трьох етапах: констатувальний, формувальний та узагальнювальний. Для об'єктивної оцінки ефективності моделі проведено анкетування учасників освітнього процесу в ЗП(ПТ)О, включаючи вступників, педагогічний склад, керівництво закладу та роботодавців. Основні індикатори

опитування включали аспекти освітнього середовища, ресурсного забезпечення, педагогічної діяльності та управлінських процесів. На підставі отриманих результатів було обрано та підтверджено стратегію, що наголошує на оптимізації сильних сторін ЗП(ПТ)О та максимальному використанні зовнішніх можливостей. Дослідження підкреслює важливість зміцнення позицій ЗП(ПТ)О на регіональному ринку праці, активізації розвитку освітнього середовища та формування ключових компетентностей майбутніх адміністраторів.

У процесі дослідження було обґрунтовано актуальність реформування системи професійної (професійно-технічної) освіти, яка в сучасних умовах активно зміцнює свої позиції в освітньому просторі. Сьогодні ця система зосереджена на відповіді на потреби сучасного ринку праці, спрямовуючись на підготовку фахівців, які готові до швидкої адаптації до професійних викликів. Особливої уваги заслуговує підготовка адміністраторів у ЗП(ПТ)О, які не тільки вивчають і реалізують індивідуальні освітні потреби здобувачів освіти, але й впроваджують інноваційні методики навчання для створення ефективного освітнього мікроклімату. Сучасні підходи до підготовки адміністраторів розширюють можливості для глибокої адаптації освітнього процесу до потреб кожного здобувача освіти, сприяючи їх професійному та особистісному розвитку. Така модель управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва відповідає глобальним освітнім тенденціям та вимогам сучасності.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що *вперше*:

- розроблено, науково обґрунтовано та експериментально перевірено модель управління підготовкою майбутніх адміністраторів у закладі професійної (професійно-технічної) освіти;
- визначено та обґрунтовано організаційно-педагогічні умови управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери

підприємництва в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти;

- схарактеризовано ключові компетентності та навички, необхідні майбутнім адміністраторам сфери підприємництва, відповідно до змін, що відбуваються на ринку праці та в умовах сучасної економіки.

Удосконалено:

- уточнено і позиціоновано зміст поняття «інформаційно-освітнє середовище закладу професійної (професійно-технічної) освіти».

Подальшого розвитку набули:

- шляхи вдосконалення управління підготовкою майбутніх адміністраторів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає в упровадженні авторської моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, яка може використовуватися як інструмент обґрунтування і прийняття управлінських рішень при розробці стратегії розвитку ЗП(ПТ)О, що сприяє підвищенню якості навчання та підготовки фахівців відповідно до потреб сучасного ринку; оптимізації освітніх програм, базуючись на результатах взаємодії з підприємницькою спільнотою, що дозволить закладам освіти швидко адаптуватися до змін у вимогах ринку праці; розширенні партнерської мережі між закладами освіти та підприємницькими структурами, що підсилить практичну спрямованість навчання та допоможе учням здобути цінний досвід ще до завершення освітнього процесу; підвищенні рівня професійної компетентності майбутніх адміністраторів, завдяки застосуванню новітніх методик і підходів в освітньому процесі, що в тому числі має сприяти удосконаленню системи оцінювання здобувачів освіти, яка базується на сучасних критеріях, що відображають не лише теоретичні знання, а й практичні навички, необхідні для успішної діяльності у сфері підприємництва.

Матеріали дослідження можуть бути використані в організації освітнього процесу управління професійною підготовкою майбутніх фахівців; у процесі підготовки та написання кваліфікаційних робіт на здобуття різних рівнів освіти у закладах вищої освіти; у практичній діяльності керівників закладів освіти.

Ключові слова: професійно-технічна освіта, освіта, освітнє середовище, інформаційно-освітнє середовище, управління, управлінські процеси, управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти, педагогічна діяльність, розвиток, якість освіти, професійна підготовка, адміністратор, сфера підприємництва, кваліфікований робітник, заклади професійної (професійно-технічної) освіти, організаційно-педагогічні умови, ресурсне забезпечення, модель, сучасні стандарти освіти, ринок праці, підвищення кваліфікації, ефективність підготовки, взаємодія з підприємницькою спільнотою.

ABSTRACT

Ukleina L. A. Management of the training of future administrators in the field of entrepreneurship in the vocational and technical education institution. – Qualifying scientific work on manuscript rights.

The thesis is to obtain the scientific degree of the Philosophy Doctor by the speciality 011 – Educational sciences. – SIHE «University of Educational Management» of National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, 2023.

Annotation content

The relevance of the study lies in the urgent need to adapt the system of vocational education to the modern requirements of the labor market and the introduction of innovative methods in the training of administrators capable of effectively managing and modernizing the training process. Creating an optimal model of training administrators in accordance with the dynamics of modern

technical development and the requirements of employees becomes a key task to ensure the competitiveness of graduates of vocational schools.

Within the first section of the study, scientific approaches to the interpretation of the main concepts related to the training of administrators in the conditions of vocational education were determined. A detailed analysis of the content, forms and methods of training administrators was carried out, with an emphasis on innovative approaches. Criterion-level analysis made it possible to assess the current state of training of administrators and determine ways of its optimization and improvement.

Special attention is paid to the role of the information and educational environment, which is considered as a key element in the formation of professional competencies of future administrators. The importance of partnership between Vocational Technical Educational Institution (VTEI) and employers is revealed, focusing on their interaction in the context of training competitive workers who are able to adapt to dynamic changes in the labor market. An important aspect of the research is the analysis of legislative norms and principles that regulate the processes of acquiring knowledge and forming competencies in the field of vocational education. The dissertation also theoretically substantiates the nature and essence of training administrators in the context of vocational education. The main emphasis is placed on integration processes in the modern system of professional training, which play a key role in improving the quality of education and the professional competence of administrators.

In the second section of the study, attention is focused on the organizational and pedagogical management of professional training of future administrators in the field of entrepreneurship in VTEI. Special attention was paid to the scientific justification of the management model, where the process of organizing the educational process was studied and the key structural components of the lesson were determined. In particular, the role of social partnership as an integral part of the model is considered. The technology of implementing the professional training management model in VTEI is revealed through a detailed analysis of its main

components: target, theoretical-methodological, technological, control-diagnostic and management blocks. The study is aimed at a deep understanding of the technology of introducing the chosen model, with a special emphasis on the structural components of each of its blocks.

In the third section of the study, attention is focused on the experimental part of the study, in the framework of which the developed management model for the training of future administrators in the field of entrepreneurship in VTEI was tested. The main goal and task of the experiment, which was implemented in three stages: ascertaining, formative and generalizing, was determined. In order to objectively assess the effectiveness of the model, a questionnaire was conducted among the participants of the educational process in VTEI, including entrants, teaching staff, management of the institution, and employers. The main indicators of the survey included aspects of the educational environment, resource provision, pedagogical activity and management processes. On the basis of the obtained results, a strategy was chosen and confirmed, emphasizing the optimization of the strengths of VTEI and the maximum use of external opportunities. The study emphasizes the importance of strengthening the positions of the vocational training center on the regional labor market, activating the development of the educational environment, and forming the key competencies of future administrators.

In the process of research, the relevance of reforming the system of professional and technical education, which in modern conditions is actively strengthening its position in the educational space, was substantiated. Today, this system is focused on responding to the needs of the modern labor market, aiming at the training of specialists who are ready to quickly adapt to professional challenges. The training of administrators in VTEI deserves special attention, who not only study and implement the individual educational needs of students, but also implement innovative teaching methods to create an effective educational microclimate. Modern approaches to the training of such administrators expand opportunities for deep adaptation of the educational process to the needs of each student, contributing to

their professional and personal development. This model of training administrators meets global educational trends and modern requirements.

The scientific novelty of the obtained results is that for the *first time*:

- a management model for the training of future administrators in a professional (vocational-technical) education institution was developed, scientifically substantiated and experimentally tested;

- the organizational and pedagogical conditions for managing the professional training of future administrators in the field of entrepreneurship in the educational environment of a professional (vocational and technical) education institution were defined and substantiated;

- the key competences and skills needed by future administrators in the field of entrepreneurship are characterized, in accordance with the changes taking place in the labor market and in the conditions of the modern economy.

Improved:

- the content of the concept "informational and educational environment of a professional (vocational and technical) education institution" was specified and positioned.

Further development was achieved by:

- ways to improve the management of the training of future administrators in institutions of professional (vocational and technical) education. Further research confirmed the importance of developing an integrated methodology for training future administrators, focusing on the individual needs of students and implementing innovative teaching methods. Such a methodology will make it possible to form an education system that meets modern requirements and standards and ensures a high level of training of specialists in the field of entrepreneurship.

The practical significance of the obtained research results lies in the possibility of implementing an improved methodology for the training of administrators in the conditions of professional and technical education, which contributes to the improvement of the quality of training and training of specialists in accordance with the needs of the modern market; optimization of training programs, based on the results of interaction with the business

community, which will allow educational institutions to quickly adapt to changes in the requirements of the labor market; expansion of the partnership network between educational institutions and business structures, which will strengthen the practical orientation of education and help students gain valuable experience even before the end of the educational process; increasing the level of professional competence of future administrators, thanks to the application of the latest methods and approaches in the educational process, which, among other things, should contribute to the improvement of the student evaluation system, which is based on modern criteria that reflect not only theoretical knowledge, but also practical skills necessary for successful activity in the field of entrepreneurship.

Research materials can be used to modernize programs of professional and technical education, improve methods of training and training of specialists, as well as to strengthen ties between educational institutions and the business community. The results of the work are of great practical importance for improving the quality of professional training in Ukraine and modernizing the vocational education system.

Key words: vocational education, education, educational environment, information and educational environment, management, management processes, management of a vocational education institution, pedagogical activity, development, quality of education, professional training, administrator, field of entrepreneurship, skilled worker, training methodology, institutions of professional (vocational and technical) education, organizational and pedagogical conditions, resource provision, model, implementation technology, modern standards of education, labor market, professional development, effectiveness of training, interaction with the business community.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні результати дисертації

*Статті у наукових фахових виданнях України:
(які входять до переліку МОН)*

1. Уклеїна Л. А. Теоретичний аналіз розвитку управління підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладі професійної (професійно-технічної) освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*. 2020. Вип. 13(42). С. 290–304. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/13_43_2020/Bulletin_13_42_Pedagogika_Ukleina.pdf

2. Уклеїна Л. А. Удосконалення професійної підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва. *Вісник Глухівського нац. пед. ун-ту імені Олександра Довженка. Серія: Педагогічні науки*. 2021. Вип. 45. С. 222–230. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1233867.pdf>

3. Уклеїна Л. А. Інноваційні педагогічні технології формування уявлень молоді про професійну (професійно-технічну) освіту. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2023. № 8(14). С. 933–943. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/sn/article/view/5855/5888>

4. Уклеїна Л. А. Підготовка майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладі професійної (професійно-технічної) освіти. *Український педагогічний журнал*. 2023. № 3. С. 101–113. URL: <https://uej.undip.org.ua/index.php/journal/article/view/683>

Публікації в зарубіжних періодичних наукових виданнях

5. Ukleina L. Actuality of forming future administrators' professional competencies in the system of vocational education. *European socio-legal humanitarian studies*. 2021. № 1. P. 145–152. URL: <http://ehs-journal.ro/wp-content/uploads/2022/01/EUROPEAN-SOCIO-LEGAL-AND-HUMANITARIAN-STUDIES-Last.pdf>

Наукові праці, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

Публікації в інших наукових виданнях та матеріалах науково-практичних конференцій

6. Уклеїна Л. А. Якість професійної освіти як маркер експериментальної роботи закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Актуальні проблеми неперервної освіти в інформаційному суспільстві*: зб. матеріалів конф. / за заг. ред. проф. В. П. Сергієнка, В. М. Слабка. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. С. 132–134.

7. Уклеїна Л. Вимоги до інформаційно-освітнього середовища як фактору забезпечення формування професійних компетентностей майбутніх адміністраторів. *Підготовка майстра виробничого навчання, викладача професійного навчання до впровадження в освітній процес інноваційних технологій*: матеріали III Всеукр. наук.-метод. семінару. Глухів, ГНПУ, 2019.

8. Уклеїна Л. Система управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці*: матеріали Другої Всеукр. наук.-практ. конф. Кривий Ріг: КПГТЛ, 2019.

9. Уклеїна Л. Управління професійною підготовкою адміністраторів сфери підприємництва в закладі професійно-технічної освіти. *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : ДЗВО «УМО», 2019. С. 119–124.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	15
ВСТУП	16
РОЗДІЛ 1 СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН В УКРАЇНІ	25
1.1 Теоретичний аналіз управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти	25
1.2 Інформаційно-освітнє середовище як фактор забезпечення формування професійних компетентностей майбутніх адміністраторів	39
1.3 Професійна (професійно-технічна) освіта у руслі сучасних соціально-економічних змін в Україні	68
Висновки до першого розділу	89
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ ПІДГОТОВКОЮ МАЙБУТНІХ АДМІНІСТРАТОРІВ СФЕРИ ПІДПРИЄМНИЦТВА В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	92
2.1 Виокремлення організаційно-педагогічних умов управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти	92
2.2 Наукове обґрунтування моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти	106
2.3 Методичний супровід впровадження моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти	127
Висновки до другого розділу	138

РОЗДІЛ 3	ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПІДГОТОВКОЮ МАЙБУТНІХ АДМІНІСТРАТОРІВ СФЕРИ ПІДПРИЄМНИЦТВА У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	140
3.1	Організація експериментальної перевірки моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти	140
3.2	Результативність впровадження моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти	159
3.3	Прогностичні засади управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти	186
	Висновки до третього розділу	198
	ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	201
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	207
	ДОДАТКИ	227

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВВП – валовий внутрішній продукт.

ВПТУ – вище професійно-технічне училище.

ЕГ – експериментальна група.

ЄКТС – Європейська кредитно-трансферна система.

ЄОФ – Європейський фонд освіти.

ЗПТО – заклад професійно-технічної освіти.

ЗП(ПТ)О – заклад професійної (професійно-технічної) освіти.

ІКТ – інформаційно-комунікаційні технології.

ІОП – інформаційно-освітній простір.

ІОС – інформаційно-освітнє середовище.

КГ – контрольна група.

КІОС ЗП(ПТ)О – комплексне інформаційно-освітнє середовище закладу професійно-технічної освіти.

НРК – Національна рамка кваліфікацій.

ПЗ – програмне забезпечення.

ПТО – професійно-технічна освіта.

TQM – методологія загального управління якістю.

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Сучасний ринок праці України вимагає нових підходів до підготовки фахівців в межах професійної (професійно-технічної) освіти. Економічні та соціокультурні зміни наголошують на потребі якісної освіти висококваліфікованих адміністраторів у сфері підприємництва, які мають знання та навички, необхідні для адаптації до швидко змінюваних умов ринку. Вітчизняні заклади професійної (професійно-технічної) освіти сьогодні мають значний потенціал для формування практичних управлінських компетентностей здобувачів освіти, що відповідають вимогам сучасного бізнес-середовища. Проте існують суперечності між потребами ринку праці та реальним станом підготовки, застарілістю програм та методик, потребою у підготовці викладацького складу.

Керуючись новітніми глобальними тенденціями в освіті, зростає актуальність дослідження моделей управління підготовкою майбутніх фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. В межах цієї підготовки особлива увага приділяється забезпеченню якості освітнього процесу, а також розвитку управлінських компетенцій відповідно до сучасних викликів підприємницького середовища.

У цьому контексті підготовка майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійної (професійно-технічної) освіти відкриває широкі можливості для спеціалізованого та практичного підходу до навчання. Зосередженість на конкретних навичках дозволяє здобувачам освіти швидко адаптуватися до реального бізнес-середовища, а співпраця закладів професійної (професійно-технічної) освіти з підприємствами гарантує актуальність знань та їхнє впровадження в практику. Особливої уваги потребують процеси розвитку підприємливості та лідерських якостей здобувачів освіти. Впровадження нових педагогічних, інформаційно-комунікаційних технологій в освітні процеси, а також гнучкість освітніх

програм в сучасних умовах мають забезпечити випускникам високу конкурентоспроможність на ринку праці. Це стане основою для швидкої адаптації майбутніх фахівців до сучасних викликів, гарантуючи високий рівень професійної компетентності та відповідність потребам сучасного освітнього та економічного простору.

Водночас перед закладами професійної (професійно-технічної) освіти стоїть ряд викликів, пов'язаних зі змінами у сфері підприємництва, а також із вимогами до підготовки фахівців та реформування освіти відповідно до європейських стандартів. Це породжує суперечності між:

- зростанням потреб ринку праці у кваліфікованих фахівцях та наявним рівнем матеріально-технічних можливостей закладів, сучасного методологічного забезпечення педагогів в галузі професійно-технічної освіти;
- необхідністю адаптації програм підготовки до сучасних вимог підприємницької діяльності та відсутністю чітких механізмів такої адаптації;
- потребою в оновленні методик та технологій навчання з урахуванням глобальних тенденцій і особливостей управління підприємництвом;
- наявним рівнем вимог до фахової підготовки спеціалістів та професійним рівнем викладачів у сфері новітніх освітніх та інформаційно-комунікаційних технологій.

Це зумовлює необхідність розробки моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів у ЗП(ПТ)О, а сутність цього процесу полягає у системному і цілеспрямованому підході до організації освітнього процесу, що враховує актуальні потреби ринку праці, новітні технології та глобальні тенденції розвитку підприємництва, що забезпечує випускників галузі професійної (професійно-технічної) освіти (далі – П(ПТ)О) компетентностями, необхідними для успішної діяльності в умовах сучасного бізнес-середовища.

Важливість дослідження підтверджується актуальними нормативно-правовими документами України у сфері професійної освіти, зокрема Законами

України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про освіту», «Про вищу освіту» та інші вказують на потребу переосмислення підходів до підготовки фахівців в різних галузях, зокрема у сфері підприємництва.

Таким чином, вивчення та розробка моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти є актуальним і перспективним напрямом дослідження, відповідає сучасним викликам ринку праці та потребам суспільства.

Теоретичну основу дослідження становлять положення і висновки вітчизняних наукових праць із проблеми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти (Г. Гребенюка, Р. Гуревича, Н. Ничкало, М. Пальчук, В. Радкевич, Л. Сергєєвої, Т. Стойчик, Л. Сушенцевої та ін.), теорії та методики управління професійної (професійно-технічної) освіти (М. Братко, М. Гриньової, Г. Дмитренка, Т. Десятова, Г. Єльнікової, С. Крисюка, В. Майбороди, С. Ніколаєнка, В. Олійника, Є. Павлютенкова, В. Пікельної, Т. Рожнової, З. Рябової, Л. Сергєєвої, В. Свистун, Т. Стойчик, Г. Тимошко, Е. Хрикова та ін.), теоретико-методологічних засад неперервної професійної освіти (М. Артюшиної, С. Гончаренка, Л. Лук'янової, Н. Муранової, С. Сисоєвої, Т. Сорочан, О. Щербак та ін.), застосування сучасних педагогічних технологій у професійній підготовці майбутніх фахівців (В. Бикова, А. Верланя, П. Воловика, А. Гуржія, М. Жалжака, В. Ковальчука, Л. Петренко, О. Радкевич, Н. Слюсаренко, О. Спіріна, П. Стефаненка та ін.).

На базі використання передового вітчизняного досвіду українськими науковцями проводилися дослідження щодо підвищення ефективності професійної підготовки фахівців у зв'язку з безперервно зростаючими вимогами виробництва в галузі П(ПТ)О. Результати цих досліджень розкрито у працях українських вчених (Н. Абашкіної, А. Дьоміна, І. Васильєвої, Г. Гребенюка, О. Дубинчук, А. Колота, Е. Лібанової, С. Ніколаєнка,

Н. Невмержицької, Н. Ничкало, І. Лікарчука, Г. Романової, Л. Сергєєвої, О. Скорнякової, О. Щербак та ін.).

Попри наявні дослідження тема «Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійно-технічної освіти» є новою та недостатньо вивченою і висвітленою, що вимагає глибокого та системного дослідження, чим обумовлений вибір теми даної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до плану наукових досліджень Державного закладу вищої освіти (далі – ДЗВО) «Університет менеджменту освіти» Національної академії педагогічних наук України (далі НАПН) України з тем: «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільних трансформацій в Україні» (державний реєстраційний номер ДР 0116U007183) та «Трансформація професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти» (РК 0120U104637). Тему дослідження затверджено Вченою радою ДЗВО «Університет менеджменту освіти» (протокол № 9 від 20.12.2017) та погоджено в Міжвідомчій раді з координації наукових досліджень у галузі освіти, педагогіки та психології НАПН України (протокол № 3 від 29.05.2018).

Мета дослідження полягає в теоретичному аналізі та практичному обґрунтуванні процесу управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти та перевірці результативності розробленої моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

Відповідно до мети визначено основні **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретичний аналіз сутності проблеми розвитку управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

2. Розкрити сутність інформаційно-освітнього середовища як фактору забезпечення формування професійних компетентностей майбутніх адміністраторів.

3. Визначити та обґрунтувати організаційно-педагогічні умови управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти.

4. Розробити, науково обґрунтувати та експериментально перевірити результативність моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

5. Визначити шляхи вдосконалення управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Об'єкт дослідження – управління підготовкою майбутніх фахівців сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Предмет дослідження – сучасні тенденції, методи та умови управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти України.

Методи дослідження. Для досягнення мети та розв'язання визначених у зв'язку з нею завдань використано та застосовано комплекс наступних загальнонаукових та спеціальних методів дослідження:

теоретичних: аналіз і синтез науково-педагогічних та науково-економічних джерел для з метою розуміння сутності процесів управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва та вивчення сучасних тенденцій професійної освіти в контексті соціально-економічних змін в Україні; контент-аналіз законодавчої бази та професійних стандартів у галузі професійно-технічної освіти; застосування методів узагальнення, індукції та дедукції допомогло у формулюванні теоретичних положень та висновків;

вивчення і узагальнення інформації щодо реалізації можливостей інформаційно-освітнього середовища та взаємодії з роботодавцями в контексті сучасної професійно-технічної освіти;

емпіричних: спостереження за процесом управління підготовкою майбутніх адміністраторів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти; анкетування та опитування абітурієнтів, здобувачів освіти та випускників ЗП(ПТ)О з метою вивчення їхніх потреб, очікувань та задоволеності якістю освіти, а також педагогічних працівників, роботодавців ЗП(ПТ)О, керівників ЗП(ПТ)О, педагогічних працівників ЗП(ПТ)О (експертів) для удосконалення процесу надання освітніх послуг; моніторинг стану підготовки адміністраторів сфери підприємництва в ЗП(ПТ)О. Особливу роль у дослідженні відіграють методи педагогічного моделювання та прогнозування, які дозволили розробити сценарії та перспективи розвитку системи управління. Для обробки та інтерпретації отриманих результатів було застосовано методи кількісного та якісного аналізу, метод експертних оцінок, метод аналізу ієрархій для визначення пріоритетності чинників та їх вагомості. Це дозволило отримати об'єктивну оцінку стану проблеми управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва;

статистичних – методи математичної статистики (критерій Пірсона) для кількісної та якісної обробки результатів дослідження.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що *вперше*:

- розроблено, науково обґрунтовано та експериментально перевірено модель управління підготовкою майбутніх адміністраторів у ЗП(ПТ)О;
- визначено та обґрунтовано організаційно-педагогічні умови управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти;
- схарактеризовано ключові компетентності та навички, необхідні майбутнім адміністраторам сфери підприємництва, відповідно до змін, що відбуваються на ринку праці та в умовах сучасної економіки.

Удосконалено:

– уточнено і позиційовано зміст поняття «інформаційно-освітнє середовище закладу професійної (професійно-технічної) освіти».

Подальшого розвитку набули:

– шляхи вдосконалення управління підготовкою майбутніх адміністраторів у ЗП(ПТ)О.

Практичне значення отриманих результатів дослідження полягає в упровадженні авторської моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, яка може використовуватися як інструмент обґрунтування і прийняття управлінських рішень при розробці стратегії розвитку ЗП(ПТ)О, що сприяє підвищенню якості навчання та підготовки фахівців відповідно до потреб сучасного ринку; оптимізації освітніх програм, базуючись на результатах взаємодії з підприємницькою спільнотою, що дозволить закладам освіти швидко адаптуватися до змін у вимогах ринку праці; розширенні партнерської мережі між закладами освіти та підприємницькими структурами, що підсилить практичну спрямованість навчання та допоможе учням здобути цінний досвід ще до завершення освітнього процесу; підвищенні рівня професійної компетентності майбутніх адміністраторів, завдяки застосуванню новітніх методик і підходів в освітньому процесі, що в тому числі має сприяти удосконаленню системи оцінювання здобувачів освіти, яка базується на сучасних критеріях, що відображають не лише теоретичні знання, а й практичні навички, необхідні для успішної діяльності у сфері підприємництва.

Матеріали дослідження можуть бути використані в організації освітнього процесу управління професійною підготовкою майбутніх фахівців; у процесі підготовки та написання кваліфікаційних робіт на здобуття різних рівнів освіти у закладах вищої освіти; у практичній діяльності керівників закладів освіти.

Впровадження результатів дослідження. Основні положення і результати дисертаційного дослідження впроваджено в закладах професійної

(професійно-технічної) освіти: ДПТНЗ «Дніпровський центр професійно-технічної освіти туристичного сервісу» (довідка від 29.12.2022 р. № 762), ДНЗ «Шосткинський центр професійно-технічної освіти», (довідка без номера), Навчально-методичний кабінет професійно-технічної освіти в Київській області (довідка від 16.12.2022 п. № 5/03-127) щодо впровадження результатів дослідження КНЗ КОР «Васильківський професійний ліцей», ДНЗ «Катюжанське вище професійне училище», ДНЗ «Чернівецький професійний ліцей», ДНЗ «Богуславський центр професійно-технічної освіти», ДНЗ «Професійний ліцей м. Українки». ДПТНЗ «Броварський професійний ліцей», Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Чернівецькій області (довідка від 23.12.2022 р. № 231).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною працею. Усі наукові результати, одержані під час дослідження та наведені у роботі, відображають авторський підхід до вирішення проблеми управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Особистий внесок автора деталізовано у списку опублікованих праць.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати наукового дослідження відображено у доповідях і повідомленнях на науково-практичних конференціях різного рівня, зокрема:

міжнародних: міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми неперервної освіти в Інформаційному суспільстві» (29–30 травня 2020 р.); міжнародна науково-практична конференція «Управління якістю вищої освіти: проблеми та перспективи» (29 вересня 2017 р., м. Київ).

всеукраїнських: Всеукраїнський науковий форум з міжнародною участю «Адаптивні процеси в освіті» (5–6 лютого 2021 р., м. Харків); Всеукраїнська науково-практична Internet-конференція «Професійна підготовка кваліфікованих робітників в умовах євроінтеграції» (7 листопада 2018 р., м. Біла Церква); Всеукраїнська науково-практична конференція «Підготовка

конкурентоздатних фахівців: виклики сучасності» (25–26 квітня 2018 р., м. Кривий Ріг); Всеукраїнська науково-практична конференція «Проблеми і перспективи розвитку професійної компетентності працівників системи професійної освіти в умовах реформування освітньої галузі (до 40-річчя від дня утворення БІНПО)» (27 лютого 2019 р., м. Біла Церква), онлайн семінар «Applied Psychology in the Context of Societal Changes» (25 вересня 2020 р.).

Публікації. Основний зміст роботи висвітлено у 9 публікаціях, з них: 4 наукових статті у фахових наукових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України; 1 стаття у зарубіжному науковому виданні.

Структура й обсяг дисертації. Робота складається з анотацій українською та англійською мовами, вступу, трьох розділів, висновків до кожного з них, загальних висновків, списку використаних джерел з 169 найменувань (із яких 5 – іноземною мовою) і 4 додатків. Загальний обсяг дисертації – 258 сторінок, з них 11 сторінок – анотації, 191 – основного тексту. Робота містить 36 таблиць та 5 рисунків.

РОЗДІЛ 1

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН В УКРАЇНІ

У першому розділі розглядається стан сучасних тенденцій професійної (професійно-технічної) освіти в умовах соціально-економічних змін в Україні. Зокрема, проводиться теоретичний аналіз розвитку управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти, осмислено роль інформаційно-освітнього середовища у формуванні професійних компетентностей таких фахівців та підкреслено специфіку професійної (професійно-технічної) освіти в сучасному соціально-економічному процесі України.

1.1 Теоретичний аналіз управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

У сучасних умовах розвитку суспільства велике значення набуває підготовка кваліфікованих адміністраторів сфери підприємництва, які можуть ефективно вирішувати завдання управління підприємствами, адаптуючись до змін умов ринку. Така підготовка, безумовно, потребує глибокого теоретичного аналізу, зокрема в контексті професійної (професійно-технічної) освіти.

Для розуміння специфіки процесу підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в професійної (професійно-технічної) освіти важливо визначити основні понятійні категорії, які будуть використовуватися в даному дослідженні.

Ефективність підготовки фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти безпосередньо залежить від якості управлінських процесів в цих закладах. Централізоване та систематичне управління дозволяє реалізувати потенціал закладу найбільш ефективним чином, адаптуючись до змінних вимог

ринку праці та соціокультурного середовища. Важливо розглядати особливості управління, його структуру та механізми впровадження в контексті професійної (професійно-технічної) освіти.

У Концепції розвитку професійно-технічної освіти в Україні зазначено, що зростає потреба наукового, науково-методичного, нормативно-правового супроводу функціонування системи професійно-технічної освіти, врахування міжнародного досвіду з метою модернізації підготовки кваліфікованих робітників для різних галузей промислового, сільськогосподарського виробництва, будівництва і сфери послуг [121].

Розвиток професійної (професійно-технічної) освіти в Україні залежить від різних факторів, серед них:

- Ефективність державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.
- Врахування світових науково-технічних досягнень у різних галузях промисловості.
- Наукове обґрунтування та оновлення змісту професійної (професійно-технічної) освіти та державних стандартів.
- Підготовка нових педагогів для професійної (професійно-технічної) освіти та підвищення їх професійної майстерності та соціального захисту.
- Активна участь роботодавців у підготовці сучасних фахівців та наданні необхідної технічної бази для навчання.
- Розвиток соціального партнерства і законодавчого регулювання цього процесу.
- Видання сучасних підручників та навчальних матеріалів.
- Забезпечення ефективного управління на різних рівнях: загальнодержавному, регіональному та у закладах освіти.

Ці аспекти спільно визначають шляхи розвитку професійної (професійно-технічної) освіти в Україні [60].

Тому особливо важливим стає пошук нових методів управління професійної (професійно-технічної) освітою і вдосконалення організації освітнього процесу в умовах ринкової економіки. У ХХІ столітті суспільство та людина стикаються з численними проблемами, і однією з них є необхідність розвитку професійної (професійно-технічної) освіти як динамічної системи, яка активно впливає на подальший економічний розвиток. Ця освіта важлива для забезпечення передової підготовки молоді та дорослого населення, відповідно до світових тенденцій з неперервної професійної підготовки протягом усього життя [22].

У 2017 році фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти здійснювалося за рахунок обласних бюджетів, бюджетів міст обласного підпорядкування (центральных обласних міст) та бюджету міста Києва. Виникло питання щодо розподілу відповідальності між центральними та регіональними владними органами, а також органами місцевого самоврядування управлінням державними закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Для цих закладів освіти головною метою є забезпечення якісного професійного навчання. Проте це вимагає великих витрат на матеріальні ресурси, такі як обладнання, підручники, програмне забезпечення, а також на кадри, такі як вчителі, керівники підрозділів і підтримуючий персонал. Тому економічні завдання стають невід'ємною частиною діяльності цих освітніх закладів [65].

Аналіз діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти показує, що держава не може повністю задовольнити фінансові потреби цих закладів у організації ефективного професійного навчання здобувачів освіти [32]. Будь-яка економічна діяльність потребує своєї власної реалізації в суспільстві через відносини, і це передбачає організацію промислового виробництва товарів, надання послуг, розподілу функцій і обов'язків між учасниками трудового процесу, ієрархічну структуру професійних відносин,

формування стратегічної мети діяльності і взаємодії з зовнішнім середовищем [145; 156].

На думку О. Гулай сучасні педагоги виявляють бажання зрозуміти, як адаптуватися до нових і складних соціально-економічних умов, як вирішувати протиріччя між консервативними ідеями та цінностями, які вже вкорінені в професійній (професійно-технічній) освіті, і сучасними ринковими вимогами та цінностями, які суперечать їм [35]. Ці конфлікти визначають проблему необхідності теоретичного та методичного обґрунтування діяльності ЗП(ПТ)О в умовах ринкових викликів. Незважаючи на те, що в окремих галузях професійної підготовки досягнуто значних успіхів, питання закладів професійної (професійно-технічної) освіти як суб'єктів ринку залишаються маловивченими в дослідженнях.

У менеджменті організацію визнають як групу осіб, які спрямовують свою діяльність на досягнення спільної мети чи цілей, які усвідомлюються. Згідно з цим визначенням, організація вимагає наявності принаймні двох осіб, які вважають себе частиною цієї групи, наявності принаймні однієї мети (бажаного кінцевого результату або стану), яку сприймають як загальну для всіх членів організації, а також присутності членів групи, які свідомо співпрацюють для досягнення значущої для всіх мети [105, с. 33–34].

У виробничо-діловій системі відносин організація виконує ряд спеціалізованих функцій, серед яких особливе значення мають наступні: об'єднання ресурсів, необхідних для виробництва товарів і послуг; розподіл обов'язків; забезпечення доходів; концентрація зусиль; захист та гарантії майбутнього; функція зв'язку з іншими. За словами Ю. Пачковського, підприємницька організація реалізує кожну з цих функцій у своїй діяльності. Проте підприємницькі організації також мають функцію, пов'язану із задоволенням особистих інтересів її власника або групи власників. З цієї сторони, підприємницьку організацію можна описати як організацію, що створена і якою управляють з метою отримання прибутку для її власників

(власника) через виробництво і продаж одного або кількох товарів на ринку [108]. З цієї точки зору, сучасний заклад професійної (професійно-технічної) освіти може бути розглянутий як підприємницька організація, яка може надавати освітні послуги для населення, а також виробляти продукцію у навчальних майстернях, здійснювати обслуговування тощо.

Л. Карамушка звертає увагу на те, що основною метою будь-якої освітньої організації є забезпечення процесу навчання, виховання і розвитку особистості [63]. Таким чином, головним результатом функціонування освітньої організації, незалежно від її рівня управління, від найвищого (Міністерства освіти і науки) до найнижчого (заклад освіти), є розвинена особистість – соціальна особа, яка бере участь у суспільних відносинах і діє як суб'єкт цих відносин [54, с. 120]. Це відрізняє освітні організації від інших установ, наприклад, виробничих і комерційних підприємств, де головною місією є виробництво матеріальних товарів, надання послуг та отримання прибутку. Освітні організації вирізняються своєю унікальністю, неповторністю і водночас величезною складністю своєї місії – забезпечення навчання, виховання та розвитку особистості.

Ми підтримуємо погляд Л. Карамушки, яка вказує на те, що в багатьох закладах освіти сьогодні можна помітити відхилення від головної мети і завдань їхньої діяльності [123; 64]. Це проявляється у тому, що в ієрархії цілей основне місце відводиться не завданням щодо навчання, виховання та розвитку особистості, а завданням здобуття значного прибутку від освітньої діяльності. Це особливо помітно в діяльності закладів освіти з приватною формою і власності (приватні заклади освіти), але аналогічні тенденції можна відзначити й у деяких державних закладах освіти. Не відкидаючи можливість отримання освітніми організаціями прибутку за надання додаткових освітніх послуг, ми вважаємо, що такі цілі не повинні переважати у діяльності цих організацій і мають бути підпорядковані їхній головній меті – забезпеченню навчання, виховання і розвитку особистості.

Слід відзначити, що основним суб'єктом управління у закладах професійної (професійно-технічної) освіти є здобувач освіти. Вони відрізняються особливими характеристиками, враховуючи їхні вікові особливості (15–18 років):

- Психологічна незрілість, оскільки у них ще не сформувалися стійкі психофізіологічні механізми розвитку, і вони виявляють підвищену емоційність та чутливість.
- Зміна цінностей, оскільки вони переосмислюють свої цінності.
- Відсутність стійких етичних та духовних основ розвитку особистості, оскільки ці основи лише формуються.
- Конкретизація умов життя молодшої людини, особливостей моральних настанов та вплив оточуючого середовища.
- Вплив поведінки інших людей і загальної атмосфери в закладі професійної (професійно-технічної) освіти, а також наявність власного досвіду, особистісних досягнень і втрат на їхньому життєвому шляху [44].

Організація управління в закладах освіти вимагає спеціального підходу, який відрізняється від підходу, застосовуваного в інших сферах, таких як бізнес або виробництво. Основна відмінність полягає у тому, що суб'єктами управління в закладах освіти є діти та дорослі з різними фізіологічними і психологічними характеристиками.

Ця складність суб'єкта управління проявляється у кількох аспектах:

- Вікові характеристики: учні відрізняються за віком від 15 до 19 років, педагоги та інші дорослі – від 22 до 60–70 років. Керівникам закладів освіти потрібно враховувати ці різниці віку при взаємодії з різними групами осіб.
- Соціальні характеристики: у керівників закладів освіти виникає потреба спілкуватися з представниками різних соціальних груп і верств суспільства, від урядових структур і бізнесменів до батьків, які можуть мати різні потреби та інтереси.

- Статеві характеристики: більшість педагогів у закладах професійної (професійно-технічної) – жінки, і це вимагає врахування особливостей жіночої психології при управлінні.

- Підвищена вразливість і емоційність: учні та деякі дорослі можуть бути особливо вразливими та чутливими, що потребує підходу з великою тактовністю і розумінням їхніх потреб і почуттів.

Отже, в управлінні закладами освіти необхідно враховувати ці різноманітні параметри та застосовувати тендерний підхід для забезпечення ефективної взаємодії з різними групами учасників освітнього процесу [53, с. 123].

Методи управління закладами освіти ЗП(ПТ)О тісно пов'язані з організацією управлінської діяльності керівників таких закладів. Це включає в себе оптимальне використання технологій для конкретних управлінських операцій, раціональне розподілення робочого часу, створення сприятливих умов праці та обладнання на робочому місці, використання організаційної техніки та інших засобів [126].

Розробка методів управління ЗП(ПТ)О пов'язана з уточненням основних понять, включаючи «управління». Управління – це специфічний вид діяльності, який здійснюється керівними і адміністративними працівниками в рамках системи колективної роботи, спрямований на досягнення конкретних цілей і функціонує в усіх сферах суспільного життя.

У процесі управління взаємодіють дві підсистеми: керуюча і керована. Проте ця взаємодія – це не односторонній процес, а взаємний вплив між суб'єктом та об'єктом управління завдяки прямим і зворотнім зв'язкам. Остаточною метою управління є оптимізація функціонування системи [53].

У процесі управління системою професійної (професійно-технічної) освіти застосовуються різні функції, методи та принципи, а також відбувається обмін інформацією та здійснюється зворотний зв'язок. Під управлінням системою професійної (професійно-технічної) освіти розуміється діяльність,

яка здійснюється суб'єктами управління, такими як колегіальні органи, при підтримці колективів, з метою систематичного, цілеспрямованого та постійного впливу на всі її складові та процеси. Основна мета цього управління – підготовка кваліфікованих робітників [78].

З позицій теорії управління професійною (професійно-технічною) освітою можна розглядати її як живий соціальний організм, який постійно розвивається, має здатність до динамічної рівноваги і тенденцію до стабільності, тобто як цілісну систему, що зберігає саму себе. Це означає, що заклад освіти може існувати та функціонувати, навіть при мінімальному втручанні органів управління системою професійної (професійно-технічної) освіти, або в умовах, коли ці органи можуть ускладнювати його роботу. Ця властивість стає особливо актуальною в умовах нових економічних відносин і підвищення рівня самостійності навчального закладу [69].

Управління ЗП(ПТ)О є цілеспрямована, заснована на принципах демократизму дія суб'єкта управління в особі всього колективу, колегіальних органів і адміністрації на колектив в цілому, на окремих працівників і учнів для організації й узгодження їх діяльності, раціонального і ефективного використання сил і засобів закладу освіти в цілях підготовки і виховання кваліфікованих, всебічно розвинених молодих працівників [7].

Відповідно до загальної закономірності управління педагогічними колективами суб'єкт управління ЗП(ПТ)О не може бути представлений будь-якою певною посадовою особою або постійною групою осіб. У одних ситуаціях суб'єкт управління представляє один директор. Це буває достатньо часто, коли він виступає перед всім колективом як єдиначальник. В інших ситуаціях як суб'єкт управління може виступати весь керівний склад ЗП(ПТ)О. Може бути безліч інших варіантів «наповнення» суб'єкта управління ЗП(ПТ)О [102].

Найвищий орган – педагогічна рада колективу. У безперервному управлінському процесі, в різноманітному поєднанні ситуацій змінюється сукупність систем, складових суб'єкт управління, а відповідно до нього і об'єкт

(колектив, окремі його групи, конкретні працівники, учні ЗП(ПТ)О). Таким чином, окремі системи ЗП(ПТ)О знаходяться в безперервній динаміці, в постійному діалектичному взаємозв'язку [94, с. 77–84].

В управлінні першими помічниками директора є заступники директора з навчально-виробничої, навчально-методичної й навчально-виховної роботи. Вони представляють другий рівень лінійного управління ЗП(ПТ)О. На третьому рівні управління ЗП(ПТ)О знаходяться методист, голови методичних комісій і старший майстер ЗП(ПТ)О. Четвертий рівень представлений майстрами виробничого навчання і викладачами. До п'ятого рівня в ієрархії внутрішнього управління ЗП(ПТ)О можна віднести здобувачів освіти [102].

Учнівське самоврядування є важливою складовою системи управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти і представляє собою відокремлену підсистему зі своєю структурою, завданнями, системою зв'язків і взаємин. Взаємодія між учнівським самоврядуванням, педагогами та структурою закладу освіти впливає на управлінську систему в цілому. На підставі практичного досвіду та проведених досліджень в закладах професійної (професійно-технічної) освіти стало очевидним, що ефективне управління закладом освіти не може існувати без добре організованого учнівського самоврядування [54, с. 12–13].

Пошуки оптимальної організаційної структури для управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти є важливим завданням, оскільки вона має велике значення для поліпшення управління такими закладами і підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників. В структурі управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти визначається місце колективних органів керівництва, громадських організацій і кожного працівника, визначаються зв'язки і відносини між окремими категоріями працівників. Ділові взаємини між окремими посадовими особами можна розділити на два види: відносини керівництва та підпорядкування (між керівниками та підлеглими) та відносини співпраці (між працівниками, які

виконують загальні завдання, але не підпорядковані один одному). Організаційна ефективність структури управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти забезпечується чітким визначенням загальних та окремих завдань, подальших перспектив діяльності колективу навчального закладу, детальним визначенням обов'язків кожного працівника та встановленням ступенів і ланок управління, а також їхніх взаємозв'язків і підпорядкування [155].

Разом з цим необхідна раціоналізація структури управління й оптимізація числа її ступенів. Нами була розроблена модель структури управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в ЗП(ПТ)О. Визначення місця й ролі кожного елементу структури управління, вирізнення істотних ділових зв'язків в діяльності закладу освіти були засновані на положеннях та інструкціях Департаменту професійно-технічної освіти, а також на досвіді роботи, що склався в більшості ЗП(ПТ)О. Проект структури управління аналізувався директорами ЗП(ПТ)О та їх заступниками. Було внесено ряд поправок, що в результаті й дало можливість намітити остаточний варіант структури управління, найбільш характерної для більшості ЗП(ПТ)О [148].

Отже, досліджуючи управлінські процеси в ЗП(ПТ)О, можна визначити ключові фактори, що сприяють підвищенню якості освітніх послуг та реалізації стратегічних завдань закладу. Управління як невід'ємна частина організаційної структури потребує постійного аналізу, модернізації та адаптації до нових умов. Заклади освіти, які враховують ці фактори і намагаються оптимізувати свої управлінські процеси, отримують конкурентні переваги та сприяють кращій підготовці майбутніх фахівців.

Професійна (професійно-технічна) освіта забезпечує здобуття громадянами професії відповідно до їх покликань, інтересів, здібностей, а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації [121, Ст. 35].

Тривалий час у науковому обігу поняття «професійна освіта» ототожнювалось із поняттям «професійно-технічна освіта». Так, Ю. Грищук, спираючись на дослідження Г. Гребенюк під професійною освітою розуміє забезпечення набуття громадянами робітничої професії згідно з їх бажаннями, інтересами, здібностями, підвищення їх виробничої кваліфікації, перепідготовку [33, с. 16]. Змістом професійної освіти, на думку, Р. Гуревича, є система знань, умінь, навичок, рис творчої діяльності світоглядних і поведінкових якостей особистості, які зумовлені вимогами суспільства до робітників відповідної кваліфікації та профілю; на досягнення їх повинні спрямовуватися зусилля як педагогів, так і учнів у навчальних закладах, що забезпечують здобуття професійної освіти відповідного рівня [36].

Поняття «професійна освіта» трактується як:

- процес і результат професійного становлення і розвитку особистості, який супроводжується оволодінням знаннями, навичками і вміннями з конкретних професій та спеціальностей [4];
- підготовленість особи до визначеного виду діяльності, професії, засвідчена документом (атестатом, дипломом) про закінчення відповідного закладу освіти [161];
- важливий соціально-державний інститут, який виконує функцію підготовки молодого покоління до вирішення в майбутньому професійних завдань у певній сфері діяльності та передбачає достатньо високий рівень сформованості різних умінь і навичок, а також здібності та безперервне їх вдосконалення [32];
- неперервний процес, обумовлений потребами особистості, суспільства й економічного розвитку держави, направлений на постійний професійно-особистісний розвиток і самовдосконалення фахівця, розширення можливостей в умовах якісної зміни праці як в рамках однієї професії, так і в умовах зміни сфери професійної діяльності [5].

Професійна (професійно-технічна) освіта є важливою складовою системи освіти в Україні. Вона включає в себе різноманітні педагогічні та організаційні заходи, спрямовані на забезпечення громадян знаннями, навичками і вміннями у вибраній сфері професійної діяльності, а також сприяє розвитку їхнього професіоналізму та компетентностей, а також формуванню загальної і професійної культури [79]. Професійна (професійно-технічна) освіта здобувається у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Стосовно мети професійної освіти виникають деякі розбіжності серед науковців, що свідчить про різноманітність тлумачень цього поняття в їхніх визначеннях. Деякі дослідники розглядають "професійну освіту" як процес набуття знань і вмінь на певному рівні та навичок, специфічних для конкретної професії чи спеціальності. Інші ж визначають її як підготовку людини до виконання різних соціально-рольових функцій [33, с. 16].

Професійна освіта, за словами Н. Стинської, включає в себе надання учням певного комплексу знань про соціально-економічні та психологічні особливості різних професій і надає їм можливість правильно обирати майбутню професію. Крім того, вона спрямована на виховання у студентів позитивного ставлення до різних видів професійної та суспільної діяльності, формування мотивованих планів щодо вибору професійного шляху, які базуються на усвідомленні соціально-економічних потреб суспільства і їхніх власних можливостей [139, с. 7–8].

Термін «підприємництво» та його сфера застосування мають багато різних визначень. Законодавчо встановлено, що підприємництво – це господарська діяльність, яку здійснюють суб'єкти господарювання (підприємці) на власний ризик з метою отримання прибутку, і вона є самостійною, ініціативною, систематичною. Сучасні вчені розглядають підприємництво як динамічну та активну складову сфери бізнесу, що передбачає ініціативну та самостійну діяльність, яку здійснюють громадяни або групи громадян на свій

ризик і з майновою відповідальністю, з метою виробництва товарів, виконання робіт, надання послуг та здобуття прибутку [7].

Сучасне розуміння підприємництва виявляється досить різноманітним, тому важливо розглядати його як динамічне та постійно змінюване явище, яке постійно розвивається та набуває нових аспектів. Економіст Й. Шумпетер розглядає підприємництво як складне явище, яке спрямоване на прибуток і функціонує в умовах невизначеності. Він вказує на важливі риси підприємця, такі як самостійність, компетентність, обізнаність, розсудливість, здатність до налагодження контактів, прийняття швидких рішень та готовність до ризику. Підприємець відповідає за долю своєї діяльності та своїх співробітників. Крім того, він повинен бути кваліфікованим менеджером, готовим до укладання угод та пошуку інноваційних рішень [38].

Адміністратор – це особа, яка відповідає за ефективне та ввічливе обслуговування відвідувачів. Вона надає консультації відвідувачам щодо послуг, які надає підприємство, створює комфортні умови для них і відповідає за збереження матеріальних цінностей. Адміністратор також вирішує конфліктні ситуації та приймає заходи для їх запобігання та вирішення.

Отже, розуміння основних понять є важливим елементом для подальшого аналізу та вивчення особливостей навчання адміністраторів в галузі підприємництва в контексті професійної (професійно-технічної освіти) [81].

Розуміння ключових термінів є важливим кроком для кращого осмислення та аналізу особливостей навчання адміністраторів у сфері підприємництва в межах професійної (професійно-технічної освіти).

За останні роки ринок праці в Україні зазнав значних змін через глобалізацію та інтенсивні соціально-економічні процеси. Існує велика потреба у фахівцях-адміністраторах, які не лише розуміють особливості підприємницької сфери, а й здатні швидко адаптуватися до нових умов і розв'язувати різноманітні завдання. У цьому контексті важливим є дослідження

конкретних вимог ринку праці до майбутніх адміністраторів у сфері підприємництва.

На сьогоднішній день ринок праці в Україні характеризується нерівновагою між попитом та пропозицією робочої сили, що призводить до професійно-кваліфікаційного дисбалансу. Недостатня відповідність кваліфікації робітників вимогам ринку праці призводить до збільшення безробіття і впливає на ефективність економіки та науково-технічного розвитку [31].

Останні роки свідчать про зміни на ринку праці України, які включають зміну продуктивності праці, погіршення умов праці, розповсюдження нестандартних форм зайнятості та інші аспекти. Важливим є прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці, що призводить до збільшення навантаження на регіональні ринки праці і підвищення рівня безробіття та соціальної напруги в країні [33].

На основі аналізу найпопулярнішого Інтернет-ресурсу по пошуку роботи в Україні – www.work.ua, було визначені основні вимоги роботодавців до претендентів на посаду адміністратора (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Вимоги роботодавців до претендентів на посаду адміністратора

Вимоги	Характеристика
Освіта	Професійна (професійно-технічна), вища
Обов'язки	Адміністративно-управлінська діяльність, робота зі службовою документацією, відповідає на всі питання як клієнтів, так й інших працівників
Навички	досвідчений користувач ПК: MsWord, Excel, Power Point, комунікабельність, навички ділового спілкування; дисципліна та витримка; організаторські здібності; стресостійкість
Додаткові навички	Вільне володіння українською, англійською мовами

Вимоги до освітнього, освітньо-кваліфікаційного рівнів, кваліфікації осіб: повна загальна середня освіта, професійно-технічна освіта, освітньо-

кваліфікаційний рівень «кваліфікований робітник» за професією Адміністратор; без вимог до стажу роботи [3].

Специфічні вимоги.

Вік: прийняття на роботу здійснюється після закінчення строку навчання відповідно до законодавства [66].

Стать: чоловіча, жіноча

Підсумовуючи, можемо стверджувати, що сучасний ринок праці висуває високі вимоги до майбутніх адміністраторів у сфері підприємництва. Це стосується як професійних навичок та компетентностей, так і гнучкості в управлінні, здатності до підвищення кваліфікації та особистісного розвитку. Адаптація до змін, стратегічне мислення та відкритість новому – важливі якості для тих, хто прагне до успіху в адмініструванні підприємницької діяльності.

1.2 Інформаційно-освітнє середовище як фактор забезпечення формування професійних компетентностей майбутніх адміністраторів

Інформаційно-освітнє середовище в сучасному світі відіграє ключову роль у підготовці компетентних фахівців у різних сферах діяльності. Це середовище стає місцем тісної взаємодії між знанням та технологіями, де здобувачі освіти отримують не тільки теоретичні знання, а й навички, необхідні для ефективного вирішення практичних завдань.

Інформаційно-освітнє середовище є динамічним і постійно розвивається під впливом технологічних інновацій, наукових досягнень та потреб ринку праці. Враховуючи це, виникає потреба у встановленні конкретних вимог до середовища, що сприяло б формуванню професійних компетентностей майбутніх адміністраторів.

Інформаційно-освітнє середовище (ІОС) охарактеризоване як система, що включає доступні користувачеві джерела інформації, методи та засоби її отримання, а також умови взаємодії між суб'єктом і цими джерелами. Основні характеристики інформаційно-освітнього середовища визначаються якістю

його складових елементів, їхніми властивостями та ролями. У сфері освіти та інформаційного середовища можна виділити такі компоненти: суб'єкт-ресурсний (який визначає хто користується, розробляє та бере участь у цьому середовищі), ідейно-технологічний (який визначає технології зберігання і передачі інформації, взаємодію між суб'єктами та об'єктами і ідеологію використання інформації для отримання знань та освіти), матеріально-технічний (який визначає апаратні засоби ІОС та умови їх використання). Відсутність будь-якого з цих компонентів призводить до неможливості функціонування ІОС [42].

На сьогоднішній день поняття «інформаційного освітнього середовища» (ІОС) має різні тлумачення. Проте багато експертів і фахівців приходять до загальної думки, що ІОС – це комплексна система, яка складається з різноманітних підсистем, що функціонують та ведуть облік учасників освітнього процесу, використовуючи сучасні інформаційно-технічні та навчально-методичні засоби. Проте важливо відзначити, що деякі науковці можуть мати свої власні визначення ІОС, які можуть варіюватися (табл. 1.2).

Наведені у таблиці 1.2 визначення ІОС дають зрозуміти, що у визначеннях ІОС є плутанина. Постає питання щодо формування основних типологічних ознак освітнього середовища, які в деякій мірі пояснюють визначення. До типологічних ознак ІОС можна віднести наступні [6]:

- освітнє середовище будь-якого рівня є складним складовим об'єктом системної природи;
- цілісність освітнього середовища є синонімами досягнення системного ефекту, під яким розуміється реалізація комплексної мети навчання і виховання на рівні безперервної освіти;
- освітнє середовище існує як певна соціальна спільність, що розвиває сукупність людських відносин в контексті широкої соціокультурної світоглядної адаптації людини до світу, і навпаки.

Таблиця 1.2

Визначення поняття ІОС різними науковцями

Прізвище, ім'я по батькові	Визначення
Атамачук П. С.	Інформаційно-освітнє середовище (ІОС) можна розглядати як набір умов, які сприяють створенню та розвитку процесів інформаційно-навчальної взаємодії між викладачами та здобувачами освіти в рамках навчальної методики. Воно також впливає на активність учасників навчального процесу у процесі наповнення різних компонентів середовища (таких як навчальні засоби, демонстраційне обладнання, програми та системи, навчальні матеріали тощо) предметним змістом конкретного навчального курсу
Деряба С. Д.	Освітнє середовище є сукупністю всіх можливостей навчання і розвитку особистості
Ільченко О. А.	Інформаційно-освітнє середовище (ІОС) – це системно організована комплексна інфраструктура, яка включає в себе засоби передачі даних, ресурси для доступу до інформації, протоколи взаємодії, апаратно-програмне забезпечення, а також методичну та організаційну підтримку. Все це спрямовано на задоволення освітніх потреб користувачів
Марченко Е. К.	Інформаційно-освітнє середовище (ІОС) – це комплексна система, що включає в себе освітні установи, органи управління, бази даних, інформаційні мережі на різних рівнях (локальні та глобальні), бібліотечні збірки, системи для організації доступу до різноманітної інформації за різними темами та функціональними можливостями, а також нормативні документи. Важливою складовою цього середовища є засоби передачі даних, інформаційні ресурси, протоколи взаємодії та апаратно-програмне забезпечення, які використовуються для здійснення освітньої діяльності

У відношенні до традиційного навчання, інформаційне середовище може мати наступні характеристики в контексті освітнього процесу [29] як: підтримуюче, нейтральне або розвиваюче.

Підтримуюче середовище. У цьому випадку інформація, яка надходить з оточуючого середовища, служить для підтримки, розширення та поглиблення знань, які здобуваються здобувачем освіти у навчальних закладах. Це можливо завдяки централізованій інформаційній та освітній політиці.

Нейтральне середовище. У цьому випадку інформаційне середовище існує незалежно від традиційного освітнього процесу. Інформація, що циркулює в такому середовищі, може підтримувати або суперечити навчальній інформації, але взаємодія між ними не має значущого впливу на освітній процес. Це є ідеалізованою моделлю, яка може бути справедливою лише в загальних рисах [164].

Розвиваюче середовище. У цьому випадку відбувається пряме порівняння освітнього процесу і інформаційного середовища, і на жаль, ця ситуація є найбільш поширеною в сучасному світі. Така взаємодія в значній мірі обумовлена фундаментальною різницею між знаннями і інформацією.

Аналіз переваг і недоліків існуючих інформаційних освітніх середовищ і сучасного стану інформаційних технологій і засобів телекомунікацій вказує на наступні принципи, які мають бути в основі створення ІОС [31]:

1. Багатокомпонентність: ІОС повинна бути різнокомпонентною системою, включаючи навчально-методичні матеріали, науково-освітнє програмне забезпечення, тренінгові системи, системи контролю знань, технічні пристрої, бази даних і інформаційно-довідкові системи. Всі ці компоненти повинні бути взаємозв'язаними.

2. Інтегральність: інформаційна складова ІОС має включати в себе всю необхідну суму базових знань в галузях науки і техніки, які визначаються профілями підготовки фахівців. Вона також повинна враховувати

міждисциплінарні зв'язки і мати інформаційно-довідкову базу для додаткового узгодження і поглиблення знань.

3. Розподіленість: інформаційна складова ІОС має бути розподілена в оптимальному режимі між сховищами інформації (серверами) з урахуванням сучасних технічних засобів та економічної ефективності.

4. Адаптивність: ІОС не повинна суперечити існуючій системі освіти, порушуючи її структуру та принципи побудови. Замість цього, вона повинна надавати можливість модифікувати інформаційне ядро ІОС так, щоб адекватно відображати потреби суспільства.

Сформульовані принципи побудови ІОС є необхідними як для розгляду інформаційного освітнього середовища в рамках традиційної освітньої системи, так і для розгляду його як самостійної системи, спрямованої на розвиток активної творчої діяльності учнів за допомогою інформаційних технологій.

Основні задачі створення єдиного інформаційного простору в освіті пов'язані з наданням нових можливостей для пізнавальної та творчої діяльності людини. Це досягається завдяки сучасному інформаційному та технічному забезпеченню основних видів освітньої діяльності, таких як навчання, педагогічна робота, науково-дослідницька робота, організаційне управління, експертні оцінки тощо [44].

Комбінації цих елементів, різноманітність властивостей і функцій останніх породжують різні модифікації інформаційно-освітнього середовища. Знаючи основні характеристики елементів інформаційно-освітнього середовища, можна здійснювати пошук її різних модифікацій. Можлива попередня оцінка їх освітнього ефекту у формі освітніх гіпотез та ідей. Сам процес вдосконалення освітньої системи можна визначити як послідовність результативніших відносно освітнього результату модифікацій її інформаційної метамоделі (рис. 1.1).

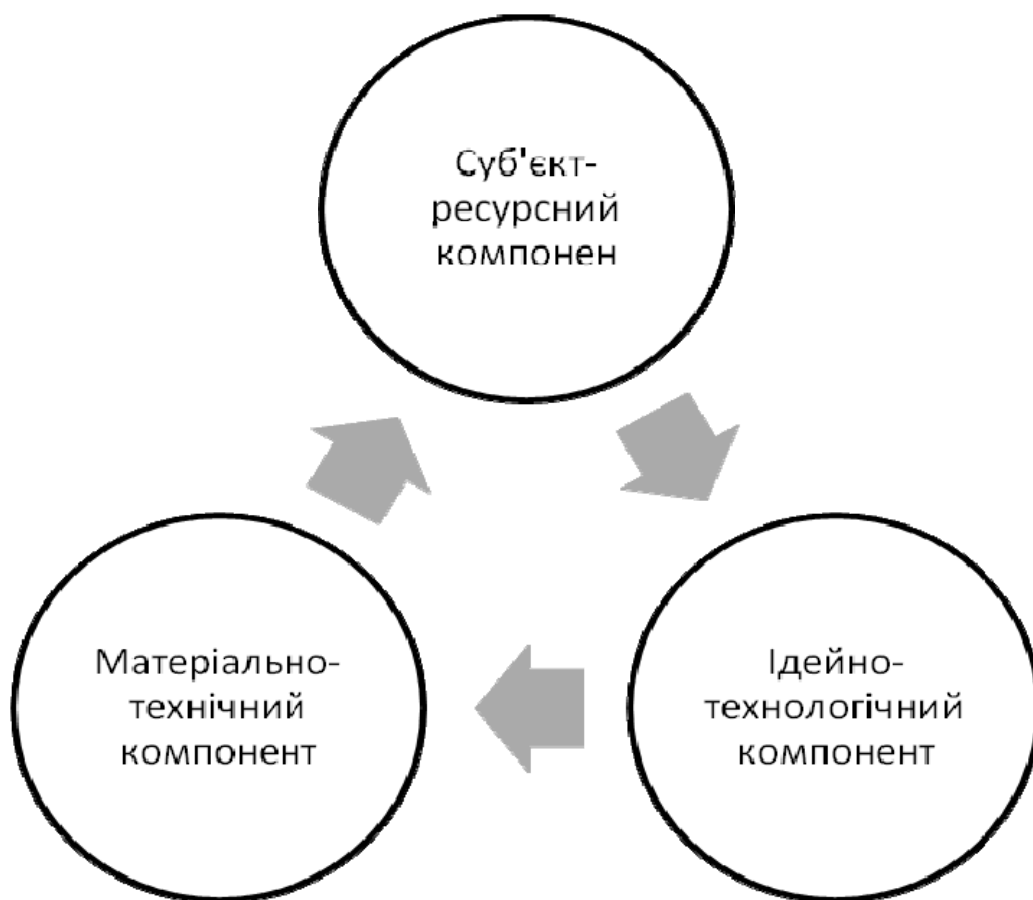


Рис. 1.1 Компоненти інформаційно-освітнього середовища

Інформаційно-освітнє середовище створюється з певною метою і призначене для конкретних користувачів або споживачів, таких як учні, студенти, особи, які бажають підвищити свій освітній рівень тощо. Ці користувачі виступають суб'єктами цього середовища. До суб'єктів також можна віднести авторів навчальних курсів, програмістів, т'юторів, модераторів, адміністраторів та інший персонал, що забезпечує функціонування середовища. Вони, і створені ними інформаційні ресурси є ключовими компонентами суб'єктного ресурсу цього інформаційно-освітнього середовища [42].

На основі аналізу визначення понять ІОС різними науковцями, ми пропонуємо авторське трактування ІОС як комплексну структуру, в якій

поєднуються: ресурси для доступу до інформації та інструменти для управління освітнім процесом для здійснення освітньої діяльності.

Аналізуючи інформаційні ресурси ІОС, ми пропонуємо адаптувати їх для ЗП(ПТ)О та відповідно класифікувати [30]:

1. За інформацією загального характеру, яка призначена для всіх користувачів:

- програми навчання і доступні матеріали для навчання;
- відомості про цільову аудиторію, тих кого навчають;
- інформація про викладачів та майстрів виробничого навчання;
- інформація про здобувачів освіти та випускників (може бути представлена за їх бажанням);

- новини.

2. За інформацією, пов'язаною з навчанням здобувачів освіти:

• загальні рекомендації до уроків теоретичного та виробничого навчання та виробничої практики (опис курсу, вимоги до здобувачів освіти, технічні характеристики обладнання);

- календарний план та терміни навчання;
- лекційні, допоміжні, довідкові презентаційні та інші освітні матеріали;
- результати колективного спілкування між здобувачами освіти і педагогами;

• довідка про успішність навчання здобувача освіти, зауваження педагогів до курсу, що вивчається;

- інформаційні повідомлення адміністрації ЗП(ПТ)О;
- контактна інформація про викладачів, майстрів виробничого навчання та здобувачів освіти;

- дистанційна система оцінки знань.

3. За інформацією, яка призначена для викладачів та майстрів виробничого навчання:

- календарний план навчання;
- облік відвідування занять здобувачами освіти;
- довідка про успішність навчання здобувачів освіти;
- інформаційні повідомлення адміністрації ЗП(ПТ)О.

Зміст освітнього процесу визначається, передусім, складом і змістом джерел інформації інформаційно-освітнього середовища. Їх багато, проте, усю сукупність джерел інформації можна розділити на обмежене число досить однорідних груп. Відповідно до цих груп джерел інформації в ідейно-технологічному компоненті інформаційно-освітнього середовища можна виділити наступні відносно самостійні інформаційно-освітні середовища-елементи [81, с. 12–21]:

- «природна природа»;
- «друга» природа («рукотворні» об'єкти, інструментарій різної складності і масштабу);
- середовище комунікацій (середовище соціального спілкування індивідів);
- традиційні інформаційні фонди (друкарське слово, аудіо- і відео);
- віртуальне інформаційне середовище (відтворення або моделювання усіх відомих джерел інформації);
- ігрове середовище (умовне об'єднання ігрових складових різних середовищ).

Кожне з названих середовищ має власну структуру. З розвитком нових технологій інформаційного обміну можна вести мову про інфраструктуру нового (віртуального) освітнього середовища або ІКТ-інфраструктуру освітнього процесу [41].

Під ІКТ-інфраструктурою освітнього процесу розумітимемо систему апаратних засобів, навчальних об'єктів і інструментів навчальної діяльності віртуального середовища навчання.

Пропонуємо детально розглянути складові інфраструктури інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у сучасному освітньому середовищі, які становлять матеріально-технічну складову [59; 157]:

- Апаратна техніка та засоби для збору інформації, такі як цифрові відеокамери, фотоапарати, мікроскопи, сканери, диктофони, планшети, системи для автоматизованого проведення експериментів, системи глобального позиціонування (GPS), інструменти розпізнавання усної мови.
- Пристрої та засоби для представлення, обробки та передачі інформації, такі як персональні комп'ютери, кишенькові комп'ютери, цифрові проектори, інтерактивні дошки, комунікатори, віртуальні реальності у вигляді шоломів і рукавичок, обладнання для копіювання і друку (принтери, ксерокси).
- Програмне забезпечення для мережевих освітніх комунікацій, включаючи засоби для організації дистанційного навчання, конструктори веб-сайтів та системи електронної пошти.
- Цифрові інформаційні ресурси, які формують освітній контент в електронному вигляді.
- Цифрові інструменти для навчальної діяльності, такі як віртуальні лабораторії, моделюючі середовища, телеметричні та геоінформаційні системи, системи автоматизованого проектування, програми для редагування та обробки інформації, тренажери, системи самоконтролю знань і умінь, включаючи системи тестування.
- Системи та інструменти для підтримки організації освітнього процесу, такі як планування освітнього процесу, організація та підтримка освітнього процесу, системи управління освітніми закладами, системи управління освітою для муніципальних органів.

Завдяки сучасному технічному та інформаційному забезпеченню, процес навчання безперечно перетворюється. Здобувачі освіти мають значно більше можливостей для самостійної навчальної діяльності. Вони можуть використовувати інформаційно-комунікаційні ресурси та інструменти для

виконання різних завдань з доступною навчальною інформацією. Вони можуть досліджувати реальний світ, швидко збирати дані та якісно їх обробляти за допомогою комп'ютерів. Учні можуть робити узагальнення на основі зібраної інформації, створювати моделі явищ, використовуючи цифрові лабораторії і інструментальні середовища, формулювати та перевіряти навчальні гіпотези. Вони також можуть створювати, презентувати і захищати свої розробки, демонструючи результати своєї навчальної діяльності. Робота з новою технікою та інформацією, яка виходить за межі шкільного підручника, спонукає учнів до природної цікавості та стимулює їх участь у самостійних дослідженнях довкілля [53].

Різноманіття комп'ютерної техніки і ПЗ, бажання освоїти нові технології в навчальній практиці створюють сприятливі умови для формування в учнів уміння працювати в команді, домагатися глибокого осмислення поставлених перед ними задач, прагнути до масштабної розробки відповідних навчальних проектів і пошуку цікавих форматів представлення результатів колективної діяльності.

При проектуванні ІОС закладу освіти необхідно розв'язати такі завдання [36]:

- визначити систему завдань, що будуть розв'язуватись в умовах ІОС;
- визначити коло учасників, які будуть працювати в ІОС;
- підібрати програмне забезпечення, яке відповідає педагогічним завданням;
- вибрати найбільш оптимальний технічний зв'язок для створення інфраструктури ІОС;
- продумати форму підготовки та перепідготовки фахівців з роботи у ІОС;
- визначити порядок проведення робіт із створення ІОС, а також всі необхідні фінансово-господарські питання.

Важливо відзначити, що навіть при наявності комп'ютерних пристроїв і програм для навчання в ЗП(ПТ)О, інформаційно-освітнє середовище не створюється автоматично. Для цього необхідна послідовна та систематична робота в галузі навчально-методичного планування [48]. На жаль, через відсутність методологічної та наукової бази, а також нечітке розуміння вчителями методичних та технічних аспектів застосування навчальних інформаційних технологій в освітньому процесі, створення продуктивного інформаційно-освітнього середовища ЗП(ПТ)О наразі уповільнюється. Основуючись на вищезазначеному, можливо сформулювати наступні завдання:

- Розробка єдиної концепції створення інформаційно-освітнього середовища на основі узагальнення та розвитку досягнень у використанні електронних навчальних ресурсів у освітньому процесі.
- Розробка методів проектування та впровадження SMART-комплексів дисциплін в освітній процес з метою підвищення ефективності навчання, розширення сфери експорту освітніх послуг та адекватної реакції на зростаючий темп змін у сфері знань.

Терміном «SMART-комплекс» позначимо електронний підручник нового типу із властивостями, закодованими в аббревіатурі SMART [75]:

- S – specific, significant, stretching-конкретний, значний, специфічний;
- M – measurable, meaningful, motivational – оцінювальний, значущий, мотивуючий;
- A – attainable, agreed upon, achievable, acceptable, actionoriented – досяжний, узгоджений, орієнтований на конкретні дії;
- R – realistic, relevant, reasonable, rewarding, results-oriented – реалістичний, доречний, корисний і зорієнтований на конкретні результати;
- T – time-based, timely, tangible, trackable – на певний період, своєчасний.

Потенційні критерії навчальних SMART-комплексів навчання можна поділити на [39]:

- контекстно-залежні – згідно рівня навченості здобувача освіти або контекстів реального середовища, в якому він перебуває, комплексом враховуються і забезпечують онлайн підтримку;

- адаптивний модуль може запропонувати миттєву підтримку здобувачів освіти з аналізу в їхніх освітніх потребах (наприклад, продуктивності навчання, профільності, особистісних факторів: он-лайн і реальних контекстах, в яких вони знаходяться). Крім того, SMART комплекс може активно надавати персоніфіковану підтримку здобувачам: управління навчанням, через зворотний зв'язок – наданням підказок та інструментів навчання;

- самоактуалізація та генерування нових знань SMART-комплексу навчання створюють умови для адаптації користувальницького інтерфейсу (тобто способи подання інформації), змісту для задоволення особистісних факторів. Інтерфейс не обов'язково такий, як у звичайному комп'ютері: здобувачі можуть взаємодіяти з комплексом за допомогою мобільних гаджетів – смартфонів, планшетних комп'ютерів та інших.

На сучасному етапі інформаційне середовище із засобу надання доступу до необхідної інформації перетворилося в обов'язковий компонент інфраструктури керування вузом і сукупність інтелектуальних сервісів, без яких сьогодні неможливо представити організацію керування і навчання у ЗП(ПТ)О [81].

З огляду на особливості ЗП(ПТ)О як об'єкта інформатизації, КІОС ЗП(ПТ)О повинно задовольняти цілому ряду вимог до основних характеристик, які важливі для завдань керування: повнота даних; вірогідність; актуальність; несуперечність; безпека та керування доступом до даних; продуктивність; стійкість [86]:

1. КІОС повинно забезпечувати:

- наявність та використання єдиної бази даних;
- разове введення даних з можливістю їхнього редагування;

- режим використання даних багатьма користувачами разом;
- розмежування прав доступу до даних;
- використання тих самих даних у різних додатках і процесах;
- можливість обміну даними між різними прикладними програмами без виконання операцій імпорту.

2. Технічну інфраструктуру КІОС ЗП(ПТ)О становлять:

- комп'ютерна техніка (комп'ютерні класи, окремі комп'ютери, виділений сервер);
- периферійне й проекційне устаткування (принтери, сканери, проектори й ін.);
- телекомунікаційне устаткування (модеми, маршрутизатори й ін.);
- корпоративна обчислювальна мережа;
- системне й спеціалізоване програмне забезпечення.

Таким чином, КІОС ЗП(ПТ)О – це сукупність конкретизованих елементів даних та знань, які є інформаційним ресурсом ЗП(ПТ)О і охоплюють великий спектр множин об'єктів, що відносяться до підсистем навчання, наукових досліджень, управління навчальним процесом та ін. Складовими елементами КІОС є об'єкти, тому КІОС ЗП(ПТ)О може бути розглянуто також як сукупність об'єктів, які складають КІОС.

Об'єктом КІОС є закінчена сукупність даних та знань, які придатні до застосування як цілісний інформаційний ресурс [87].

До об'єктів КІОС можна віднести: програмні засоби; інформаційну базу та її елементи; інформацію на твердих носіях (документацію, інструкції тощо); методичні розробки, підручники тощо; відомості, навчальні плани.

Відносно один до одного об'єкти можуть бути батьківськими (містити об'єкти) або дочірніми (входити в інший об'єкт). Об'єкти мають оболонку (форму наповнення) та зміст (вміст об'єкту, саме наповнення). З огляду на існуючі реалії, КІОС може бути поділене на декілька функціональних областей (машинна – позамашинна, внутрішня – зовнішня, управління – освітній процес) [36].

1. Залежно від джерела інформації відносно ЗП(ПТ)О:

- внутрішні інформаційні ресурси, тобто такі, що виникають в самому ЗП(ПТ)О;
- зовнішні інформаційні ресурси, тобто такі, що виникають в інших суб'єктах господарчого та правового середовища, які не є частиною ЗП(ПТ)О.

2 Від способу подання інформації, тобто фактично від носія інформації:

- машинні інформаційні ресурси, тобто такі, що зберігаються в електронному вигляді;
- позамашинні, тобто такі, що представлені на твердому носії.

3. Залежно від області використання інформації у ЗП(ПТ)О:

- інформаційні ресурси системи управління, тобто інформація, яка використовується службовими підрозділами ЗП(ПТ)О;
- інформаційні ресурси освітнього процесу, тобто інформація, яка використовується в освітньому процесі.

З огляду на розуміння КІОС як сукупності різних за походженням та функціональним призначенням областей інформації, можна візуально відобразити КІОС у вигляді об'ємної фігури – уявного простору функціональних областей, де під функціональними областями розуміються самі елементи класифікації [43].

Комплексне інформаційно-освітнє середовище ЗП(ПТ)О сукупністю інформаційних об'єктів, кожен з яких використовується в діяльності підрозділів і працівників ЗП(ПТ)О, а також інформаційних процедур, які забезпечують формування цих об'єктів.

Інформаційний об'єкт – це сукупність інформаційних ресурсів, які здатні задовольнити інформаційні потреби окремого суб'єкту чи суб'єктів діяльності ЗП(ПТ)О і забезпечують вирішення деякої функціональної задачі [53].

Формування значень інформаційного об'єкта доцільно розглядати як деяку процедуру. Інформаційні об'єкти пов'язані між собою процедурами перетворення інформації. Реалізація таких процедур доцільна в тому випадку,

якщо сформовані значення всіх інформаційних об'єктів, що є вхідними атрибутами процедури.

Формування значень одного інформаційного об'єкта доцільно розглядати як деяку процедуру. По суті інформаційні процедури являють собою інтерфейс між різними інформаційними об'єктами. Будь-який об'єкт має набір процедур перетворення інформації. Кожна процедура об'єкту має множину властивостей, що визначають темпи обробки інформації і ступінь важливості вихідної інформації для освітнього процесу [15].

Інформаційна процедура дає закінчений в технологічному плані інформаційний продукт, який може використовуватися в ЗП(ПТ)О як одне ціле. Опис відособлених етапів технологічного процесу формування значень інформаційних об'єктів представимо через реалізацію інформаційних процедур.

КІОС ЗП(ПТ)О – це сукупність інформаційних об'єктів і інформаційних процедур у відповідності з структурою технології переробки інформації в службах ЗП(ПТ)О. Основну роль в реалізації інформаційних процедур грають спеціалісти служб ЗП(ПТ)О.

Перш ніж приймати рішення в межах функціональної задачі ЗП(ПТ)О необхідно означити (наповнити) інформаційні об'єкти. Значення інформаційних об'єктів формуються в службах ЗП(ПТ)О. На основі нормативних і методичних документів з використанням інтелектуального апарату фахівців, програмних засобів і формальних процедур обробки інформації [51].

Наповнення даними інформаційних об'єктів КІОС забезпечується шляхом реалізації системи процедур по переробці інформації в підрозділах ЗП(ПТ)О. Сукупність зв'язків визначається порядком формування і використання інформаційного ресурсу КІОС. Отже, можна формально визначити технологію наповнення інформаційних об'єктів КІОС як двійку: $T = \langle U, Z \rangle$, де U – системи процедур по переробці інформації; Z – інформаційна процедура.

Для реалізації такої технології необхідне створення раціональної схеми управління інформацією в функціональних підрозділах ЗП(ПТ)О. Це дозволить створити дійсно ефективні системи управління ЗП(ПТ)О на основі застосування сучасних методологій управління складними організаційно-технічними системами і реалізувати їх у середовищі програмно-інформаційних засобів управління ЗП(ПТ)О [42].

Можна виділити два етапи наповнення даними інформаційних об'єктів:

1. Отримання інформації із документів, які надходять ззовні, чи від суб'єктів процесу управління проектами ЗП(ПТ)О.
2. Отримання інформації на основі використання: формальних процедур обробки даних; програмних засобів; баз типових управлінських рішень; знань і вмінь працівників служб ЗП(ПТ)О.

Кожна процедура може бути реалізована [73]:

1. У процесі виконання виробничих функцій працівниками служб ЗП(ПТ)О в традиційному (ручному) режимі.
2. З використанням програмних засобів, які реалізують відповідні методи і алгоритми переробки інформації.

Для створення одного інформаційного об'єкту використовується одна процедура, яка опрацьовує інші інформаційні об'єкти. У взаємодії різних інформаційних об'єктів завжди існує можливість виявити підмножини, заповнення яких призводить до виникнення нових характеристик і якостей в комплексному інформаційному середовищі [60].

Отже, сучасне інформаційно-освітнє середовище (ІОС) представляє собою інтегровану систему інформаційних освітніх ресурсів, програмно-технічних та телекомунікаційних засобів, а також норм і правил їхнього управління, адміністрування та використання. Вона забезпечує спільні технологічні ресурси для інформаційної підтримки освітнього процесу, наукових досліджень і професійної консультації [66].

Ураховуючи зміни в інформаційному просторі і освітніх технологіях, важливо, щоб вимоги до інформаційно-освітнього середовища були гнучкими та легко адаптовувалися. Для створення такої системи необхідний системний підхід, участь всіх учасників і відкритість до інновацій, які готують ефективних адміністраторів, готових до викликів сучасного світу підприємництва.

Освітнє середовище виступає як складний механізм, який готує здобувачів освіти до професійної діяльності в певній галузі. Воно виконує більше завдань, ніж просто передача знань; освітнє середовище забезпечує розвиток особистості здобувача та формує його професійні та соціальні навички.

Організація інформаційно-освітнього середовища повинна передбачати використання модульної структури як у складанні навчального матеріалу, так і у процесі його вивчення. У цьому підході до навчання учні працюють з навчальною програмою, яка складається з окремих модулів, що належать до однієї предметної галузі та знаходяться у фокусі вивчення. Використання технологій у модульному навчанні сприяє індивідуалізації навчання, дозволяє самостійно вивчати матеріал і регулювати як темп роботи, так і зміст навчального матеріалу. Цей підхід підкреслює важливість акценту на учнівському самонавчанні і визнає, що навчання повинно бути спрямоване на потреби кожного учня [13]. Особливості цього підходу підкреслюють, що ми маємо справу з новим методом навчання, де основний акцент робиться на учні та його потребах. Такий індивідуальний підхід може бути реалізований через використання комп'ютерів у системі «комп'ютер-учень».

У формуванні інформаційно-освітнього простору (ІОП) можливо виділити такі функції: виховну, інформаційну, методичну, комунікаційну, технічну, освітню, управлінську [120].

Управлінська функція. Діяльність директора вимагає від нього рішень поставлених часом задач, постійного аналізу роботи. Використання ІОП значно скорочує збір та обробку інформації, підвищує оперативність і якість прийнятих управлінських рішень.

Завдання освітньої функції:

- використання в освітньому процесі інформаційно-комп'ютерних технологій;
- підтримка профорієнтації та до профільної підготовки учнів;
- забезпечення проектної та дослідницької діяльності;
- навчання та підвищення кваліфікації викладачів та адміністрації.
- підтримка додаткової освіти.

Виховна функція. Так як людина живе й працює в суспільстві, то виховна система закладу освіти допомагає здобувачам освіти у пошуку свого шляху в дорослому світі. Дуже важливо підготувати його до розуміння необхідності управління змінами в навколишньому світі [42].

Єдиний інформаційний освітній простір забезпечує:

- створення додаткових умов для соціалізації учнів;
- формування критичного мислення в умовах роботи з великими об'ємами інформації, здатність здійснювати вибір і нести за нього відповідальність;
- формування творчих здібностей;
- формування навичок колективної роботи та мислення, вміння співпрацювати з однолітками та дорослими.
- розвиток ініціативи;
- розвиток комунікативних здібностей і навичок публічних виступів;
- проведення культурно-просвітницької роботи (правової, економічної, естетичної, превентивної, трудової).

Інформаційна функція. Інформаційна функція єдиного освітнього простору це [99]:

- створення банку педагогічної інформації;
- формування програмово-методичного фонду;
- формування фонду комп'ютерних програм;

- формування фонду медіа теки;
- створення банку інформації про учнів та їх здоров'я;
- створення банку інформації про педагогічних працівників;
- ведення електронних класних журналів;
- використання навчальних планів, програм та календарно-тематичного планування викладачів;
- введення навчальних курсів.

Методична функція:

- розробка методичних матеріалів для підтримки освітнього процесу;
- створення інформаційно-педагогічних модулів на різноманітних носіях;
- розробка педагогічних проектів із використанням комп'ютерних технологій.

Комунікаційна функція. Велике значення в наш час має формування в учнів комунікативної культури, яка допомагає їм спілкуватися й виконувати колективну роботу, встановлювати педагогічний контакт з іншими людьми.

В основі комунікації лежать загальноприйняті вимоги до спілкування: ввічливість, коректність, тактовність, скромність, точність, які необхідні для спільної роботи [129].

Технічна функція:

- створення сучасних електронних навчально-методичних комплексів з предметів;
- створення локальної мережі;
- доступ до Інтернету з будь-якого комп'ютера;
- створення системи технічного обслуговування, модернізації комп'ютерної та мультимедійної техніки.

Таким чином, створення єдиного інформаційного простору закладу освіти забезпечує [97]:

- Безперервну освіту (динаміка розвитку сучасних технологій вимагає для підтримки кваліфікації безперервно підвищувати професійний рівень педагогів).

- Відкриту освіту (висока доступність освіти необхідна для задоволення зростаючих потреб суспільства у відповідних фахівцях та досягнення успіху індивідуума у сучасному світі).

Гарантований результат навчання (випускник повинен мати гарантований рівень загальних та професійних компетенцій, готовність до практичної діяльності без додаткового навчання на робочому місці, готовність сприймати та опановувати нові технології протягом всього терміну професійної діяльності) [90].

Використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у навчальному процесі має на меті розвивати креативність як вчителя, так і учня, сприяти формуванню індивіда, який відкритий для новаторських підходів, саморозвитку і постійній освіті протягом всього життя [109].

Крім навчальних завдань, методично-інформаційне середовище створює можливості для професійного обміну досвідом і комунікації між педагогами. Використання цього середовища також сприяє розвитку нового способу самовдосконалення педагогів, покладаючись на їхню мотивацію до самостійного навчання [10].

Певний вплив на підвищення професійної компетентності вчителів, зокрема щодо ІКТ, буде мати використання електронних освітніх ресурсів і методично-інформаційного середовища, створеного на їхній основі. Проте цей вплив буде повністю реалізованим лише у відкритій і особистісно спрямованій системі післядипломної освіти, що надає можливість безпосередньо адаптувати отримані знання та вміння до професійної діяльності [6].

Таким чином, функції освітнього середовища є різноманітними та взаємопов'язаними. Це не просто простір для навчання, а система, що сприяє інтеграції знань, вмінь, навичок і цінностей, необхідних для успішної кар'єри та гармонійного розвитку особистості.

Сучасне інформаційно-освітнє середовище відкриває безліч можливостей для підготовки майбутніх фахівців. Використання різноманітних інструментів, технологій та методів навчання може значно підвищити якість освітнього процесу та результативність підготовки майбутніх адміністраторів.

Створення єдиного інформаційно-освітнього середовища на базі сучасних інформаційних технологій вносить інновації у навчальний процес. Це означає поєднання високої ефективності та гнучкості навчання, широке використання інформаційних ресурсів, розширення можливостей традиційних методів навчання та створення нових, ефективних форм навчання [61].

Єдине інформаційне середовище дозволяє в області освітньої діяльності оптимально і якісно вирішити [61, с. 95]:

- Планування освітнього процесу для різних програм, рівнів і форм навчання.
- Організацію навчальних заходів у електронній формі.
- Постачання навчального матеріалу та довідкової інформації.
- Перехід від переобладнання репродуктивної діяльності до творчої та консультативної.
- Забезпечення доступу учасників освітнього процесу до інформації, пов'язаної з плануванням, організацією та моніторингом освітнього процесу.
- Підтримка комунікативної взаємодії між викладачами, учасниками освітнього процесу та адміністративним персоналом.
- Ефективне використання навчально-методичних комплексів і матеріалів у змістовному процесі освіти, які постійно оновлюються.

Вищесказане дозволяє відмітити, що на сьогоднішній день створюються широкі можливості для ефективного розвитку структури освітнього поля. У якості визначального необхідно виділити середовище електронного змісту освіти [53].

Електронне освітнє середовище включає в себе різноманітні навчальні матеріали та ресурси, такі як навчально-методичні комплекси, тестові завдання

для самостійної роботи, методичні вказівки тощо. Ці ресурси призначені для реалізації змісту навчальних предметів відповідно до вимог формування компетентностей та інших цілей навчання.

Інформаційні центри дисциплін забезпечують доступ до навчально-методичних комплексів, матеріалів лекцій, семінарських занять та інших ресурсів, які використовуються під час навчання. Інформаційні центри також можуть містити інформацію про успішність учнів та інші результати навчання. Важливо, щоб ці центри постійно оновлювалися і поповнювалися актуальними матеріалами. Крім того, важливо враховувати, що вільні ресурси Інтернет також можуть бути використані в навчальному процесі. Вони містять електронні матеріали, які доступні для всіх користувачів Інтернету. Учні та викладачі можуть активно використовувати ці ресурси для навчання та доповнення освітнього матеріалу [55].

Користувач Інтернету має можливість отримувати доступ до різних корисних ресурсів, таких як електронна пошта, наукові та освітні веб-сайти, електронні тести з різних предметів, віддалені лабораторні практикуми, електронні бібліотеки з можливістю віддаленого доступу, форуми та різні системи спілкування в режимі реального часу.

Важливою складовою єдиного інформаційного середовища є електронна бібліотека (медіатека), яка повинна стати активним учасником освітнього процесу в системі освіти. Електронна бібліотека може забезпечувати доступ до каталогів ресурсів не лише власної бібліотеки закладу освіти, але і до ресурсів інших бібліотек, з якими підписані договори про співробітництво [160, с. 243].

Електронна бібліотека в інформаційному середовищі освітнього закладу виконує важливу роль у забезпеченні оперативного та ефективного обміну інформацією, яка необхідна для успішного навчального процесу. Вона зберігає як індивідуальні, так і спільні корпоративні ресурси, функціонуючи як посередник між інформаційними ресурсами та користувачами, а також

відбираючи, систематизуючи, зберігаючи і пропонуючи найкращі з них серед великого обсягу інформації [162, с. 9].

Важливо, щоб електронна бібліотека вміла адаптуватися до зростаючого інформаційного потоку та встановлювати ефективну взаємодію з різними підрозділами освітнього закладу, що є суб'єктами нового інформаційно-освітнього середовища.

Загальне інформаційне освітнє середовище закладу освіти представляє собою комплексну спільноту, яка об'єднує середовище електронного спілкування та інформаційні центри. Методичні комісії відповідають за поповнення ресурсів інформаційного середовища, а бібліотечна адміністрація відповідає за якість роботи електронної бібліотеки. Спеціалісти з технічних питань забезпечують доступ до ресурсів Інтернету [40, с 108].

Інформаційна інфраструктура КІОС ЗП(ПТ) формується з [67]:

- програмного забезпечення загального призначення (текстові та графічні редактори, електронні таблиці й ін.);
- програмного забезпечення для автоматизації діяльності різних служб (для обліку здобувачів освіти, кадрового обліку, складання розкладу, аналізу успішності, автоматизації бібліотеки й ін.);
- програмно-методичного забезпечення для організації освітнього процесу (навчальні і розвиваючі комп'ютерні програми, електронні довідники, мультимедійні енциклопедії й ін.);
- інформаційних ресурсів освітньої установи (єдина база даних, учбово-методичні банки даних, мультимедійні навчальні розробки, сховище документів, Web-сайт).

Застосування різноманітних систем для автоматизації функцій у закладах ЗП(ПТ)О дозволяє зібрати та аналізувати інформацію з різних джерел та створювати звіти на її основі. Це також допомагає у створенні інтегральних характеристик на основі різних даних. Один із способів вирішення цих проблем – впровадження інтегрованого інформаційного середовища з відкритою

архітектурою. У цьому підході дані з різних джерел об'єднуються в єдиному сховищі даних, що створює базу для уніфікованого відображення різної інформації і розв'язання різних завдань на основі спільних технологічних рішень. Інформаційне середовище, побудоване за таким принципом, може допомогти оптимізувати управління освітнім процесом і забезпечити контроль над якістю засвоєння навчального матеріалу. Комплексне інформаційне середовище освіти (КІОС) має забезпечувати доступ до необхідної інформації користувачам і бути відображенням діяльності ЗП(ПТ)О в сфері інформаційних технологій. З огляду на інноваційний характер діяльності ЗП(ПТ)О це також передбачає підтримку інтеграції процесів [60].

Для керування інформаційним середовищем необхідно використовувати механізми розподілу навантаження, щоб досягти високої продуктивності. Для забезпечення надійності функціонування цього середовища необхідно використовувати механізми резервного копіювання, архівування і відновлення даних, а також забезпечити захист резервних копій від несанкціонованого доступу.

Багато фахівців стверджують, що лише завдяки створенню єдиного інформаційного простору можливе підвищення ефективності використання інформаційних технологій та доступу до інформаційних ресурсів. Визначення напрямків розширення застосування інформаційних технологій, створення інфраструктури для впровадження КІОС і розроблення форматів баз даних є ключовими завданнями у процесі створення єдиного інформаційного простору [42].

Інформаційне середовище включає в себе набір методів, таблиць і зв'язків, призначених для введення, відображення і аналізу інформації. На сьогоднішній день існують два основних підходи до проектування та розробки комп'ютерних інформаційно-освітніх систем (КІОС): об'єктно-орієнтований і структурний.

Об'єктно-орієнтований підхід базується на розгляді предметної області як сукупності об'єктів, які взаємодіють один з одним, передаючи повідомлення. З іншого боку, структурний підхід характеризується загальним оглядом системи, а потім розчленуванням її на підсистеми та ієрархічною організацією цих

підсистем з ростом рівнів деталізації. Важливо враховувати, що ці підходи можуть взаємодоповнювати один одного при розробці великих систем [47].

У структурному аналізі використовуються в основному дві групи засобів, що ілюструють функції, які виконуються системою, і відносини між даними.

Кожній групі засобів відповідає певний вигляд моделей (діаграм), найбільш розповсюдженими серед яких є [55]:

- SADT (Structured Analysis and Design Technique) моделі і відповідні функціональні діаграми;
- DFD (Data Flow Diagrams) діаграми потоків даних;
- ERD (Entity-Relationship Diagrams) діаграми «сутність – зв’язок».

Перелічені моделі в сукупності дадуть повний опис КІОС незалежно від того, чи є вона існуючою або тільки розробляється.

Застосування сучасних CASE-засобів (Computer Aided Software Engineering) забезпечує суцільну автоматизацію таких необхідних стадій реалізації складних інформаційних систем, як моделювання процесів предметної області, сутностей і зв’язків, інфологічної структури даних та створення реальних баз даних [18].

Верхній рівень ієрархії можна представити як композицію інформаційних середовищ двох основних підсистем: підсистеми управлінської діяльності ЗП(ПТ)О і підсистеми керування процесом навчання і контролю знань [43]. Для того, щоб КІОС забезпечувало не тільки облікові функції, але і підтримувало обробку, аналіз даних, необхідне використання надійних і масштабованих апаратно-програмних платформ і технологій різного призначення – систем керування базами даних (СУБД), систем керування електронним документообігом (СУЕД), Інтернет-технологій, мереж, розподілених обчислень [109].

Застосування інформаційних технологій в одній КІОС формує вимоги до архітектури, що повинна ґрунтуватися на компонентній моделі та дозволяти вирішувати завдання інтеграції додатків, розроблених на базі різних технологій.

Компонентна модель КІОС ЗП(ПТ)О, щонайкраще може задовольнити вимогам, пропонованим до КІОС. Вона має три основних шари. Перший – це бази даних, можливо, різної архітектури. Другий шар – це рівень компонент, які в більшості випадків реалізовані на базі web-служб, однак можуть використовуватися і інші компоненти (сервери додатків, CORBA-об'єкти, об'єкти DCOM). Третій рівень – це рівень додатків [87]. При такому підході можливе співіснування різних технологій, серверів СУБД і додатків. Зміни в структурі однієї бази не ведуть до зміни в структурі багатьох програм, потрібні лише зміни тієї служби, що відповідає за змінену базу. Це дозволяє спростити процес розробки й супроводу корпоративного програмного забезпечення. Велику увагу в КІОС приділено інтеграції даних, при якій бази даних зв'язані між собою на логічному рівні [10].

Програмне забезпечення комп'ютерної інформаційно-освітньої системи (КІОС) повинно бути наділене такими характеристиками як:

- Здатність працювати в мережевому режимі або надавати можливість запуску з одного сервера на різних робочих станціях.
- Зберігання інформації у єдиному форматі, який є доступним для обробки різними програмами або модулями в межах одного програмного комплексу, або мати функції імпорту даних.
- Максимальна сумісність і можливість підключення нових модулів для розширення функціональності.
- Забезпечення можливості одночасної роботи для багатьох користувачів і розподіл прав доступу.

Комплексне інформаційно-освітнє середовище може розглядатися як система, яка об'єднує базу даних і модулі, спрямовані на конкретних користувачів. Ця система формується на основі мотиваційно-функціонального підходу. Головним завданням перед учнями і педагогами-практиками є розробка та апробація початкових принципів та режимів, які сприяють найбільш сприятливому розвитку природних здібностей, інтересів і нахилів

учнів. Також вони ставлять перед собою мету створити освітнє середовище, яке відповідає вимогам сучасності [44].

В інноваційній педагогічній моделі освітнього середовища важливо акцентувати увагу на ідеї виявлення, підтримки та розвитку природної обдарованості та різноманітних здібностей кожного учня. Ця модель передбачає створення навчального середовища, яке сприяє розвитку культурної освіченості, всебічному самовираженню учнів, стимулює творчість та інноваційний підхід [75]. Важливі аспекти цієї моделі включають:

- Навчальне середовище: включає матеріальний аспект, психологічні фактори та соціальні відносини, які спрямовані на формування компетентностей учнів та розвиток їхніх особистісних здібностей в різних сферах, таких як лінгвістика, математика, музика, міжособистісні відносини, тілесна активність та інші.

- Матеріальне середовище: охоплює архітектурну організацію школи, оснащення навчальних класів, навчальні матеріали і засоби, які допомагають учням активно вивчати і практикувати новий матеріал. Також до цього входить навколишнє природне і соціокультурне середовище [90].

- Стандарти психологічного та соціального середовищ: ці стандарти спрямовані на формування повноцінного здоров'я учнів, включаючи їхній інтелект, психіку, соціальні навички, духовний розвиток, фізичне здоров'я та інші аспекти.

- Індивідуалізований підхід: учні повинні мати можливість активно та незалежно навчатися в індивідуально обраному інформаційному середовищі, яке враховує їхні особисті цінності та інтереси. Це може включати взаємодію з природою, технологією, мистецтвом та іншими джерелами інформації.

Ця інноваційна модель передбачає комплексний підхід до навчання та розвитку учнів, сприяючи розкриттю їхнього потенціалу та творчого мислення.

Особливість цієї структури визначається різними видами організації освітньої роботи, включаючи традиційні і нетрадиційні форми і методи навчання [53]:

- Створення сучасної матеріально-технічної бази, яка використовує новітні комп'ютерні технології та сучасні засоби навчання на електронних носіях.
- Забезпечення створення позитивної психологічної атмосфери, що сприяє емоційному і фізичному благополуччю, сприяючи співтворчості, співпраці і розвитку різноманітної самостійної діяльності учнів.
- Організація педагогічного процесу, спрямованого на загальнолюдські цінності виховання, освіти і розвитку, з урахуванням апробації нового змісту освіти, інтеграції навчального матеріалу з орієнтацією на особистісний розвиток та компетентність учнів.
- Використання новітніх методів навчання та навчальних засобів, що сприяють переходу від пояснювально-ілюстративного навчання до проблемно-пошукового, активізують всі види самостійної пізнавальної діяльності учнів.
- Розробка та апробація специфічних видів самостійної роботи учнів та методів контролю й самоконтролю їхніх навчальних досягнень.
- Визначення та реалізація схем взаємодії педагогічних та учнівських колективів із зовнішнім соціально-культурним і економічним середовищем.
- Створення комфортних санітарно-гігієнічних та ергономічних умов для учнів з метою забезпечення ефективності освітнього процесу.
- Впровадження системи заохочення для підготовки та відбору кадрів, підвищення їхньої кваліфікації, оплати праці та забезпечення умов для життєдіяльності.

Модельоване освітньо-інформаційне середовище має бути таким, що розвиває здобувачів освіти і саме розвивається. Водночас, необхідно враховувати три основні аспекти ідеї розвитку: постійний розвиток змісту і методів навчання, їх вплив на розвиток особистості і, як результат, – вплив на розвиток соціокультурного середовища мікрорайону, де розташований навчальний заклад [91].

Перший аспект ідеї розвитку – динамізм пошуку у розв'язанні проблем виховання і навчання, багатоваріантність вирішення комплексу освітніх проблем.

Другий аспект ідеї розвитку – створення в закладі освіти такої педагогічної системи, яка всіляко стимулювала б усебічне виховання і розвиток учнів, у т. ч. розвиток почуття відповідальності і діяльнісної ініціативи [88].

Третій аспект ідеї розвитку – спрямованість закладу освіти як соціокультурного інституту на використання національної культури, прискорення соціально-економічного і духовного розвитку.

Принципи проектування освітньо-інформаційного середовища і їх суть [53]:

1. Принцип демократизації означає відкритість і варіативність змісту освіти, введення ефективних форм самоврядування шкільного колективу та розвиток педагогіки співтворчості і співпраці.

2. Принцип виховання здорової людини передбачає забезпечення фізичного, морального, соціального і психологічного благополуччя для кожного учасника освітнього процесу.

3. Принцип системності означає логічну взаємодію всіх структурних компонентів і учасників освітнього процесу для оптимального розвитку, навчання і виховання всіх здобувачів освіти.

4. Принцип гуманізації освіти включає педоцентричний підхід, орієнтацію на повноцінне життя учнів та врахування світової культури та цінностей.

5. Принцип диференціації і індивідуалізації передбачає стимулювання здібностей кожного учня та індивідуальний підхід до навчання та розвитку.

6. Принцип компетентнісного підходу передбачає включення учнів у суспільно корисну діяльність та соціальну адаптацію.

7. Принцип співтворчості і співпраці орієнтує на активну спільну діяльність вчителя та учня для досягнення знань і соціального досвіду.

8. Принцип саморуху учнів сприяє створенню умов для самостійного розвитку та навчання учнів.

9. Принцип оптимізації освітнього процесу полягає в досягненні найвищого рівня знань та розвитку кожного учня з урахуванням його можливостей.

10. Принцип нетрадиційності системи визначає нестандартний підхід до організації освіти та навчання на різновікових групах учнів у зоні вільного розвитку.

Організаційно-педагогічна структура освітнього середовища повинна відповідати наступним принципам [42]:

- Принцип цілісності і комплексності передбачає відображення внутрішнього об'єднання та взаємозв'язку у роботі всіх структурних підрозділів.
- Принцип послідовності передбачає належну організацію всіх компонентів навчально-виховної системи на кожному рівні освіти, включаючи цілі, зміст, методи, засоби і організаційні форми. Також передбачається гнучкість та динамічність освітніх напрямів для створення оптимальних умов розвитку та реалізації природних задатків, нахилів та інтересів кожної дитини.
- Принцип адаптивності полягає в тому, щоб розвивати та навчати дитину відповідно до її вікових психофізіологічних особливостей та потреб суспільства (соціальна адаптація).

Освітньо-інформаційне середовище має забезпечувати зв'язок між цілями та завданнями виховання, навчання та розвитку учнів на кожному віковому рівні, враховуючи їхні психологічні та фізіологічні особливості [13].

Отже, успішне використання інформаційно-освітнього середовища вимагає глибокого розуміння його характеристик і функцій. Шляхом врахування індивідуальних потреб здобувачів освіти та особливостей підготовки адміністраторів у сфері підприємництва, можна досягти найкращих результатів в освітньому процесі.

1.3 Професійна (професійно-технічна) освіта у руслі сучасних соціально-економічних змін в Україні

В умовах сьогодення Україна стала свідком та учасником значущих соціально-економічних змін як на світовому рівні, так і в межах нашої країни, які безпосередньо вплинули на розвиток системи освіти, особливо у сфері

професійно-технічної підготовки. Цей пункт спрямований на дослідження особливостей адаптації професійно-технічної освіти до динамічних змін у суспільстві та економіці.

Система планування кадрових потреб економіки є ключовою у координації дій освітніх установ та ринку праці. З огляду на постійно змінювані умови ринку, виникає актуальне завдання визначення потреб у професійних кадрах та корекції програм професійно-технічної освіти.

На підприємстві складається план по праці і персоналу. Значення і важливість плану визначається наступними моментами [66]:

- значну частину витрат складають витрати на персонал;
- персонал є одним з основних чинників, що визначають успішність діяльності підприємства в цілому;
- скоординувати дії працівників можливо тільки на планомірній основі.

Основною метою розробки плану по праці і персоналу є визначення раціональної обґрунтованої потреби в персоналі, основних вимог до нього.

При цьому в процесі планування праці рішенням підлягають ряд завдань [89]:

- створення працездатного колективу, на правленого на виконання основних цілей підприємства;
- формування оптимальної структури колективу;
- вдосконалення організації праці;
- пошук раціональних мотиваторів;
- підвищення ефективності праці;
- ротація персоналу;
- оптимізація коштів на утримання персоналу та ін.

При плануванні персоналу велике значення має сумарний синергетичний ефект, оскільки оцінити необхідно членів колективу, що працюють у команді. При цьому процес аналізу повинен набути системного характеру з метою

максимально широкого розгляду визначальних чинників. Результируючий показник при цьому набуває значення більше, ніж сума показників по визначальних чинниках. З цією метою, в плані по праці і персоналу виділяють три розділи [58]:

- план по праці;
- план за чисельністю;
- план по заробітній платні.

У плануванні щодо праці та кількості персоналу проводяться такі розрахунки і визначення:

- Розраховуються показники продуктивності праці.
- Визначається складність виробництва одиниці продукції та запланованого обсягу виробництва товарів.
- Розраховується кількість працівників з різних категорій персоналу.
- Планується сума витрат на утримання персоналу фірми та її структурних підрозділів.
- Визначається кількість працівників, які можуть бути звільнені або які потребують найму.
- Розробляються заходи для покращення організації праці та підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу.
- Готуються початкові дані для планування фонду оплати праці, фонду заробітної плати, середньої заробітної плати працівників фірми тощо [67].

Під час процесу планування персоналу першочергово важливо провести аналіз досягнень у галузі праці та персоналу за минулий період, включаючи такі кроки:

- Розрахунок передбачуваних показників продуктивності праці.
- Оцінка передбачуваного балансу робочого часу для окремого працівника.
- Визначення прогнозованої потреби в персоналі та його структури.

Також складається план щодо розвитку персоналу та проводиться аналіз наявності кадрового резерву тощо. Під час аналізу плану за попередній період оцінюється загальна кількість працівників на підприємстві, а також їхня ефективність. Діагностичний аналіз виявляє можливості зменшення витрат робочої сили і розробляє заходи для оптимізації використання трудових ресурсів [71].

Далі шляхом порівняння планових і базисних значень аналізують забезпеченість підприємства в персоналі. В результаті аналізу виявляється дефіцит або надлишок персоналу в цілому по фірмі і окремо по структурних підрозділах. При цьому основними розділами плану по праці є наступні: вивільнення персоналу, кадрова політика, набір персоналу, кадровий резерв, оборот персоналу, розвиток персоналу, вдосконалення організації праці, економічна ефективність, план інновацій.

Спочатку при плануванні доцільно оцінити існуючих працівників, визначити основні заходи по оптимізації роботи вже наявного персоналу. З цією метою на підприємстві проводиться атестація, тестування працівників протягом визначеного часу. Для оцінки якості праці працівників іноді застосовуються спеціальні системи інвентаризації, що реєструють інформацію, стосовно набуття працівниками нових навичок [67].

Далі настає етап прогнозування, на якому організація визначає свої майбутні потреби у кадрах відповідно до своїх цілей і завдань. Наприклад, якщо планується відкриття нового підрозділу в майбутньому, то це може вимагати заздалегідь планування набору потенційних співробітників. При цьому враховуються також зміни в зовнішньому середовищі, оскільки воно має вплив на діяльність організації. На цьому етапі використовуються різні методи аналізу, такі як SWOT-аналіз, який дозволяє оцінити можливості, загрози, сильні та слабкі сторони організації.

Після аналізу кожного пункту надаються бали, які представляють собою суму експертної оцінки та важливості кожного фактору. На цьому етапі також потрібно:

- Прогнозувати зміни в структурі апарату.
- Визначати рівень необхідних кадрових ресурсів для різних посад.
- Оцінювати насиченість кожної посади або групи однакових посад [157].

Таким чином, можна установити стан персоналу на підприємстві і перспективні потреби в ньому.

Для визначення оптимальної чисельності кадрів необхідно установити:

- потребу в кадрах підприємства на найближчу або більш тривалу перспективу (до 5 років);
- фактичну чисельність підготовленого наданий момент персоналу кожного рівня, незалежно від того, де проходив підготовку працівник;
- приблизний відсоток вибуття з кадрів окремих працівників, наприклад, через невиконання індивідуальної програми підготовки у зв'язку з виїздом в інший район, тощо;
- число керівників, що вивільняються в результаті зміни структури управління, які можуть бути використані для керівної діяльності на інших ділянках [163].

Після визначення потреби, наступним кроком є розробка плану для їх вирішення. План має включати всі необхідні заходи для набору, найму, навчання та розвитку персоналу з метою досягнення поставлених цілей та задоволення прогнозованих потреб.

Важливо чітко визначити обов'язки майбутніх працівників. Це допомагає уникнути найму кандидатів, які не відповідають необхідним особистим та професійним характеристикам. Також варто приділяти увагу психологічним аспектам відбору працівників, зокрема їх здатності до роботи в команді, якщо це є важливим фактором в роботі організації [163].

Аналіз може бути проведений за допомогою спостережень за працівником, співбесіди, різноманітних тестів. Після проведення аналізу змісту роботи майбутнього працівника розробляється посадова інструкція, у якій

вказуються основні обов'язки, що необхідно виконувати, навички й уміння, якими потрібно володіти, а також права, які має працівник.

Наступним етапом є процес набору кадрів. Під час набору створюється резерв для заповнення планованих вакансій, як з зовнішніх, так і з внутрішніх джерел. Однією з головних проблем при наборі кандидатів є невідповідність очікувань кандидата майбутній роботі. Тому важливо зробити все можливе для того, щоб наступний працівник був якнайкраще ознайомлений з його майбутньою роботою. Це може бути досягнуто за допомогою спеціальних заходів і заходів інформаційного введення [68].

Під час відбору кандидатів керівництво вибирає найбільш відповідних претендентів із сформованого кадрового резерву, які найкраще підходять для роботи в організації. Для їх професійної підготовки можуть використовуватися такі методи:

- Індивідуальна підготовка під керівництвом вищого керівника.
- Стажування на посаді на власному або іншому підприємстві.
- Навчання у вищому навчальному закладі або у курсах підвищення кваліфікації в залежності від запланованої посади.

Визначення заробітної платні і пільг – третій етап планування потреби в персоналі. Заробітна платня являє собою винагороду працівника за виконану ним роботу і має великий вплив на якість виконання працівником його обов'язків. Заробітна плата є важливим чинником під час вступу на роботу, вона впливає на задоволеність працівника своєю роботою, на плинність кадрів в організації, на кількість прогулів і продуктивність праці [88]. Оплата за працю працівникам повинна проводитися по конкурентоздатних ставках і містити різні винагороди за їхні досягнення. Розмір заробітної платні повинен визначатися не тільки виконаною роботою, але і має стимулювати працівника до поліпшення якості цієї роботи. Заробітна платня управлінському персоналу має більш складну структуру, до неї входять різні схеми участі в прибутках.

До додаткових пільг відносять: оплату лікарняних, відпусток, страхування, дитячі садки, позички працівникам під маленькі відсотки, різні послуги. До інших виплат відносять різноманітні субсидії, матеріальну допомогу [163].

Форму нарахування заробітної плати кожне підприємство вибирає самостійно. Це може бути погодинна, відрядна, преміальна і прогресивна форми.

Таким чином, планування потреби в персоналі являє собою достатньо трудомісткий процес, однак раціональна його організація є основною умовою ефективного управління кадрами на підприємстві.

На сучасному етапі, планування потреб у персоналі є важливою частиною управління людськими ресурсами. Основна мета цього процесу полягає в визначенні кількісних та якісних потреб у персоналі та розробці стратегій для забезпечення організації необхідними спеціалістами для досягнення своїх цілей. Планування потреб у персоналі проводиться відповідно до кадрової політики організації та загальної стратегії її розвитку.

Початковою задачею планування персоналу є перетворення цілей та планів організації на конкретні потреби в кваліфікованих працівниках. Це означає переведення невідомих параметрів необхідних працівників з наявних планів організації і визначення часових рамок для їх досягнення. Після знаходження цих значень, в рамках кадрового планування формулюються плани для досягнення цих потреб у персоналі. В результаті цього процесу формується план роботи з персоналом і персональними ресурсами організації [163].

Отже, слід підкреслити, що система планування потреб у кадрах є живим інструментом, який постійно вимагає моніторингу та адаптації до змінюваних умов економіки. Співпраця між освітніми установами, роботодавцями і державними органами дозволяє ефективно реагувати на потреби ринку праці та гарантує високий рівень підготовки фахівців.

Одним з ключових аспектів успішності професійної (професійно-технічної) освіти є її актуальність і відповідність потребам ринку праці. Тому

взаємодія між освітніми закладами і роботодавцями є критично важливою для оновлення змісту освіти і забезпечення відповідної підготовки учнів.

За словами Е. Лібанової, кожна країна має свою унікальну соціально-економічну стратегію, власні пріоритети та характеристики населення, включаючи рівень професійної та освітньої підготовки. Крім того, в кожній країні існують унікальні культурні та історичні особливості [136].

Специфічність механізмів взаємодії між освітою та ринком праці в різних країнах може відрізнятися. Проте, європейські країни стараються розробити спільну політику, яка враховувала б поточні виклики, пов'язані з адаптацією до структурних змін у світовій економіці, збільшенням рівня зайнятості та забезпеченням якісної професійної підготовки кадрів. Для досягнення цих цілей систематично приймаються стратегічні документи, такі як Болонська декларація, Копенгагенська декларація і Лісабонська стратегія. Ці документи сприяють поглибленню координації політики в сферах освіти та зайнятості на рівні всієї Європи [55].

Україна активно долучилася до процесів, спрямованих на покращення системи вищої освіти в Європі. У 2005 році наша країна приєдналася до Болонського процесу, який спрямований на створення єдиного європейського освітнього та наукового простору. Однією з основних цілей цього процесу є підвищення готовності випускників закладів вищої освіти до працевлаштування, полегшення їх мобільності на європейському ринку праці та підвищення конкурентоспроможності європейської вищої освіти.

У травні 2009 року відбулася конференція міністрів, відповідальних за вищу освіту, країн, що беруть участь у Болонському процесі. На цій конференції було прийнято Комюніке, в якому одним із головних пріоритетів освіти наступного десятиріччя визначено посилення уваги урядів, навчальних закладів та роботодавців до забезпечення працевлаштування випускників, з метою підвищення їхньої початкової кваліфікації та підтримки, а також оновлення кваліфікованої робочої сили [48; 11].

Україна за цей період стала урядовим членом Європейського реєстру із забезпечення якості, затвердила план дій із забезпечення якості вищої освіти, створила робочу групу із розроблення національної рамки кваліфікацій. Однак вимоги, які висуваються перед учасниками Болонського процесу, вимагають від нашої держави більш дієвих кроків та заходів, які повинні бути не лише задекларовані в нормативно-правових актах, а практично реалізовані.

Проблема взаємодії ЗП(ПТ)О і роботодавцями в умовах ринку пов'язана із загальними тенденціями розвитку освіти та особливостями професійної освіти, а саме – невідповідність параметрів функціонування ринку освітніх послуг потребам ринку праці [103, с. 9].

Представлена схема відображає взаємозв'язок між попитом на знання і навички та їхньою доступністю на ринку праці. Права частина схеми вказує на процес визначення потреби в особах, які мають необхідні знання і вміння для підготовки до конкретної професії на різних рівнях освіти.

Ліва частина схеми представляє пропозицію зі знань і вмінь, яка визначається кількістю доступних місць для навчання, рівнем знань і вмінь, а також їхньою якістю. Ідея професійної освіти полягає в тому, щоб забезпечити рівні можливості для всіх, проте вона також має заохочувати талановитих і мотивованих особистостей. Таким чином, схема демонструє, як справедливий доступ до професійної освіти сприяє розвитку талановитих і завзятих особистостей [101].

Знання і навички можна розділити на дві категорії: реальні кваліфікаційні (фактичні знання і навички, необхідні для виконання робіт) і формальні кваліфікаційні (сертифікати, дипломи, ступені, які впливають на кар'єрний ріст) [81, с. 18].

Формування ринку знань також визначається його взаємодією з іншими ринками. Цей процес підпорядкований загальним законам ринкової економіки, але відзначається специфічними особливостями. До них належать: швидка зміна знань; регіональна сегментація та локальний характер; висока оборотність

знань; чутливість до ринкових умов; індивідуальний характер набуття та використання знань тощо. Ринкові відносини у сфері освіти мають свою специфіку, оскільки піддаються державному регулюванню і включають неринковий сектор [67].

У той же час, економічна криза в країні призводить до зменшення фінансування освітніх закладів, які генерують знання. Це може призвести до зниження рівня освіти та професійної підготовки населення, що вимагає вирішення проблем щодо підвищення ефективності діяльності професійно-технічних навчальних закладів. Важливо, щоб ці заклади більше враховували реальні потреби ринку праці. У цих умовах підвищується роль прогнозування попиту на знання, уміння й навички як новий товар.

Попит на людей, які мають відповідні знання і навички, включає такі характеристики: готовність працювати в сфері маркетингу, розуміння економічних механізмів функціонування і їх розвитку, аналіз ринку освітніх послуг і можливостей оптимального поєднання ринкових підходів з державною політикою у сфері професійної (професійно-технічної) освіти [55].

Об'єднання зусиль між освітніми та виробничими системами має важливе значення для постійного підвищення професійної підготовки, забезпечення цілісності та послідовності навчання та професійної діяльності. Співпраця між закладами загальної, професійної (професійно-технічної) освіти та роботодавцями на ринку праці є відображенням викликів, що виникають у процесі реформування сучасної освіти та адаптації до умов ринкової економіки. Важливо відзначити, що інтереси освітнього процесу і інтереси роботодавців не завжди збігаються, іншими словами, знання та навички, які здобувають учні під час навчання, не завжди відповідають їхнім вимогам [81].

Оновлення вмінь та знань завжди було ключовим чинником розвитку виробництва і сфери послуг, тому зміна економічних умов у країні потребує трансформації цих аспектів на більш якісному рівні. Одним із основних методів оновлення змісту професійної освіти є адаптація до потреб роботодавців, які

виникають у результаті взаємодії професійних навчальних закладів та підприємств. Впровадження сучасних процесів взаємодії між закладами професійної (професійно-технічної) освіти та підприємствами-замовниками для підготовки висококваліфікованих робітників включає аналіз теоретичної і практичної підготовки, який може бути досягнутий лише завдяки спільній роботі педагогічних працівників навчального закладу та підприємств-замовників, а також шляхом застосування іноземного досвіду [69].

Людський капітал виникає в результаті виробничого процесу і водночас є фактором постійного оновлення професійних знань і навичок. Швидка зміна технологій, техніки і організації виробництва веде до швидкого застаріння професійних навичок і вимагає підготовки нового типу кваліфікованих робітників високого рівня. Ця підготовка включає в себе не лише глибокі знання і широкий технічний розуміння, а й високий рівень професійної майстерності та здатність до вивчення новинок [60, с. 9].

Важливо підкреслити, що професійна діяльність кваліфікованого робітника є важливим аспектом формування змісту професійної (професійно – технічної) освіти. Цей зміст відображає основні функції, які пов'язані з продуктами та інструментами праці, організацією роботи та рівнем майстерності, а також ступенем розвитку інтелекту та творчих здібностей.

Отже, для створення належного змісту професійної (професійно-технічної) освіти важливо враховувати не лише трудові функції, характерні для конкретної професії, а й різні чинники, які впливають на характер трудової діяльності, а також фізіологічні та психологічні вимоги. Сучасна інтенсифікація виробництва, сфери обслуговування та освітніх процесів базується на поєднанні різних закономірностей і принципів, а також на подальшій інтеграції різних професій та уніфікації змісту навчання. Забезпечення цілісності професійної (професійно-технічної) підготовки досягається шляхом насичення змісту освіти елементами наукових та технічних знань та підвищення його теоретичного рівня [55].

Між професійною (професійно-технічною) освітою та виробництвом і сферою обслуговування існує тісний взаємозв'язок, в межах якого відбувається взаємна детермінація двох складових: професійної (професійно-технічної) освіти – виробництвом і сферою обслуговування як умовою її рівня та виробництва і сфери обслуговування – професійною (професійно-технічною) освітою, як тим полем, на якому реалізується діяльність фахівця [39].

Спільна діяльність закладів професійної (професійно-технічної) освіти та роботодавців приховує потенціал для підвищення продуктивності навчання сучасних кваліфікованих робітників. Спільні цілі, методи та форми співпраці між педагогічним та виробничим колективами підвищують їхню ефективність і дозволяють досягати бажаних результатів протягом короткого часу без додаткового виділення людських, фінансових або інших ресурсів.

Зміна ролі закладів освіти від базових підприємств до замовників робітничих кадрів перетворила внутрішній фактор стабільності навчально-виробничого процесу на зовнішній. У такому контексті успіх досягнення цілей як роботодавців – замовників робітничих кадрів, так і закладів професійної (професійно-технічної) освіти, залежить від ефективності їхньої співпраці. Ця взаємодія також надає можливість для взаємного контролю та корекції дій, що сприяє підвищенню їхньої надійності та результативності. Ринок виступає стимулом, оскільки роботодавці встановлюють вимоги до підготовки кваліфікованих робітників відповідно до змін на ринку, і заклади професійної (професійно-технічної) освіти повинні швидко реагувати на ці вимоги [75].

Включення роботодавців і партнерів у взаємодію в рамках нової педагогічної системи, де «педагогічний колектив – роботодавці», на підставі угоди, дозволяє професійно-технічним навчальним закладам прогнозувати результати своєї діяльності ще на етапі підготовки випускників до роботи. Водночас такий партнерський підхід є ефективним засобом стимулювання партнерів до реструктуризації та об'єднання навчальних програм для

підготовки кваліфікованих робітників і практики, що сприяє успішній адаптації випускників на робочому місці та задоволенню потреб роботодавців.

Основна мета цього партнерства полягає в сприянні підготовці та перепідготовці конкурентоздатних робітників, які можуть швидко адаптуватися до змін на ринку праці [131]. В умовах обмеженого фінансування з боку держави професійної (професійно-технічної) освіти, ефективний соціальний діалог між закладами освіти та роботодавцями є надзвичайно важливим. Сучасні вимоги вимагають пошуку нових джерел фінансування для підготовки висококваліфікованих робітників, і внутрішній потенціал закладів професійної (професійно-технічної) освіти може стати одним з можливих джерел фінансування через підприємницький підхід до освітнього процесу [143].

Таким чином, для позитивного вирішення взаємодії ЗП(ПТ)О та роботодавців у сучасних умовах необхідно:

- створити чіткий механізм взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці;
- встановити відповідність обсягів і структури підготовки кваліфікованих робітників у ЗП(ПТ)О потребам ринку праці;
- зосередити увагу на питаннях якості професійної (професійно-технічної) підготовки та готовності випускників до роботи в умовах ринку праці;
- розробити ефективні механізми відповідальності за використання кваліфікованої робочої сили;
- удосконалити механізм працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О з урахуванням умов ринкової економіки в суспільстві [143].

На сучасному етапі державотворення в Україні гостро постали проблеми, пов'язані з недосконалістю механізмів взаємодії освіти та ринку праці. Потребує змін та доповнень нормативно-правова база, що регулює дане питання. Не здійснюється прогнозування потреб ринку праці у робітниках та спеціалістах з вищою освітою. Не проводиться моніторинг працевлаштування

випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти та вищої освіти [21].

Соціальне партнерство між закладами освіти, представниками бізнесу та державою сьогодні перебуває на досить низькому рівні. У роботі центральних та регіональних (місцевих) органів влади, які мали б сприяти взаємодії освіти та ринку праці, бракує координації та взаємодії. Зазвичай, вони не несуть відповідальності за невиконання завдань, покладених на них відповідними нормативно-правовими актами. Це лише частина проблем, які потребують розв'язання для поліпшення співпраці освіти та ринку праці. Одним із можливих джерел вирішення цих проблем є вивчення та впровадження європейського досвіду щодо регулювання взаємодії освіти та ринку праці [82].

Важливим чинником удосконалення механізмів регулювання взаємодії освіти і ринку в Україні є вивчення і врахування європейського досвіду, яке може здійснюватись шляхом:

- опрацювання міжнародних документів, які стосуються обговорюваної проблеми, їх ратифікація;
- участі у міжнародних дослідженнях;
- участі у міжнародних організаціях;
- залучення міжнародних експертів до оцінювання нововведень.

У світі існує широке розмаїття підходів до регулювання взаємовідносин між державою, закладами освіти та роботодавцями, форм тісної співпраці, які формуються історично, однак відповідають головним тенденціям сучасного етапу [42].

Важливою складовою забезпечення взаємодії освіти та ринку праці є розподіл витрат та відповідальності за збільшення інвестицій у людські ресурси. Усі учасники цього партнерства (державна, заклади освіти, представники бізнесу) повинні брати на себе частину відповідальності за зростання та підвищення ефективності інвестицій у людський капітал.

Згідно з Лісабонською стратегією, держава визнається головним учасником в сфері освіти, яка закладає основи системи безперервного навчання, доступного для всіх. Державні кошти мають використовуватися як основний інструмент для сприяння розвитку таких систем. Особлива увага повинна бути приділена ефективному використанню державних фінансових ресурсів [57].

Серед перших завдань сектору держави входить виділення фінансових ресурсів для забезпечення основної професійної (професійно-технічної) підготовки. Держава також має брати на себе відповідальність за залучення найбільш вразливих груп населення до освітнього процесу. Особливу увагу слід приділяти низько-кваліфікованим працівникам, безробітним, дорослим особам з низьким рівнем базових навичок, та особам, які рано припинили навчання [124].

Державні органи також мають постійно контролювати якість навчання і професійної (професійно-технічної) підготовки. Це досягається встановленням відповідних стандартів і забезпеченням їх виконання, включаючи систему визнання кваліфікацій.

У країнах Європи активізація участі роботодавців у процесі професійного (професійно-технічного) навчання досягається шляхом різних заходів, таких як:

- Встановлення обов'язкових внесків, які повинні сплачувати підприємства до фонду професійного навчання.
- Надання преференцій компаніям, які інвестують у розвиток людського капіталу.
- Встановлення податкових кредитів для стимулювання компаній до залучення внутрішніх навчальних програм.
- Допомога малим і середнім підприємствам у питаннях управління кадровими змінами та розвитку спеціалізованих навичок у працівників [57].

Таким чином, підтримуючи попит на професійну (професійно-технічну) підготовку, освітня політика європейських держав спрямована на забезпечення достатньої пропозиції на ринку освітніх послуг.

При створенні власної моделі соціального партнерства для України важливо враховувати європейський досвід укладання договорів для регулювання взаємодії між освітою та ринком праці з метою вирішення спільних соціально-економічних завдань. Відносини між різними сторонами партнерства у країнах Європи засновані на взаємній домовленості і згоді щодо дій, які відповідають чинному законодавству і розвиваються через консультації та переговори [28]. Це може призводити до укладення договорів на рівні окремих навчальних закладів і роботодавців, а також укладання відповідних угод на більш високому, системному рівні.

Важливо відзначити, що співпраця з роботодавцями сприяє створенню більш гнучкої і реактивної системи професійної (професійно-технічної) освіти. Ця тісна взаємодія допомагає забезпечити актуальність освітніх програм і готує висококваліфікованих фахівців, які готові відповідати вимогам сучасного ринку праці.

Гармонізація освітніх і професійних стандартів потребує спільних зусиль закладів освіти, роботодавців і державних органів. Це спрямовано на забезпечення єдності вимог до компетенцій і знань, необхідних для виконання конкретних професійних завдань.

У концепції та реалізації системи кваліфікацій виникають суперечності між підприємствами (особливо великими корпораціями) та державним сектором. Головна суть цих суперечностей полягає в тому, що роботодавці намагаються зберегти свою автономію і вплив на розвиток системи кваліфікацій, створюючи перешкоди для централізованого та бюрократизованого регулювання системи з боку держави [42]. Деякі нормативні акти, наприклад, «Положення про навчання професійних кадрів на виробництві», дозволяють виробничим центрам навчання створювати власні системи навчання. Крім того, корпоративні професійні стандарти грають важливу роль, оскільки вони точно відповідають потребам компетентностей конкретного підприємства. Оскільки державні освітні стандарти орієнтовані на

загальнонаціональні потреби, вони можуть не повністю враховувати потреби певного підприємства. Проте цю проблему можна вирішити, використовуючи національні професійні та освітні стандарти для державної професійної освіти молоді, що надає першу кваліфікацію та служить основою для порівняння рівнів кваліфікації. У той час як корпоративні стандарти можуть бути використані для навчання на підприємствах, підвищення кваліфікації та управління людськими ресурсами [106].

Освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника ЗП(ПТ)О – це сукупність вимог, що визначають його професійні знання, вміння та навички, розробляється центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування і реалізує державну політику в сфері освіти на основі освітньо-кваліфікаційних характеристик професій [120, с. 35].

Розробка професійних стандартів від прийняття рішення про їх створення до затвердження визначається важливою роллю багатосторонніх обговорень і співпраці між соціальними партнерами та організаціями, що представляють окремі галузі економіки. Важлива роль у керуванні процесом розробки та впровадження професійних стандартів відводиться Федерації роботодавців України та галузевим радам. Галузеві структури роботодавців мають провідну роль у цьому процесі.

Системний підхід до формулювання законодавства, яке регулює розвиток системи кваліфікацій та освіти впродовж життя, передбачає орієнтацію на регулювання процесів створення, впровадження, надання, визнання та використання відповідних кваліфікацій. Закони, що регулюють професійну (професійно-технічну) освіту, мають включати положення, які враховують вимоги розвитку Національної системи кваліфікацій та навчання, освіти протягом усього життя. Дуже важливо чітко визначити законодавчі норми, що регулюють гнучкість шляхів здобуття знань, навичок і компетентностей, а також принципи і способи взаємодії та перенесення компетентностей і результатів освіти, визначені в Національній рамці кваліфікацій і в професійних

та освітніх стандартах [106, с. 24]. Зокрема, Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» повинен встановлювати основні вимоги до використання професійних стандартів щодо розробки, підтримки і оновлення освітніх стандартів, а також використання освітніх стандартів щодо розробки, підтримки і оновлення освітніх програм.

Говорячи про трансформацію професійної (професійно-технічної) освіти, слід підкреслити, що одним із головних напрямів модернізації освіти сучасного періоду виступає, перш за все, зміна якості підготовки конкурентоздатних фахівців, які в сучасних умовах є головним критерієм оцінки діяльності навчальних закладів, що включає в себе [9]: подальше підвищення якості освіти; розробка і введення ДСТУ нового покоління; упровадження незалежної оцінки якості освіти; підготовка компетентних, практико-орієнтованих фахівців, які відповідають потребам ринку праці.

Проблема якості освіти та її відповідності сучасним вимогам та суспільному розвитку стала ключовою у світовому освітньому дискурсі на початку ХХІ століття. Забезпечення якості освіти набуло особливої важливості у сучасному освітньому процесі. Це виявляється, зокрема, у створенні Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти, які є міжнародними документами, що спрямовують освітню політику країн Європи.

Гармонізація європейських стандартів і рекомендацій має на меті сприяти створенню загальноприйнятої системи цінностей, очікувань і найкращих практик у сфері якості освіти для різних установ і агентств у всьому європейському просторі вищої освіти. Вони включають в себе такі компоненти: мету, цілі і принципи, стандарти і рекомендації для внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості освіти, а також систему взаємного оцінювання агентств, що забезпечують якість, а також виділення перспектив та труднощів їх впровадження.

Проблеми якості освіти частково зумовлені розривом між сферами освіти та роботи. Роботодавці вважають, що заклади професійної (професійно-технічної) освіти занадто консервативні та неспроможні швидко реагувати на зміни в умовах праці та технології. З іншого боку, освітні установи сподіваються на додаткове фінансування від співпраці з роботодавцями, тим часом як роботодавці розглядають сплату податків як свій внесок до фінансування освіти, або сподіваються на податкові пільги, які не передбачені законодавством [18].

Можна зазначити, що в Україні існує ілюзія, що освіту можна реформувати, покладаючись головним чином на внутрішній інтелектуальний потенціал, не отримуючи при цьому достатньо зовнішніх ресурсів. Однак програма впровадження зовнішнього незалежного оцінювання, підтримана Урядом, визнана успішною реформою [149, с. 224].

Показником того, наскільки держава готова забезпечити якість освіти, є виділення коштів для створення сучасної експериментальної бази, впровадження сучасних методів навчання та ефективного управління.

Система забезпечення якості освіти включає в себе створення відповідних стимулів для навчальних закладів, педагогів і здобувачів освіти. З одного боку, здобувачі освіти та їхнє бажання отримувати якісну освіту є дуже важливими. Розгляд здобувачів освіти як об'єкту впливу, а не активних учасників освітнього процесу, обмежує можливості системи освіти. З іншого боку, важливим аспектом є повернення наукових досліджень у сферу освіти, що може стати надійним фундаментом для забезпечення якості освіти та сприяти технологічному розвитку України [62].

Якісна трансформація Національної рамки кваліфікацій в ефективний інструмент розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій може бути досягнута лише за умови створення атмосфери взаємної довіри та співпраці між державою, бізнесом, освітою та суспільством [111, с. 344].

Розвиток сучасної професійної (професійно-технічної) освіти в Україні вимагає впровадження стандартів та рекомендацій, які відповідають європейським нормам і сприяють узгодженню національних освітніх систем. Однією з ключових тенденцій у цьому процесі є розвиток партнерських відносин між закладами освіти та їх здобувачами освіти. Ця партнерська модель передбачає акцент на студентоцентризмі, спільному формуванні компетенцій, індивідуальних освітніх траєкторіях, а також стимулюванні активної участі здобувачів освіти у керівництві закладом освіти і забезпеченні якості освіти [83].

Ще одним важливим чинником запровадження в Україні Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості освіти в Європейському просторі та гармонізації освітніх систем є необхідність визнання здобувачів освіти як повноправних, компетентних та конструктивних партнерів в управлінні та забезпеченні якості освіти.

Здобувачі освіти повинні брати активну участь у формуванні та вдосконаленні освітнього процесу та його змісту в освітніх закладах. Це принцип закріплений у Празькому комюніке, прийнятому у 2001 році. Здобувачі освіти розглядаються як основні користувачі освітніх послуг, і, відповідно, мають право і можливість впливати на те, як вони навчаються та які результати вони отримують в результаті освітньої діяльності. Україна також визнає ці принципи, але реалізація цього підходу зіткнулася із значними труднощами через відсутність належної інституціональної підтримки. Зокрема, бракує організаційної, методичної, моральної та матеріальної підтримки для здобувачів освіти, які бажають брати активну участь у формуванні освіти. Цей стан речей може бути пояснений деякими факторами, такими як відсутність інтересу громадськості у цьому питанні, недостатній рівень інформованості та активності учнівських груп і спільнот, а також відсутність розуміння важливості цього підходу серед управлінців освіти та державних органів. Для активізації ролі здобувачів освіти у забезпеченні якості освіти необхідно

створити комплекс інструментів для оцінки та моніторингу діяльності освітніх закладів, а також для забезпечення учнівського впливу на її вдосконалення. На практиці, зараз участь здобувачів освіти обмежується в основному соціологічними опитуваннями, що стосуються їхнього задоволення освітнім процесом і обслуговуванням, а також їхньою участю у виборі елективних предметів і відвідуванням занять [111, с. 348].

Потрібно створити стандарт, відповідно до якого здобувачі освіти будуть брати участь у всіх етапах оцінки якості освіти: внутрішнього забезпечення якості, зовнішнього забезпечення якості та діяльності агенцій, що відповідають за зовнішнє забезпечення якості. Участь здобувачів освіти у внутрішньому забезпеченні якості передбачає визнання їхньої ролі і місця у політиці закладу та затверджених процедурах забезпечення якості. Це означає їх залучення до офіційного механізму затвердження, перегляду та моніторингу освітніх програм.

Також важливо, щоб здобувачі освіти мали можливість впливати на розроблення критеріїв, правил і процедур оцінювання учнів, відбір викладачів та оцінку їхньої роботи, а також переконатися у наявності достатніх навчальних та інформаційних ресурсів. Крім того, їм має бути надано доступ до публічної інформації [111, с. 348].

Висока відповідальність зовнішнього забезпечення якості освіти вимагає залучення здобувачів освіти до розроблення процесів та критеріїв оцінки, збирання об'єктивної інформації про діяльність закладу освіти та можливість участі в загальному аналізі діяльності освітньої системи. Набуття здобувачами освіти досвіду з оцінки діяльності незалежних агенцій із зовнішнього забезпечення якості стане реально можливим після законодавчого дозволу на їх створення.

Однією з найбільш перспективних технологій вдосконалення якості освіти виступає методологія загального управління якістю (TQM-Total Quality Management) [111].

Таким чином, запровадження в Україні Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі освіти має на меті продемонструвати імплементацію в Україні політики, процедур та інструментів зовнішнього та внутрішнього забезпечення якості освіти. Створення Національної рамки кваліфікацій дає уяву про генезу та особливості перенесення ідеї Європейської рамки кваліфікацій на український фунт.

Констатовано, що якісна трансформація Національної рамки кваліфікацій в ефективний інструмент розроблення, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій може бути досягнута лише за умови створення атмосфери взаємної довіри та співпраці між державою, бізнесом, освітою та суспільством [25, с. 2].

На завершення даного підрозділу можемо відзначити, що процес гармонізації освітніх та професійних стандартів є невід’ємною частиною сучасної системи освіти. Він спрямований на підвищення якості підготовки фахівців та відповідність їх підготовки реальним вимогам ринку праці.

Висновки до першого розділу

У першому розділі нашого дослідження нами було визначено наукові підходи до інтерпретації основних понять, пов’язаних із управлінням підготовкою адміністраторів в умовах професійної (професійно-технічної) освіти. Проведено детальний аналіз змісту, форм та методів підготовки адміністраторів, з акцентом на інноваційних підходах. Критеріально-рівневий аналіз дозволив оцінити поточний стан підготовки адміністраторів і визначити шляхи її оптимізації та удосконалення.

Особливу увагу приділено ролі інформаційно-освітнього середовища, яке розглядається як ключовий елемент формування професійних компетентностей майбутніх адміністраторів. Розкрито значущість партнерства між ЗП(ПТ)О та роботодавцями, акцентуючи на їх взаємодії у контексті підготовки конкурентоспроможних робітників, спроможних адаптуватися до динамічних

змін на ринку праці. Важливим моментом дослідження є аналіз законодавчих норм та принципів, що регулюють процеси набуття знань і формування компетентностей в сфері професійної (професійно-технічної) освіти. Також теоретично обґрунтовано природу та сутність підготовки адміністраторів в контексті професійно-технічної освіти. Основний акцент зроблено на інтеграційних процесах в сучасній системі професійної підготовки, що відіграють ключову роль у підвищенні якості навчання та професійної компетентності адміністраторів.

Головною метою реформування в галузі професійно-технічної освіти є максимальне наближення підготовки майбутніх фахівців до потреб сучасності та сприяння їхньому становленню як компетентних професіоналів, успішних у умовах інноваційного розвитку українського суспільства.

Розвиток професійно-технічної освіти в Україні залежить від численних чинників, таких як реальна державна освітня політика, урахування світових тенденцій у науковому та технічному прогресі у різних галузях виробництва, наукове обґрунтування змісту професійної освіти, підготовка нового покоління педагогів професійної освіти, залучення роботодавців до підготовки сучасних робочих кадрів та створення необхідної інфраструктури навчальних закладів для професійної освіти. Крім того, важливими є розвиток соціального партнерства та його закріплення в законодавстві, а також ефективне управління на всіх рівнях – національному, регіональному та на рівні кожного освітнього закладу.

Інформаційно-освітнє середовище створюється з конкретною метою та призначене для специфічних користувачів, таких як здобувачі освіти, люди, які бажають підвищити свій рівень освіти, тощо. Ці користувачі є активними учасниками цього середовища. Також до цього оточення можна віднести авторів навчальних матеріалів, програмістів, викладачів, модераторів, адміністраторів і інший персонал.

Основна мета партнерства між закладами професійної (професійно-технічної) освіти і роботодавцями полягає у сприянні процесу навчання та

перепідготовки кваліфікованих робітників, які можуть швидко пристосовуватися до змін на ринку праці. З огляду на обмежені фінансові ресурси, виділені державою закладам професійної (професійно-технічної) освіти, ефективний соціальний діалог стає особливо важливим. Сучасні умови вимагають знаходження нових джерел фінансування для підготовки висококваліфікованих робітників.

Системний підхід до створення законодавства, що регулює розвиток системи кваліфікацій, передбачає, що норми законів повинні спрямовуватися на регулювання процесів розробки, впровадження, надання, визнання, використання та підтримки кваліфікацій, а не на встановлення відповідальності різних інституцій. Відповідальність повинна чітко впливати із вимог цих процесів, а не будуватися на основі існуючої або бажаної відповідальності конкретних установ.

Закони, що регулюють професійну (професійно-технічну) освіту, повинні включати норми, які враховують потреби у розвитку Національної системи кваліфікацій та навчання/освіти протягом усього життя. Важливо чітко визначити законодавчі положення, які регулюють гнучкі можливості набуття знань, навичок і компетентностей, а також основні принципи та способи взаємного перетину і передачі компетентностей та досягнень освіти, які викладені в Національній рамці кваліфікацій та професійних стандартах.

Матеріали розділу було висвітлено у таких публікаціях автора [148; 149; 152].

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ ПІДГОТОВКОЮ МАЙБУТНІХ АДМІНІСТРАТОРІВ СФЕРИ ПІДПРИЄМНИЦТВА В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

У другому розділі наведено організаційно-педагогічні умови управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, науково обґрунтовано модель управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, розкрито змістовні характеристики та технологію впровадження.

2.1 Виокремлення організаційно-педагогічних умов управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти

Розвиток професійної компетентності педагогічного колективу ЗП(ПТ)О має виняткове значення для розв'язання ключових завдань з управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва. На рівні ЗП(ПТ)О ефективна організація управління підготовкою кваліфікованих робітників й розвитку педагогічного колективу сприяє його інноваційному поступу, зміцненню конкурентних позицій на ринку надання освітніх послуг, прискореній адаптації до швидких трансформацій умов зовнішнього середовища.

На рівні національної економіки має місце вплив на макроекономічну стабільність економіки, розвиток конкуренції, створення робочих місць. Створення ефективної моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва, на нашу думку, полягає у формуванні в колективі цінностей та установок щодо безперервного навчання впродовж життя, інноваційної культури учасників освітнього процесу, впровадженні

філософії результативної професійної діяльності, виробленню у здобувачів освіти установки на клієнто-орієнтовно-орієнтованість. Значна конкуренція на ринку сфери підприємництва зумовлює необхідність постійного пошуку підприємствами, установами, організаціями джерел їх конкурентних переваг.

За умов подібності техніко-технологічних умов, тарифної політики, асортиментного ряду послуг часто основною конкурентною перевагою організації сфери підприємництва є ефективна організація бізнес-процесу «продаж послуг та обслуговування споживачів», а одним із визначальних його чинників є рівень професійної компетентності майбутніх адміністраторів. Саме ця категорія працівників, дотримуючись принципу якісного сервісу, забезпечує організацію процесу продажу, виконання планових показників, навчання персоналу з продажу та обслуговування, контроль їх діяльності, рекламну діяльність, просування послуг, моніторинг рівня задоволеності споживачів якістю обслуговування тощо.

Щоб побудувати якісну систему управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О керівникам доводиться виконувати й деякі нехарактерні функції, якими, наприклад, є:

- ретрансляція (імплементация мети, цілей, стратегії ЗП(ПТ)О);
- лідерство (коли керівник є зразком кращої рольової моделі для наслідування, створює освітнє середовище ЗП(ПТ)О для постійного розвитку та вдосконалення особистості);
- делегування (делегування відповідальності разом із забезпеченням автономності прийняття рішень колективом (педагогічна рада), підтримка встановлення цілей-викликів, забезпечення індивідуальної відповідальності виконавців за довірену роботу; забезпечення зворотного зв'язку підлеглим);
- управління результативністю діяльності педагогічного колективу (делегування функцій, які тотожні компетентностям колективу, відповідальності; облік часу та ресурсів, необхідних для виконання операцій; обговорення показників діяльності, ступеня досягнення цілей; регулярний

зворотний зв'язок та коучинг педагогічного колективу; підтримка неординарних і ризикованих рішень);

- побудова довіри (прозорість комунікацій та прийняття рішень; створення освітнього середовища ЗП(ПТ)О діяльності та взаємодії без засудження й обструкції; забезпечення необхідного рівня прозорості та конфіденційності інформації);

- прийняття рішень (ідентифікація ключових викликів, які призвели до виникнення ситуації; моніторинг інформації перед прийняттям рішення; комплексний аналіз наслідків прийнятого рішення).

Відтак, важливим в побудові дієвої моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О є:

- безперервний професійний розвиток учасників освітнього процесу в умовах неформального та інформального навчання;

- випереджувальний характер змісту розвитку учасників освітнього процесу їх професійної компетентності (що орієнтується не тільки на компенсацію актуальних для поточної діяльності компетентностей, а й орієнтований на перспективні потреби ЗП(ПТ)О у відповідності із його стратегією розвитку);

- інкорпорування в процес розвитку професійної компетентності учасників освітнього процесу таких принципів та педагогічних технологій, які гарантували б досягнення цілей освітньої діяльності та ефективне використання набутих знань у виробничих ситуаціях.

Визначення комплексу обраних організаційно-педагогічних умов базується на їх визначенні як обставин організації, форм, методів та засобів, які забезпечують ефективність упровадження розробленої моделі й технології підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О до професійної діяльності в умовах формування усіх ключових компетентностей.

При цьому таке визначення потребує певних аргументацій. Побудована освітня діяльність, що ґрунтуватиметься на визначених нами організаційно-

педагогічних умовах. А саме **особистісні, діяльнісні, соціальні, методичні** сприятимуть конструюванню якісної підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва до професійної діяльності потребує доведення сутності педагогічного поняття «організаційно-педагогічні умови», котре інтегрує компоненти – «умови», «педагогічні умови» та «організація».

У психолого-педагогічній літературі категорія «умови» деталізується в контексті педагогічного процесу та набуває різноаспектного значення концепту «педагогічні умови». Так, на думку О. Малихіна, «умови» є зовнішніми та внутрішніми обставинами, що перешкоджають або сприяють ефективній дії факторів розвитку [92, с. 12]. Таке бачення спрямовує нас на необхідність урахування того факту, що умови можуть не тільки сприяти досягненню мети, а й перешкоджати цьому. Н. Житник визначає «умови» як обов’язкові обставини, що зумовлюють та детермінують виникнення, існування й розвиток певного педагогічного процесу або явища [50, с. 102]. Це визначення акцентує увагу на такій властивості концепту «умови», як обов’язковість, тобто без певних умов ефективне формування готовності майбутніх адміністраторів сфери підприємництва неможливе.

Дослідниця О. Єжова у своїх дослідженнях акцентує увагу на тому, що «умови» – це обставини, які є достатніми та необхідними для реалізації усіх можливостей певного процесу [490, с 39–43]. Таке визначення дає нам можливість охарактеризувати одну важливу характеристику цієї категорії – достатність, тобто, крім того, що умови повинні бути необхідними, вони мають бути ще й достатніми.

На думку І. Зайцевої поняття «педагогічні умови» трактуються як «обставини, від яких залежить та за яких відбувається цілісний продуктивний педагогічний процес професійної підготовки фахівців, що опосередковується активністю особистості, групи людей» [52, с. 131]. Така характеристика акцентує увагу на тому, що педагогічні умови мають здатність забезпечити цілісність та продуктивність педагогічного процесу підготовки майбутніх

адміністраторів сфери підприємництва до професійної діяльності. Такої ж думки дотримується дослідниця О Єжова, яка розглядає педагогічні умови як надзвичайно різнопланові обставини педагогічного процесу. Зокрема, педагогічні умови, на думку автора, спрямовані на формування і розвиток певних особистісних якостей [49, с. 41]. Це дозволяє нам визначити різноаспектні умови підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

Таким чином, із метою забезпечення дієвості процесу підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва педагогічні умови можна добирати та поєднувати. Водночас дані умови, як зазначають А. Ашерів та В. Логвіненко, повинні відповідати певним вимогам, до яких науковці зараховують: системність, структурність, зв'язки між елементами та врахування особливостей досліджуваного феномену [2, с. 154].

Визначені вимоги до педагогічних умов будуть обов'язково враховані нами під час добору організаційно-педагогічних умов підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва.

Поняття «організаційно-педагогічні умови» інтегрує поняття «педагогічні умови» та «організація». Включення організаційного компоненту до педагогічних умов зумовлено важливістю цього аспекту в забезпеченні ефективності процесу підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва до професійної діяльності з оволодінням ключовими компетентностями.

Розглянемо визначення поняття «організація» у словниковій літературі пов'язаний із облаштуванням, об'єднанням, групуванням, приведенням у систему, формуванням певної структури та її адмініструванням, а концепт «організовувати» асоціюється з такими діями, як: розпочинати здійснення чогось, щось розпочинати, вживати певних заходів, упорядковувати [134].

У «Енциклопедії освіти» «організація» тлумачиться як «технологічна функція управління», а поняття «управління» розглядається як «функція

організованої системи, яка забезпечує збереження її певної структури, підтримує режим діяльності, реалізацію програми, мети діяльності» [45, с. 613].

Представлене визначення поняття «організація» співпадає з нашим, адже відображає процес підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва з позицій управління. У працях І. Підласого поняття трактується як педагогічна категорія, «організація» – «це впорядкування дидактичного процесу за певними критеріями, надання йому необхідної форми для найкращої реалізації поставленої мети» [110, с. 25].

Дане трактування є більш простим, але досить інформативним, адже акцентує увагу на впорядкуванні та наданні певної форми, що відбиває певні аспекти технологічності процесу підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва. Досить часто зустрічаються у сучасних психолого-педагогічних дослідженнях визначення поняття «організаційно-педагогічні умови».

На думку дослідника О. Войцехівського організаційно-педагогічні умови визначаються через взаємопов'язані системні обставини та способи організації педагогічного процесу, які забезпечують його ефективність [24, с. 37–49]. Разом з тим, на думку І. Буцик під «організаційно-педагогічними умовами» розуміє «спеціально створені в педагогічному процесі обставини, що забезпечують цілеспрямований упорядкований та узгоджений вплив на особистість чинників, які є необхідними та достатніми для досягнення поставлених цілей» [17, с. 76]. Таке визначення повністю співпадає з основними завданнями нашого дослідження.

Повністю пов'язує організаційні форми та дидактичне забезпечення освітнього процесу у визначенні організаційно-педагогічних умов А. Галєєва [27, с. 15]. Така характеристика акцентує увагу на необхідності врахування серед організаційно-педагогічних умов організаційних форм та дидактичного забезпечення процесу підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва. У працях А. Линенко вважає, що «організаційно-педагогічні

умови» відображають «організацію педагогічного процесу у взаємозалежній навчальній діяльності викладача та здобувача освіти, що наповнена цілями, методами, формами і засобами навчання» [85, с. 125].

Дане трактування зумовлює необхідність врахування серед організаційно-педагогічних умов таких, які будуть стосуватися не тільки діяльності педагогічного колективу, а й професійної діяльності майбутнього адміністратора сфери підприємництва.

На підставі аналізу поняття «організаційно-педагогічні умови» мають передбачати сукупність обставин процесу підготовки, які стосуються його організації, форм, методів й змісту і є необхідними та достатніми для забезпечення ефективності підготовки майбутніх адміністраторів сфер підприємництва. При цьому «організаційно-педагогічні умови» виступають обставинами, які можна добирати відповідно до особливостей досліджуваного феномену, а за допомогою їх сукупності можна впливати на перебіг процесу підготовки і сприяти його дієвості й успішності [112, с. 199].

На основі аналізу психолого-педагогічної літератури встановлено, що ефективний вплив на управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва забезпечуватимуть така організація навчально-виробничого процесу:

- освітній процес, система науково-методичних і педагогічних заходів, спрямованих на розвиток особистості шляхом формування та застосування її компетентностей, що поєднує освітній та виробничий процес, і базується на принципах науковості, гуманізму, демократизму, наступності та безперервності;
- освітнє середовище, що передбачає комплекс ресурсів: матеріальних, фінансових, особистісних, технологічних, організаційних для освіти здобувачі/слухачів освіти, що склались цілеспрямовано в ЗП(ПТ)О, яка виконує освітні функції щодо надання професійно (професійно-технічної) освіти, забезпечує можливості для особистісного розвитку всіх суб'єктів освітнього процесу;

- наявність освітніх програми, що розкривають зміст професійної підготовки;
- структурно-логічна система професійної підготовки – це методично обґрунтований процес реалізації освітньої програми підготовки з алгоритмом реалізації освітньої програми для формування у майбутніх адміністраторів ключових компетентностей.

Поставивши завдання розробити чіткі напрями удосконалення процесу професійної підготовки майбутніх адміністраторів, а також відповідні організаційно-педагогічні умови оптимізації освітнього процесу закладу професійної (професійно-технічної) освіти, ми виходимо саме з цілісності освітнього процесу, що передбачає єдність його основних компонентів: змістовного; організаційно-проектувального; психолого-мотиваційного; операційно-процесуального; контрольно-оцінного; організаційно-управлінського та ін. Взявши до уваги, що деякі з них лежать в одній площині, можемо визначити основні напрями оптимізації (удосконалення) професійної підготовки.

Проаналізувавши ці напрями, можемо уточнити функції оптимізації, які відповідатимуть кожному напрямку (наприклад: удосконалення змісту освіти, проектування продуктивних технологій; інтенсифікація педагогічного взаємодії; інтегрування знань, умінь, навичок, вироблених якостей та набутого досвіду) [166]. Після цього слід перейти до визначення структурних складових оптимізації навчання: координаційної, проектувальної, процесуальної та організаційної, які також будуть відповідати певним напрямів. Безумовно, кожен дослідник вибирає ті напрями, функції, складові, які вимагають найбільшої уваги у тих чи інших обставин освітнього процесу, закладу професійної (професійно-технічної) освіти та є об'єктом його дослідження.

Очевидно, що способи оптимізації доцільно розробляти вже на основі певних напрямів, функцій та структури оптимізації професійної підготовки, з урахуванням закономірностей та принципів (загально-дидактичної та

професійної освіти). Ці методи, з погляду, слід трактувати як часткові (специфічні) принципи професійної підготовки.

Наступний найбільш відповідальний етап психолого-педагогічного дослідження – це обґрунтування педагогічних умов як комплексу спеціально спроектованих генеральних факторів впливу на зовнішні та внутрішні обставини освітнього процесу та особистісні параметри всіх його учасників. Педагогічні умови забезпечують цілісність навчання та виховання в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до запитів роботодавців, сприяють всебічному та гармонійному розвитку особистості, створюють сприятливі можливості для виявлення її задатків, урахування потреб, формування соціально та професійно важливих якостей, ключових кваліфікацій, загальних та професійних компетенцій.

Зазначимо, що насправді реалізація педагогічних умов – це, власне, планомірна робота з уточнення закономірностей освітнього процесу, що забезпечує можливість перевірки результатів освітньої діяльності.

Виділені педагогічні умови, очевидно, мають корелювати із встановленими специфічними принципами. Тільки в цьому випадку вдасться забезпечити їх необхідність та достатність. Відповідно до викладеного, організаційно-педагогічні умови оптимізації доцільно розробляти саме на певних у кожному конкретному випадку специфічних принципах. Крім того, методику оптимізації також доцільно проектувати на основі виділених принципів та з урахуванням впровадження та реалізації теоретично обґрунтованих умов науково-педагогічного дослідження.

Аналіз всього комплексу елементів оптимізації професійної підготовки показує, що напрями, структурні складові, принципи оптимізації та організаційно-педагогічні умови, на які вони проектуються, тісно корелюють. При цьому кожен елемент запропонованої інновації певним чином стосується інших елементів цього процесу, так само, як кожен спосіб оптимізації навчання

спирається, зазвичай, не так на один, але в кілька взаємозалежних принципів навчання.

Зокрема, можна простежити перехресні зв'язки практично всіх функцій та структурних складових оптимізації. Зрозуміло, що ми не абсолютизуємо запропонований підхід. Багато дослідників та педагогів-практиків успішно обґрунтовують умови, виходячи з аналізу психолого-педагогічної літератури, відштовхуючись від досвіду роботи закладів, власних теоретичних роздумів та результатів констатуючого експерименту. Слід також враховувати сутність, призначення, спрямованість, значимість, конкретність виділених умов. Обґрунтований комплекс педагогічних умов може стосуватися стратегії розвитку певного рівня освіти, освітньої системи, конкретного закладу чи проектування технології формування окремих компетентностей майбутніх адміністраторів.

Однак якщо педагогічні умови обґрунтовані правильно, зворотна перевірка підтверджує, що кожна умова стосується одного з можливих напрямів удосконалення освітнього процесу та узгоджується із запропонованими частковими принципами. Тому, виходячи зі спрямованості педагогічних умов на ціль наукового пошуку, радимо вирішувати педагогічні проблеми комплексно, розглядати освітній процес у його цілісності та взаємозв'язках.

Виділити необхідні педагогічні умови, визначити і зафіксувати їх головні характеристики можна тільки після ґрунтовного теоретико-методологічного аналізу освітньої системи та науково-методичних розробок, спрямованих на виявлення ключових зв'язків освітнього, навчально-виробничого, організаційно-управлінського та інших процесів та явищ.

Відомо, що процес формування фахівця відбувається під тиском різних соціальних факторів, явищ, середовища, ситуацій, часто негативних, на які, на відміну від педагогічних умов, що ми не можемо впливати. На жаль, вкрай складне становище, в якому внаслідок цілої низки об'єктивних та суб'єктивних

факторів сьогодні опинилася Україна, змушують нас досить скептично розглядати перспективи швидкого розвитку освіти та піднесення науки в нашій країні.

Однак це тільки підвищує актуальність та значущість науково-педагогічних розробок, спрямованих на вдосконалення діяльності науково-педагогічних працівників та інноваційних закладів професійної (професійно-технічної) освіти. У наших реаліях постійних змін та перетворень, часто непослідовних, а іноді відверто непотрібних, педагогічні умови освітньої практики потребують постійного коригування та вдосконалення.

Для цього потрібно створити педагогічні умови, які забезпечують мотивацію молоді, якісну загальноосвітню та професійну підготовку та адаптацію до трудової діяльності шляхом оптимізації та інтенсифікації освітнього процесу, модернізації закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Насамперед має бути визначена теоретико-методологічна база, на основі якої виконується всебічний аналіз проблеми, вибудовуються теоретичні положення, обґрунтовуються концептуальні ідеї, педагогічні умови, розробляються освітні технології, даються методичні рекомендації, пропозиції тощо.

Відповідно, за новою та сучасною методологічно-суб'єктно-діяльнісною та компетентнісною базою формуються завдання системи П(ПТ)О:

- 1) «формуванню такого суб'єкта професійної діяльності, на якого є попит на ринку праці;
- 2) забезпечення професійної мобільності випускників ЗП(ПТ)О шляхом створення можливості отримання ним безперервної професійної освіти, своєчасно реагуючи на зміни на ринку праці, економіки, науково-технічному прогресі та вимог роботодавців» [17, с. 73–80].

Для їхнього досягнення необхідно пріоритетними зробити такі принципи модернізації системи П(ПТ)О:

- «суб'єктна спрямованість, тобто. формування суб'єкта професійної діяльності, здатного суб'єктно самоактуалізуватися у складних ринкових умовах;
- професійна спрямованість, тобто. чітко визначити перелік посадових компетентностей випускників системи П(ПТ)О та організувати їх підготовку відповідно до цих компетентностей;
- спеціальна спрямованість, тобто. суттєва увага має бути приділено формування спеціальної компетентності; таким чином, здійснювати підготовку не взагалі, а до реалізації конкретних посадових осіб повноважень;
- гуманізм та гуманітаризм, тобто повага до особистості майбутнього спеціаліста та її фундаментальних прав і свобод» [17, с. 73–80].

У ході нашого дослідження виділяємо наступні організаційно-педагогічні умови управління підготовкою майбутніх кваліфікованих робітників сфери підприємництва закладу професійної (професійно-технічної) освіти:

- відповідність професійно-практичної складової змісту методичного, дидактичного матеріалу для опанування ключових компетентностей;
- використання у процесі підготовки інноваційних форм навчання, що дають можливість моделювати освітній компонент виходячи із тенденцій розвитку професійної (професійно-технічної) освіти;
- забезпечення відповідного рівня матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу із застосуванням в повному обсязі інноваційних виробничих технологій та ресурсів.

Щодо першої умови відповідність професійно-практичної складової змісту методичного, дидактичного матеріалу для опанування ключових компетентностей то, систематизація освітнього матеріалу з метою створення контенту з професій відповідно СП(ПТ)О передбачає: встановлення зв'язку освітніх програм з поурочними планами, тематичними програмами; визначення цілей навчання для кожного уроку на діагностичній основі; визначення типів та і видів уроків; відповідно до цілей навчання здійснюється вибір змісту

навчання до кожного уроку; структурування змісту освітнього матеріалу; визначення необхідного рівня засвоєння навчальних елементів (на основі діагностично визначених цілей навчання); вибір методів навчання та визначення форм організації освітньої діяльності здобувачів освіти, які доцільно застосовувати для засвоєння навчальних елементів на визначеному рівні. Визначення системи контролю засвоєння здобувачами освіти обраних навчальних елементів. Визначення переліку необхідного дидактичного забезпечення обраних навчальних елементів.

Професійна підготовка майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О здійснюється відповідно до СП(ПТ)О, який встановлює державні вимоги до змісту професійної освіти, рівня професійної кваліфікації випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, компетентностей, основних обов'язкових засобів навчання та освітнього рівня вступників зазначених закладів. У ЗП(ПТ)О освітній матеріал повинен створюватися з метою набувають здобувачів освіти ключових, загально-професійних та професійних компетентностей, що сприяють самореалізації випускника.

Відповідність освітньої складової СП(ПТ)О є надважливе значення у створенні результативної моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва.

Розглядаючи другу умову використання у процесі підготовки інноваційних форм навчання, що дають можливість моделювати освітній компонент виходячи із тенденцій розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, то слід зазначити, що у процесі навчання здобувач освіти вчиться не тільки засвоювати інформацію, а й інтегрувати, диференціювати, оцінювати узгодженість власних дій з метою подальшого використання у роботі. На результативність цього процесу впливає активізація критичного, аналітичного мислення у здобувачів і спрямування його на пошук вирішення завдань нестандартним шляхом. Результати експериментального дослідження

підтверджують, що інноваційні форми навчання підвищують мотивацію, увагу, зацікавленість в професії здобувачів освіти та сприяє оволодінню ключових компетентностей.

Головними складовими використання інноваційних форм у ЗП(ПТ)О при підготовці майбутніх адміністраторів є:

- визначення предмету, структури, змісту, функцій інноваційних форм навчання;
- осмислення інноваційних процесів педагогічними працівниками та впровадження в освітню практику;
- розробка моделей управління інноваційними процесами в сучасній середній і вищій школі;
- дослідження суперечностей, що виникають при впровадженні інноваційних форм та представлення способів їх розв'язання.

Матеріально-технічне забезпечення закладів професійної (професійно-технічної) освіти посідає головне місце у забезпеченні якісної підготовки майбутніх адміністраторів, тому, що стосується третьої умови забезпечення відповідного рівня матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу із застосуванням в повному обсязі інноваційних виробничих технологій та ресурсів, то існуюча навчально-матеріальна база ЗП(ПТ)О фізично і морально застаріла. Проблема матеріально-технічного забезпечення ЗП(ПТ)О частково вирішується шляхом створення центрів професійно-технічної освіти з впровадженням інноваційних технологій та впровадження елементів дуальної форми у професійну підготовку кваліфікованих робітників, участь у проєктній діяльності, створення кваліфікаційних центрів.

Безумовно, це не означає повальну відмову від традиційних принципів професійної педагогіки, які вірою та правдою служили та довго ще служитимуть їй. Головне – як розставити акценти, на що звертати основну увагу, яку життєву та професійну позицію формувати та розвивати у випускника ключові компетентності.

2.2 Наукове обґрунтування моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

У сучасних умовах динамічних змін ринку праці та високої конкуренції спеціалісти у сфері підприємництва мають бути підготовлені до викликів, що постійно з'являються. Ефективна модель управління професійною підготовкою в закладах освіти може стати ключовим фактором успіху в цьому напрямку [130]. На цьому етапі даного дослідження буде представлено наукове обґрунтування такої моделі, яка забезпечує оптимальну підготовку майбутніх адміністраторів сфери підприємництва.

Наукове обґрунтування моделі здійснювалося виходячи з організації виробничого навчання, практики та теоретичної підготовки, так як якісно організований освітній процес та набуття ключових компетентностей майбутніх адміністраторів і є кінцевим результатом даної моделі.

Модель – це «абстрактне подання теорії, її операціоналізація, яку можна передати емпіричним шляхом» [137, с. 339].

У перекладі з латинської мови поняття «модель» (лат. – *exemplar*) означає міру, зразок, примірник чого-небудь. Голландськими вченими у дослідженнях вона визначається як дієвий інструмент для конструювання майбутніх ситуацій, знаходження альтернатив у розвитку ЗП(ПТ)О з урахуванням основи – зв'язку між освітою та організацією.

У нашому дослідження модель управління майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладі професійної (професійно-технічної) освіти слід розглядати як реалізовану систему, яка, відображаючи та відтворюючи об'єкт дослідження, здатна замінити його так, щоб її вивчення дало нам нову інформацію про цей об'єкт.

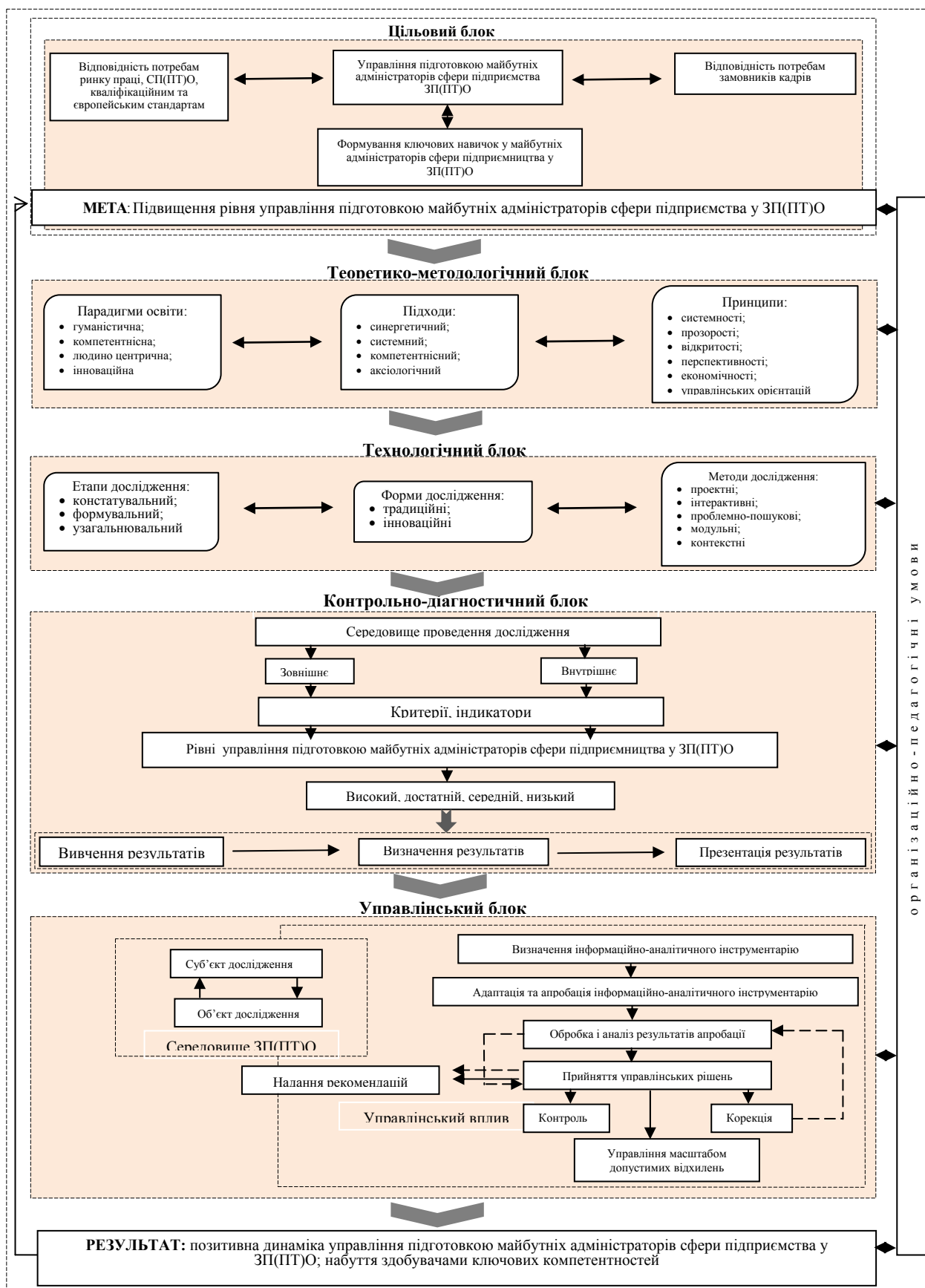


Рис. 2.1 Модель управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємства у ЗП(ПТ)О

Розглянемо основні форми організації виробничого/практичного навчання. Урок виробничого навчання – заняття у навчальних майстернях. Його специфікою є формування початкових професійних навичок. На уроках виробничого навчання відбувається інтеграція знань та їх комплексне застосування у процесі практичної діяльності майбутніх адміністраторів. Це визначає структуру уроку виробничого навчання, його зміст та методи навчання, а також тривалість занять (як правило, повний навчальний день – шість навчальних годин).

У структурі уроку виробничого навчання важливе місце посідає інструктаж, який за групової форми навчання може бути вступним, поточним та заключним.

Вступний інструктаж вирішує наступні завдання:

а) ознайомлення учнів із змістом майбутньої роботи та засобами, за допомогою яких її можна виконати (обладнання, інструменти, пристосування тощо);

б) ознайомлення з технічною документацією та вимогами до кінцевого результату (продукту) праці;

в) пояснення правил та послідовності виконання роботи в цілому та окремих її частин (прийомів, операцій тощо);

г) попередження учнів про можливі витрати.

Активізації пізнавальної діяльності під час вступного інструктажу сприяють актуалізація раніше отриманих знань, практичних навичок та умінь, показ практичної значущості досліджуваного матеріалу для професійної діяльності.

Поточний інструктаж проводиться під час виконання учнями практичної роботи. Він, зазвичай, є індивідуальним чи груповим. Навчання цьому етапі буде ефективним лише тому випадку, якщо робота майстра будується планово і перспективно.

Тому в планах уроків повинні знаходити відображення питання навчання майбутніх адміністраторів планування своєї діяльності, підготовки робочого

місця, налагодження інструментів і пристроїв, формування навичок самоконтролю за виконуваною роботою, встановлення та виправлення допущених помилок тощо.

У ході поточного інструктажу майстер акцентує увагу всієї навчальної групи на найбільш ефективних прийомах та способах виконання вивченої операції, надає допомогу слабо підготовленим до виконання завдання учням тощо. Успіх діяльності майстра багато в чому залежить від вміння організувати цілеспрямоване, диференційоване спостереження за роботою всієї групи та кожного здобувача освіти. Активізація групи досягається запровадженням елементів змагання, ігрових моментів, поетапної оцінки виконання окремих операцій, результатів праці в цілому.

Ступінь самостійності здобувачів освіти під час виконання виробничого завдання підвищується, якщо майстер під час поточного інструктажу коментує роботу здобувачів освіти, наводить приклади з досвіду роботи новаторів організацій, підприємств, установ. Важливо наголошувати на питаннях економіки (використання матеріалів, електроенергії, скорочення витрат праці під час виконання тієї або іншої операції) та екології виробництва.

В окремих випадках поточний інструктаж може мати груповий характер. Наприклад, якщо під час спостереження за роботою здобувачів освіти виявлено типові недоліки або, навпаки, в окремих здобувачів освіти – цінні знахідки, то майстер приймає рішення ознайомити з ними всіх, хто навчається.

Активізація групи досягається постановкою перед виробничими проблемами, що навчаються, створенням відповідних виробничих ситуацій.

Заключний інструктаж має кілька дидактичних та виховних цілей: об'єктивна оцінка результатів колективної та індивідуальної праці у групі, виявлення здобувачів освіти – передовиків та їх заохочення, виявлення загальних та індивідуальних прорахунків у виконанні тих чи інших трудових операцій, шляхів їх усунення тощо. Правильно побудований заклjučний інструктаж надає великий виховний вплив на здобувача освіти, сприяючи

формуванню таких якостей майбутнього робітника, спеціаліста як відповідальність за результати своєї праці, робота в команді, почуття задоволення від виконаної роботи, естетичне ставлення до праці.

На сучасному уроці виробничого навчання поєднуються дві форми навчання: групова та бригадно-індивідуальна. При груповій формі навчання всі групи, що навчаються, виконують однакові завдання, однакові навчально-виробничі роботи, що дозволяє майстру проводити одночасно з усією групою вступний, поточний та заключний інструктаж і та значно полегшує керівництво індивідуальною роботою здобувачів освіти. У цьому створюються найсприятливіші умови для систематичного вивчення навчального матеріалу.

При безпосередньому проведенні практичних робіт все більше місця займають інноваційні методи навчання: створення проблемної ситуації, робота в команді, кейс-метод.

Залежно від цілей та змісту матеріалу, що вивчається, розрізняють такі типи уроків виробничого навчання:

- уроки з вивчення трудових прийомів чи операцій, мета яких – дати здобувачам освіти ключові компетентності, початкові навички та вміння для виконання досліджуваних прийомів чи операцій;
- уроки щодо виконання комплексних робіт, мета яких – ознайомити здобувачів освіти з навчально-виробничими, що поступово ускладнюються роботами, організацією праці та плануванням технологічного процесу, вдосконалення та закріплення навичок та умінь, виконання раніше вивчених операцій у різних поєднаннях.

Роль уроків виробничого навчання у навчальних майстернях різна залежно від майбутньої професії, спеціальності учнів. Справа тому, що навчальні майстерні мають різні можливості для реальних виробничих умов.

Основне завдання практичного навчання на підприємстві – удосконалення професійних навичок та умінь, розширення та поглиблення професійних знань,

вивчення передового виробничого досвіду, підготовка до виробничої практики та самостійної роботи на виробництві після закінчення ЗП(ПТ)О.

Проходження практики на базі підприємства – важливий період у професійній підготовці здобувачів освіти. Тут вони знайомляться з виробничою обстановкою, сучасним обладнанням, технологічним оснащенням, з суміжними об'єктами робіт, із сучасними технологічними процесами.

Робота в колективах підприємств робить на здобувачів освіти великий виховний вплив: учні засвоюють досвід висококваліфікованих робітників та фахівців; сприймають традиції трудових колективів; знайомляться з громадським та виробничим життям підприємства; беруть участь у виконанні виробничої програми підприємства.

Практичне навчання на підприємстві спрямоване на те, щоб здобувачі освіти закріпили та вдосконалили найважливіші навички при виконанні комплексних робіт, набули вміння планувати технологічні процеси ширше ознайомилися з конструкціями типових виробів.

При організації навчання на підприємствах слід враховувати відмінності в організації навчально-виробничого процесу у навчальних майстернях та умов виробництва. Якщо у навчальних майстернях навчання цілком підпорядковане навчальним цілям, то на підприємстві все спрямоване на забезпечення випуску продукції належної якості та обсягу.

Майстер виробничого навчання зобов'язаний узгоджувати освітнього процесу з реальними можливостями та вимогами виробництва та при цьому зберігати свою керівну роль у навчанні та вихованні здобувачів освіти, визначати раціональні форми організації навчальної роботи групі, застосовувати найбільш доцільні прийоми та методи навчання та керувати кожним здобувачем освіти. Крім того, майстру виробничого навчання необхідно координувати свою роботу з навчання та виховання здобувачів освіти з роботою адміністраторів підприємств, установ, до яких прикріплені здобувачі освіти.

Різноманітність та складність навчально-виробничих завдань під час навчання здобувачів освіти за умов виробництва вимагають від майстра обґрунтованого вибору оптимальних форм організації навчання. Однак за будь-якої з обраних форм зростає значення самостійності здобувачів освіти з порівняно з періодом навчання у навчальних майстернях. Майстер в умовах виробництва не може постійно опікуватись здобувачами освіти і допомагати їм, як під час навчання у навчальних майстернях.

Тому до переходу навчання в умовах виробництва здобувачі освіти повинні навчитися самостійно планувати трудові дії, контролювати якість своєї роботи. Від того, наскільки розвинена професійна самостійність здобувачів освіти, багато в чому залежить їх адаптація до навчання на підприємстві, встановлення правильних взаємин із товаришами по роботі.

Варто наголосити, що введенням в дію нових стандартів і формування освітніх програм в синергії заклад-роботодавець, введення додаткових компетентностей та регіональних складових у зміст освітніх програм значною мірою сприяє забезпеченню формування в майбутніх адміністраторів ключових компетентностей.

Мета концентрованого навчання полягає у підвищенні якості навчання та виховання учнів (досягнення системності знань та умінь, їх мобільності тощо) шляхом створення оптимальної організаційної структури освітнього процесу. Його сутнісними ознаками є:

- подолання багатопредметності навчального дня, тижня, семестру;
- одноразова тривалість вивчення предмета чи розділу навчальної дисципліни;
- безперервність процесу пізнання та її цілісність (починаючи з первинного сприйняття і закінчуючи формуванням умінь);
- укрупнення змісту та організаційних форм процесу навчання;
- інтенсифікація освітнього процесу з кожного предмета;
- співпраця учасників освітнього процесу.

Змістовна домінанта надає навчальному дню цілісність, а діяльність здобувачів освіти набуває активного характеру, завдяки включенню їх у різні форми та види роботи, що забезпечують безперервність процесу пізнання, органічну єдність процесів засвоєння знань та формування умінь. При цьому йдеться не лише про навчальні вміння, а й значною мірою про формування умінь співпрацювати у мікрогрупу, колектив, тобто про навчання технології співробітництва, формуванні комунікативної компетенції.

У галузі розвитку навчально-матеріальної бази ЗП(ПТ)О майбутніх адміністраторів майбутнього можна намітити кілька напрямів, найефективніше враховують потреби сучасного навчально-виробничого процесу, спрямованого на розвиток особистості та її індивідуальності:

- можливість вільного доступу учасників освітнього процесу до всіх інформаційних ресурсів Інтернету тощо;
- можливість різних видів діяльності з цією інформацією, в тому числі її переструктурування, монтаж, використання різних видів наочності.

Великі перспективи дистанційного навчання на основі інформаційно-комунікативні технології. Дистанційне навчання за допомогою засобів інформаційних технологій створює передумови для підвищення якості процесу навчання з урахуванням використання комп'ютерних технологій, створення е-контенту професійної підготовки, підвищення інформаційної обізнаності кваліфікованого робітника. Розвиток інформаційних технологій визначив ще один перспективний напрямок у сфері освіти – медіаосвіта, метою якої є підготовка учнів до оволодіння засобами масової комунікації (преса, ТБ, кіно, радіо, відео та ін.), формування вміння взаємодіяти з різними джерелами інформації: здійснювати відбір, задовольняти свої інформаційні потреби залежно від поставленого завдання, удосконалювати інформаційну культуру.

Невідповідність освітніх послуг сучасному ринку праці, та потребами, що змінюються: особистості, суспільства, держави, виробництва, призводить до

зменшення затребуваності випускників ЗП(ПТ)О ринку праці, що визначає нестійкість роботи ЗП(ПТ)О.

У зв'язку з цим метою ЗП(ПТ)О стає підвищення якості професійної освіти, що описується системою критеріїв, показників, що визначають ступінь відповідності результатів освіти соціальному замовленню, вимогам роботодавців, батьків та здобувачів освіти.

ЗП(ПТ)О пропонує споживачеві насамперед освітні послуги. У професійній освіті освітня послуга – це надання можливості здобувачу освіти освоїти конкретну професію та певний рівень кваліфікації.

Сформоване в освіті ринкове середовище мало чим відрізняється від інших ринків і підпорядковується загальним ринковим законам. Адже на ринку освітніх послуг є: виробники (ЗП(ПТ)О), споживачі (здобувачі освіти/слухачі), посередники (підприємства, установи, організації).

Проте індивід набуває професію і кваліфікацію задля особистого самовизначення, а здобуття права застосувати їх у певному професійному терені, тобто, він продає набуті знання та вміння, навички (у вигляді своєї професійної праці) конкретному підприємству чи роботодавцю і в цьому сенсі є «проміжним продавцем». Звідси кінцевим споживачем освітніх послуг, що надаються професійною освітою, є роботодавці.

У силу цього, ЗП(ПТ)О беруть участь у формуванні двох комплементарних (що доповнюють один одного) ринків: ринку освітніх послуг та ринку праці.

ЗП(ПТ)О може певною мірою домогтися узгодження попиту та пропозиції на освітні послуги та випускників у рамках заданих інституційних обмежень та ресурсного забезпечення за допомогою освітнього маркетингу, що розглядається як діяльність установи з управління, організації, планування та прогнозування попиту та реалізації освітніх послуг.

У сфері освітніх послуг розрізняють маркетинг некомерційний (статутні послуги) та комерційний (платні освітні послуги).

Педагогічний маркетинг базується на загальних законах маркетингу, але має власну специфіку.

Базовий принцип маркетингу, що ставить у центр уваги споживача, передбачає орієнтацію надання послуг на потреби людини, збільшення її матеріальних і духовних цінностей.

ЗП(ПТ)О, бажаючи забезпечити стійкість, стабільність свого розвитку, високу якість підготовки майбутніх адміністраторів, змушених вирішувати завдання моніторингу, прогнозування та розвитку ринку освітніх послуг.

Прогнозування розвитку ринку освітніх послуг надзвичайно актуально у зв'язку зі стратегічним плануванням ЗП(ПТ)О.

Важливим є завдання впливу ЗП(ПТ)О на розвиток ринку освітніх послуг, що робить його більш стійким по відношенню до коливань ринку праці. Цьому сприяє, зокрема, здійснення в ЗП(ПТ)О підготовки новим професіям, які ще не з'явилися на ринку праці.

Одна з проблем використання маркетингу в системі освіти пов'язана з тим, що потреби його основних споживачів – держави (суспільства) та особистості – часто не збігаються. Звідси дуже важлива діяльність ЗП(ПТ)О із «виховання» споживача, задоволенню його індивідуальних запитів.

В ЗП(ПТ)О маркетинг здійснюється як цілісний безперервний процес, оскільки завжди є необхідність виявити потреби споживачів та контролювати досягнуті результати.

З урахуванням спільності функцій маркетингу до складу основних функцій освітнього маркетингу входять:

1) аналітична функція: комплексне дослідження ринку освітніх послуг та аналіз можливостей ЗП(ПТ)О;

2) виробнича функція: розробка рекомендацій щодо підготовки випускника («як товару»), з диверсифікації підготовки (формування асортименту послуг).

З урахуванням спільності функцій маркетингу до складу основних функцій освітнього маркетингу входять:

1) аналітична функція: комплексне дослідження ринку освітніх послуг та аналіз можливостей ЗП(ПТ)О;

2) виробнича функція: підготовка висококваліфікованого випускника.

Практична реалізація даної моделі маркетингової діяльності передбачає створення у ЗП(ПТ)О служби маркетингу, що включає відповідні підрозділи (наприклад, аналітичну групу, групу виробництва нової продукції (освітньої послуги), групу просування освітньої послуги/випускників, групу інформаційного забезпечення.

У нових соціально-економічних умовах все більш актуальною стає проблема формування нової системи відносин між ЗП(ПТ)О професійної освіти та роботодавцями, об'єднаннями роботодавців та працівників, органами з праці та зайнятості населення, професійними спілками, тобто з усіма тими, хто стає не просто споживачем освітніх послуг ЗП(ПТ)О, а й джерелом її фінансового благополуччя.

Допомогти ЗП(ПТ)О у цьому, а також повніше враховувати вимоги роботодавців швидше реагувати на зміни кон'юнктури ринку праці може бути система соціального партнерства.

Під соціальним партнерством у ЗП(ПТ)О мається на увазі сукупність взаємовідносин організаційного, освітнього, економічного характеру між ЗП(ПТ)О та суб'єктами ринку праці, його інститутами, органами влади та управління із забезпечення цілеспрямованої політики у формуванні та розвитку трудових ресурсів на основі спільності соціально-економічних інтересів.

До суб'єктів соціального партнерства належать ЗП(ПТ)О, роботодавці, професійні спілки та інші об'єднання робітників, служби зайнятості населення, органи законодавчої та виконавчої влади різних рівнів. Соціальне партнерство може здійснюватися різних рівнях. Розглянемо макро-, мезо- та мікрорівні

На макрорівні партнерство інституційно-організоване в рамках органів управління освітою, економіки, праці та фінансів та ін., які розробляють загальні рамки у розвиток системи професійної освіти. На цьому ж рівні, як

правило, з ініціативи соціальних партнерів створюються різні консультативні ради та комітети, які забезпечують зв'язок професійної освіти з ринком праці, громадські фонди та інші структури, рамках яких роботодавці (асоціації роботодавців, ради стейкхолдерів, наглядові (підкувальні) ради) та працівники (профспілки) обговорюють питання, що становлять взаємний інтерес. Їх рішення та рекомендації потім включаються до колективних договорів.

На мезорівні функціонують регіональні та муніципальні ради, комітети, які займаються вивченням та прогнозуванням ринку праці, розробкою програм, навчальних матеріалів, екзаменаційних кваліфікованих вимог із залученням зацікавлених суб'єктів соціального партнерства.

На мікрорівні партнерство здійснюється за умов певної автономії ЗП(ПТ)О. У цьому випадку ЗП(ПТ)О чи групи ЗП(ПТ)О співпрацюють безпосередньо з підприємствами чи групою підприємств у галузі розробки змісту навчання за конкретними професійним кваліфікаціям:

- погодження навчальних планів;
- освітніх програм;
- комплексних кваліфікаційних завдань;
- додаткових компетентностей;
- короткострокових курсів.

Представники бізнесу та ЗП(ПТ)О спільно розробляють корпоративні програми навчання працівників. Корпорації, підприємства тощо надають ЗП(ПТ)О сучасне обладнання для виробничої практики здобувачам освіти, беруть участь в організації та проведенні освітнього процесу, а викладачі ЗП(ПТ)О мають змогу отримати практичний досвід роботи з новими технологіями на підприємствах. На цьому рівні до партнерства можуть включатися місцеві органи державної, які надають освітні послуги. Практика провадження досвіду соціального партнерства та аналіз сформованих відносин соціальних партнерів в Україні у сфері професійної освіти дозволяють виділити кілька основних напрямів їхньої взаємодії, вони зводяться головним чином до

визначення пріоритетів у професійній освіті, постановки регіональних цілей професійної освіти, встановлення прав та обов'язків здобувачів освіти, працівників та безробітних громадян: оплачувана відпустка, соціальна підтримка, можливість підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки (регулювання, визначення джерел фінансування, організація процесу навчання).

У питаннях, що стосуються управлінських рішень, взаємодія соціальних партнерів виходить на:

- визначення поточної та перспективної потреби у підготовці кваліфікованих робітників та фахівців у системі ЗП(ПТ)О;
- конституювання фондів, що формуються за рахунок податкових надходжень на ЗП(ПТ)О, та участь в управлінні ними;
- надання ЗП(ПТ)О платних послуг та перепідготовки кадрів на своїй базі за програмами ваучерів.

Не менш важливою стає сьогодні участь соціальних партнерів у розробленні змісту професійної освіти. Цей напрямок спільної роботи соціальних партнерів передбачає:

- розробку професійних та кваліфікаційних стандартів;
- участь у розробці та апробації основних професійних освітніх програм;
- участь у ПКА та ДКА здобувачів освіти у присвоєнні їм професійної кваліфікації;
- стажування в умовах виробництва викладачів професійних предметів та майстрів виробничого навчання;
- надання підприємствами ЗП(ПТ)О обладнання для організації виробничого навчання.

Як бачимо, будь-який із цих основних напрямів взаємодії соціальних партнерів незмінно взаємопов'язаний на макро-, мезо- та мікрорівнях. Такий взаємозв'язок забезпечує послідовність у реалізації охарактеризованої нами моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

Взаємини соціальних партнерів у сфері ЗП(ПТ)О регулюються договором про надання освітніх послуг у сфері ЗП(ПТ)О, який укладається на термін навчання групи де зазначаються обов'язки і права сторін та визначається кількість здобувачів освіти яких підприємство, установа, організація може забезпечити виробничою практикою та першим робочим місцем. Договір підписують у чотирьохсторонньому форматі: роботодавець, ЗП(ПТ)О, орган управління освітою, орган управління соціальним захистом.

Відповідно до угоди організація взаємовідносин сторін соціального партнерства у ЗП(ПТ)О на умовах їх взаємозобов'язань та компетенцій проводиться у таких сферах діяльності освітньої установи:

- професійно-освітній;
- фінансово-економічній;
- соціального забезпечення та соціального захисту;
- навчально-матеріальної бази та матеріально-технічного забезпечення;
- кадрового забезпечення (наставництво).

Підписання договору відносин соціальних партнерів передбачає організацію ефективного механізму його реалізації основі рівноправних та взаємовигідних зобов'язань, а також можливості усунення питань у разі невиконання однією із сторін з урахуванням об'єктивних (форс-мажорних) причин. Механізм реалізації систематично розглядається на радах стейкхолдерів з організації професійної підготовки кадрів, вирішується питання об'єктивного формування регіонального замовлення на підготовку кадрів, структури та П(ПТ)О, що відповідає запитам ринку праці.

Механізм даної взаємодії включає такі основні поетапні елементи визначення загальних цілей та завдань П(ПТ)О.

Договірне оформлення організації та змісту взаємодії всіх зацікавлених соціальних партнерів включає такі позиції:

- аналіз та прогнозування регіонального ринку П(ПТ)О на основі прогнозу ринку праці;

- аналіз та прогнозування регіонального ринку праці з урахуванням демографічної ситуації у регіоні;
- розробка та затвердження нормативів фінансування підготовки кадрів необхідного профілю та кваліфікації;
- розробка принципів різнорівневого та багатоканального фінансування П(ПТ)О;
- організаційно-правове забезпечення взаємодії соціальних партнерів, що включає основні нормативні документи, що визначають взаємозобов'язання соціальних партнерів у питаннях: соціальної підтримки здобувачів освіти та працівників; спільної розробки навчально-програмної документації; зміцнення навчально-матеріальної бази професійного навчання та професійної підготовки; організації виробничої практики здобувачів освіти з урахуванням виробничих потужностей роботодавця-замовника кадрів фахівців; гарантійних зобов'язань щодо працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О; доведення замовлення у системі П(ПТ)О на підготовку кадрів; подальша участь соціальних партнерів у реалізації змісту П(ПТ)О та оцінки її якості (включаючи фінансування на багаторівневій та багатоканальній основі).

Договірний супровід кожного з поетапних елементів формує блок нормативно-правової документації, що забезпечує регулювання відносин соціальних партнерів у сфері професійної освіти. Система взаємодії установ, підприємств, організацій ЗП(ПТ)О дозволяє вибудувати модель соціального партнерства у сфері професійної освіти регіону.

У нашому дослідженні ми проводили стратегічний аналіз де досліджували внутрішнє та зовнішнє середовище, що ввійшло до контрольно-діагностичного блоку.

Виходячи із досвіду роботи встановлення системи партнерських відносин між ЗП(ПТ)О та ринком праці можна розділити на дві групи: договірні та організаційні.

Договірні форми включають всі види взаємодії на основі двосторонніх чи багатосторонніх договорів, організовані через створення додаткових органів – консультаційних та інших рад.

Використання договорів ЗП(ПТ)О відоме давно, разом з тим, їхня тематика сильно розширилася. Раніше предметом договорів були: організація виробничого навчання та практики здобувачів освіти; стажування та підвищення кваліфікації викладачів; перепідготовка та навчання працівників підприємств.

В даний час предметом договорів стали також:

- спільна комерційна діяльність;
- спільну участь у конкурсах, ярмарках, виставках;
- надання підприємствам інформаційних та консалтингових послуг;
- надання маркетингових послуг;
- спільну участь у міжнародних проектах.

Організаційні форми співробітництва є більш високим рівнем взаємодії із соціальними партнерами. Вони припускають створення організаційних структур, що наділяються спеціальними повноваженнями та діють на основі статутних та інших документів, що затверджуються в установленому порядку. Як правило, це так звані ради (консультаційний, професійний, опікунський тощо), що включають крім освітніх установ органи управління освітою, зайнятості населення, роботодавців, профспілки тощо.

Усі напрями діяльності рад можна умовно згрупувати на консультаційну та опікунську. Відповідно, основними типами організаційних структур соціального партнерства можна назвати консультативні та опікунські ради.

У ході реалізації та розвитку моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О серед завдань консультативної ради найважливішими є:

- сприяння у розробці стратегії розвитку системи ЗП(ПТ)О;
- залучення до роботи з розвитку ЗП(ПТ)О органів управління, громадських організацій, органів місцевого самоврядування тощо;

- узгодження та координація дій освітніх установ з соціальними партнерами у плануванні та організації підготовки кадрів з урахуванням вимог ринку праці;

- вироблення пропозицій щодо зміни змісту освіти, в тому числі щодо коригування навчальних програм та планів, змін та доповнень до регіональної компоненти професійного освітнього стандарту, переліку професій тощо; оцінка перспектив зміни професійно-кваліфікаційної структури підготовки відповідно до регіональних програм соціально-економічного розвитку.

Опікунська рада має зосередити свою діяльність на сприянні вдосконаленню освітнього процесу, впровадженню нових педагогічних та виробничих технологій; зміцненню та розвитку матеріально-технічної бази навчального закладу; організації соціальної підтримки здобувачів освіти та викладачів.

Формування системи соціального партнерства в сучасних соціально-економічних умовах – багаторічний і складний процес, в якому можна виділити кілька етапів, характерних для цього процесу.

На першому, підготовчому етапі необхідно провести свого роду інвентаризацію реальних та потенційних партнерів та їх інтересів. Наприклад, необхідно дослідити ту галузь економіки, для якої готує кадри ЗП(ПТ)О. Слід мати інформацію про те, якими підприємствами, організаціями та професійними асоціаціями вона представлена; яким чином ця галузь бачиться у стратегічному план розвитку регіону, яким потенціалом вона володіє. Велику цінність становлять і результати інвентаризації ЗП(ПТ)О усіх форм власності та рівнів ЗП(ПТ)О, які реалізують професійні освітні послуги для цієї галузі. Крім того, необхідно мати повну інформацію про професійних освітніх стандартах та кваліфікаційних характеристиках професій та спеціальностей, характерних для даної галузі та що готуються в ЗП(ПТ)О. Але найважливішим компонентом цього етапу, без якого неможливо перейти до наступного, є мотивація всього колективу ЗП(ПТ)О на необхідність виконання складної та трудомісткої роботи

щодо формування сталої системи співробітництва з різними категоріями соціальних партнерів. Процес мотивації характеризується зміною пріоритетів, сформованих у колишній системі соціально-економічних відносин. Заклад повинен активно впроваджувати принципи маркетингових комунікацій та розширювати перелік платних послуг, працювати на збільшення бізнес-плану.

У разі успішного завершення першого етапу формування системи соціального партнерства посилюється мотивація колективу ЗП(ПТ)О в розвитку соціального партнерства. Створюється база даних про соціальних партнерів за категоріями, описані чинні та потенційні форми співробітництва з ними; даних про ЗП(ПТ)О, що працюють у тому самому сегменті ринку професійних освітніх послуг; даних про професійні освітні програми. Також з'являється можливість проаналізувати перспективи розвитку галузі у конкретному регіоні та перспективність підготовки для цієї галузі (кількісний аналіз оцінки ринку праці).

На другому, настановному або елементарному етапі формуються стійкі відносини з соціальними партнерами, готуються договори про співпрацю, відпрацьовується технологія взаємодії з різними категоріями соціальних партнерів. Таким чином, складаються елементи майбутньої системи соціального партнерства.

Ключову позицію на другому етапі займає вивчення ринку праці, яке проводять представники ЗП(ПТ)О, використовуючи різні джерела інформації, у тому числі – статистичні дані, інформацію органів праці та зайнятості населення, регіональних обсерваторій тощо. Оцінку кваліфікаційних вимог роботодавців, ступеня відповідності знань та умінь випускників потребам ринку праці представники ЗП(ПТ)О можуть проводити, використовуючи найпростіші соціологічні прийоми та методи (анкетування, опитування). Найважливішу роль в оцінці ринку праці відіграють роботодавці, інтерв'ю з якими проводять представники навчальних закладів. Практика показує, що не завжди співробітникам освітніх установ вдається успішно встановити контакти

із роботодавцями. Дуже часто – це відсутність взаємних інтересів, але ще частіше – невміння знайти взаємні інтереси через відсутність певних комунікативних навичок, через невміння з боку представника ЗП(ПТ)О правильно збудувати переговорний процес, підготуватися до зустрічі, закріпити результати переговорів. Успішна реалізація другого етапу формування соціального партнерства призводить до підписання договорів про співпрацю з різними категоріями соціальних партнерів: проходження практики, працевлаштування випускників, експертизу навчально-методичної документації, стажування тощо.

З'являється можливість збору та узагальнення статистичних та аналітичних матеріалів про становище на ринку праці, його кількісні та якісні параметри, структуру кваліфікаційного попиту за професіями.

Загальним підсумком другого етапу має стати створення основних елементів майбутньої системи соціального партнерства.

Метою третього, системоутворювального етапу, є формування системи соціального партнерства через поєднання окремих її елементів.

На рівні ЗП(ПТ)О формується системний підхід до розвитку соціального партнерства, перетворюється на одну з основних функцій ЗП(ПТ)О поряд виробничої структури. Отже, функція роботи з соціальними партнерами входить у посадові інструкції різних категорій працівників, заходи із соціальному партнерству входять у план роботи ЗП(ПТ)О тощо.

Наприклад, консультативні ради, які включають представників ЗП(ПТ)О, роботодавців, професійних асоціацій, органів управління освітою. Готуються та затверджуються регулюючі документи рад (положення, статuti), встановлюються процедури їхньої роботи, що враховують інтереси всіх її членів. На третьому етапі формування системи соціального партнерства робота ЗП(ПТ)О у цій галузі виводиться на технологічний рівень, формуються технології соціального партнерства на рівні ЗП(ПТ)О.

Природно, що результати, досягнуті на останньому етапі, потребують закріплення та постійної підтримки, т.к. соціальна обстановка та нормативна база не сприяють сталому розвитку соціального партнерства у сфері ПТО.

Справжні результати роботи ЗП(ПТ)О з соціальними партнерами можна оцінити лише після значного періоду часу з моменту початку цієї роботи, а саме після того, як випускники, які навчалися в ЗП(ПТ)О в умовах сформованої системи соціального партнерства, отримають перше робоче місце та попрацюють певний час. З цією метою у наше дослідження було включено блок питань щодо самовизначення майбутніх адміністраторів. Індикаторами результативності та ефективності роботи ЗП(ПТ)О в галузі соціального партнерства може бути наступна система показників.

Вона включає показник затребуваності випускників на ринку праці. Очевидно, що ситуація на ринку праці дуже мінлива і відрізняється залежно від регіону. Складно говорити про конкретні відсотки працевлаштування, проте очевидно, що працевлаштування випускників – один із основних показників роботи ЗП(ПТ)О.

Наступний показник – позиціонування ЗП(ПТ)О на ринку освітніх послуг. Результативність роботи ЗП(ПТ)О щодо створення системи соціального партнерства можна визначити по тому, як розширюється сегмент його професійних освітніх послуг, тобто збільшення контингенту здобувачів освіти.

Природно, що різні професійні освітні програми можуть мати різні джерела фінансування: від державних та регіональних бюджетів органів освіти, органів праці та зайнятості населення до власних коштів громадян, тому приріст позабюджетного фінансування за рахунок реалізації різних видів додаткових платних послуг, Показником результативності роботи ЗП(ПТ)О може бути наявність договорів із представниками різних категорій соціальних партнерів. Природно, що такий показник має розглядатись у комплексі з іншими для того, щоб можна було оцінити реальний характер договірних відносин: з практичного навчання здобувачів освіти; підвищення кваліфікації

педагогів ЗП(ПТ)О на підприємствах; працевлаштування випускників; співробітництву у галузі навчально-методичної та навчально-виховної роботи; атестації випускників із залученням соціальних партнерів тощо. також є показником ефективності соціального партнерства.

Як показник ефективності може бути використана наявність у звітно-плануючій та нормативній документації ЗП(ПТ)О затвердження заходів щодо соціального партнерства: для реалізації систематичної роботи в галузі соціального партнерства даний вид роботи має бути системними. В іншому випадку, такі заходи, як оцінка ринку праці, стажування викладачів, участь роботодавців у різних видах атестації тощо, можуть перетворитися на побажання та носитимуть несистемний характер. Не менш показовою результативності роботи ЗП(ПТ)О з соціальними партнерами є реалізація їм різноманітних форм співробітництва, до яких можна віднести наявність експертної оцінки навчальних планів та робочих програм з боку представників підприємств. Залучення роботодавців значно підвищує якість навчальних планів та програм.

Утворення з 2021 року консультативної ради свідчить про формування системи. У зв'язку з тим, що ініціатором соціального партнерства сьогодні виступає ЗП(ПТ)О, то й консультативні ради створюються найчастіше за їх ініціативи.

Оцінити ефективність системи соціального партнерства у сфері ПТО регіону можна за такими показниками:

- сформованість нормативних засад соціального партнерства;
- розвиток державно-приватного партнерства;
- роль соціального партнерства у оптимізації ринку праці;
- ступінь реальної участі соціальних партнерів у вдосконаленні змісту ПТО та матеріально-технічної бази та здійснення багатоканального фінансування;
- вплив відносин соціального партнерства на якість професійної освіти.

Сформульовані показники ефективності системи соціального партнерства включають оцінку основних форм та напрямів взаємодії соціальних партнерів на різних рівнях. Дані показники слід розглядати як базові, що, однак, не виключає можливості запровадження інших, що відображають специфіку регіону.

Після детального розгляду всіх компонентів та аспектів моделі управління професійною підготовкою можна зробити висновок про її ефективність та актуальність. Правильно обрана та впроваджена модель не тільки підвищує якість навчання, але й забезпечує гармонійний розвиток здобувачів освіти як компетентних фахівців. У майбутньому ця модель може бути адаптована для інших спеціальностей та професійних напрямів.

2.3 Методичний супровід впровадження моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

Один із ключових етапів ефективного використання будь-якої моделі – це її правильне та своєчасне впровадження. Технологія впровадження моделі відіграє роль мосту між теоретичним обґрунтуванням та практичною діяльністю в процесі підготовки майбутніх адміністраторів. У даному підрозділі розглядаємо послідовність кроків, методики та інструменти, які дозволяють оптимально адаптувати обрану модель до конкретних умов закладу освіти.

Питання створення педагогічних моделей підіймалося у працях таких науковців як І. Зязюна [56], Г. Васяновича [19], М. Лещенко [84], С. Сисоєвої [133]. Педагогічне моделювання є невід’ємною складовою у забезпеченні єдності освітнього процесу та наукових досліджень, що реалізується як система, відображаючи та відтворюючи об’єкт дослідження, та надає нову інформацію про цей об’єкт.

У нашій моделі ми виділили цільовий, теоретико-методологічний, технологічний, контрольно-діагностичний, управлінський. Модель управління

підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О забезпечать перехід до випереджувальної стратегії розвитку ЗП(ПТ)О.

У **цільовому блоці** охарактеризовано мету управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О – організація системної та неперервної якісної підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємства у ЗП(ПТ)О, визначено завдання: відповідність потребам ринку праці, СП(ПТ)О, кваліфікаційним та європейським стандартам, управління підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємства ЗП(ПТ)О, відповідність потребам замовників кадрів, формування ключових навичок у майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

Проведений теоретичний та SWOT-аналіз, показали, що сучасний ринок праці обґрунтовано висуває нові вимоги до кваліфікованих робітників, а саме високий рівень кваліфікації й професіоналізму, який є важливим чинником соціальної захищеності та професійного становлення особистості.

Роботодавці виділяють такі ключові компетентності, які хочуть бачити у своїх працівників:

- професійна мобільність, зумовлена зміною видів трудової зайнятості особистості у зв'язку з масовим виникненням малих і середніх підприємств різних форм власності, а також розвитком індивідуальної підприємницької діяльності;
- виконувати завдання нестандартним шляхом, тобто уміти досягти максимального ефекти використовуючи мінімум часу;
- критично мислити, що проявляється в умінні прогнозувати як рішення впливають на подальший розвиток подій;
- вчитися впродовж усього життя та закріплювати навички на практиці, коли робітник підвищує свою кваліфікацію шляхом стажування, курсового навчання тощо.
- інноваційність та креативність – володіти здатністю генерувати нові ідеї, творчо мислити;

- комунікабельність, уміти працювати спільно в різних сферах, запобігаючи конфліктним ситуаціям або вміло виходити з них;
- медіаграмотність – самостійно використовуючи сучасні технології;
- уміння робити в команді, коли працівник легко контактує з колективом та вміє працювати в умовах здорової конкуренції не створюючи конфліктних ситуацій.

Загалом моделювання – це «науковий метод пізнання явищ та процесів за допомогою відтворення їх характеристик на інших об'єктах – спеціально створених з цією метою моделях» [137, с. 337].

Теоретико-методологічний блок складається з парадигм освіти: гуманістична, компетентнісна, людиноцентрична, інноваційна; підходи: синергетичний, системний, компетентнісний, аксіологічний; принципи: системності, прозорості, відкритості, перспективності, економічності, управлінських орієнтацій.

У педагогічному словнику С. Гончаренка парадигма визначається як теорія (або модель постановки проблеми), що прийнята за зразок вирішення дослідницьких завдань певним науковим співтовариством. Принцип загальноприйнятої парадигми методологічна основа єдності певного наукового співтовариства (школи, напрям), що значно полегшує їхню професійну комунікацію [30, с. 248].

У працях І. Зязюна, філософія освіти використовує поняття «парадигма» для означення типів педагогічного мислення і педагогічної дії; при цьому освітня парадигма в історії розвитку педагогічної теорії і практики проходить декілька етапів: становлення, завершення та статичності, коли вона стає спадає і заважає розвитку, що приводить до розвитку нової парадигми, що реалізується через впровадження нових ідей, принципів, відбувається переосмислення основних понять і зв'язків [56].

Серед них одним із вагомих є перехід від традиційної до інноваційної парадигми освіти, тобто є потреба суттєвих змін інноваційного спрямування.

Хоча проблематика освітніх інновацій перебуває у стані розробки, необхідно зазначити, що сутністю цих інноваційних процесів є вивчення, узагальнення та розповсюдження передового досвіду та впровадження досягнень психолого-педагогічної науки у практику [72, с. 71].

Розвиток педагогічної інноватики, спричинений суперечностями між сучасними потребами щодо розвитку ЗП(ПТ)О і реальним станом їх функціонування в державі, потребувало новітнього підходу до фахової компетентнісної підготовки здобувачів освіти.

Тому наявність якісної підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва та відповідність ринку праці потребує компетентнісного підходу до професійної підготовки здобувачів освіти ЗП(ПТ)О. Сутністю компетентнісного підходу до освітнього процесу є те, що результатом освіти стає не окремо знання та навички, а здатність здобувача освіти до професійного самовизначення та становлення. Компетентність слід розглядати тільки в дії, вона є залежною від різноманітних виробничих факторів, і є складною та динамічною структурою, що об'єднує усі складові професійно-практичної підготовки.

Компетентнісна парадигма освіти полягає у цільовій спрямованості, ціннісних орієнтирах суб'єктів навчання, очікуваних результатах освітньо-професійної підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва. При реалізації даної парадигми відповідно до викликів сьогодення ЗП(ПТ)О відмовляється від застарілої практики передавання та відтворення готових знань, спрямовує всіх учасників освітнього процесу на досягнення інтегральних показників ефективності в особистісному і професійному розвитку.

Гуманітарна парадигма розглядається як цілісність; наповненість особистісним смислом, досвідом, емоційна забарвленість; знання, отримане в ході розуміння, рівноправної спів дії учасників освітнього процесу з культурним досвідом поколінь. Характерними особливостями гуманістичної парадигми є:

- залежність від соціокультурних чинників;
- використання при гуманітарному пізнанні інтерпретаційних методів дослідження;
- обов'язковість аналого-символічної системи;
- наявність аксіологічного складника.

Сутність гуманної парадигми можна визначити як пріоритетний розвиток загальнокультурних компонентів у змісті П(ПТ)О, спрямованих на формування особистісної зрілості здобувачів освіти. Основними напрямками даної парадигми є оновлення змісту освіти у всіх предметних сферах, формування гуманітарного світогляду як основи відповідальності людини, креативного мислення.

Як зазначає В. Кремень, людиноцентризм – це філософія гуманістично-орієнтованого підходу до соціальних відносин і особистості. Вона повинна бути спрямована на подолання внутрішньої порожнечі, фактичної руйнації свідомості та світогляду [74, с. 3–16]. Розвиток і втілення в практику життя філософії людиноцентризму є однією з головних умов формування і становлення сучасної системи соціальної допомоги і соціально-орієнтованої держави. Система принципів розвитку соціальної держави передбачає, що головною цінністю в її концепції виступає людина, її розвиток, самореалізація. Можна стверджувати, що соціальна держава діє для і заради людей, і саме люди відтворюють її основні принципи і ідеї [52; 2].

Людиноцентриська парадигма в освітньому процесі передбачає в системі управління підготовку майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О застосування технологій освітнього менеджменту на організаційному рівні. Учасники освітнього процесу виступають не тільки професіоналами в певній предметній сфері, а й носіями соціокультурного досвіду, суб'єктами культурної і професійної взаємодії.

Принцип системності реалізується у різних формах планування (тематичне, поурочне) і написанні планів, що передбачає формування в здобувачів освіти навичок раціональної організації навчальної діяльності, а

також такої побудови навчально-виробничого процесу, за якої кожний урок є природним і логічним продовженням попередньої роботи, закріплює і розвиває досягнуте, піднімає професійне становлення і розвиток на вищий рівень.

Організація моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О на принципі прозорості та відкритості забезпечує взаємозв'язок між ЗП(ПТ)О та споживачами освітніх послуг, учасниками освітнього процесу та ринку праці. Цим створюється головна умова для вирішення фундаментальної науково-практичного завдання – організації єдиного і безперервного навчально-виробничого процесу в єдиному освітньому просторі.

Важливою умовою економічного принципу є формування у майбутніх адміністраторів економічної свідомості – знання основних законів розвитку ринкової економіки, підвищення ефективності виробництва, перебудови його структури, вдосконалення виробничих відносин, орієнтування в основах маркетингу.

Саме свідомість забезпечує розуміння економічних принципів у своїй майбутній трудовій діяльності, перетворення кожного здобувача освіти на активного, творчого учасника виробничого процесу. В умовах економічних реформ формування економічної свідомості випускників ЗП(ПТ)О стає загальним і обов'язковим.

Складником економічної свідомості є економічне мислення – здатність до осмислення явищ економічного складника у своїй професії з урахуванням інноваційних підходів. Воно сприяє творчому розв'язанню особистістю економічних проблем, конкретних трудових завдань.

Економічному становленню майбутнього кваліфікованого робітника властиві: колективізм, відповідальність, обов'язок та дисципліна.

Принцип прийняття управлінських рішення – це вплив ЗП(ПТ)О на формування висококваліфікованого робітника для виходу із певної ситуації. Дане рішення є результатом творчого пошуку ЗП(ПТ)О, напрямів і засобів виходу з

поточної ситуації. Необхідність прийняття управлінського рішення може виникнути як у зв'язку з обставинами зовнішніми (взаємодія з роботодавцями, конкуренція між іншими закладами), так і внутрішніми (організація освітнього процесу, злагоджена робота педагогічного колективу тощо).

Саме тому принцип перспективи управлінських рішень є відповідною реакцією на зовнішні та внутрішні впливи, він спрямований на розв'язання проблем і максимальне наближення до заданої цілі. У просторі прийняття управлінського рішення обов'язком учасники освітнього процесу повинні визначити кордони такого простору, а кожний виконавець управлінського рішення має знати кращий спосіб виконання завдання, яке постало перед ним. Зі зростання професійних навичок і досвіду виконавців кордони простору управлінського рішення можуть бути розширені. Практика застосування менеджменту виробила три правила прийняття управлінських рішень, а саме:

- не слід приймати рішення на більш високому рівні, якщо його можна прийняти на більш низькому;
- простір управлінських рішень має бути обмеженим, що дозволить підвищити рівень керівництва та поліпшити якість виконання рішень;
- управлінське рішення, яке приймається на більш високому рівні не завжди і не обов'язково є кращим, найчастіше таке рішення – середньозважене.

Технологічний блок визначає етапи дослідження: констатувальний, формувальний, узагальнювальний; форми дослідження: традиційні, інноваційні; методи дослідження: проектні, інтерактивні, проблемно-пошукові, модульні, контекстні.

Експериментальне дослідження можна умовно поділити на три етапи, на кожному з яких проводиться дослідно-експериментальна робота з конкретними завданнями. Перший (констатувальному) підготовчий етап експерименту передбачає: детальний теоретичний аналіз вітчизняних та зарубіжних раніше опублікованих праць з теми дослідження; визначення суперечностей, що стануть основними в даному експерименті; вибір теми дослідження; постановку

мети й завдань дослідження; вивчення реальної практики вирішення досліджуваної проблеми; вивчення розроблених у теорії та застосовуваних на практиці заходів, що сприяють вирішенню проблеми; формування завдань дослідження; формування вибірки дослідження, формування груп респондентів; вибір конкретних методик для вивчення початкового стану експериментального об'єкта, анкетного опитування, інтерв'ю, створення відповідних освітніх систем, експертної оцінки; перевірка оптимальності та ефективності відібраних методик на невеликій кількості досліджуваних; визначення ознак, за якими можна достатньою вірогідністю стверджувати про зміни досліджуваного об'єкта під впливом запропонованих педагогічних дій.

На другому (формувальний) етапі проведення дослідно-експериментальної роботи вирішуються такі завдання – проведення експерименту з перевірки ефективності певної системи заходів передбачає: вивчення початкового стану системи, в якій проводиться експеримент «контрольний зріз»; вивчення умов, у яких проводиться експеримент; формування критеріїв ефективності запропонованої системи заходів; надання докладної інформації (інструкції) учасникам експерименту про порядок і умови ефективного його проведення; здійснення запропонованої автором системи заходів щодо вирішення певних експериментальних завдань; фіксування даних про хід експерименту на основі проміжних вимірів, які характеризують зміни об'єкта під впливом експериментальної системи заходів; виділення труднощів і можливих типових вад у процесі проведення експерименту; оцінка витрат часу, засобів і зусиль.

Третій (узагальнювальний) завершальний етап – це підведення підсумків педагогічного експерименту: опис результатів реалізації експериментальної системи заходів (прикінцевий (експериментальний) стан рівня знань, умінь, навичок); характеристика умов, за яких експеримент дав позитивні результати; опис особливостей суб'єктів експериментальної взаємодії; аналіз даних про витрати часу, зусиль і засобів; рекомендації та рекомендації щодо меж

використання запропонованої й опрацьованої в процесі експерименту системи заходів.

Під час дослідно-експериментальної роботи використовувалися як традиційна форма навчання так інноваційні форми навчання.

Відповідно до Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах пункт 3.3. «основними формами теоретичної підготовки є: різні типи уроків, лекції, теоретичні семінари, практичні семінари, лабораторно-практичні заняття тощо; пункт 3.5 «професійно-практична підготовка складається з виробничого навчання, виробничої, переддипломної (передвипускної) практики і проводиться у навчально-виробничих майстернях, на полігонах, тренажерах, автодромах, трактородромах, у навчально-виробничих підрозділах, навчальних господарствах, а також на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг». Професійна практична підготовка складається з уроків виробничого навчання, уроки виробничого навчання на виробництві, виробнича практика на робочих місцях на виробництві [114]. До інноваційної форми навчання відноситься дистанційна, мережева, змішана та дуальна.

У ході проведення педагогічного дослідження використовувалися дистанційна та змішана форми навчання. Під час жорстких карантинних обмежень спричинених SARS COVID-19 освітній процес спочатку повністю було переведено в дистанційний формат, а з їх послабленням запроваджувалася змішана форма навчання, при якій професійно-практична підготовка виносилася на офлайн навчання, теоретична – онлайн.

Широко застосовувалися в освітній практиці проєктні методи. Необхідно зазначити, що проєктні методи впливають з ідеї проблемного навчання та ґрунтуються на розробці і створенні здобувачем освіти під контролем викладача/майстра виробничого навчання нових результатів знань, що характеризуються новизною та практичним значенням. У проєктному навчанні проявляється синергія теоретичних знань і практичних дій при вирішенні

конкретної проблеми, використовується сукупність проблемних, дослідницьких, практичних методів роботи.

При проєктних методах навчання необхідно організувати роботу таким чином, щоб здобувачі освіти навчалися визначати основні і поточні (проміжні) мету і завдання; шукати шляхи їхні вирішення, обираючи оптимальні; здійснювати й аргументувати вибір; передбачати наслідки вибору; діяти самостійно (без підказки); порівнювати отриманий результат з тим, що потребується; об'єктивно оцінювати процес (саму діяльність) і результат проектування [59, с. 7].

Особливе місце у дослідженні представляють інтерактивні методи, метою яких є створення сприятливих умов навчання, за яких здобувач освіти відчуває свою успішність та інтелектуальну спроможність. Інтерактивні методи передбачають найраціональніше комплексне застосування прийомів, засобів з метою досягнення заздалегідь запланованого відповідного рівня компетентності відповідно до цілей навчання, індивідуальних особливостей здобувачів освіти[150; 147].

Проблемно-пошукові методи застосовуються в ході розв'язання проблемної ситуації між фактичним матеріалом, що вивчається та уже набутих знаннями. Данні методи застосовуються здебільшого з метою розвитку компетентностей творчої навчально-пізнавальної діяльності. Особливо ефективно застосовуються ці методи в тих випадках, коли в здобувачів освіти сформована культура пізнавальної діяльності, інтересів і здібностей, а також глибокі і міцні знання.

Застосування модульного навчання дає змогу сконцентрувати пізнавальну і навчально-пошукову діяльність здобувачів освіти на логічно-завершених частинах теоретичних знань і практичних умінь з професії, у нашому випадку застосовувався Стандарт професійної (професійно-технічної) освіти (наказ Міністерства освіти і науки України від 11 травня 2019 р. № 648) кожний модуль якої змістовно пов'язаний з попереднім і наступним. Матеріал

окремо взятого модуля деталізують у вигляді виокремлення його структурних частин – навчальних елементів. Вивчення здобувачами освіти окремого модуля передбачає досягнення конкретної мети.

Контекстне навчання в сучасній практиці підготовки кваліфікованих робітників визначається як процес навчання, за якого відбувається включення змісту освітніх програм розв’язання життєво важливих завдань професійної діяльності, її предметного та соціального контекстів. У процесі контекстного навчання відбувається трансформація освітньої діяльності у професійну підготовку з поступовою зміною пізнавальних потреб і мотивів, цілей, учинків і дій здобувачів освіти на професійні, створюються умови для формування власних цілей та їх досягнення від навчання до праці.

Формуючи контрольно-діагностичний блок ми виокремили: середовище проведення дослідження – зовнішнє, внутрішнє; критерії, індикатори; рівні управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О – високий, достатній, середній, низький. Даний блок має рефлексію: вивчення результатів, виявлення результатів, презентація результатів.

У ході нашого дослідження статистичним методом було обраховано SWOT-аналіз де проаналізовано зовнішнє і внутрішнє середовище. Зовнішнє середовище організації – це сукупність чинників та елементів, що знаходяться поза межами організації й на які вона не може впливати взагалі або має незначний вплив, проте суттєво впливають на функціонування та розвиток організації [141, с. 60].

До внутрішнього середовища відноситься структура, рівень розподілу праці та організаційні комунікації, а також кадровий потенціал ЗП(ПТ)О, трудові й технологічні процеси, що використовують для перетворення ресурсів на необхідний результат.

У **контрольно-діагностичному** блоці виділяємо рефлексію, коли отримані результати експериментальної діяльності детально вивчаються, виявляються і презентуються учасникам освітнього процесу.

Управлінський блок складається з двох складників: середовище ЗП(ПТ)О, управлінський вплив, тобто яким чином управлінський вплив здійснює вплив на середовище закладу на предмет і об'єкт дослідження.

Управлінський вплив має рівні управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, забезпечує адаптацію та апробацію інформаційно-аналітичного інструментарію, обробка і аналіз результатів, впливає на прийняття управлінських рішень, що виконує контрольну та корекційну функції. Відповідно до отриманих результатів отримані результати дають можливість управляти масштабом допустимих відхилень. Надання рекомендацій може реалізовуватися двома способами:

- 1) на етапі прийняття управлінських рішень;
- 2) на етапі застосування корекційна та контрольна функцій.

Завершуючи розгляд технології впровадження моделі управління професійною підготовкою, слід підкреслити важливість системного підходу та гнучкості в адаптації моделі до дійсних умов закладу. На практиці, кожен етап впровадження потребує постійного моніторингу, корекції та вдосконалення. Модель, що впроваджена вірно та своєчасно, може стати запорукою якісної професійної підготовки та відкрити нові горизонти для розвитку педагогічної практики в Україні.

Висновки до другого розділу

У другому розділі нашого дослідження визначено організаційно-педагогічні умови управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, здійснено обґрунтування моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О та охарактеризовано технологію її впровадження.

У ході нашого дослідження виокремлюємо наступні організаційно-педагогічні умови управління підготовкою майбутніх кваліфікованих робітників сфери підприємництва закладу професійної (професійно-технічної) освіти:

- відповідність професійно-практичної складової змісту методичного, дидактичного матеріалу для опанування ключових компетентностей;
- використання у процесі підготовки інноваційних форм навчання, що дають можливість моделювати освітній компонент виходячи із тенденцій розвитку професійної (професійно-технічної) освіти;
- забезпечення відповідного рівня матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу із застосуванням в повному обсязі інноваційних виробничих технологій та ресурсів.

Наведено наукове обґрунтування моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, яке проводилося шляхом вивчення процесу організації освітнього процесу, наводяться структурні компоненти уроку в/н, охарактеризовано соціальне партнерство, що входить до невід’ємних складників моделі.

У реалізації технології впровадження моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О відображено основні її складники: цільовий, теоретико-методологічний, технологічний, контрольний-діагностичний, управлінський блоки та проведено глибокий аналіз технології запровадження даної моделі враховуючи структурні компоненти кожного.

Матеріали розділу було висвітлено у таких публікаціях автора [149; 150; 153; 169].

РОЗДІЛ 3

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПІДГОТОВКОЮ МАЙБУТНІХ АДМІНІСТРАТОРІВ СФЕРИ ПІДПРИЄМНИЦТВА У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

У третьому розділі охарактеризовано організацію проведення експериментальної роботи, доведено ефективність моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О шляхом представлення результатів дослідження та наведено методичні рекомендації щодо практичного її впровадження в освітню практику.

3.1 Організація експериментальної перевірки моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

Проведення експериментальної перевірки базувалося на теоретичних положеннях організації педагогічних досліджень, що знайшли своє відображення у працях вітчизняних С. Гончаренка [29], С. Сисоєвої [132], І. Підласого [110], Є. Хрикова [159] та зарубіжних вчених М. Брейя (Mark Brey) [165], Д. Філіпса (David Phillips) [167], В Міттера [166] та ін.

Аналіз наукової літератури та вивчення теми дослідження засвідчили відсутність конкретного дослідження, в якому було б розроблено модель управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О та відповідний інструментарій для експериментального супроводу такої діяльності, відповідно не проводилась апробація такої моделі та не досліджено вплив її використання на розвиток ЗП(ПТ)О.

Вирішення означеної проблеми зумовило проведення експериментального дослідження, в ході якого було:

- апробовано розроблену нами модель управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О за розробленим поетапним алгоритмом дій;
- перевірено ефективність визначених організаційно-педагогічних умов управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О та проаналізовано отримані результати;

На констатувальному етапі експерименту (2018–2019 рр.) за його мету було обрано аналіз стану підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О. Для цього були організовані та проведені наступні завдання: здійснити узагальнення наукових розвідок з питань підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, уточнити понятійно-категоріальний апарат; розробити завдання та інструментарій експериментального дослідження: вибір об'єктів експерименту (експериментальні ЗП(ПТ)О розподіл на контрольні (далі – КГ) та експериментальні (далі – ЕГ) групи вибірки; визначення методики статистичного опрацювання даних експертних вимірювань; організаційно-технічна підготовка проведення експерименту: розроблення необхідного інструментарію – відповідних кваліметричних методик, формування груп індикаторів їх поточне коригування, відповідно до умов діяльності в ЗП(ПТ)О; виокремлення організаційно-педагогічних умов управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, побудова моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, відображення логічних зв'язків між складниками моделі, підходами, етапами, принципами; підготовки необхідних матеріалів у потрібній кількості для практичного застосування; визначення комп'ютерних технологій для фіксування, оброблення та аналізу отриманих результатів.

Другий формувальний етап (2020–2021 рр.) експерименту включав: проведення першого вимірювання («вхідного» моніторингу) рівня підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, які брали участь

в експерименті; обробку та аналіз результатів вимірювання з метою визначення можливості вирішення встановлених проблем у діяльності ЗП(ПТ)О; проведення подальших вимірювань – «вихідного» моніторингу за допомогою введення експериментального чинника – організаційно-педагогічних умов та моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О; комплексне оцінювання в динаміці підготовки майбутніх адміністраторів ЗП(ПТ)О; систематизацію, опрацювання та аналіз експериментальних даних методами математичної статистики; здійснено кількісний та якісний аналіз результатів моніторингових досліджень; узагальнення результатів формувального експерименту.

Узагальнювальний етап експерименту (2021 р.) полягав у проведенні: формування експериментального спостереження за впливом використання розробленої моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, зокрема якість підготовки здобувачів освіти; проведення консультацій, тренінгів і семінарів для безпосередніх учасників освітнього процесу в експериментальних ЗП(ПТ)О, які залучаються до проведення експерименту; реєстрація появи й перевірка достовірності ознак сталого розвитку ЗП(ПТ)О, у тому числі формування підприємницьких навичок у здобувачів освіти збільшення контингенту здобувачів, оцінки педагогічними працівниками оволодіння ключовими компетентностями у здобувачів освіти; формування та узагальнення висновків; розроблення методичних рекомендацій для магістрантів, аспірантів, докторантів, управлінців ЗП(ПТ)О, слухачів системи підвищення кваліфікації щодо використання моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

Організація і проведення педагогічного експерименту проводиться у період з 2018 по 2021 роки та включали три взаємозумовлених та пов'язаних етапів. До проведення експериментального дослідження було залучено однаковий кількісно-якісний склад респондентів з урахуванням стажу роботи, кваліфікації, форми навчання, що забезпечило вичерпне відображення

генеральної сукупності, сформувало вибірккову сукупність та забезпечило її репрезентативність для проведення статистичної обробки даних.

Педагогічний експеримент було організовано за правилом єдиної різниці, що передбачало однаковий склад суб'єктів дослідження за всіма суттєвими для вивчення моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О параметрами, ідентичними умовами проведення, одночасне варіювання факторів, що впливають на об'єкт дослідження. У КГ здійснювалося управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О за традиційним моделями підготовки без інноваційного науково-методичного супроводу.

Отже, цілеспрямований вплив на КГ не здійснювався. У ЕГ створювалися передумови для формування моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, визначення організаційно-педагогічних умов управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, застосовувався науково-методичний супровід, апробовувалися методичні рекомендації.

До формувального етапу педагогічного експерименту було залучено ЗП(ПТ)О, 114 вступників, 181 здобувачів освіти, 46 роботодавців, 176 педагогічних працівників, 167 випускники, 30 керівники ЗП(ПТ)О із чотирьох областей України (Чернівецької, Сумської, Київської, Дніпровської). Репрезентативність вибірки представлено у таблиці 3.1.

На констатувальному етапі методом аналізу вивчався стан розробленості проблеми дослідження на теоретичному рівні; методами спостереження, бесіди, інтерв'ю, анкетування, експертного опитування, діагностування, педагогічного консиліуму, математичної статистики – на практичному рівні та методом Дельфі визначалися показники та критерії моделі.

Таблиця 3.1

**Репрезентативність вибірки респондентів
формульовального етапу експерименту (2020–2021 рр.)**

№ з/п	Назва ЗП(ПТ)О	Вступники	Здобувачі	Педагогічні працівники	Випускники	Роботодавці	Керівники ЗП(ПТ)О
1	ДПТНЗ «Чернівецький професійний ліцей»	10	25	26	21	8	5
2	ДНЗ «Шосткинський центр професійно-технічної освіти»	12	24	23	17	6	5
3	ДПТНЗ «Броварський професійний ліцей»	15	21	21	23	5	4
4	КНЗ КОР «Васильківський професійний ліцей»	12	22	25	20	7	4
5	ДНЗ «Катюжанське вище професійне училище»	11	25	15	23	4	3
6	ДНЗ «Богуславський центр професійно-технічної освіти»	19	20	28	20	7	3
7	ДПТНЗ «Дніпровський центр професійно-технічної освіти»	17	25	20	24	4	3
8	ДНЗ «Професійний ліцей м. Українки»	18	19	18	19	5	3
Усього:		114	181	176	167	46	30

Джерело: складено автором

Методом наукового прогнозування розроблено завдання експерименту та конкретні кроки з їх виконання, визначено етапи проведення експерименту. Апробація розробленої моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О потребувала відповідної організації й проведення дослідно-експериментальної роботи на безпосередній базі ЗП(ПТ)О в природних умовах.

З метою визначення первинних умов і доцільності використання моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфер підприємництва у

ЗП(ПТ)О були проаналізовані особливості закладів, які брали участь в експериментальному дослідженні. Для цього використовувалися методи аналізу, встановлення причинно-наслідкових зв'язків між такими факторами впливу: як виконання регіонального замовлення, результати працевлаштування, кількісний і якісний склад педагогічних працівників, здійснення інноваційної діяльності, успішність здобувачів освіти, втрата контингенту.

Організаційно-технічна підготовка проведення експерименту проводилася на теоретичному й практичному рівнях. На основі логічного об'єктивного аналізу й системного підходу теоретично визначилась технологія використання моделі управління майбутніми адміністраторами сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О. Практичний рівень передбачав підтвердження правильності визначеного механізму та коригування послідовності виділених концептів і практичних етапів. При цьому застосовувався метод сходження від абстрактного до конкретного з наступним абстрагуванням та ідеалізацією, завдяки чому й були виділені складові моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва та кваліметричних та статистичних методик, які використовувалися в експерименті.

Установлення динамічної рівноваги між процесами узгодження зустрічних потоків інформації та використанням узгодженої інформації на рівні ЗП(ПТ)О підтверджувалося з використанням методики івент-аналізу (аналізу подій із наступною інтерпретацією їхніх результатів).

Отримана інформація сортувалась та аналізувалась за логічно виділеними індикаторами:

- 1) освітнє середовище;
- 2) ресурсне забезпечення;
- 3) педагогічна діяльність;
- 4) управлінські процеси.

Цільові групи: I група – здобувачі, випускники, вступники, II група – вступники, роботодавці; III група – педагогічні працівники (викладачі і майстри виробничого навчання); IV група – адміністрація ЗП(ПТ)О.

Вивчення, аналіз та інтерпретація даних експертних вимірювань дали можливість не тільки проаналізувати отримані результати, а й адаптувати діяльність відповідних об'єктів дослідження до заданих умов діяльності. Проведення координаційних нарад, групових та індивідуальних консультацій, тренінгів і семінарів з обміну досвідом дозволили всебічно та з максимальною користю використати отримані аналітичні результати для розроблення рекомендацій усім групам учасників експерименту, а особливо для керівників ЗП(ПТ)О щодо використання моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва ЗП(ПТ)О.

Методи педагогічних досліджень – це напрями, способи вивчення педагогічної дійсності. За допомогою методів педагогіка пояснює та прогнозує розвиток окремих педагогічних явищ і фактів, а також тенденції та зміни в педагогічному процесі. Тому швидкість якісних змін і рівень розвитку педагогічної теорії залежить від того, які методи дослідження вона використовує.

Особливості освітнього процесу у ЗП(ПТ)О вивчити і розкрити нелегко. Педагогічні у навчально-виробничому процесі мають неоднозначний характер. Їх результати залежать від одночасного впливу багатьох причин. Достатньо змінити вплив одного фактора, щоб результати процесу суттєво відрізнялись один від одного. Для педагогічних процесів характерна неповторність. Кількаразове повторення спостережень дає змогу в узагальненій формі формулювати висновки, визначати найхарактернішу тенденцію.

Головним завданням педагогічного експерименту є виявлення порядку в процесі, що вивчається, тобто встановлення закономірності. На основі емпіричних закономірностей освітнього процесу розкриваються теоретичні закони. Закони існують незалежно від того, як повно вони розкриті наукою.

Пізнання закону дозволяє зрозуміти його дію і правильно використати в інтересах виховання. Кінцевою метою педагогічного дослідження є виявлення закономірностей і законів [138, с. 5].

Педагогічне дослідження здійснюються за допомогою цілої системи різноманітних методів. Розглянемо класифікацію методів дослідження в педагогіці, запропоновану академіком С. Гончаренком [168].

У педагогіці методи дослідження поділяють на загальнонаукові, власне педагогічні та методи інших наук; констатувальні та перетворювальні; теоретичні та емпіричні; якісні та кількісні; часткові та загальні; змістові й формальні; методи збирання емпіричних даних та перевірки й спростування гіпотез і теорії; методи описування, пояснення і прогнозу, спеціальні методи; методи обробки результатів дослідження.

Грунтовне наукове дослідження може відбуватися на двох рівнях:

1) теоретичному (на якому здійснюється узагальнення та систематизація знань);

2) емпіричному (коли проводиться процес визначення фактів), у педагогічних дослідженнях, відповідно до цих рівнів, виділяють загальнонаукові, теоретичні та емпіричні методи дослідження.

Загальнонаукові методи – педагогічне спостереження, дослідницька бесіда, вивчення й узагальнення педагогічного досвіду, першоджерел, вивчення документації, результатів; педагогічне тестування. Характерними рисами загальнонаукових понять є:

1) по-перше, «сплавленість» в їх змісті окремих властивостей, ознак, понять низки часткових наук і філософських категорій;

2) по-друге, можливість нормалізації, уточнення засобами математичної теорії, символічної логіки.

Тестування означає цілеспрямоване, однакове для всіх досліджуваних обстеження, що проводиться в умовах повного контролю. Цей метод тестування характеризується простотою, доступністю, точністю, можливістю

автоматизації. Це дозволяє об'єктивно виміряти характеристики освітнього процесу, що вивчаються. В освітній практиці використовуються різні тести: успішності, інтелектуального розвитку, діагностики рівня засвоєння знань, умінь, ступеню сформованості багатьох якостей тощо [16, с. 87].

Загальнонаукові методи застосовуються в теоретичних і емпіричних дослідженнях. Вони включають аналіз і синтез, індукцію і дедукцію, аналогію і моделювання, гіпотетичний і аксіоматичний методи, абстрагування і конкретизацію, системний аналіз, формалізацію, створення теорії, спостереження і експеримент [98, с. 35].

До теоретичних методів належать: аналіз і синтез, абстрагування та конкретизації, узагальнення, індукцію й дедукцію, аналогію й моделювання. Ці методи виходять на аналіз реальних педагогічних процесів, таких, як джерела розвитку, системи умов, які забезпечують їх ефективне функціонування.

Емпіричні методи характеризуються реальними умовами проведення, які стосуються безпосередньо педагогічної практики, забезпечують нагромадження, фіксацію, класифікацію і узагальнення «вихідного» моніторингу для послідуочого створення педагогічної гіпотези. До них можемо віднести: вивчення психолого-педагогічної літератури, педагогічної документації та результатів освітньої діяльності; спостереження, різні види педагогічних експериментів; бесіда; опитування; вивчення продуктів діяльності; узагальнення педагогічного досвіду; експеримент.

Соціологічні методи. Ця група методів знайшла своє застосування в педагогіці із соціології. Застосовується для масового опитування учасників освітнього процесу, які мають колективний характер. Опитування може бути усним (інтерв'ю) або письмовим (анкетування). До соціологічних методів дослідження належать також шкалування і соціометричні методики, порівняльні дослідження. Анкетування – метод масового збору матеріалу за допомогою спеціально розроблених анкет.

У нашому дослідженні використовуються різні типи анкет: відкриті, які вимагають самостійного конструювання відповіді, і закриті, в яких респонденти обирають одну із запропонованих відповідей; анонімні, що дає отримати більшу достовірність результатів; повні, скорочені; пропедевтичні і контрольні та ін. Широко застосовується метод вивчення групової диференціації, який дозволяє аналізувати внутрішньо колективні взаємини.

Функціями анкет є перевід мети дослідження у питання; стандартизація питань, форм відповідей на них; встановлення зв'язку з респондентами та гарантованість отримання відповідей; можливість комп'ютерної обробки отриманих результатів, що пришвидшує процес аналізу результатів дослідження; перевірка надійності й достовірності оцінок. Анкета складається з трьох частин: вступної, основної та реквізитної частини.

Вступна частина завжди містить звернення до респондента. В ній зазначається фактор дослідження та мета дослідження, прописується назва ЗП(ПТ)О, що проводить дослідження, правила заповнення анкети. Основна частина містить питання, які розміщують у послідовності: від простих до складних у логічній послідовності. Реквізитна частина представляє відомості про респондентів: вік, стать, соціальний статус, сімейний стан та кількість членів сім'ї, освіта, професія тощо. Під час розробки основної частини анкети необхідно сфокусувати свою увагу на вирішенні питання щодо типів питань, які буде використано, їх структуру, кількості, послідовності розташування. Під час складання анкет використовують різні типи питань:

- відкриті (питання формуються таким чином, щоб респондент мав змогу висловити свою думку);
- закриті (питання формуються з варіантами відповідей на нього);
- напівзакриті (напіввідкриті) (питання формуються з наявними варіантами відповідей та містять варіант самостійної відповіді).

Крім того питання класифікують за сутністю постановки:

- види закритих питань: альтернативні, питання з вибором відповіді, питання зі шкалою значимості, питання зі шкалою Лайкерта, питання зі шкалою оцінки, семантичний диференціал;

- види відкритих питань: неструктуроване питання, підбір словесних асоціацій, завершення речення.

Кількісні методи використовуються в двох основних напрямках:

- для обробки результатів спостережень і експериментів;
- для моделювання, діагностики, прогнозування, комп'ютеризації освітнього процесу.

До першої групи входить статистичний метод, у межах якого здійснюється реєстрація, – виявлення певних якостей педагогічних явищ, кількісні підрахунки наявних чи відсутніх якісних даних у певній послідовності, визначення їхнього місцезнаходження серед об'єктів, що вивчаються; шкалювання – присвоєння балів чи інших цифрових показників характеристикам, що досліджуються.

Метод моделювання дає можливість створення і дослідження моделей. Моделювання – це спосіб наукового пізнання, сутність якого полягає у дослідженні моделі об'єкта пізнання на основі абстрактно-логічного мислення за принципами наочності та об'єктивності [95, с. 26].

Головна перевага моделювання – можливість охопити систему цілісно. Моделювання в педагогічній практиці успішно застосовується для вирішення таких завдань, як підвищення якості освітнього процесу, оптимізація структури освітнього компоненту, управління підготовкою майбутніх кваліфікованих робітників, управління освітнім процесом та ін. Метод моделювання дає можливість виявити й класифікувати нові закони, побудови нових теорій та моніторингу отриманих даних; для вирішення розрахункових завдань з використанням моделей; для перевірки гіпотези за допомогою тієї чи іншої моделі. Кваліметричні, статистичні, математичні методи допомагають

педагогіці перевірити надійність, достовірність та вірогідність характеристики педагогічних явищ, процесів конкретною інформацією.

Педагогічний експеримент (лат. *experimentum* – проба, дослід) полягає у спеціальній організації педагогічної діяльності учасників освітнього процесу з метою перевірки й обґрунтування нульових та альтернативних гіпотез. Якщо гіпотеза знаходить своє підтвердження в педагогічній практиці, дослідник робить відповідні теоретичні узагальнення і висновки.

Розроблена нами модель перевірялася методом експертного оцінювання (метод Дельфі). Відмінність методу Дельфі полягає в забезпеченні процесу анонімності висловлення власної думки певним експертом, який при цьому має можливість ознайомитись з думками інших експертів з цього питання.

Перевагами методу Дельфі є можливість вільного висловлення експертом своєї думки (в тому числі непопулярної) без огляду на те, яким чином її будуть сприймати інші члени експертної групи. Проведення процесу опитування експертів триває до тих пір, доки не буде досягнуто одностайної думки з того чи іншого спірного питання.

До основних недоліків методу можна віднести значні затрати часу на збір, впорядкування та аналіз інформації, а також неможливість отримання науково обґрунтованого кількісного результату оцінки професійного ризику з урахуванням впливу «людського» та зовнішніх факторів. Метод полягає в проведенні процесу ідентифікації небезпечних подій, що можуть порушити нормальний режим роботи дослідної системи. Основою проведення процесу ідентифікації небезпек є збір інформації про систему та умови її функціонування. Перевагами методу можна вважати можливість його застосування на всіх стадіях життєвого циклу дослідної системи (навіть ще до етапу проектування, коли інформація про систему є дуже обмеженою), а також проведення процесу ранжирування ризиків та небезпек в рамках систем, що вже функціонують [14, с. 139].

Аналітичний етап перевіряє узгодженість думок експертів, аналізуючи відповіді. Перевірка нашої моделі проходила в 10 етапів, що характерно для методу Дельфі:

- 1) формування групи;
- 2) вибір форуму;
- 3) розробка питань 1-ої стадії;
- 4) перевірка питань на формулювання;
- 5) передача питань сучасникам;
- 6) аналіз;
- 7) розробка питань 2-ої стадії;
- 8) передача питань учасникам;
- 9) аналіз;
- 10) підготовка доповіді.

Розділи з 7 по 9 можуть повторюватися необхідну кількість разів для отримання бажаних результатів.

Експертами, як вже зазначено вище виступали учасники освітнього процесу та замовники кадрів, які добре обізнані щодо функціонування об'єкту дослідження й здатні до об'єктивної оцінки. Метод експертної оцінки використовувався при визначенні вагомості індикаторів факторів кваліметричної моделі підготовки майбутніх адміністраторів сфер підприємництва у ЗП(ПТ)О.

Метод середніх арифметичних рангів реалізується наступною послідовністю дій: обчислюється середнє арифметичне рангів, що були присвоєні об'єктам:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{j=1}^m x_j}{m}, \quad (3.1)$$

Де \bar{x} – середнє арифметичне оцінок групи експертів;

x_j – оцінка j -го експерта $j = \overline{1, m}$;

m – кількість експертів.

У дослідженні контрольно-діагностичного блоку, а саме зовнішнього та внутрішнього середовища управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О було використано SWOT-аналіз.

Запровадження будь-яких системних змін в організації освітнього процесу необхідно враховувати становище ЗП(ПТ)О на ринку освітніх послуг – його можливостей (Opportunities) і загроз (Threats) розвитку. Оцінювання можливостей і загроз відбувається на основі їх ступеня впливу та взаємовпливу на розвиток ЗП(ПТ)О. У ході нашого дослідження методом стратегічного аналізу було виокремлено основні зовнішні можливості ЗП(ПТ)О в управлінні підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, що безпосередньо впливають на його внутрішнє середовище:

1. Розроблено методичні рекомендації щодо внутрішньої системи забезпечення якості освіти для ЗП(ПТ)О.
2. Формування ключових компетентностей у випускників.
3. Дотримання академічної доброчесності при оцінюванні здобувачів освіти.
4. Здійснення інформатизації освітнього процесу.
5. Посиленні академічної мобільності педагогічних працівників.

Перерахуємо основні загрози зовнішнього середовища, що безпосередньо впливають на внутрішнє середовище ЗП(ПТ)О в управлінні підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва:

1. Погіршення умов для ведення бізнесу, економічний спад.
2. Високий рівень трудової міграції.
3. Низька популярність робітничих професій.
4. Складна система тендерних закупівель.
5. Нестабільна політична ситуація в країні.

6. Низька мотивація роботодавців до участі у наповненні освітніх компонентів.

Необхідно зазначити, що можливості і загрози можуть переходити у свою протилежність: невикористана ЗП(ПТ)О можливість може стати загрозою, а вчасно відвернена загроза може стати для ЗП(ПТ)О додатковою можливістю.

При стратегічному аналізі внутрішнього середовища було виокремлено сильні (Strength) і слабкі (Weakness) сторони.

S – Strength – сильна сторона – це позитивна внутрішня тенденція та характеристики ЗП(ПТ)О, яка може бути використана для досягнення стратегічних цілей; внутрішня можливість чи ресурс, який може зумовити формування конкурентної переваги [104, с. 200].

У нашому дослідженні ми виділили такі сильні сторони внутрішнього середовища при управлінні підготовкою кваліфікованих робітників сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О:

1. Створено робочу групу з розробки і впровадження внутрішньої системи забезпечення якості освіти.
2. Розроблено процедуру внутрішньої експертизи і затвердження освітніх програм.
3. Розроблення освітніх програми відповідно до стандартів ЗП(ПТ)О, кваліфікаційних та освітньо-кваліфікаційних характеристик.
4. Введення додаткових компетентностей та короткострокових програм до освітніх програм.
5. Забезпечення якості оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти.
6. Впровадження інноваційних навчальних технологій.
7. Залучення роботодавців до стратегічного управління та розробки освітніх програм.

W – Weakness – слабка сторона – внутрішня характеристика ЗП(ПТ)О, яка негативно впливає на нього або обмежує його діяльність; вид діяльності, який

ЗП(ПТ)О здійснює не досить добре, ресурс чи потенціал, що використовується неповно чи неправильно [125, с. 177].

При стратегічному аналізі нами було сформовано слабкі сторони внутрішнього середовища при управлінні підготовкою кваліфікованих робітників сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О:

1. Підготовка педагогічні працівники, залучених до робочої групи, з питань внутрішньої системи забезпечення якості освіти не має системного характеру.

2. Програми навчання педагогічних працівників орієнтовані переважно на підготовку до проведення моніторингових досліджень.

3. Недостатня взаємодія координація діяльності робочих груп у різних підрозділах.

4. Формальний підхід педагогічних працівників до оновлення освітніх програм.

5. Психологічна неготовність окремих педагогічних працівників до роботи з інноваційними технологіями.

6. Недостатній маркетинг ринку праці.

Після визначення сильних і слабких сторін ЗП(ПТ)О та врахування можливостей і загроз настає етап встановлення зв'язків між ними. На цьому етапі складається матриця SWOT (рис. 3.1). Ліворуч від матриці, на двох блоках, виписуються всі сильні і слабкі сторони, а вгорі – можливості і загрози. На перетині блоків утвориться чотири поля: SO (сила і можливості); ST (сила і загрози); WO (слабкість і можливості); WT (слабкість і загрози).

Необхідно дослідити кожне поле шляхом розгляду всіх можливих парних комбінацій і виділити пріоритетні для стратегії розвитку. Для успішного застосування SWOT-аналізу недостатньо тільки ідентифікувати загрози і можливості зовнішнього середовища. Необхідною є також оцінка важливості загроз та можливостей для суб'єкта управління. Для того щоб оцінити

можливості, потрібно визначити для кожної конкретної можливості поле на матриці можливостей.

ВНУТРІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	
Сильні сторони (STRENGTHS)	Слабкі сторони (WEAKNESSES)
<p>Створено робочу групу з розробки і впровадження внутрішньої системи забезпечення якості освіти.</p> <p>Розроблено процедуру внутрішньої експертизи і затвердження освітніх програм.</p> <p>Розроблено освітні програми відповідно до стандартів П(ПТ)О, кваліфікаційних та освітньо-кваліфікаційних характеристик.</p> <p>Введення додаткових компетентностей та короткострокових програм до освітніх програм.</p> <p>Забезпечення якості оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти.</p> <p>Впровадження інноваційних навчальних технологій.</p> <p>Залучення роботодавців до стратегічного управління та розробки освітніх програм</p>	<p>Підготовка педагогічних працівників, залучених до робочої групи, з питань внутрішньої системи забезпечення якості освіти не має системного характеру.</p> <p>Програми навчання педагогічних працівників, орієнтовані переважно на підготовку до проведення моніторингових досліджень.</p> <p>Недостатня взаємодія координація діяльності робочих груп у різних підрозділах.</p> <p>Формальний підхід педагогічних працівників до оновлення освітніх програм.</p> <p>Психологічна неготовність окремих педпрацівників до роботи з інноваційними технологіями.</p> <p>Недостатній маркетинг ринку праці</p>
ЗОВНІШНЄ СЕРЕДОВИЩЕ	
Можливості (OPPORTUNITIES)	Загрози (THREATS)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Розроблено методичні рекомендації щодо внутрішньої системи забезпечення якості освіти для ЗП(ПТ)О. 2. Формування ключових компетентностей у випускників. 3. Дотримання академічної доброчесності при оцінюванні здобувачів освіти. 4. Здійснення інформатизації освітнього процесу. 5. Посиленні академічної мобільності педагогічних працівників. <p>Участь роботодавців у формуванні освітнього компоненту</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Погіршення умов для ведення бізнесу, економічний спад. 2. Високий рівень трудової міграції. 3. Низька популярність робітничих професій. 4. Складна система тендерних закупівель. 5. Нестабільна політична ситуація в країні. <p>Низька мотивація роботодавців до участі у наповненні освітніх компонентів</p>

Рис. 3.1 Матриця SWOT-аналізу управління підготовкою кваліфікованих робітників сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О

Існує всього чотири різновиди стратегії відповідно до SWOT-аналізу. Загальна характеристика стратегій зображена у таблиці 3.2.

Стратегія «Максі-Максі» – це стратегія, яка використовує сильні сторони ЗП(ПТ)О для реалізації зовнішніх можливостей. У цій ситуації ЗП(ПТ)О

повинен вживати активні дії для зміцнення своїх позиції на ринку надання освітніх послуг в управлінні підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва, з одночасним забезпеченням якісної підготовки майбутніх адміністраторів, формуванні ключових компетентностей та поступовим розширенням переліку стейкхолдерів зацікавлених у підготовці даних фахівців. Сприятливі умови внутрішнього середовища дозволяють підвищити набір учнів за професією використовуючи можливості зовнішнього середовища.

Таблиця 3.2

Загальна характеристика стратегій відповідно до SWOT-аналізу

	W > S	S > W
O > T	Стратегія «Максі-Максі»	Стратегія «Міні-Максі»
T > O	Стратегія «Максі-Міні»	Стратегія «Міні-Міні»
W > S – переваги організації домінують над її слабкими сторонами;		
S > W – більше слабких сторін, ніж переваг;		
O > T – можливості переважають загрози;		
T > O – загроз більше, ніж можливостей		

Стратегія «Максі-Міні» – стратегія, яка використовує сильні сторони ЗП(ПТ)О для подолання загроз. Тобто при такій стратегії ЗП(ПТ)О повинен укріпити свої позиції на ринку надання освітніх послуг у підготовці майбутніх адміністраторів сфери підприємництва.

Якщо слабкі сторони ЗП(ПТ)О більші сильних сторін, а зовнішні можливості більші зовнішніх загроз, то для ЗП(ПТ)О притаманна стратегія «Міні-Максі», яка передбачає підвищення конкурентної позиції ЗП(ПТ)О у підготовці майбутніх адміністраторів сфери підприємництва, з одночасною ліквідацією слабких сторін зовнішнього середовища. Доцільно концентрувати увагу на підвищенні конкурентоздатності майбутніх адміністраторів сфери підприємництва.

Стратегія «Міні-Міні» – стратегія, спрямована на мінімізацію слабих сторін ЗП(ПТ)О та потенційних загроз. Такий ЗП(ПТ)О повинен переглянути можливість підготовки за даною професією і прийняти рішення щодо перепрофілізації, чи відкритті іншої професії сфери підприємництва.

Загальна схема процесу стратегічного управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О наведено на рис. 3.2.

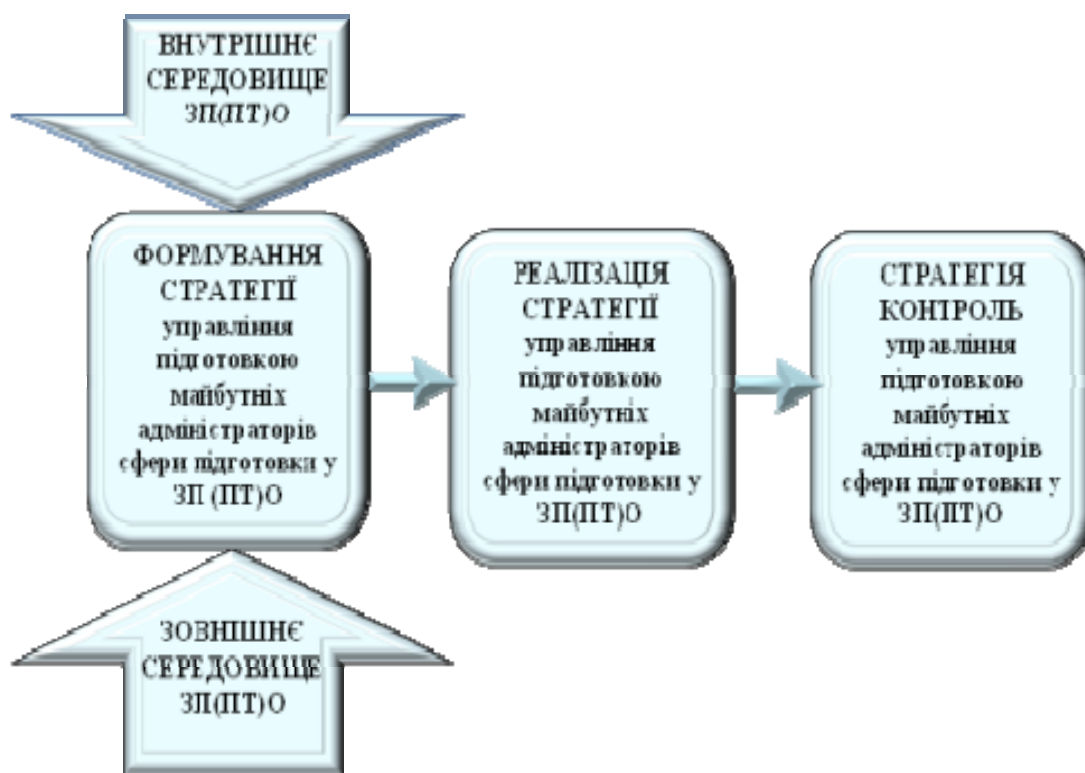


Рис. 3.2 Загальна схема процесу стратегічного управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О

Джерело: складено автором на основі [93, с. 49]

Отже, для з'ясування позитивної динаміки розробленої нами моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, нами чітко сформовано програму експериментального дослідження, визначено загальну мету, етапи його проведення, мету кожного етапу та визначено очікуваний результат. Для достовірності експериментальної

перевірки підібрано оптимальні методи її проведення, охарактеризована методологічну основу експериментальної діяльності.

3.2 Результативність впровадження моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

Для визначення позитивної динаміки моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, як вже зазначалося вище, нами було організовано низку заходів із суб'єктами та об'єктами експериментального дослідження. Зокрема, для визначення вагомості напрямів забезпечення управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, респондентам було запропоновано пройти анонімне анкетування, де визначався рейтинг ЗП(ПТ)О на ринку освітніх послуг, рівень організації освітнього процесу, управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, методичного забезпечення, розвитку ключових компетентностей, напрями розвитку ЗП(ПТ)О, критерії у формуванні ключових компетентностей майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О та відповідність їх підготовки потребам ринку праці.

На формувальному етапі (2020–2021 рр.) експериментальної діяльності було здійснено «вхідний» та «вихідний» моніторинг за визначеними індикаторами критеріїв, факторів та показників досліджуваного об'єкта дослідження та обраховано кваліметричним та статистичним методом обробки даних використовувачи табличний процесор Microsoft Excel.

Визначення стратегії управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О проводився метод формування профілів середовища. Нами було складено таблицю профілю середовища до якої заносилися фактори середовища та їх характеристики, що прописанов SWOT-аналізі в пункті 3.1 (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Таблиця профілю середовища

Фактори середовища	Важливість для сфери управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О А	Вплив на суб'єкт управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О В	Спрямованість впливу управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О С	Ступінь важливості управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О $D=A*B*C$
--------------------	---	---	---	---

Джерело: складено автором на основі [168, с. 59]

Кожен із факторів оцінюється експертним шляхом:

- 1) оцінка важливості фактора для сфери управління (А) проводиться за шкалою: 3 – важливе значення; 2 – помірне значення; 1 – мале значення;
- 2) оцінка його впливу на суб'єкт управління (В) – за шкалою: 3 – сильний вплив; 2 – помірний вплив; 1 – слабкий вплив; 0 – відсутність впливу;
- 3) оцінка спрямованості впливу (С) за шкалою: +1 – позитивна оцінка; -1 – негативна оцінка.

Наступним етапом є знаходження добутку всіх трьох експертних оцінок, який показує ступінь важливості фактора для суб'єкта управління.

На основі ідентифікації факторів середовища та оцінки їх важливості проводиться SWOT-аналіз.

На основі оцінки важливості факторів середовища складається список слабких і сильних сторін, а також загроз і можливостей. Після цього необхідно встановити зв'язки між ними, для чого складається SWOT-матриця (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

SWOT-матриця

Зовнішнє середовище	Внутрішнє середовище	
	Сильні сторони	Слабкі сторони
Можливості	Стратегічні можливості S і O: застосування наявного потенціалу для використання зовнішніх можливостей розвитку	Стратегічні можливості W і O: використання можливостей для усунення слабких сторін діяльності ЗП(ПТ)О
Загрози	Стратегічні можливості S і T: використання сильних сторін для усунення загроз	Стратегічні можливості W і T: нарощення потенціалу для ліквідації слабких сторін діяльності та усунення загроз

Джерело: складено автором на основі [168, с. 58]

На перетині рядків і стовпців формуються чотири поля:

- поле «S і O» – сила і можливості;
- поле «S і T» – сила і загрози;
- поле «W і O» – слабкість і можливості;
- поле «W і T» – сила і загрози.

Необхідно дослідити кожне поле шляхом розгляду всіх можливих парних комбінацій і виділити пріоритетні для стратегії розвитку.

Для успішного застосування SWOT-аналізу недостатньо тільки ідентифікувати загрози і можливості зовнішнього середовища. Необхідною є також оцінка важливості загроз та можливостей для суб'єкта управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

На основі бальної оцінки факторів внутрішнього середовища визначено вагомість та ступінь важливості. Данні оцінювання та розрахунків представлено у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Зведені дані оцінки факторів внутрішнього середовища

Сильні сторони				Слабкі сторони			
Фактор	Si, бали	Msi, вагомість	Si × Msi, цінність	Фактор	Wi, бали	Mwi, вагомість	Wi × Mwi, цінність
1	2	3	4	5	6	7	8
Створено робочу групу з розробки і впровадження внутрішньої системи забезпечення якості освіти	2	0,1	0,2	Підготовка педагогічних працівників, залучених до робочої групи, з питань внутрішньої системи забезпечення якості освіти не має системного характеру	1	0,1	0,1
Розроблено процедуру внутрішньої експертизи і затвердження освітніх програм	2	0,1	0,2	Програми навчання педпрацівників орієнтовані переважно на підготовку до проведення моніторингових досліджень	2	0,2	0,4
Розроблення освітні програми відповідно до стандартів П(ПТ)О, кваліфікаційних та освітньо-кваліфікаційних характеристик	3	0,2	0,6	Недостатня взаємодія координація діяльності робочих груп у різних підрозділах	3	0,2	0,6

Продовження табл. 3.5

1	2	3	4	5	6	7	8
Введення додаткових компетентностей та короткострокових програм до освітніх програм	1	0,1	0,1	Формальний підхід педагогічних працівників до оновлення освітніх програм	2	0,2	0,4
Забезпечення якості оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти	1	0,1	0,1	Психологічна неготовність окремих педпрацівників до роботи з інноваційними технологіями	2	0,2	0,4
Впровадження інноваційних навчальних технологій	3	0,2	0,6	Недостатній маркетинг ринку праці	1	0,1	0,1
Залучення роботодавців до стратегічного управління та розробки освітніх програм	3	0,2	0,6	-	-	-	-
Усього	15	1	2,4	Усього	11	1	2,0

Джерело: складено автором

На основі даних таблиці робимо висновок, що сильні сторони перевищують його слабкі сторони та роблять його краще пристосованим до використання сприятливих можливостей.

На основі бальної оцінки факторів внутрішнього середовища визначено вагомість та ступінь важливості. Данні оцінювання та розрахунків представлено у табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Зведені дані оцінки факторів зовнішнього середовища

Можливості				Загрози			
Фактор	О _і , бали	РО _і , вагомість	О _і × РО _і , цінність	Фактор	Т _і , бали	РТ _і , вагомість	Т _і × РТ _і , цінність
1	2	3	4	5	6	7	8
Розроблено методичні рекомендації щодо внутрішньої системи забезпечення якості освіти для ЗП(ПТ)О	2	0,6	1,2	Не розроблено методичні рекомендації одо внутрішньої системи забезпечення якості освіти для ЗП(ПТ)О	2	0,4	0,8
Формування ключових компетентностей у випускників	3	0,8	2,4	Не формування ключових компетентностей у випускників	3	0,2	0,6
Дотримання академічної доброчесності при оцінюванні здобувачів освіти	3	0,7	2,1	Не дотримання академічної доброчесності при оцінюванні здобувачів освіти	3	0,3	0,9
Здійснення інформатизації освітнього процесу	3	0,7	2,1	Не здійснення інформатизації освітнього процесу	3	0,3	0,9
Посиленні академічної мобільності педагогічних працівників	1	0,6	0,6	Послаблення академічної мобільності педагогічних працівників	1	0,4	0,4
Участь роботодавців у формуванні освітнього компоненту	2	0,7	1,4	Неучасть роботодавців у формуванні освітнього компоненту	2	0,3	0,6

Продовження табл. 3.6

1	2	3	4	5	6	7	8
Поліпшення умов для ведення бізнесу, економічний спад	2	0,4	0,8	Погіршення умов для ведення бізнесу, економічний спад	2	0,6	1,2
Низький рівень трудової міграції	2	0,5	1	Високий рівень трудової міграції	2	0,5	1,0
Висока популярність робітничих професій	3	0,3	0,9	Низька популярність робітничих професій	3	0,7	2,1
Проста система тендерних закупівель	1	0,4	0,4	Складна система тендерних закупівель	1	0,6	0,6
Стабільна політична ситуація в країні	2	0,5	1	Нестабільна політична ситуація в країні	2	0,5	1,0
Висока мотивація роботодавців до участі у наповненні освітніх компонентів	2	0,4	0,8	Низька мотивація роботодавців до участі у наповненні освітніх компонентів	2	0,6	1,2
Усього	26	-	14,7	Усього	26	-	11,3

Джерело: складено автором

На підставі даних таблиці робимо висновок, що невикористана можливість, може стати загрозою, а вдало відведена загроза може відкрити додаткові можливості, тому для аналізу застосуємо лише парні чинники можливостей та загроз.

У експериментальних ЗП(ПТ)О зовнішні можливості (14,7 балів) більші ніж загрози (11,3 балів) на 3,7 балів, тому стратегія управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О повинна бути наближеною до зменшення зовнішніх загроз та збільшення можливостей.

Зводимо дані двох таблиць в матрицю попарних порівнянь та визначаємо поля матриці «SO», «ST», «WO», «WT». Зведені данні та результати статистичних розрахунків представлено у Додатку Б.

На основі триманих розрахунків відповідно до статистичних формул проводимо обрахунок вибору стратегії управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О (табл. 3.7).

$$\sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{SO} \quad (3.2) \quad , \quad \sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{ST} \quad (3.3.) \quad \sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{WO} \quad (3.4) \quad \sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{WT} \quad (3.5)$$

де і – змінні внутрішнього середовища;

j – змінні зовнішнього середовища;

K_{i, j} – добуток змінних внутрішнього та зовнішнього середовища;

SO, ST, WO, WT – фактори внутрішнього та зовнішнього середовища.

Таблиця 3.7

Вибір стратегії управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О

$\sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{SO} = 23,52$		>	$\sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{ST} = 17,04$
>		×	>
$\sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{WO} = 19,60$		>	$\sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{WT} = 14,20$
Види стратегій:	Максі-Максі	використання сильних сторін для реалізації можливостей	$\sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{SO} > \sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{ST}$ $\sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{SO} > \sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{WO}$
	Максі-Міні	використання сильних сторін для зниження негативного впливу загроз	$\sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{ST} > \sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{SO}$ $\sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{ST} > \sum_{i,j}^{ij} K_{i,j}^{WT}$

Продовження табл. 3.7

	Міні-Максі	використання можливостей для нівелювання слабких сторін	$\sum_{j=1}^U K_{Lj}^{WU} > \sum_{j=1}^U K_{Lj}^{SU}$ $\sum_{j=1}^U K_{Lj}^{WO} > \sum_{j=1}^U K_{Lj}^{WT}$
	Міні-Міні	Згортання діяльності	$\sum_{j=1}^U K_{Lj}^{WT} > \sum_{j=1}^U K_{Lj}^{WO}$ $\sum_{j=1}^U K_{Lj}^{WT} > \sum_{j=1}^U K_{Lj}^{ST}$
Рекомендована стратегія розвитку:			Максі-Максі

Джерело: складено автором

На підставі зазначених обрахунків робимо висновок, що у нашому випадку доцільно використовувати стратегію «Максі-Масі» – використання сильних сторін для реалізації потенційних можливостей.

Стратегія управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О обґрунтована, переходимо до аналізу результативності експериментальних даних «вхідного» моніторингу (2020 р.) та «вихідного» моніторингу (2021 р.).

Графічне зображення репрезентативності вибірки та подальших факторних розрахунків представлено у додатку Д.

Таблиця 3.8

**Результати рівня сформованості мотивів при виборі ЗП(ПТ)О
у вступників в кінці експерименту**

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
1	2	3	4	5	6
Наявність бажаного напрямку майбутньої професії	24	92	116	47,7	68,3
Висококваліфікований педагогічний склад	55	70	125	51,4	73,6
Місце розташування ЗП(ПТ)О	35	28	63	25,9	37,1

Продовження табл. 3.8

1	2	3	4	5	6
ЗП(ПТ)О допомагає випускникам у працевлаштуванні	73	98	171	70,4	100,6
Престиж закладу (рейтингові позиції серед інших ЗП(ПТ)О	83	98	181	74,5	106,5
Підсумки	270	386	656	270,0	386,0

χ^2 (емпіричне)		27,692
χ^2 (критичне)		9,488

Джерело: складено автором

При опитуванні вступників нам було важливо дізнатися якими мотивами вони керувалися при виборі експериментального ЗП(ПТ)О. За результатами опитування бачимо, що переважаючими факторам були наявність бажаного напрямку майбутньої професії, престиж закладу (рейтингові позиції серед інших ЗП(ПТ)О (див. табл. 3.8).

Достовірність отриманих результатів перевірялися за допомогою статистичного методу критерію Пірсона χ^2 , який полягає у зіставленні емпіричного розподілу ознак з яким-небудь теоретичним законом розподілу або двох емпіричних розподілів між собою, щоб виявити схожість або відмінності у формі розподілу [107, с. 82]. Критерій Пірсона розраховується за формулою:

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(f_{\text{емп}j} - f_{\text{теор}j})^2}{f_{\text{теор}j}}, \quad (3.6)$$

де $f_{\text{емп}j}$ – емпіричні частоти,

$f_{\text{теор}j}$ – теоретичні частоти,

k – число розрядів ознаки.

Розрахунки χ^2 проводилися за допомогою MS Excel.

Для оцінювання вищезазначених розрахунків формулюємо нульову гіпотезу (H_0), яка показує, що змінні не відрізняються один від одного та

альтернативну гіпотезу (H_1), яка вказує на значимість відмінностей, тобто це те, що ми хочемо довести.

У нашому випадку:

H_0 – це управління підготовкою майбутніх кваліфікованих робітників сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О без дії експериментальних факторів;

H_1 – гіпотеза при якій процес управління підготовкою майбутніх кваліфікованих робітників сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О відбувається з урахуванням експериментальних факторів.

Для рівня значущості $\alpha = 0,05$, $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр.}}$, тому відповідно до прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної.

Щодо того, звідки вступники дізналися про обраний ЗП(ПТ)О, то більшість респондентів у своїх відповідях зазначають рекламну інформацію в соцмережах та відгуки однолітків (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Розрахунок фактору вибору ЗП(ПТ)О вступниками в кінці експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки
	КГ	ЕГ	
Від батьків	14	15	29
З рекламної інформації в соцмережах	40	38	78
З рекламної інформації на локаціях міста	20	36	56
Від однолітків	40	25	65
Підсумки	114	114	228
χ^2 (емпіричне)		8,119	
χ^2 (критичне)		7,815	

Джерело: складено автором

Отже, для рівня значущості $\alpha = 0,05$, на підставі результатів отриманих при розрахунках $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр.}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

**Результати рівня якості організації навчання за традиційною формою у
ЗП(ПТ)О в кінці експерименту**

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Так	156	171	322	161,0	161,0
Ні			0	0,0	0,0
Частково	25	10	40	20,0	20,0
Підсумки	181	181	362	181,0	181,0

χ^2 (емпіричне)		7,117
χ^2 (критичне)		5,991

Джерело: складено автором

За рівнем значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

**Результати рівня якості організації навчання за дистанційною формою у
ЗП(ПТ)О в кінці експерименту**

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Так	148	165	312	156,0	156,0
Ні			0	0,0	0,0
Частково	33	16	50	25,0	25,0
Підсумки	181	181	362	181,0	181,0

χ^2 (емпіричне)		6,821
χ^2 (критичне)		5,991

Джерело: складено автором

За прописаним алгоритмом робимо аналіз анкет здобувачів освіти. У ході експериментального дослідження, ми вивчали якість організації освітнього процесу. На підставі отриманих даних (Додаток Д, рис. 4–10), спостерігається позитивна динаміка в ЕГ у порівнянні з КГ, здобувачам освіти зрозумілий процес організації навчання за традиційною формою (Додаток Д, рис. 4), дистанційною формою навчання (спостерігається позитивна динаміка, а отже педагогічні працівники працюють у напрямі створення електронного забезпечення освітнього процесу) (Додаток Д, рис. 5), викладачі раціонально відводять матеріал для домашнього завдання (Додаток Д, рис. 6), при викладанні освітнього компоненту користуються мультимедійних засобів навчання, цифровою онлайн дошкою (Додаток Д, рис. 7) та ін.

На «вихідному» моніторингу (ЕГ) показники комунікації здобувачів освіти з викладачам (Додаток Д, рис. 8) та майстрами виробничого навчання (Додаток Д, рис. 9) зросли у порівнянні з «вхідним» моніторингом (КГ), що свідчить про розвиток ключових компетентностей в майбутніх адміністраторів (Додаток Д, рис. 10). Упровадження запропонованої нами моделі сприяло збільшенню кількості здобувачів освіти, які бажають відкрити власну справу, що підтверджує розвиток підприємницьких навичок

При рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

**Результати раціонального розподілу навчального матеріалу на самостійне
опрацювання в кінці експерименту**

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
1	2	3	4	5	6
Так	156	171	322	161,0	161,0
Ні			0	0,0	0,0

Продовження табл. 3.12

1	2	3	4	5	6
Частково	25	10	40	20,0	20,0
Підсумки	181	181	362	181,0	181,0

χ^2 (емпіричне)		7,117
χ^2 (критичне)		5,991

Джерело: складено автором

При рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Розрахунок використання ІКТ в освітньому процесі на кінець експерименту в кінці експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Постійно	110	138	248	124,0	124,0
Часто	56	28	84	42,0	42,0
Інколи	15	15	30	15,0	15,0
Ніколи			0	0,0	0,0
Підсумки	181	181	362	181,0	181,0

χ^2 (емпіричне)		12,495
χ^2 (критичне)		7,815

Джерело: складено автором

При рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Надання консультативної допомоги викладачами в кінці експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Так	145	168	313	156,5	156,5
Переважно так	36	13	49	24,5	24,5
Ні			0	0,0	0,0
Підсумки	181	181	362	181,0	181,0

χ^2 (емпіричне)		12,486
χ^2 (критичне)		5,991

Джерело: складено автором

Таким чином, при рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

Розрахунок доступності пояснення майстрами в/н трудових прийомів в кінці експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Так	148	171	319	159,5	159,5
Переважно так	33	10	43	21,5	21,5
Ні			0	0,0	0,0
Підсумки	181	181	362	181,0	181,0

χ^2 (емпіричне)		13,961
χ^2 (критичне)		5,991

Джерело: складено автором

Отже, при рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.16).

Таблиця 3.16

**Розрахунок очікувань здобувачів освіти щодо завершення ЗП(ПТ)О
в кінці експерименту**

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Відкрити власну справу	7	15	19	9,5	9,5
Працевлаштуватися за професією	169	154	328	164,0	164,0
Вступити в ЗВО	5	12	15	7,5	7,5
Підсумки	181	181	362	181,0	181,0

χ^2 (емпіричне)		6,488
χ^2 (критичне)		5,991

Джерело: складено автором

Отже, при рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів: $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.17).

Таблиця 3.17

**Розрахунки результативності працевлаштування випускниками
в кінці експерименту**

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
так	135	158	293	146,5	146,5
ні	32	9	41	20,5	20,5
Підсумки	167	167	334	167,0	167,0

χ^2 (емпіричне)		14,708
χ^2 (критичне)		3,841

Джерело: складено автором

Отже, при рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів: $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.18).

Таблиця 3.18

Розрахунок спроб працевлаштування випускників в кінці експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Одна	49	105	154	77,0	77,0
Дві	54	53	107	53,5	53,5
Три і більше	64	9	73	36,5	36,5
Підсумки	167	167	334	167,0	167,0

χ^2 (емпіричне)		61,811
χ^2 (критичне)		5,991

Джерело: складено автором

Отже, при рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів: $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.19).

Таблиця 3.19

Розрахунки покращення напрямів навчання в ЗП(ПТ)О за отриманою професією на думку випускників у кінці експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Теоретична підготовка	47	39	86	43,0	43,0
Практична підготовка	51	35	86	43,0	43,0
Нічого	69	93	162	81,0	81,0
Підсумки	167	167	334	167,0	167,0

χ^2 (емпіричне)		7,276
χ^2 (критичне)		5,991

Джерело: складено автором

Отже, при рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів: $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.20).

Таблиця 3.20

**Розрахунок задоволеності від навчання випускників
за професією в кінці експерименту**

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Задоволений	111	145	256	128,0	128,0
Незадоволений	15	10	25	12,5	12,5
Частково задоволений	41	12	53	26,5	26,5
Підсумки	167	167	334	167,0	167,0

χ^2 (емпіричне)		21,384
χ^2 (критичне)		5,991

Джерело: складено автором

Отже, при рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів: $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної.

За рівнем індикатору «управлінські процеси» досліджувалася думка керівників ЗП(ПТ)О та адміністрації за факторами: покращення освітнього процесу, проведення інноваційних заходів в ЗП(ПТ)О, формуванні ключових навичок та пріоритетних напрямів роботи (табл. 3.21).

Таблиця 3.21

**Розрахунок опитування керівників щодо покращення освітнього процесу у
всіх структурних підрозділах в кінці експерименту**

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	2020	2021		2020	2021
Так	22	30	52	26,0	26,0
Ні	8		8	4,0	4,0
Підсумки	30	30	60	30,0	30,0

χ^2 (емпіричне)		5,231
χ^2 (критичне)		3,841

Джерело: складено автором

Отже, при рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів: $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.22).

Таблиця 3.22

Розрахунок опитування керівників щодо ознайомлення з результатами опитування учасників освітнього процесу в кінці експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	2020	2021		2020	2021
Так	19	27	46	23,0	23,0
Ні	11	3	14	7,0	7,0
Підсумки	30	30	60	30,0	30,0

χ^2 (емпіричне)		5,963
χ^2 (критичне)		3,841

Джерело: складено автором

Отже, при рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів: $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.23).

Таблиця 3.23

Розрахунок потреби ЗП(ПТ)О у формуванні ключових навичок на думку керівників в кінці експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	2020	2021		2020	2021
Висока	15	25	40	20,0	20,0
Достатня	6	3	9	4,5	4,5
Середня	5	1	6	3,0	3,0
Низька	4	1	5	2,5	2,5
Підсумки	30	30	60	30,0	30,0

χ^2 (емпіричне)		7,967
χ^2 (критичне)		7,815

Джерело: складено автором

Отже, при рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів: $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної (табл. 3.24).

Таблиця 3.24

**Розрахунок проведення інноваційних заходів у ЗП(ПТ)О
в кінці експерименту**

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	2020	2021		2020	2021
Хакатон	12	20	32	20,0	21,1
Воркшоп	9	16	25	15,6	16,5
Освітній хаб	6	19	25	15,6	16,5
Семінар	22	8	30	18,8	19,8
Круглий стіл	21	11	32	20,0	21,1
Підсумки	70	74	112	70,0	74,0

χ^2 (емпіричне)		22,365
χ^2 (критичне)		9,488

Джерело: складено автором

Отже, при рівні значущості $\alpha = 0,05$, на підставі отриманих результатів: $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр}}$. Відповідно до правил прийняття рішень нульова гіпотеза відхиляється на користь альтернативної.

При опитуванні випускників враховувалися показники працевлаштування (рис. 11, 12), напрями покращення освітнього процесу (рис. 13), рівня задоволення від професії (рис. 14) у Додатку Д.

Розрахунки значимості напрямів розвитку ЗП(ПТ)Она думку керівників (Додаток Д, рис. 19–23) проводилися за коефіцієнтам значимості (K_z) та приросту ($K_{\text{пр}}$).

Коефіцієнт зростання розраховується як відношення поточного рівня до початкового або попереднього. Характеризує, у скільки разів поточний рівень більше (≥ 1) чи менше (≤ 1) початкового або попереднього за певний період часу.

Коефіцієнт зростання розраховується за формулами:

$$K_3 = Y_i / Y_1, \quad (3.7)$$

де Y_i – кількість балів які виставили респондентів у 2020 році;

Y_1 – кількість балів які виставили респондентів у 2021 році.

3. Коефіцієнт приросту

Коефіцієнт приросту ($K_{пр}$) визначається різницею між отриманим коефіцієнтом зростання та одиницею. Демонструє, на скільки коефіцієнт зростання менше (-) або більше (+) одиниці.

$$K_{пр} = K_3 - 1, \quad (3.8)$$

де $K_3 - 1$ – це коефіцієнт зростання мінус одиниця.

Відповідно до проведених розрахунків максимальний коефіцієнт зростання K_3 спостерігається в участі ЗП(ПТ)О в експериментальній діяльності (1,75), коефіцієнт приросту $K_{пр} +12\%$, розвиток міжнародної співпраці (1,38), коефіцієнт приросту $K_{пр} +38\%$.

Загальний коефіцієнт зростання $K_3 = 1,19$, коефіцієнт приросту $K_{пр} +19\%$, що свідчить про позитивну динаміку за результатами впровадження нашої моделі та організаційно-педагогічних умов управління підготовкою майбутніх кваліфікованих робітників сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О (табл. 3.25).

При опитуванні роботодавців зверталася увага на актуальності практичних та теоретичних навичок, достатності їх для практичного застосування та умінні застосовувати їх в нестандартних ситуаціях (додаток Д, рис 24, 25).

Таблиця 3.25

Розрахунок визначення пріоритетних напрямів розвитку ЗП(ПТ)О в кінці експерименту

№ з/п	Показник	Початковий	Поточний	Коефіцієнт зростання	Коефіцієнт приросту
		2020	2021		
1	2	3	4	5	6
1	а) участь у проєктній діяльності	115	129	1,12	0,12

Продовження табл. 3.25

1	2	3	4	5	6
2	б) розвиток міжнародної співпраці	94	130	1,38	0,38
3	в) участь в експериментальній діяльності	73	128	1,75	0,75
4	г) оновлення матеріально-технічної бази	130	138	1,06	0,06
5	д) оновлення змісту освіти	136	87	0,64	-0,36
		548	612	1,19	0,19

Джерело: складено автором

Відповідно до проведених розрахунків, зростає динаміка відповідності теоретичних знань кваліфікаціям $K_z = 1,08(+8 \%)$ та умінні застосовувати їх у професійній діяльності $K_z = 1,10(+10 \%)$, актуальність теоретичних знань має $K_z = 1,07(+7 \%)$.

Загальний коефіцієнт приросту $K_z = 1,08$, коефіцієнт $K_{пр} = +8 \%$, що стверджую позитивну динаміку (табл. 3.26).

Таблиця 3.26

Розрахунок важливості рівня теоретичної підготовки випускників за даною професією в кінці експерименту

№ з/п	Показник	Початковий	Поточний	Коефіцієнт зростання	Коефіцієнт приросту
		2020	2021		
1	Актуальність теоретичних знань	419	447	1,07	0,07
2	Відповідність теоретичних знань кваліфікації	417	451	1,08	0,08
3	Уміння застосування їх у професійній діяльності	413	453	1,10	0,10
		1249	1351	1,08	0,08

Джерело: складено автором

При аналізі важливості рівня практичної підготовки випускників за даною професією (Додаток Д, рис. 25) спостерігаємо позитивну динаміку в

оцінці практичного застосування професійних навичок $K_z = 1,01(+1 \%)$, актуальності практичних навичок $K_z = 1,0(+3 \%)$. Загальний $K_z = 1,02(+2 \%)$ (табл. 3.27).

Таблиця 3.27

Розрахунок важливості рівня практичної підготовки випускників за даною професією в кінці експерименту

№ з/п	Показник	Початковий	Поточний	Коефіцієнт зростання	Коефіцієнт приросту
		2020	2021		
1	Актуальність практичних навичок	442	454	1,03	0,03
2	Достатність їх для практичного застосування	455	460	1,01	0,01
3	Уміння застосовувати їх в нестандартних ситуаціях	453	459	1,01	0,01
		1350	1373	1,02	0,02

Джерело: складено автором

Зросли показники важливості оволодінням ключовими компетентностями, на думку роботодавців, випускниками, а саме логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей $K_z = 1,09(+9 \%)$, витривалість, стресостійкість та гнучкість $K_z = 1,004 (+4\%)$, володіння комунікативними навичками $K_z = 1,08(+8 \%)$, креативність, оригінальність та ініціативність $K_z = 1,09(+19 \%)$. Загальний $K_z = 1,13(+13 \%)$, що засвідчує результативність експериментальних факторів (табл. 3.28).

Таблиця 3.28

Розрахунок важливості додаткових вмінь і навичок випускників за даною професією в кінці експерименту

№ з/п	Показник	Початковий	Поточний	Коефіцієнт зростання	Коефіцієнт приросту
		2020	2021		
1	2	3	4	5	6
1	Володіння комунікативними навичками	418	452	1,08	0,08
2	Логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей	417	456	1,09	0,09

Продовження табл. 3.28

1	2	3	4	5	6
3	Креативність, оригінальність та ініціативність	368	437	1,19	0,19
4	Витривалість, стресостійкість та гнучкість	453	455	1,004	0,004
5	Аналітичне мислення та інноваційність	333	420	1,26	0,26
		1989	2220	1,13	0,13

Джерело: складено автором

Вибір значимості критеріїв у формуванні ключових компетентостей майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О відбувався шляхом експертного оцінювання з подальшим статистичним розрахунком за метод аналітичної ієрархії за Т. Сааті. Вчений створив процедуру підтримки прийняття рішень, яку назвав «Analytic hierarchy process» (АНР, що з англ. – метод аналізу ієрархій).

Всього було визначено 8 експертів, яким було запропоновано пройти анкетування відповідно анкети (додаток А) та визначте головний критерій у формуванні ключових компетентостей майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О за допомогою шкали від 1 до 5. Де оцінка 1 означає абсолютну неважливість, а оцінка 5 – абсолютну важливість (табл. 3.29).

Таблиця 3.29

**Результати анкетування заступників директорів експериментальних
ЗП(ПТ)О щодо визначення значимості критеріїв у формуванні
ключових компетентностей майбутніх адміністраторів
сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О**

Критерій Експерт	Мотиваційно- вольовий (K1)	Особистісний (K2)	Операційно- діяльнісний (K3)	Організаційно- технологічний (K4)
1	2	3	4	5
1	5	4	3	3
2	3	3	3	2
3	4	3	2	4

Продовження табл. 3.29

1	2	3	4	5
4	5	4	2	3
5	3	2	4	3
6	4	5	3	4
7	5	5	2	4
8	3	2	2	2
Усього	32	28	21	25

Джерело: складено автором

Експертну групу було сформовано на підставі критеріального відбору за стажем роботи, наявністю педагогічного звання, власних методичних напрацювань та електронне протфолію, проведення уроків з використанням ІКТ та інноваційних методів навчання. Обов'язковою умовою була участь педагогічного працівника у міжнародних, всеукраїнських, регіональних конференціях та проведення моніторингових досліджень свого напрямку діяльності.

При оцінці кожної альтернативи по кожному критерію треба попарно порівняти альтернативи, а результати зафіксувати у (табл. 3.30, 3.31).

Таблиця 3.30

Середньозважені оцінки переваги кожного з критеріїв над іншими

K1	1	*	*	*
K2	3	1	*	*
K4	5	3	1	*
K3	7	5	3	1

Джерело: складено автором

За допомогою матриці попарних порівнянь визначаємо значимості критеріїв у формуванні ключових компетентностей майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

Таблиця 3.31

Матриця попарних порівнянь визначення значимості критеріїв у формуванні ключових компетентностей майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О

	K1	K2	K3	K4
K1	1	3	7	5
K2	1/3	1	5	3
K3	1/7	1/5	1	1/3
K4	1/8	1/3	3	1

Джерело: складено автором

Шкала порівнянь становить від 1 до 9, де 1 – це рівноцінність варіантів 3 – це помірна перевага 5 – це сильна перевага 7 – дуже сильна перевага 9 – найвища перевага) [160, с. 184].

Далі ці значення приводяться у десяткові і нормуються приводячи їх до відсоткового значення (табл. 3.32).

Таблиця 3.32

Оцінка значущості визначення значимості критеріїв у формуванні ключових компетентностей майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О

	K1	K2	K3	K4	Власний вектор	Нормовані вектори A_i
K1	1	3	7	5	3,201	0,564
K2	0,333	1	5	3	1,495	0,263
K3	0,143	0,2	1	0,333	0,312	0,055
K4	0,2	0,333	3	1	0,669	0,118
Сума	1,676	4,533	16,000	9,333	5,677	1
λ_{max}	0,945	1,194	0,880	1,099	4,118	
Індекс узгодження	0,0394					
Відносна узгодженість	0,035					
Еталонне значення	0,9					

Джерело: складено автором

Таким чином визначаємо вагу критерію та одержуємо значення інтегральних оцінок по кожній альтернативі, шляхом поєднання ваги критерію та оцінок альтернатив по кожному критерію. Отримані дані представлено на рис. 3.3.

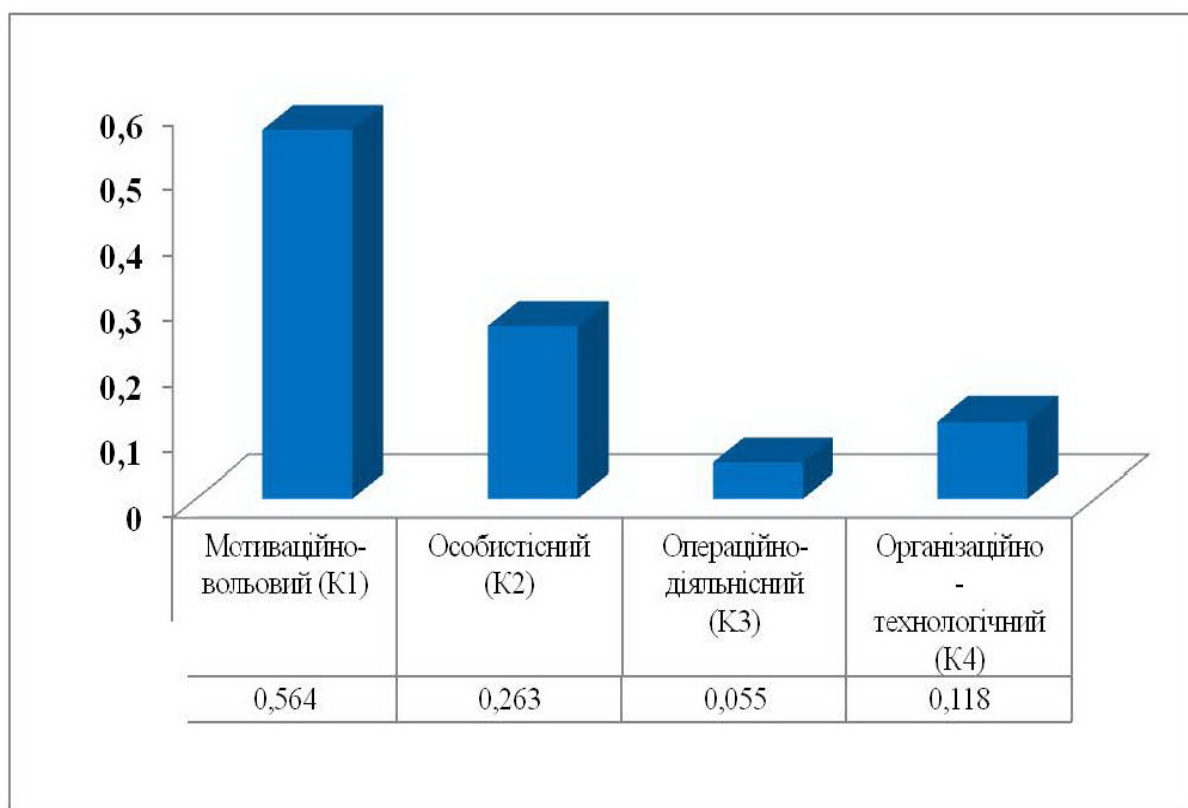


Рис. 3.3 Значення інтегральних оцінок по кожній альтернативі

Джерело: складено автором

За результатами експертної оцінки виділяємо на першому місця мотиваційно-вольовий; на другому – особистісний; на третьому організаційно-технологічний; на четвертому операційно-діяльнісний.

Отже, в результаті проведеного експерименту було встановлено, що на рівні ЗП(ПТ)О мають створюватися організаційно-педагогічні умови для результативного управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, що забезпечує розвиток ЗП(ПТ)О, одними з показників якого є позитивна динаміка управління підготовкою майбутніх

адміністраторів сфери підприємництва, підвищення показників набору, збільшення чисельності педагогічних працівників, готових до реалізації інноваційної діяльності, оволодіння здобувачами ключових компетентностей відповідно до СП(ПТ)О, кваліфікаційних та європейських стандартів, підвищення успішності здобувачів освіти, забезпечення підготовки, що відповідає замовникам кадрів.

3.3 Прогностичні засади управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

Одним із головних стратегічних напрямів розвитку професійної (професійно-технічної) освіти є забезпечення умов для задоволення потреб учасників освітнього процесу, шляхом створення нових, більш гнучких управлінських механізмів у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників, оновлення змісту, структури підготовки, розвитку фундаментальності і практичної спрямованості освітніх програм, ключових компетентностей, формування системи навчання впродовж життя.

Основою успішного управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О є впровадження ефективно-діючої педагогічної моделі.

Методологія моделювання зорієнтована на аналіз, визначення організаційно-педагогічних умов та напрямів розвитку професійно-технічної освіти і потребує формування індикаторів, показників, критеріїв, що дозволяє обґрунтувати найкращий варіант управління змінами. У нашій роботі моделювання є невід’ємним аспектом у забезпеченні природної єдності освітнього процесу та наукових досліджень у педагогічному процесі.

Особливого значення сьогодні набувають ключові компетентності кваліфікованих робітників, що описані в другому розділі. Слід відзначити, що в Україні зроблено вагомі кроки у цьому напрямку: урядом схвалено Концепцію

реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, розроблено і затверджено методичні рекомендації щодо розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти за компетентнісним підходом, що сприяло появі 179 компетентнісно зорієнтованих стандартів.

Оновлення СП(ПТ)О і, відповідно, освітніх програм на основі компетентнісного підходу покликане вирішити широке коло завдань, в управлінні підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О серед яких основними є:

1) забезпечення рівня професійної освіти та якості підготовки кваліфікованих робітників згідно з кваліфікаційними вимогами роботодавців та професійними стандартами із врахуванням регіональних компонентів професійної підготовки;

2) оволодіння майбутніми адміністраторами ключовими компетентностями;

3) забезпечення автономії ЗП(ПТ)О у процесі формування гнучкого й варіативного змісту професійної освіти та організації освітнього процесу;

4) забезпечення єдності змісту професійної підготовки з європейськими стандартами;

5) визначення умов і порядку забезпечення контролю за результативністю професійної підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва.

У нашому дослідженні обґрунтовано та експериментально підтверджено стратегію управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, яку визначено на підставі SWOT-аналізу, який доцільно проводити в наступній послідовності:

- 1) виявляємо сильні і слабкі сторони в порівнянні із іншими ЗП(ПТ)О;
- 2) визначаємо можливості і загрози зовнішнього середовища;
- 3) пов'язуємо сильні і слабкі сторони з можливостями і загрозами;

4) формулюємо основні напрями розвитку ЗП(ПТ)О.

За допомогою стратегічного планування ми вивчаємо внутрішнє і зовнішнє середовище ЗП(ПТ)О, формулюємо стратегічні проблеми та альтернативні стратегічні рішення, встановлюємо парні комбінації між загрозами та можливостями у зовнішньому оточенні – з одного боку, та сильними й слабкими сторонами – з іншого.

Якісно проведений SWOT-аналіз дає можливість виявити як тактичні, так і стратегічні проблеми, подальший аналіз яких буде в основі розробки стратегії розвитку [142, с. 29].

Проведення стратегічного аналізу дає можливість ЗП(ПТ)О:

- 1) оволодіти компетентностями розв'язувати важливі практичні завдання нестандартним шляхом;
- 2) аналізувати виробничі процеси, прогнозувати технологічні зміни у виробничій сфері;
- 3) визначати надійні критерії оцінювання результатів власної діяльності.

Колективи ЗП(П)О, що практикують стратегічний менеджмент мають змогу проєктувати оновлення змісту освіти професійної (професійно-технічної) освіти, зокрема в моделюванні змісту ключових компетентностей із конкретних професій, у нашому випадку майбутніх адміністраторів [169, с. 148].

З аналізу проведеного нами опитування, бачимо активне впровадження в освітню практику ЗП(ПТ)О проєктної та експериментальної діяльності на рівні освітньої та управлінської практики.

Проєктна діяльність – це складова дослідницької роботи, що має особистісний зміст та підвищує мотивацію до пізнання. Учасники проєкту перебувають у специфічних умовах активної, самостійної, вмотивованої творчої роботи. Реалізація проєктної діяльності в освітній практиці розвиває у майбутніх адміністраторів сфери підприємництва аналітичне мислення та інноваційність, формує навички розв'язання складних проблем, стимулює до

критичного мислення та аналізу, креативності, оригінальності та ініціативності [146, с. 259–260].

Критеріями оцінювання проєктної діяльності доцільно виділити такі як:

- актуальність;
- інформаційна, технічна забезпеченість;
- новизна ідей, методів;
- реалістичність;
- можливість одержати результат учасниками проєкту;
- збагачення досвіду дослідницької діяльності та впровадження ідей у

життя.

Оцінювання якості підготовки майбутнього адміністраторів сфери підприємництва значною мірою залежить від умов управління – обов’язкового та якісного зворотного зв’язку (рефлексія). В управлінській практиці зворотний зв’язок – це інформаційний процес, який дає змогу керівникам отримати дані про те, наскільки результати діяльності ЗП(ПТ)О на конкретному етапі роботи відповідають результатам, що визначені на підставі загальної мети – підготовки кваліфікованого робітника в певній галузі діяльності [135].

Наявність рефлексії дає можливість чітко оцінювати рівень управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

За результатами опитування роботодавців експериментальних ЗП(ПТ)О, щодо головного фактору, що впливає на якість підготовки випускника, визначено саме управлінську діяльність (табл. 3.33). В опитуванні брали участь 8 роботодавців з числа тих, що впродовж 5 років систематично беруть на виробничу практику здобувачів освіти за вищевказаним напрямком. За шкалою від 1 до 5 потрібно було визначити значення фактору, а саме:

- зміст професійної підготовки;
- матеріально-технічна база;
- кадровий потенціал;

- управлінська діяльність.

Таблиця 3.33

Зведена таблиця узагальнення результатів і визначення вагомості факторів в підготовці майбутніх адміністраторів

Порядковий номер респондента \ Фактори	Бали								Усього	Значення вагомості
	1	2	3	4	5	6	7	8		
1. Зміст професійної підготовки	1	1	1	2	2	1	3	1	12	0,15
2. Матеріально-технічна база	2	3	2	1	1	2	1	3	15	0,19
3. Кадровий потенціал	4	2	3	4	3	4	2	2	24	0,30
4. Управлінська діяльність	3	4	4	3	4	3	4	4	29	0,36
Усього	10	10	10	10	10	10	10	10	80	1,00

Джерело: складено автором

За результатами опитування відповідно до розрахунків вагомості факторів на першому місці виділено управлінську діяльність, на другому – кадровий потенціал, на третьому матеріально-технічну базу, на четвертому – зміст професійної підготовки.

Пропонуємо шкалу для визначення рівня управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О (табл. 3.34).

Таблиця 3.34

Шкала оцінювання рівня управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О

№ з/п		Межі рівнів	
		Мінімальний бал	Максимальний бал
1	Низький	0	0,49
2	Середній	0,50	0,54
3	Достатній	0,55	0,75
4	Високий	0,75	1,00

Джерело: складено автором

Отже, вдало налагоджена система управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О дає високі показники формування змісту освітніх програм, підбору професійного кадрового складу, створює передумови для зміцнення матеріально-технічної бази.

Визначення рівня управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О знаходиться в таких межах, якщо загальна кількість балів дорівнює:

до 0–49 – низький рівень, управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О не відповідає вимогам сучасного ринку праці;

0,50–0,54 – середній рівень, управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О, частково відповідає вимогам сучасного ринку праці;

0,55–0,75 – достатній рівень, управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О потребує оновлення змісту професійної освіти для відповідності вимогам сучасного ринку праці;

0,7–1 – високий рівень, управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О повністю відповідає вимогам сучасного ринку праці.

Для проведення ЗП(ПТ)О самооцінювання діяльності в управлінні підготовкою майбутніх адміністраторів слід притримуватися наступних вимог:

- система факторів/показників має бути обмеженою та містити такий набір індикаторів, який буде достатнім для того, щоб здійснювати різнобічний аналіз та приймати відповідні управлінські рішення;
- повною, тобто охоплювати різні аспекти та складові системи професійної освіти;
- відповідати основним цілям і завданням, які постають перед конкретним етапом розвитку професійної (професійно-технічної) освіти та моніторинговим дослідженням;

- динамічною, тобто час від часу систему індикаторів і критеріїв якості професійної освіти потрібно переглядати й уточнювати;
- легкою в обчисленнях та вимірюваннях.

Дослідницею О. Кулик сформульовано оригінальні визначення таких понять, як якість, якість освіти, освітня послуга, якість освітніх послуг та індикатори освітніх послуг. Індикатори є результатом наукового обговорення способів міжнародного вимірювання стану освіти на даний момент. За допомогою індикаторів отримують інформацію про розвиток системи освіти, результативність освітнього процесу, фінансування освіти та людські ресурси. Застосування освітніх індикаторів дозволяє кількісно оцінити функціонування системи освіти, що показує, де знаходиться та чи інша країна щодо розвитку освіти. Що дає можливість коректувати визначені проблеми при проведенні порівняльного аналізу або констатувати той факт, що освіта даної країни одна з кращих [76, с. 48]. «У широкому розумінні якість освіти розглядається, як збалансована відповідність процесу, результату і самої освітньої системи меті, потребам і соціальним нормам (стандартам) освіти; у вузькому – як перелік вимог до особистості, освітнього середовища й системи освіти, що реалізує їх на певних етапах навчання людини, якому відповідає певна сукупність показників» [150, с 133].

Зі стратегічними критеріями має бути погоджена система тактичних показників і критеріїв відповідності змісту професійної (професійно-технічної) освіти за визначеним напрямом підготовки головним стратегічним цілям професійної освіти в цілому, факторами за якими має проводитися оцінювання стану управління і розвитку закладу як соціально-педагогічної системи [140].

Серед критеріїв і показників управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О зазначимо:

- 1) інноваційність змісту та форм організації освітнього процесу у ЗП(ПТ)О;

2) реалізація в освітньому процесі методів, форм і засобів розвитку креативності, інноваційності і творчого мислення здобувачів освіти;

3) реалізація особистісно орієнтованого підходу, в основі якого – диференціація навчання у відповідності з індивідуальними особливостями здобувачів освіти;

4) професійна підготовленість й готовність до інноваційної діяльності педагогічних працівників. До цього критерію входять такі фактори: володіння професійними знаннями й навичками; постійне оновлення методичного інструментарію; інноваційне системне мислення тощо;

5) системне використання в освітньому середовищі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) управління підготовкою професійної освіти, розроблення е-контенту;

6) налагодженість системи оптимальної взаємодії ЗП(ПТ)О із роботодавцями.

Особливо важливим показником управлінні підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О є мотиваційно-вольовий потенціал і якість професійної діяльності педагогічних працівників. Моніторинг будь-якого процесу можливий за певними показниками, які слугуватимуть індикаторами, за якими працюватимуть відповідні інструменти моніторингу. Отже, для успішного моніторингу треба визначити ці показники та індикатори.

До першочергових завдань нашого дослідження належать:

1) вироблення системи об'єктивних критеріїв оцінювання й моніторингу ефективності діяльності педагогів;

2) подальша конкретизація принципів та інструментів моніторингу їхньої професійної діяльності [128, с 15].

Важливість належного рівня викладацької діяльності у процесі моніторингу і управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери

підприємництва у ЗП(ПТ)О, і зв'язок цих показників із контекстом державної освітньої політики.

У зв'язку із карантинними обмеженнями широке використання набуло електронне методичне забезпечення. Обґрунтування створення електронного забезпечення професії значною мірою пов'язане з сучасними тенденціями у візуалізації звичної інформації та необхідністю відтворення звичного для здобувачів освіти й візуального середовища. Тому в процесі створення дистанційних курсів доцільно використовувати такі форми візуалізації матеріалів, як:

- 1) інфографіка;
- 2) графічні елементи;
- 3) відео;
- 4) віртуальні тренажери;
- 5) тести;

6) використання принципів гейміфікації (ігрових методик) в процесі створення дистанційних курсів.

Гейміфікація (ігрові методики) розглядається дослідниками як використання принципів гри в інших сферах для підвищення рівня включеності в діяльність, умотивованості та досягнення цілей (у тому числі й навчальних) [144, с. 305]. Дослідники вважають, що принципи гейміфікації дають можливість реалізувати базові потреби людини, формалізовані в категорії «змагання-досягнення-статус»:

- 1) змагання зі зрозумілими цілями та правилами як основна складова ігрової мотивації;
- 2) гра без переможця, яка приємна своїм процесом;
- 3) естетика, мета якої візуалізувати, зробити зрозумілими та приємними цілі, завдання, підвищити видимість результатів [129, с. 8].

Використання принципів гейміфікації в підготовці майбутніх адміністраторів дасть змогу:

- 1) створити доступне інформаційне освітнє середовище за рахунок ефективного доставлення контенту до здобувачів освіти;
- 2) підвищити рівень включеності та вмотивованості здобувачів освіти до оволодіння матеріалами дистанційних курсів й виконання завдань;
- 3) підвищити рівень навчальних досягнень здобувачів освіти шляхом зростання цінності контенту дистанційних курсів;
- 4) набути навички ключові навички: критичне мислення, цілепокладання, проєктна робота тощо).

У зв'язку із впровадженням змішаної форми навчання подальшого вдосконалення набувають тестові технології. Тест (від англ. *test* – «випробування, перевірка») – це сукупність завдань із певної галузі знань або навчального предмета, яка дозволяє кількісно оцінити знання, вміння, навчальні досягнення, компетентність здобувачів освіти [46, с. 502].

Тест – це інструмент, що складається з кваліметрично вивіреної системи тестових завдань, стандартизованої процедури проведення і заздалегідь спроектованої технології обробки й аналізу результатів, призначений для вимірювання якостей і властивостей особи, зміна яких можлива в процесі систематичного навчання.

У вітчизняній і зарубіжній тестології пропонуються різні класифікації педагогічних тестів залежно від обраного критерію – цілі тестування, форми пред'явлення тесту, змісту, підходу до розробки тесту.

За цілями та змістом тести поділяються на тести особистості, тести інтелекту, тести здібностей, тести досягнень. За цілями використання: вхідне тестування, формуюче та діагностичне тестування, тематичне, підсумкове, рубіжне тестування забезпечує визначення підсумкових досягнень, оцінка залишкових знань. Для діагностики успішності засвоєння знань у педагогіці традиційно визначають такі види контролю: 1) вхідний; 2) поточний; 3) проміжний; 4) самоконтроль; 5) підсумковий; 6) контроль залишкових знань.

Найбільших змін у системі оцінювання рівня навчальних досягнень здобувачів освіти європейських країн, у таких як Великій Британії, ФРН, Данії, Фінляндії, Болгарії, Литві та інші набуло саме комп'ютерне тестування, яке спрямоване і є засобом для поглибленої перевірки вивченої теми або розділу освітньої програми, здійснює ліквідацію прогалин у знаннях та навичках здобувачів освіти. Розроблення комп'ютерних тестів є одним із провідних напрямів діяльності закладів професійної освіти європейських країн. Комп'ютерне тестування дає можливість оцінити рівень засвоєння здобувачем освіти певних знань та проаналізувати результати своєї власної діяльності.

Комп'ютерне тестування здійснює швидкий зворотний зв'язок між викладачем і здобувачем освіти, дає легкий доступ до опрацювання результатів.

Швидкий розвиток цифрових технологій в професійній (професійно-технічній) освіті, створює передумови для оволодіння педагогічними працівниками високим рівнем інформаційно-цифрової компетентності, яка передбачає впевнене використання цифрових технологій у професійній діяльності.

Згідно з Законом України «Про освіту» [122] інформаційно-комунікаційна компетентність є однією з ключових компетентностей, необхідних сучасній людині для успішного функціонування в суспільстві. Важливим аспектом в діяльності педагогічних працівників є усвідомлення та дотримання принципів безпеки в цифровому просторі, критична оцінка достовірності та надійності джерел інформації, їхнього впливу на свідомість та розвиток особистості, та усвідомлення юридичних та етичних аспектів, пов'язаних з використанням цифрових технологій [41, с 5].

Педагогічні працівники можуть підвищувати свій рівень інформаційно-цифрової компетентності, навчаючись на платформах, які пропонують дистанційні курси для професійного розвитку, таких як «Всеукраїнської школи онлайн», Prometheus та EdEra, «Learning Passport» та «МКФ для інклюзивної освіти».

Для визначення індивідуальної траєкторії розвитку цифрової компетентності рекомендуємо відповідний алгоритм:

1. Визначити бажану цифрову компетентність.
2. Визначити необхідний рівень знань і навичок згідно з професійним стандартом вчителя та особистими професійними інтересами.
3. Провести самооцінювання власного поточного рівня інформаційно-цифрової компетентності.
4. Зафіксувати знання, уміння та навички, які, на Вашу думку, необхідно підвищити для здобуття професійних результатів.
5. Визначити необхідний обсяг підвищення кваліфікації, обрати суб'єкт надання освітніх послуг (платформу та ін.), спланувати часові рамки підвищення кваліфікації.
6. Надати інформацію щодо запланованого підвищення кваліфікації адміністрації ЗП(ПТ)О.

Одним із головних напрямів якісної перебудови професійної (професійно-технічної) освіти є оновлення індикаторів, критеріїв та показників оцінювання діяльності ЗП(ПТ)О. Нові підходи передбачають цілісний розвиток особистості через забезпечення зростання її розумового, етичного, естетичного, емоційного, фізичного та соціального потенціалу; формування ключових компетентностей, готовність до праці, активної ролі в економічному та громадському житті суспільства, успішної діяльності в умовах швидких змін.

Отже, на основі діагностичного інструментарію, математичного обрахунку та моделювання, сформовано прогностичні засади управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О. Дотримуючись відповідного алгоритму та використовуючи надані методики ЗП(ПТ)О підвищить результативність підготовки майбутніх адміністраторів, що буде відповідати запитам роботодавців, сформує небідні ключові компетентності та за допомогою стратегічного планування вибудує надійну

систему управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

Висновки до третього розділу

Зміст розділу розкриває проведення експериментальної діяльності, в ході якого була апробована розроблена модель управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О та проаналізовано отримані результати. Визначено мету та завдання експерименту. Розроблено програму експериментального дослідження.

Програма включала чотири етапи: I етап – констатувальний; II етап – формувальний; III етап – узагальнювальний.

Для забезпечення обробки інформації в кожному ЗП(ПТ)О було проведено анкетування учасників освітнього процесу: вступників, здобувачів освіти, педагогічних працівників, керівників ЗП(ПТ)О, роботодавців, щодо пріоритетів діяльності закладу за визначеними індикаторами: 1) освітнє середовище; 2) ресурсне забезпечення; 3) педагогічна діяльність; 4) управлінські процеси.

На основі отриманих результатів опитування обиралася стратегія управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О. У нашому дослідженні було підтверджено стратегію «Максі-Максі», яка дозволяє використовувати сильні сторони ЗП(ПТ)О для реалізації зовнішніх можливостей. За даним напрямом ЗП(ПТ)О потрібно продовжувати зміцнювати свої позиції на регіональному ринку праці, стимулювати розвиток освітнього середовища ЗП(ПТ)О в напрямі формування ключових компетентностей майбутніх адміністраторів та збільшувати перелік основних замовників кадрів, що дозволить забезпечити їх першим робочим місцем.

Статистичним методом критерію Пірсона χ^2 було розраховано опитування вступників, здобувачів освіти, випускників та керівників ЗП(ПТ)О.

За даними розрахунків відповідних факторів для рівнем значущості $\alpha = 0,05$, $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр.}}$, за правилом прийняття рішень нульова гіпотез (H_0) відхилялася на користь альтернативної (H_1). Результати підтвердили ефективність експериментальних чинників та дієвість запропонованої моделі.

За коефіцієнтами динаміки аналізувалися експериментальні дані вхідного та вихідного моніторингу педагогічних працівників та роботодавців. Порівнюючи коефіцієнт зростання (K_z) та коефіцієнт приросту ($K_{\text{пр}}$) на початку і в кінці експерименту за визначеними показниками підтверджується позитивна динаміка, зокрема зросли показники важливості оволодінням ключовими компетентностями, на думку роботодавців, випускниками, а саме логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей $K_z = 1,09(+9 \%)$, витривалість, стресостійкість та гнучкість $K_z = 1,004(+4 \%)$, володіння комунікативними навичками $K_z = 1,08(+8 \%)$, креативність, оригінальність та ініціативність $K_z = 1,09(+19 \%)$. Загальний коефіцієнт зростання становить 1,13, на +13 % зросли показники результативність експериментальних факторів.

За методом експертної оцінки та статистичним обрахунком за Т. Сааті педагогічними працівниками визначено головний критерій у формуванні ключових компетентностей майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О на першому місці експерти виділили мотиваційно-вольовий; на другому – особистісний; на третьому організаційно-технологічний; на четвертому операційно-діяльнісний.

Експертне опитування було проведено також серед основних замовників кадрів для визначення вагомості факторів управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва. На першому місці виділено управлінську діяльність, на другому – кадровий потенціал, на третьому матеріально-технічну базу, на четвертому – зміст професійної підготовки

Запропонуємо шкалу для визначення рівня управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О якщо загальна кількість балів дорівнює: до 0–49 – низький рівень, управління підготовкою

майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О; 0,50–0,54 – середній рівень, управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О; 0,55–0,75 – достатній рівень, управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О; 0,75–1 – високий рівень, управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

Прогностичні засади обґрунтовують алгоритм використання моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

Матеріали розділу було висвітлено у таких публікаціях автора [147; 151].

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичний аналіз та практичне обґрунтування процесу підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійно-технічної освіти та перевірка результативності розробленої моделі управління підготовкою фахівців у ЗП(ПТ)О. Отримані результати дослідження засвідчили досягнення мети, вирішення поставлених завдань і стали підставою для формулювання наступних висновків.

1. На основі вивчення наукової літератури за темою роботи здійснено теоретичний аналіз сутності проблеми розвитку управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О. З'ясовано, що підприємництво доречно розглядати як динамічне поняття, що розвивається, наповнюється новим змістом, а відтак, потребує удосконалення. У сучасних умовах розвитку ринку праці зростає потреба в адміністраторах, які не лише розуміють специфіку сфери підприємництва, а й здатні ефективно адаптуватися до нових умов, ставити перед собою нові завдання та знаходити оптимальні рішення. Одночасно ринкова економіка чітко визначає орієнтири професійної (професійно-технічної) освіти, робить очевидним, що головна мета всіх суб'єктів освітнього процесу полягає в необхідності врахування сучасних соціально-економічних реалій ринку праці і трансформування їх у конкретні програми професійної підготовки фахівців. Це потребує особливого підходу до організації управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в межах закладів професійної (професійно-технічної) освіти, що зумовлює вивчення організації професійної підготовки фахівців з обов'язковим урахуванням проблем діяльності закладу професійної (професійно-технічної) освіти як суб'єкта ринку, підприємницьку організацію, що може надавати населенню освітні та інші визначені послуги. Основний суб'єкт управління у закладі професійної (професійно-технічної) освіти –

здобувач освіти, зріла особистість, якій притаманні вже сформовані фізіологічні та соціально-психологічні характеристики. Керівники закладів освіти, таким чином, мають бути не просто професіоналами-педагогами, а й менеджерами-організаторами. Тому наголошено, що управління ЗП(ПТ)О є цілеспрямована, заснована на принципах демократизму дія суб'єкта управління в особі всього колективу, колегіальних органів і адміністрації для організації підготовки і виховання кваліфікованих, всебічно розвинених молодих фахівців.

2. У процесі теоретичного дослідження розкрито сутність інформаційно-освітнього середовища як фактору забезпечення формування професійних компетентностей майбутніх адміністраторів та визначено, що сучасне інформаційне освітнє середовище є інтегрованим середовищем інформаційно-освітніх ресурсів, що містить електронні бібліотеки, навчальні системи і програми; програмно-технічних і телекомунікаційних засобів, правил їхньої підтримки, адміністрування і використання, що забезпечують інформаційну підтримку і організацію навчального процесу. Різноманіття комп'ютерної техніки і ПЗ, бажання освоїти нові технології в навчальній практиці створюють сприятливі умови для формування у здобувачів освіти умінь працювати в команді, домагатися глибокого осмислення поставлених перед ними задач, прагнути до масштабної розробки відповідних навчальних проектів і пошуку цікавих форматів представлення результатів. Однак навіть при забезпеченні ЗП(ПТ)О технічними комп'ютерними пристроями і програмами, інформаційно-освітнє середовище зумовлює послідовну, систематичну навчально-методичну роботу: створення єдиної концепції побудови інформаційно-освітнього середовища та розробка методів проектування і впровадження SMART-комплексів дисциплін в освітній процес.

3. Визначено та обгрунтовано організаційно-педагогічні умови впровадження моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в освітньому середовищі закладу професійно-технічної освіти:

- відповідність професійно-практичної складової змісту методичного, дидактичного матеріалу для опанування ключових компетентностей;
- використання у процесі підготовки інноваційних форм навчання, що дають можливість моделювати освітній компонент виходячи із тенденцій розвитку професійної (професійно-технічної) освіти;
- забезпечення відповідного рівня матеріально-технічного забезпечення освітнього процесу із застосуванням в повному обсязі інноваційних виробничих технологій та ресурсів.

Побудована освітня діяльність має ґрунтуватися на визначених особистісних, діяльнісних, соціальних, методичних умовах, що зумовлюють формування цінностей та установок щодо безперервного навчання впродовж життя, інноваційної культури учасників освітнього процесу, впровадження філософії результативної професійної діяльності, вироблення у здобувачів освіти установок на клієнтоорієнтовану поведінку, оскільки значна конкуренція на ринку сфери підприємництва зумовлює необхідність постійного пошуку підприємствами джерел їх конкурентних переваг. Тобто авторське бачення комплексу обраних організаційно-педагогічних умов побудовано на їх визначенні як обставин організації, форм, методів та засобів, які забезпечують ефективність упровадження розробленої моделі й технології підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О до професійної діяльності в умовах формування усіх ключових компетентностей.

4. Розроблено, науково обґрунтовано та експериментально перевірено результативність моделі управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладах професійно-технічної освіти. Визначено, що наукове обґрунтування моделі здійснювалося виходячи з організації виробничого навчання, практики та теоретичної підготовки з умовою якісно організованого освітнього процесу та набуття ключових компетентностей майбутніх адміністраторів, що є кінцевим результатом розробленої моделі. З цією метою розглянуті основні форми організації

виробничого/практичного навчання, роль, типи та структуру уроків виробничого навчання та можливості для проходження практики здобувачів освіти на базі підприємства. Визначена мета концентрованого навчання, що полягає у підвищенні якості шляхом створення оптимальної організаційної структури освітнього процесу. Виділені великі перспективи дистанційного навчання на основі інформаційно-комунікативні технології та можливості педагогічного маркетингу. На даному етапі дослідження було розглянуто також послідовність кроків, методики та інструменти, які дозволяють оптимально адаптувати обрану модель до конкретних умов закладу освіти. З цією метою у розробленій моделі виділено та конкретизовано окремі блоки: цільовий блок (охарактеризовано мету управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О; проведений теоретичний та SWOT-аналіз); теоретико-методологічний блок (складається з парадигм освіти: гуманістична, компетентнісна, людиноцентрична, інноваційна; підходи: синергетичний, системний, компетентнісний, аксіологічний; принципи: системності, прозорості, відкритості, перспективності, економічності, управлінських орієнтацій); технологічний блок (визначає етапи дослідження: констатувальний, формувальний, узагальнювальний; форми дослідження: традиційні, інноваційні; методи дослідження: проектні, інтерактивні, проблемно-пошукові, модульні, контекстні); контрольно-діагностичний блок (отримані результати експериментальної діяльності детально вивчаються, виявляються і презентуються учасникам освітнього процесу); управлінський блок (складається з двох складників: середовище ЗП(ПТ)О, управлінський вплив, тобто яким чином управлінський вплив здійснює вплив на середовище закладу на предмет і об'єкт дослідження). Таким чином було визначено, що модель управління майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О забезпечать перехід до випереджувальної стратегії розвитку ЗП(ПТ)О. Експериментальне дослідження було реалізовано за програмою, яка зумовила певні етапи: констатувальний, формувальний та узагальнювальний. Для

забезпечення обробки інформації в кожному ЗП(ПТ)О було проведено анкетування учасників освітнього процесу: вступників, здобувачів освіти, педагогічних працівників, керівників ЗП(ПТ)О, роботодавців, щодо пріоритетів діяльності закладу за визначеними індикаторами: освітнє середовище; ресурсне забезпечення; педагогічна діяльність; управлінські процеси. За даними розрахунків відповідних факторів для рівнем значущості $\alpha = 0,05$, $\chi^2_{\text{емп}}$ більше $\chi^2_{\text{кр.}}$, за правилом прийняття рішень нульова гіпотез (H_0) відхилялася на користь альтернативної (H_1). За методом експертної оцінки та статистичним обрахунком за Т. Сааті педагогічними працівниками визначено головні критерії у формуванні ключових компетентностей майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О: мотиваційно-вольовий; особистісний; організаційно-технологічний; операційно-діяльнісний. Експертне опитування було проведено також серед основних замовників кадрів для визначення вагомості факторів управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва. На першому місці виділено управлінську діяльність, на другому – кадровий потенціал, на третьому матеріально-технічну базу, на четвертому – зміст професійної підготовки. За результатами опитування у нашому дослідженні було підтверджено вибір стратегії управління підготовкою майбутніх адміністраторів «Максі-Максі», яка дозволяє використовувати сильні сторони ЗП(ПТ)О для реалізації зовнішніх можливостей закладу.

5. Визначено шляхи вдосконалення управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О: інноваційність змісту та форм організації освітнього процесу у ЗП(ПТ)О; реалізація в освітньому процесі методів, форм і засобів розвитку креативності, інноваційності і творчого мислення здобувачів освіти; реалізація особистісно орієнтованого підходу, в основі якого – диференціація навчання у відповідності з індивідуальними особливостями здобувачів освіти; професійну підготовленість і готовність до інноваційної діяльності педагогічних працівників: володіння професійними знаннями й навичками; постійне

оновлення методичного інструментарію; інноваційне системне мислення; системне використання в освітньому середовищі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ), розроблення е-контенту; налагодженість системи оптимальної взаємодії ЗП(ПТ)О із роботодавцями.

Результати даного дисертаційного дослідження підтвердили ефективність експериментальних чинників та дієвість запропонованої у роботі моделі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонова О. Є. Освітнє середовище вищого навчального закладу як впливовий чинник розвитку обдарованості студентів. *Нові технології навчання*: зб. наук. 2007. 472 с.
2. Ашеров А. Т., Логвіненко В. Г. Методи і моделі оцінки педагогічного впливу на розвиток пізнавальної самостійності студентів. Харків : УПА, 2005. 164 с.
3. Бабич О. Візуалізація інформації в процесі навчання. *Фізико-математична освіта*: зб. наук, праць. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 2013. № 1(5). С. 167–170.
4. Бартків О. Готовність педагога до інноваційної професійної діяльності. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*: зб. наук. праць Уманського держ. пед. ун-ту імені Павла Тичини. 2010. Вип. 1. С. 52–58.
5. Батечко Н. Г. *Підготовка викладачів вищої школи в умовах магістратури: теоретико-методологічні засади* : монографія / за ред. Я. В. Цехмістера Київ : ТОВ «Видавниче підприємство «ЕДЕЛЬВЕЙС», 2014. 708 с.
6. Бачинська Є. М. Механізм формування інноваційного освітнього простору в регіоні. *Педагогіка і психологія*. 2007. № 1(54). С. 79–88.
7. Бех В. П., Шалімова О. Є. *Функціональна модель особистості: пошуки полікультурних детермінант поведінки* : монографія. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. с.
8. Бобров В. Я., Бутівченко С. В. Управління професійною освітою як фактор впливу на формування творчої особистості фахівців України. *Філософія освіти XXI століття: проблеми перспективи*: зб. наук. праць АПН України. 2000. Вип. 3. С. 443–447.
9. Бобровський М. В., Горбачов С. І., Заплотинська О. О. *Абетка для директора*. Київ : Державна служба якості освіти в Україні, 2020. 240 с.

10. Богданова Н. Соціокультурне середовище як визначальний фактор формування культури життєтворчості особистості. *Вісник Інституту розвитку дитини*. 2011. № 15. С. 25–30.

11. Болонський процес 2020 – Європейський простір вищої освіти у новому десятиріччі. *Комюніке Конференції Європейських міністрів, відповідальних за вищу освіту*, 28–29 квіт. 2009 р., Льовен / Лувен-ла-Нев. URL: <https://pedagogy.lnu.edu.ua/departments/pedagogika/bolon/10.pdf> (дата звернення: 21.07.2023).

12. *Болонський процес як засіб інтеграції і демократизації європейської вищої школи*: тематична зб. для проф.-виклад. складу. Київ : КНЕУ, 2005. 234 с.

13. Борова Т. Коучинг в управлінні професійним розвитком науково-педагогічних працівників ВНЗ. *Теоретичні питання культури, освіти та виховання*. 2012. № 46. С. 61–64.

14. Бочковський А. П. Теоретичні аспекти універсалізації оцінки професійного ризику в системах управління охороною праці. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*. 2016. № 14. С. 134–151.

15. Буйницька О. П. *Інформаційні технології та технічні засоби навчання* : навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2012. с.

16. Булах І. Є., Мруга М. Р. *Створюємо якісний тест* : навч. посібник. Київ : Майстер-клас, 2006. 160 с.

17. Буцик І. М. Обґрунтування організаційно-педагогічних умов формування дослідницької компетентності майбутніх фахівців агроінженерії (на прикладі вивчення сільськогосподарських машин). *Освітній простір України*. 2019. № 15. С. 73–80.

18. Васянович Г. П. *Методологія педагогіки й педагогічна інноватика. Модернізація вищої освіти у контексті євроінтеграційних процесів*: зб. наук. праць учасників Всеукр. методологіч. семінару з міжнар. участю. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. С. 3–6.

19. Васянович Г. П. *Педагогічна етика* : навч.-метод. посіб. Київ : Академвидав, 2011. 256 с.
20. *Великий тлумачний словник сучасної української мови* / авт.-уклад. Бусел В. Київ; Ірпінь : Перун, 2001. 1440 с.
21. Величко Н. Моніторинг працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів: виявлення сильних і слабких сторін у підготовці кваліфікованих робітників. *Науковий вісник Інституту професійно-технічної освіти НАПН України. Професійна педагогіка*. 2011. № 2. С. 4–11
URL: https://lib.iitta.gov.ua/5775/1/Моніторинг_працевлаштування_випускників_ПТНЗ.pdf (дата звернення: 21.07.2023).
22. Вертель В. В. Розвиток залізничної професійно-технічної освіти в Україні. *Ефективна економіка*. 2014. № 6.
URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3100> (дата звернення: 18.07.2023).
23. Вітвицька С. С. Особистісно орієнтоване виховання студентів у вищих навчальних закладах освіти. *Професійна педагогічна освіта: особистісно орієнтований підхід* : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : ЖДУ ім. І. Франка, 2012. С. 50–78.
24. Войцехівський О. Л. Педагогічні аспекти професійного розвитку особистості вчителя в системі післядипломної освіти. *Теорія і методика професійної освіти*. 2013. Вип. 2. С. 37–49.
25. Вороніна Г. Л. Розвиток професійної компетентності педагога-позашкільника в умовах підвищення кваліфікації. *Науковий огляд*. 2016. № 1(22). С. 1–7.
26. ВРУ прийняла у першому читанні проєкт ЗУ «Про освіту дорослих». URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/vru-prijnyala-u-pershomu-chitanni-proyekt-zu-pro-osvitu-doroslih> (дата звернення: 21.07.2023).

27. Галєєва А. П. *Організаційно-педагогічні умови виховної діяльності у вищому аграрному навчальному закладі : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.07.* Дрогобич, 2009. 22 с.
28. Гетьманцева Н. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. *Підприємництво, господарство і право.* 2016. № 3. С. 82–86.
29. Гончаренко С. У. *Педагогічні дослідження: методологічні поради молодим науковцям.* Київ-Вінниця, 2008. 278 с.
30. Гончаренко С. У. *Український педагогічний словник.* Київ : Либідь, 1997. 378 с.
31. Гора О. В. Освітнє середовище як фактор формування національної ідентичності студентів вищих навчальних закладів. *Витоки педагогічної майстерності: зб. наук. праць.* Полтава, 2011. Ч. 1. С. 97–101.
32. Грень Л. М. Особливості та тенденції розвитку професійної (професійно-технічної) освіти України: державно-управлінський аспект. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Державне управління.* 2019. Т. 30(69). № 3. С. 53–58.
33. Григор'єва В. В. Основні наукові результати дослідження проблеми соціального партнерства. *Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи.* Київ : ІПТО НАПНУ, 2012. С. 5–16.
34. Грищук Ю. В. Визначення професійної освіти і навчання: сучасні акценти. *Педагогічний процес: теорія і практика.* 2014. Вип. 4. С. 16–22.
35. Гулай О. І. *Теоретико-методичні основи професійної підготовки майбутніх фахівців будівельного профілю в умовах неперервної освіти.* Вінниця, 2016. 44 с.
36. Гуменний О. Д. *Розвиток інформаційної культури керівників професійно-технічних навчальних закладів: навч. посібник.* Київ : Вид-во Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України, 2013. 92 с.

37. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Шевченко Л. С. *Інтерактивні технології навчання у вищому педагогічному навчальному закладі*: навч. посібник / за ред. Р. С. Гуревича. Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2013. 309 с.
38. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю. *Інформаційно-комунікаційні технології в навчальному процесі і наукових дослідженнях*. Київ : Освіта України, 2007. 396 с.
39. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. *Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті*: монографія / за ред. Р. С. Гуревича. Львів : Львів. Держ. ун-т безпеки життєдіяльності, 2012. 506 с.
40. Давидова І. О. Інноваційна політика бібліотеки в плановій та ринковій системах господарювання. *Вісник Харківської державної академії культури*. 2009. Вип. 27. С. 105–111.
41. ДУ «Український інститут розвитку освіти»: метод. рек. щодо формування інформаційно-цифрової компетентності педагогічних працівників. Київ, 2021. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2022/07/metodychni-rekomendacziyi-z-rozvytku-czyfrovoyi-kompetentnosti.pdf> (дата звернення 23.07.2023).
42. Дубасенюк О. А. *Інновації в освіті: інтеграція науки і практики. Інновації в освіті: інтеграція науки і практики*: зб. наук.-метод. праць / за заг. ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 12–28.
43. Дубич К. В. *Особистісно орієнтоване виховання студентів в умовах соціокультурного середовища вищого навчального закладу*: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.07. Луганськ, 2007. 20 с.
44. Дубшка М. Особливості побудови мотивації навчально-пізнавально діяльності студентів у процесі їх професійної підготовки. *Наукові записки РВВ КДПУ ім. В. Винниченка*. Кіровоград, 2014. Вип. 131. С. 18–22.
45. *Енциклопедія освіти* / Академія пед. наук України; голов. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. с.

46. *Етимологічний словник української мови* / гол. ред. О. Мельничук. Київ : Наук. думка, 2003. Т. 3. 552 с.
47. Євдокимова Н. О. Навчальний тренінг як засіб формування суб'єктності в учбово-професійній діяльності. *Актуальні проблеми психології: екологічна психологія*: зб. наук. праць / за ред. С. Д. Максименка. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 2010. Т. 7. Вип. 23. С. 125–128.
48. *Європейський простір вищої освіти та Болонський процес*: навч.-метод. посібник / Т. М. Димань, О. А. Боньковський, А. Г. Вовкогон та ін. Одеса : НУ «ОМА», 2017. 106 с.
49. Єжова О. О. Сутність організаційно-педагогічних умов педагогічного процесу. *Наукові записки Ніжинського держ. ун-ту ім. Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. 2014. № 3. С. 39–43.
50. Житник Н. В. *Організаційно-педагогічні умови підготовки бакалаврів економіки у коледжі II рівня акредитації*: дис. ... канд. пед. наук. Кривий Ріг, 2001. 223 с.
51. Жук Ю. О. Теоретико-методологічні проблеми формування інформаційного освітнього простору України. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2007. № 2. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/2887/1/Teoret-metodol-problemi-formuvannya-inform-osvitnogo-seredoviща.pdf> (дата звернення 23.07.2023).
52. Зайцева І. В. *Мотивація учіння студентів* : монографія. Ірпінь, 2000. с.
53. *Засоби інформаційно-комунікаційних технологій єдиного інформаційного простору системи освіти України* : монографія / В. В. Лапінський, А. Ю. Пилипчук, М. П. Шишкіна та ін.; за наук. ред. проф. В. Ю. Бикова. Київ : Педагогічна думка, 2010. 160 с.
54. Зязюн І. А., Дорогунцов С. І., Ничкало Н. Г. Профтехосвіта: реформування чи руйнування? *Трибуна*. 1997. № 11/12. С. 12–13.

55. Зязюн І. Цілісний методологічний підхід у педагогічному науковому дослідженні. *Професійне становлення особистості: проблеми і перспективи*: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. Хмельницький, 2011. С. 7–13.

56. Зязюн І. А. *Філософія педагогічної дії* : монографія. Черкаси : Вид. від. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. с.

57. *Інтеграція в європейський освітній простір: здобутки, проблеми, перспективи* : монографія / за заг. ред. Ф. Г. Ващука. Ужгород : ЗакДУ, 2011. 560 с.

58. *Інформаційно-освітнє середовище професійно-технічних навчальних закладів* : посібник / Л. А. Карташова, В. В. Юрженко, А. Г. Гуралюк та ін.; за наук. ред. П. Г. Лузана. Київ : ІПТО НАПН, 2017. 124 с.

59. Ісаєєв Г. Метод проектів – ефективна технологія навчання. *Підручник для Директора*. Київ : Плеяди, 2005. № 9/10. С. 4–10.

60. Кадемія М. Ю. *Інформаційно-комунікаційні технології навчання* : словник термінів. Львів : СПОЛОМ, 2009. 260 с.

61. Калусенко В. В., Карташова Л. А. Теоретичні основи підготовки спеціалістів в умовах інформаційного середовища. *Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки*. 2020. Вип. 13(42). С. 87–105.

62. Каменева Н. М. Проблема якості вищої освіти в Україні. *Освітня реформа як засіб інтеграції системи вищої освіти України до європейського освітнього простору: науково-методичний аспект*: тези наук.-метод. конф. кафедр університету, 7–8 груд. р. Харків, 2016. С. 81–82.

63. Карамушка Л. М. *Психологія управління*: навч. посібник. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.

64. Карамушка Л. М. *Психологія соціальної напруженості в освітніх організаціях* : спецкурс для слухачів очно-дистан. форми навчання в системі післядиплом. освіти. НАПН України, Ун-т менеджм. освіти. Київ, 2019. 34 с.

65. Карташова Л. А., Мозолюк Т. М. Критерії та рівні оцінювання результативності впровадження методик навчання технічних дисциплін у

процесі формування фахових знань студентів коледжів. *Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки*. 2011. Вип. 206. С. 61–64.

66. Каташов А. І. *Педагогічні основи розвитку інноваційного освітнього середовища сучасного ліцею: автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.01*. Луганськ, 2001. 20 с.

67. Ковалевський С., О. Практична робота з формування культурно-освітнього середовища у вищому навчальному закладі. *Гармонізація культурно-освітнього простору вищої школи: соціально-педагогічні аспекти: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 12–13 черв., 2014 р., м. Мелітополь / за заг. ред. В. В. Молодиченка*. Мелітополь : Вид-во МДПУ ім. Б. Хмельницького, 2014. С. 137–139.

68. Ковтуненко Ю. В., Пінчук А. А., Мамбетов Ю. В. Планування людських ресурсів з урахуванням ризик-факторів. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. Вип. 19. С. 422–427.

69. Коляда М. Г. Загальні принципи педагогічного проектування і діяльнісний підхід до його реалізації. *Проблеми сучасно педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія*. Ялта: РВВ КГУ, 2006. Вип. 12. Ч. 1. С. 95–101.

70. Косенцова Н. М. Нормативно-правове забезпечення професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників в умовах дуальної форми навчання. URL: <https://naurok.com.ua/normativno-pravove-zabezpechennya-profesiyno-pidgotovki-maybutnih-kvalifikovanih-robitnikiv-v-umovah-dualno-formi-navchannya-353257.html> (дата звернення: 28.07.2023).

71. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2010. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=219> (дата звернення: 21.07.2023).

72. Красовська О. О. Художньо-педагогічні інноваційні технології та компетентності майбутніх фахівців початкової школи в галузі педагогіки мистецтва. *Зб. наук. праць Бердянського державного педагогічного*

університету. *Педагогічні науки*. 2013. № 2. С. 71–77.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpbdpu_2013_2_14 (дата звернення: 29.07.2023).

73. Кремень В. Г., Биков В. Ю. Категорії «простір» і «середовище»: особливості модельного подання та освітнього застосування. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2013. № 2. С. 3–16.

74. Кремень В. Філософія людиноцентризму як теоретична складова національної ідеї. *Дзеркало тижня*. 2005.
URL: https://zn.ua/ukr/science/filosofiya_lyudinotsentrizmu_yak_teoretichna_sklado_va_natsionalnoyi_ideyi.html (дата звернення: 29.07.2023).

75. Кузь В. Г. Інноваційні технології в освіті. Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології. *Вища освіта України*. 2008. Т. 2. № 3. С. 93–100.

76. Кулик О. Є. Вибір системи індикаторів для оцінки якості надання освітніх послуг навчальними закладами. *Scientific Journal «ScienceRise»*. Серія: *Педагогічні науки*. 2015. № 7/1(12). С. 47–53.

77. Куницька О. М. Використання методу аналітичної ієрархії (методу Сааті). *Науково-технічний збірник Національного транспортного університету*. Серія: *Технічні науки*. 2017. Вип. 1(37). С. 183–184.

78. Купрієвич В. О. Управління підготовкою фахівців в закладах професійно-технічної освіти. *Вісник науки та освіти*. 2023. № 8(14). С. 586–597.

79. Купрієвич В. О., Рожнова Т. Є. Професійна підготовка майбутніх фахівців сфери підприємництва в закладі професійної (професійно-технічної) освіти. *Вісник науки та освіти*. 2023. № 9(15). С. 446–453.

80. Кух О. М., Кух А. М. Інформаційно-освітнє середовище в системі методичної підготовки майбутнього вчителя фізики. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. Серія: *Педагогічна*. 2016. С. 140–143.

81. Куценко В., Удовиченко В., Опалєва І. Освіта як фактор стабільності та національної безпеки України. *Економіка України*. 2008. № 1. С. 12–21.

82. Лавриненко Л. М. Взаємодія та взаємозв'язок ринку праці та ринку освітніх послуг. *Вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. 2016. Вип. 9. С. 592–596.

83. Лаппо В. Культурно-освітній простір класичного університету як передумова виховання духовних цінностей студентської молоді. *Гармонізація культурно-освітнього простору вищої школи: соціально-педагогічні аспекти: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 12–13 черв. 2014 р., м. Мелітополь / за заг. ред. д-ра філос. наук, проф. В. В. Молодиченка*. Мелітополь : Вид-во МДПУ ім. Б. Хмельницького, 2014. С. 168–170.

84. Лещенко Г. А. Модель педагогічної системи формування професійної надійності майбутніх фахівців з аварійного обслуговування на авіаційному транспорті. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. Вип. 40. С. 191–199.

85. Линенко А. Ф. *Теория и практика формирования готовности студентов педагогических вузов к профессиональной деятельности* : дис. ... д-ра пед. наук. Київ, 1996. 371 с.

86. Литвин А. В. *Інформатизація професійно-технічних навчальних закладів будівельного профілю* : монографія. Львів : Компанія «Манускрипт», 2011. 498 с.

87. Лізунов П. П., Білошицький А. О. Моделі та засоби формування комплексного інформаційно-освітнього середовища навчального закладу. *Системи обробки інформації*. 2007. Вип. 5(63). С. 2–8.

88. Логвиновська Т. Вплив освітньо-виховного середовища вищого навчального закладу на виховання соціальної спрямованості молоді. *Наукові записки Херсонського державного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2012. Вип. 131. С. 121–124.

89. Магдаль С. П. Дизайн просторово-предметного середовища в контексті нових технологій і вимог сталого розвитку. *Вісник Харківської державної академії дизайну і мистецтв: зб. наук. праць*. 2011. № 5. С. 64–67.

90. Мадзігон В. М. *Інноваційна модель навчально-виховного комплексу «Школа майбутнього»*. Київ : Інститут обдарованої дитини, 2011. 26 с.
91. Мадзігон В. М. Проектування освітньо-інформаційного середовища майбутнього для обдарованих дітей. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2021. № 3(82). С. 18–23.
92. Малихін О. В. Методологічні основи визначення дидактичних умов у дослідженнях з теорії навчання (у вищій школі). *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»*. Серія: Педагогіка. 2013. Т. 215. Вип. 203. С. 11–14.
93. Малюта Л. Я. *Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства* : навч. посібник. Тернопіль : ФОП Паляниця В. А., 2016. 232 с.
94. Маслов В., Шаркунова В. Принципи менеджменту в установах освіти. *Освіта і управління*. 1997. № 1. С. 77–84.
95. *Методологія наукових досліджень у галузі: практикум* : навч. посібник / уклад.: Н. І. Бурау, В. С. Антонюк, Д. О. Півторак. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 58 с.
96. Мінгальова Ю. І., Карплюк С. О. Перспективи використання інформаційно-комунікаційних технологій в організації науково-дослідної діяльності студентів фізико-математичних факультетів. *Наукова молодь – 2017: V Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених*, 14 груд. 2017 р. Київ : Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України, 2017. URL: http://eprints.zu.edu.ua/26046/1/1_GOTOBE_Minhalova%20Y_208_15124173_98_file%20%281%29.pdf (дата звернення: 21.07.2023).
97. Мороховець Г. Ю. Формування інформаційного освітнього середовища вищого медичного закладу освіти. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. Серія: Педагогічні науки. 2016. № 136. С. 132–134.
98. *Науково-педагогічне дослідження* : навч. посіб. для магістрантів / уклад. : Н. Н. Чайченко, О. М. Семеног, Л. М. Артющкіна, О. М. Рудь. 2-ге вид., доп. і перероб. Суми : СОППО, 2015. 208 с.

99. *Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні* / Нац. акад. пед. наук України; редкол.: В. Г. Кремень, В. І. Луговий, А. М. Гуржій, О. Я. Савченко; за заг. ред. В. Г. Кременя. Київ : Педагогічна думка, 2016. 448 с.

100. Нікітчина С. О. Управління професійно-технічним навчальним закладом у сучасних ринкових умовах. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/11014/1/НІКІТЧИНА.pdf> (дата звернення: 18.07.2023).

101. Оверко Н. Концептуальні підходи до розвитку педагогічної майстерності викладачів професійно-технічних навчальних закладів у контексті модернізації освіти. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного ун-ту. Серія: Педагогіка*. 2014. № 1(12). С. 305–310.

102. Одайський С. І. Методи управління професійно-технічним навчальним закладом в умовах конкуренції та розвитку виробництва. *Теорія та методика управління освітою*. 2010. № 3. С. 1–11.

103. Олійник В. В. Основні проблеми розвитку системи професійно-технічної освіти. *Післядипломна освіта в Україні. Спецвипуск*. 2008. С. 7–10.

104. *Освітній менеджмент*: навч. посібник / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. Київ : Шкільний світ, 2003. 400 с.

105. *Основи менеджменту*: навч. посібник / уклад.: Т. В. Лазоренко, С. О. Пермінова. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 166 с.

106. Оцінювання освітніх стандартів професійної освіти, що базуються на компетентністному підході в Україні. URL: https://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2017.04.25_VETstandards/Report%20Ukraine_ukr_final.pdf (дата звернення: 21.07.2023).

107. Панченко Л. Ф. *Математичні та статистичні методи аналізу соціологічної інформації*: практикум. Київ : КПІ ім. І. Сікорського, 2018. с.

108. Пачковський Ю. Ф. *Психологія підприємництва*: навч. посібник. Львів : Афіша, 2001. 276 с.

109. *Підготовка майбутнього вчителя до застосування інформаційно-комунікаційних технологій у професійній діяльності* / уклад. : К. В. Годлевська, Ю. М. Кобюк. Київ, 2016. 44 с.

110. Підласий І. П. *Діагностика та експертиза педагогічних проектів* : навч. посібник. Київ : Україна, 1998. 343 с.

111. Плахотнік О. В. Гармонізація національної та європейської освіти в сучасних умовах їх реформування. *Збірник наукових праць Військового інституту Київського національного ун-ту імені Тараса Шевченка*. 2015. Вип. 50. С. 344–351.

112. Пономаренко О. В. Поняття «організаційно-педагогічні умови в контексті дослідження професійної освіти майбутніх магістрів психології. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. Т. 3. № 70. С. 197–200.

113. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань професійно-технічної освіти: *Закон України в редакції від 01 липня 2019 року № 2019-VIII*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1158-15#Text> (дата звернення: 21.07.2023).

114. Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу у професійно-технічних навчальних закладах: *Наказ Міністерства освіти і науки України від 30 травня 2006 року № 419*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0711-06#Text> (дата звернення: 22.03.2023).

115. Про затвердження Державного стандарту професійної (професійно-технічної) освіти: *Постанова Кабінету Міністрів України від 20 жовтня 2021 року № 1077*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2021-п#Text> (дата звернення: 12.07.2023).

116. Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів: *Наказ Міністерства соціальної політики України від 22 січня 2018 року № 74*.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0165-18#Text> (дата звернення: 21.07.2023).

117. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів фахової передвищої освіти: *Наказ Міністерства освіти і науки України від 13 липня 2020 року № 918.*

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0918729-20#Text> (дата звернення: 28.07.2023).

118. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: *Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 року № 1341*, в редакції від 02.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п#Text> (дата звернення: 21.07.2023).

119. Про Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту: *Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти України в редакції від 26 грудня 2017 року № 201/469.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0124-99#Text> (дата звернення: 28.07.2023).

120. Про професійну (професійно-технічну) освіту: *Закон України від 22 вересня 2016 року № 5160*, в редакції від 06.05.2023 р. № 3025-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-вр#Text> (дата звернення: 12.07.2023).

121. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року: *Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 року № 419-р.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-р#Text> (дата звернення: 18.07.2023).

122. Про освіту: Закон України від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 23.07.2023).

123. *Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості*: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко та ін.; за ред. Л. М. Карамушки. Київ: Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2018. 240 с.

124. *Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність*: кол. монографія / за наук. ред. д-ра наук з держ. упр. Р. В. Войтович та К. В. Дубич. Київ, 2020. 480 с.

125. Ренькас Б. М. Внутрішнє середовище загальноосвітнього навчального закладу як предмет управлінського аналізу. *Вісник Житомирського державного університету. Серія: Педагогічні науки*. 2009. Вип. 47. С. 176–179.

126. Рожнова Т. Вплив управління закладом професійно-технічної освіти на засадах інноваційних технологій на професійну підготовку кваліфікованих робітників. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2023. № 10(16). С. 714–729.

127. *Розроблення та використання мережесих навчально-методичних комплексів для підготовки кваліфікованих робітників*: навч.-метод. посібник / А. М. Гуржій, М. А. Пригодій, Л. В. Липська. Житомир: «Полісся», 2020. 214 с.

128. Розвиток сучасної освіти: освітологічні наголоси: наук. видання. *Освітологія – науковий напрям інтегрованого пізнання освіти*: матеріали першої Всеукр. наук.-практ. конф.; Авт. кол.: В. Г. Кремень, О. В. Сухомлинська, І. Д. Бех, В. О. Огнев'юк та ін. Київ, 2011. 162 с.

129. Сергєєва Л. Гейміфікація: ігрові механіки для мотивації персоналу *Теорія та методика управління освітою*: електронне наук. фахове вид. 2014. № 2(14). 14 с. URL: <https://goo.gl/yANJjm> (дата звернення 23.07.2023).

130. Сергеева Л. М., Микитюк С. М. Впровадження моделі розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти на засадах педагогічної логістики. *Наукові записки малої академії наук*: зб. наук. праць. 2022. № 1(23). С. 101–109.

131. Сергеева Л. М., Стойчик Т. І. *Конкурентоздатність як умова професійного становлення фахівців* : монографія. Дніпро: Журфонд, 2020.

132. Сисоєва С. Міждисциплінарні педагогічні дослідження в контексті розвитку освітології. *Освітологія*. 2017. 6. С. 26–30.

133. Сисоєва С. О., Кристопчук Т. Є. *Методологія науково-педагогічних досліджень* : підручник. Рівне : Волинські обереги, 2013. 360 с.

134. *Словник психолого-педагогічних термінів і понять* / ред.-упоряд. Ю. В. Буган, В. І. Урупський. Тернопіль : Астон, 2001. 176 с.

135. Сорокашин С. Теоретичні аспекти управління якістю підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. *Наука і техніка сьогодні*. 2023. № 10(24). С. 320–329.

136. *Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів*: національна доповідь / за ред. Е. М. Лібанової, М. А. Хвесика. Київ : ДУ ІЕПСР НАН України, 2014. 776 с.

137. *Соціологія* : короткий енциклопедичний словник / уклад. : В. І. Волович, В. І. Тарасенко, М. В. Захарченко та ін.; за заг. ред. В. І. Воловича. Київ : Укр. центр духовної культури, 1998. 736 с.

138. Староста В. І., Товканець Г. В. *Методологія та методи науково-педагогічних досліджень*: навч.-метод. посібник. Мукачево : МДУ, 2015. 64 с.

139. Стинська В. *Теорія і практика вищої професійної освіти в Україні*: навч.-метод. посібник. Івано-Франківськ, 2021. 137 с.

140. 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. Т. 4. Вип. 29. С. 157–161.

141. *Стратегічне управління* : навч. посібник / В. Л. Дикань, В. О. Зубенко, О. В. Маковоз та ін. Київ : Центр учбової літ-ри, 2013. 272 с.
142. Стратегічний SWOT-аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища організації: метод. рек. / уклад. : З. І. Галушка, О. О. Лусте, В. Ю. Грунтковський. Чернівці, 2021. 49 с.
143. Сушенцева Л. Л. *Формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: теорія і практика* : монографія / за ред. Н. Г. Ничкало; Інститут професійно-технічної освіти НАПН України. Кривий Ріг : Видавничий дім, 2011. 439 с.
144. Ткаченко О. Гейміфікація освіти: формальний і неформальний простір. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2015. Вип. 11. С. 303–309.
145. Тягушева О. Г. *Розвиток механізмів державно-громадського управління регіональною системою освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: 25.00.02*. Запоріжжя, 2009. 21 с.
146. Уйсімбаєва М. Проектна діяльність: теоретичні аспекти. *Витоки педагогічної майстерності*. 2014. Вип. 13. С. 258–263.
147. Уклеїна Л. А. Інноваційні педагогічні технології формування уявлень молоді про професійну (професійно-технічну) освіту. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2023. № 8(14). С. 933–943.
148. Уклеїна Л. А. Теоретичний аналіз розвитку управління підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладі професійної (професійно-технічної) освіти. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Педагогічні науки*. 2020. Вип. 13(42). С. 290–304. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/13_43_2020/Bulletin_13_42_Pedagogika_Ukleina.pdf (дата звернення 23.07.2023).
149. Уклеїна Л. А. Удосконалення професійної підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія: Педагогічні науки*. 2021. Вип. 45. С. 222–230.

150. Уклеїна Л. А. Якість професійної освіти як маркер експериментальної роботи закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Актуальні проблеми неперервної освіти в інформаційному суспільстві*: зб. матеріалів конф. / за заг. ред. проф. В. П. Сергієнка, В. М. Слабка. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2020. С. 132–134.

151. Уклеїна Л. А. Підготовка майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у закладі професійної (професійно-технічної) освіти. *Український педагогічний журнал*. 2023. № 3. С. 101–113. URL: <https://uej.undip.org.ua/index.php/journal/article/view/683> (дата звернення 23.07.2023).

152. Уклеїна Л. Вимоги до інформаційно-освітнього середовища як фактору забезпечення формування професійних компетентностей майбутніх адміністраторів. *Підготовка майстра виробничого навчання, викладача професійного навчання до впровадження в освітній процес інноваційних технологій*: матеріали III Всеукр. наук.-метод. семінару. Глухів, ГНПУ, 2019.

153. Уклеїна Л. Система управління професійною підготовкою майбутніх адміністраторів. *Теоретико-методичні основи підготовки конкурентоздатних фахівців у контексті сучасного ринку праці*: матеріали Другої Всеукр. наук.-практ. конф. Кривий Ріг: КПГТЛ, 2019.

154. Уклеїна Л. Управління професійною підготовкою адміністраторів сфери підприємництва в закладі професійно-технічної освіти. *Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах трансформації освіти*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : ДЗВО «УМО», 2019. С. 119–124.

155. *Управління розвитком професійно-технічної освіти в сучасних умовах: теорія і практика* : монографія / Г. В. Єльнікова та ін.; за ред. В. І. Свистун. Київ : «НВП Поліграфсервіс», 2014. 338 с.

156. Усенко О. В. *Місце і роль моделювання в державному управлінні освітою на сучасному етапі* : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.

наук з держ. упр.: 25.00.02; Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. Київ, 2010. 20 с.

157. Фаріон І. Д. *Стратегічний аналіз* : навч. посіб. для студ. і аспірантів. Тернопіль : ТНЕУ, 2009. 635 с.

158. Фініков Т. В., Терещук В. І. Розвиток систем внутрішнього забезпечення якості в українських закладах вищої освіти. *Аналітичний звіт*. Київ : Ваїте, 2020. 58 с.

159. Хриков Є. М. *Методологія педагогічного дослідження* : монографія. Харків : ФОП Панов А. М., 2017. 237 с.

160. Цуняк О. З. Розвиток електронних бібліотечно-інформаційних технологій як складова іміджу сучасної бібліотеки (на прикладі досвіду наукової бібліотеки ужгородського національного університету). *Сучасні завдання та пріоритети діяльності бібліотек вищих навчальних закладів: шлях інновацій* : матеріали наук.-практ. Інтернет-конф., м. Ужгород, 15–19 черв. 2020 р. Ужгород, 2020. С. 240–250.

161. Чиж Б. І. Поняття та особливості професійної освіти. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 9. С. 389–391.

162. Шевченко О. В., Спрінсян В. Г. Модернізація бібліотек закладів вищої освіти України. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2022. № 2. С. 7–14.

163. Шишкін В. О., Рогова І. В. Планування потреби в персоналі як один з основних чинників успішного розвитку підприємства. *Економіка АПК*. Запоріжжя, 2009. С. 34–36.

164. Batalova A. B. Electronic learning as a component of forming an informational educational environment of a higher education institution. *Heritage of European science*, 2023. P. 77–85.

165. Bray M. Comparative Education in the Era of Globalisation: Evolution, Mission and Roles. *Policy Futures in Education*. 2003. Vol. 1. No. 2. P. 209–224.

166. Mitter W. Comparative Education in Europe. *International Handbook of Comparative Education*. Part One. Editors Robert Cowen and Andreas M. Kazamias. London – New York: Springer Dordrecht Heidelberg, 2009. P. 87–98.

167. Phillips D. Comparative Education: Method. *Research in Comparative and International Education*. 2006. Vol. 1. No. 1. P. 301–319 p.

168. SWOT-аналіз соціо-економіко-екологічного стану підприємств: конспект лекцій / уклад. : І. Ю. Аблєєва. Суми : Сумський держ. ун-т, 2020. 233 с.

169. Ukleina L. Actuality of forming future administrators' professional competencies in the system of vocational education. *European socio-legal humanitarian studies*. 2021. № 1. P. 145–152. URL: <http://ehs-journal.ro/wp-content/uploads/2022/01/EUROPEAN-SOCIO-LEGAL-AND-HUMANITARIAN-STUDIES-Last.pdf> (дата звернення 23.07.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для опитування вступників ЗП(ПТ)О

Анкетування проводиться анонімно.
Ваші відповіді будуть використані для удосконалення процесу надання освітніх послуг

Дайте відповіді на наступні запитання:

1. Що сприяло вибору саме нашого ЗП(ПТ)О (вибір може бути декількох варіантів)?:
 - а) наявність бажаного напрямку майбутньої професії;
 - б) висококваліфікований педагогічний склад;
 - в) місце розташування ЗП(ПТ)О;
 - г) ЗП(ПТ)О допомагає випускникам у працевлаштуванні;
 - д) престиж закладу (рейтингові позиції серед інших ЗП(ПТ)О).
2. Звідки Ви дізналися про ЗП(ПТ)О:
 - а) від батьків;
 - б) з рекламної інформації в соцмережах;
 - в) з рекламної інформації на локаціях міста;
 - г) від однолітків.

Дякуємо Вам за участь в опитуванні!

Джерело: складено автором

Анкета для опитування здобувачів освіти ЗП(ПТ)О

Анкетування проводиться анонімно.
Ваші відповіді будуть використані для удосконалення процесу надання освітніх послуг

Оберіть одне твердження, з якими Ви згодні щодо якості надання освітніх послуг у ЗП(ПТ)О:

1. Чи зрозуміла Вам організація навчання за традиційною формою навчання?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) частково.
2. Чи зрозуміла Вам організація навчання за дистанційною формою навчання?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) частково.
3. Чи встигаєте Ви виконати усі домашні завдання?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) частково.
3. Заняття проводилися із використанням мультимедійних засобів навчання, цифрової онлайн дошки, або іншого цифрового супроводу?:
 - а) постійно;

- б) часто;
 - в) інколи;
 - г) ніколи.
4. Під час роботи над вивченням предмету завжди була можливість консультуватися з викладачем?
- а) так;
 - б) переважно так;
 - в) ні.
5. Майстер виробничого навчання зрозуміло пояснював трудові прийоми?
- а) так;
 - б) переважно так;
 - в) майже ні;
 - г) ні.
6. Які у Вас очікування по завершенню ЗП(ПТ)О?
- а) відкрити власну справу;
 - б) працевлаштуватися за професією;
 - в) вступити в ЗВО.

Джерело: складено автором

Анкета для опитування випускників ЗП(ПТ)О

Анкетування проводиться анонімно.

Ваші відповіді будуть використані для удосконалення процесу надання освітніх послуг

Дайте відповіді на наступні запитання:

1. Зазначте, чи навчання в нашому ЗП(ПТ)О сприяло подальшому працевлаштуванню:
 - а) так;
 - б) ні.
2. Скільки спроб працевлаштування Ви зробили після завершення навчання в ЗП(ПТ)О:
 - а) одна;
 - б) дві;
 - в) три і більше.
3. Що б Ви хотіли покращити у навчання в ЗП(ПТ)О за отриманою Вами професією (напрямом підготовки)?
 - а) теоретична підготовка;
 - б) практична підготовка;
 - в) інше.
4. Вкажіть свій рівень задоволення від навчання за професією
 - а) задоволений;
 - б) незадоволений;
 - в) частково задоволений.

Дякуємо Вам за участь в опитуванні!

Джерело: складено автором

Анкета для опитування педагогічних працівників ЗП(ПТ)О

Анкетування проводиться анонімно.

Ваші відповіді будуть використані для удосконалення процесу надання освітніх послуг

Дайте відповіді на наступні запитання:

1. Чи створено умови в ЗП(ПТ)О для системного проходження курсів підвищення кваліфікації, чергової та позачергової атестації:
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) частково.
2. Чи користуєтеся Ви в своїй роботі власними методичними матеріалами?
 - а) так;
 - б) ні;
 - в) використовую досвід колег.
3. Які напрацювання були розроблені Вами впродовж трьох років? Відповідь може бути не одна.
 - а) методичні рекомендації;
 - б) посібники;
 - в) тестові завдання;
 - г) відео матеріали;
 - д е-контент.
4. Які з 10 ключові компетентностей були сформовані під час викладання Вашого предмету/виробничого навчання?
 - а) аналітичне мислення та інноваційність;
 - б) активне навчання та стратегії навчання;
 - в) розв'язання складних проблем;
 - г) критичне мислення та аналіз;
 - д) креативність, оригінальність та ініціативність;
 - е) лідерство та соціальний вплив;
 - є) використання технологій, моніторинг та контроль;
 - ж) створення технологій та програмування;
 - з) витривалість, стресостійкість та гнучкість;
 - і) логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей.
5. Чи маєте Ви педагогічне звання?
 - а) так;
 - б) ні.
6. Визначте рівень активності здобувачів освіти у роботі з інноваційними формами навчання:
 - а) високий;
 - б) достатній;
 - в) середній;
 - г) низький.
7. Стаж педагогічної діяльності:
 - 1) до 5 років;
 - 2) від 5 до 10 років;
 - 3) від 10 до 15 років;
 - 4) 25 і більше

Дякуємо Вам за участь в опитуванні!

Джерело: складено автором

Анкета для опитування роботодавців ЗП(ПТ)О

Анкетування проводиться анонімно.
Ваші відповіді будуть використані для удосконалення процесу надання освітніх послуг

Дайте відповіді на наступні запитання:

Анкета містить два розділи. У розділі I слід зазначити важливість критеріїв для виконання професійних обов'язків, в розділі II ми просимо висловити свою думку про якість підготовки адміністраторів. Для нас важлива Ваша думка.

Розділ I «Важливість отриманих знань і навичок для виконання професійних обов'язків»

Для відповідей в даному розділі використовуйте шкалу оцінки від 1 до 10.

Тут оцінка 1 означає абсолютну не важливість, а оцінка 10 – абсолютну важливість. Необхідне підкресліть.

1. Наскільки для Вас важливий рівень теоретичної підготовки випускників за даною професією?

Питання	Оцінки (бали)									
Актуальність теоретичних знань	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Відповідність теоретичних знань кваліфікації	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Уміння застосування їх у професійній діяльності	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Наскільки для Вас важливий рівень практичної підготовки випускників за даною професією?

Питання	Оцінки (бали)									
Актуальність практичних навичок	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Достатність їх для практичного застосування	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Уміння застосовувати їх в нестандартних ситуаціях	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Наскільки для Вас важливі додаткові вміння і навички випускників за даною професією?

Питання	Оцінки (бали)									
Володіння комунікативними навичками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей										
Креативність, оригінальність та ініціативність	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Витривалість, стресостійкість та гнучкість	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Аналітичне мислення та інноваційність	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

4. Визначте рівень управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

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

Дякуємо Вам за участь в опитуванні!

Джерело: складено автором

Анкета для опитування керівників ЗП(ПТ)О

Анкетування анонімне.

Ваші відповіді будуть використані для удосконалення процесу надання освітніх послуг
ЗП(ПТ)О

1. Чи проводити Ви опитування учасників освітнього процесу щодо покращення освітнього процесу у всіх структурних підрозділах:

- а) так;
- б) ні;

2. Чи доводити до відома результати опитування учасникам освітнього процесу:

- а) так;
- б) ні.

3. Визначте потребу ЗП(ПТ)О у формуванні ключових навичок:

- а) висока;
- б) посередня;
- в) низька.

4. Які інноваційні заходи були проведені в закладі під час вашого навчання:

- а) хакатон;
- б) воркшоп;
- в) освітній хаб;
- г) семінар;
- д) круглий стіл.

5. Визначте найбільш пріоритетний напрямки розвитку ЗП(ПТ)О на сьогоднішній день:

Питання	Оцінки (бали)				
а) участь у проєктній діяльності	1	2	3	4	5
б) розвиток міжнародної співпраці	1	2	3	4	5
в) участь в експериментальній діяльності	1	2	3	4	5
г) оновлення матеріально-технічної бази	1	2	3	4	5
Д оновлення змісту освіти	1	2	3	4	5

Дякуємо Вам за участь в опитуванні!

Джерело: складено автором

Анкета
для опитування педагогічних працівників ЗП(ПТ)О (експертів)

Анкетування проводиться анонімно.
Ваші відповіді будуть використані для удосконалення процесу надання освітніх послуг

Дайте відповіді на наступні запитання:

Визначте головний критерій у формуванні ключових компетентностей майбутніх адміністраторів сфери підприємництва у ЗП(ПТ)О.

Для відповідей в даному розділі використовуйте шкалу оцінки від 1 до 5.

*Тут оцінка 1 означає абсолютну не важливість, а оцінка 5 – абсолютну важливість.
Необхідне підкреслити.*

Питання	Оцінки (бали)				
а) мотиваційно-вольовий	1	2	3	4	5
б) особистісний	1	2	3	4	5
в) операційно-діяльнісний	1	2	3	4	5
г) організаційно-технологічний	1	2	3	4	5

Дякуємо Вам за участь в опитуванні!

Додаток Б

1. Матриця SWOT

	Можливості (O _i)						Загрози (T _j)					
	Участь роботодавців у формуванні освітнього компоненту (1,4)	Посиленні академічної мобільності педагогічних працівників (0,6)	Здійснення інформатизації освітнього процесу (2,1)	Дотримання академічної доброчесності при оцінюванні здобувачів освіти (2,1)	Формування ключових компетентностей у випускників (2,4)	Розроблено методичні рекомендації щодо внутрішньої системи забезпечення якості освіти для ЗЗП(ПТ)О (1,2)	Низька мотивація роботодавців до участі у наповненні освітніх компонентів (1,2)	Нестабільна політична ситуація в країні (1,0)	Складна система тендерних закупівель (0,6)	Низька популярність робітничих професій (2,1)	Високий рівень трудової міграції (1,0)	Погіршення умов для ведення бізнесу, економічний спад (1,2)
Сильні сторони (S _i)	Поле «SO»: $S_i \times O_j = K_{ij}^{SO}$						Поле «ST»: $S_i \times T_j = K_{ij}^{ST}$					
Створено робочу групу з розробки і впровадження внутрішньої системи забезпечення якості освіти (0,2)	0,24	0,48	0,42	0,42	0,12	0,28	0,24	0,2	0,42	0,12	0,2	0,24
Розроблено процедуру внутрішньої експертизи і затвердження освітніх програм (0,2)	0,24	0,48	0,42	0,42	0,12	0,28	0,24	0,2	0,42	0,12	0,2	0,24
Розроблення освітніх програм відповідно до стандартів П(ПТ)О, кваліфікаційних та освітньо-кваліфікаційних характеристик (0,6)	0,72	1,44	1,26	1,26	0,36	0,84	0,72	0,6	1,26	0,36	0,6	0,72
Введення додаткових компетентностей та короткострокових програм до освітніх програм (0,1)	0,12	0,24	0,21	0,21	0,06	0,14	0,12	0,1	0,06	0,21	0,1	0,12
Забезпечення якості оцінювання навчальних досягнень здобувачів освіти (0,1)	0,12	0,24	0,21	0,21	0,06	0,14	0,12	0,1	0,06	0,21	0,1	0,12

Впровадження інноваційних навчальних технологій (0,6)	0,72	1,44	1,26	1,26	0,36	0,84	0,72	0,6	1,26	0,36	0,6	0,72
Залучення роботодавців до стратегічного управління та розробки освітніх програм (0,6)	0,72	1,44	1,26	1,26	0,36	0,84	0,72	0,6	1,26	0,36	0,6	0,72
Слабкі сторони (W_i)	Поле «WO»: $W_i \times O_i = K^{WO}_{ii}$						Поле «WT»: $W_i \times T_i = K^{WT}_{ii}$					
Підготовка педагогічні працівники, залучених до робочої групи, з питань внутрішньої системи забезпечення якості освіти не має системного характеру (0,1)	0,12	0,24	0,21	0,21	0,06	0,14	0,12	0,1	0,21	0,06	0,1	0,12
Програми навчання пед. працівників орієнтовані переважно на підготовку до проведення моніторингових досліджень (0,4)	0,48	0,96	0,84	0,84	0,24	0,56	0,48	0,4	0,84	0,24	0,4	0,48
Недостатня взаємодія координація діяльності робочих груп у різних підрозділах (0,6)	0,72	1,44	1,26	1,26	0,36	0,84	0,72	0,6	1,26	0,36	0,6	0,72
Формальний підхід педагогічних працівників до оновлення освітніх програм (0,4)	0,48	0,96	0,84	0,84	0,24	0,56	0,48	0,4	0,84	0,24	0,4	0,48
Психологічна неготовність окремих педпрацівників до роботи з інноваційними технологіями (0,4)	0,48	0,96	0,84	0,84	0,24	0,56	0,48	0,4	0,84	0,24	0,4	0,48
Недостатній маркетинг ринку праці (0,1)	0,12	0,24	0,21	0,21	0,06	0,14	0,12	0,1	0,21	0,06	0,1	0,12

Джерело: складено автором

Додаток В**Розрахунки критерію Пірсона на початку експерименту**

Результати рівня сформованості мотивів при виборі ЗП(ПТ)О
у вступників на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Наявність бажаного напрямку майбутньої професії	32	82	114	49,3	64,7
Висококваліфікований педагогічний склад	48	55	103	44,6	58,4
Місце розташування ЗП(ПТ)О	43	32	75	32,4	42,6
ЗП(ПТ)О допомагає випускникам у працевлаштуванні	65	84	149	64,5	84,5
Престиж закладу (рейтингові позиції серед інших ЗП(ПТ)О	72	88	160	69,2	90,8
Підсумки	260	341	601	260,0	341,0

χ^2 (емпіричне)	17,442
χ^2 (критичне)	9,488

Джерело: складено автором

Розрахунок фактору вибору ЗП(ПТ)О здобувачами освіти на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота
	КГ	ЕГ		КГ
Від батьків	29	21	47	23,5
З рекламної інформації в соцмережах	28	44	69	34,5
З рекламної інформації на локаціях міста	25	14	47	23,5
Від однолітків	32	35	65	32,5
Підсумки	114	114	228	114,0

χ^2 тест	0,045
χ^2 (емпіричне)	8,072
χ^2 (критичне)	7,815

Джерело: складено автором

Результати рівня якості організації навчання за традиційною формою у ЗП(ПТ)О
на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Так	131	156	287	143,5	143,5
Ні			0	0,0	0,0
Частково	50	25	75	37,5	37,5
Підсумки	181	181	362	181,0	181,0

χ^2 (емпіричне)	10,511
χ^2 (критичне)	5,991

Джерело: складено автором

Результати рівня якості організації навчання за дистанційною формою у ЗП(ПТ)О
на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки
	КГ	ЕГ	
Так	119	140	256
Ні	4		0
Частково	56	41	106
Підсумки	181	181	362

χ^2 (емпіричне)	6,000
χ^2 (критичне)	5,991

Джерело: складено автором

Результати раціонального розподілу навчального матеріалу на самостійне опрацювання на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Так	143	163	306	153,0	153,0
Ні			0	0,0	0,0
Частково	38	18	56	28,0	28,0
Підсумки	181	181	362	181,0	181,0

χ^2 (емпіричне)	8,450
χ^2 (критичне)	5,991

Джерело: складено автором

Розрахунок використання ІКТ в освітньому процесі на кінець експерименту на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки
	КГ	ЕГ	
Постійно	92	125	217
Часто	50	38	88
Інколи	39	18	57
Ніколи			0
Підсумки	181	181	362

χ^2 (емпіричне)	14,392
χ^2 (критичне)	7,815

Джерело: складено автором

Розрахунок надання консультативної допомоги викладачами на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Так	121	142	263	131,5	131,5
Переважно так	58	39	99	49,5	49,5
Ні	2		0	0,0	0,0
Підсумки	181	181	362	181,0	181,0

χ^2 (емпіричне)	6,398
χ^2 (критичне)	5,991

Джерело: складено автором

Розрахунок доступності пояснення майстрами в/н трудових прийомів на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Так	126	147	268	134,0	134,0
Переважно так	55	34	94	47,0	47,0
Ні			0	0,0	0,0
Підсумки	181	181	362	181,0	181,0

χ^2 (емпіричне)	6,570
χ^2 (критичне)	5,991

Джерело: складено автором

Розрахунок очікувань здобувачів освіти щодо завершення ЗП(ПТ)О на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки
	КГ	ЕГ	
Відкрити власну справу	7	15	19
Працевлаштуватися за професією	169	154	328
Вступити до ЗВО	5	12	15
Підсумки	181	181	362

χ^2 (емпіричне)	6,488
χ^2 (критичне)	5,991

Джерело: складено автором

Розрахунки результативності працевлаштування очікувань здобувачів освіти по завершенню ЗП(ПТ)О на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Так	125	141	266	133,0	133,0
Ні	42	26	68	34,0	34,0
Підсумки	167	167	334	167,0	167,0

χ^2 (емпіричне)	4,727
χ^2 (критичне)	3,841

Джерело: складено автором

Розрахунок спроб працевлаштування здобувачів випусників щодо завершення ЗП(ПТ)О на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Одна	45	72	117	58,5	58,5
Дві	48	45	93	46,5	46,5
Три і більше	74	50	124	62,0	62,0
Підсумки	167	167	334	167,0	167,0

χ^2 (емпіричне)	10,973
χ^2 (критичне)	5,991

Джерело: складено автором

Розрахунки покращення напрямів навчання в ЗП(ПТ)О
за отриманою Вами професією на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки	Теоретична частота	
	КГ	ЕГ		КГ	ЕГ
Теоретична підготовка	48	54	101	50,5	50,5
Практична підготовка	53	33	88	44,0	44,0
Нічого	66	80	145	72,5	72,5
Підсумки	167	167	334	167,0	167,0

χ^2 (емпіричне)	6,347
χ^2 (критичне)	5,991

Джерело: складено автором

Розрахунок задоволеності від навчання за професією на початку експерименту

Рівні	Емпірична частота		Підсумки
	КГ	ЕГ	
Задоволений	102	119	214
Незадоволений	17	7	32
Частково задоволений	48	41	88
Підсумки	167	167	334

χ^2 (емпіричне)	6,025
χ^2 (критичне)	5,991

Джерело: складено автором

Додаток Д

Графічні зображення результатів опитування респондентів

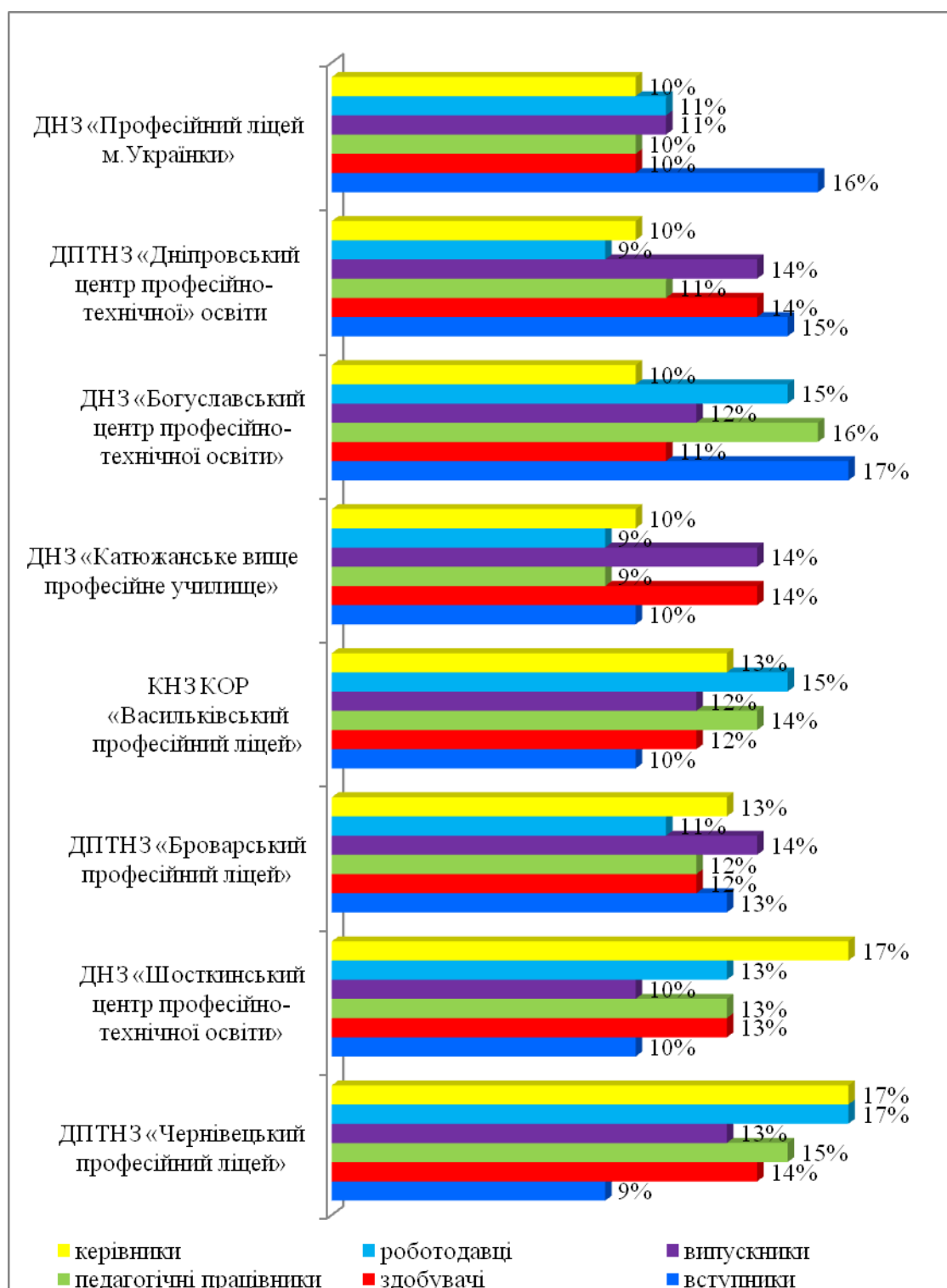


Рис. 1 Графічне зображення репрезентативності вибірки
Джерело: складено автором

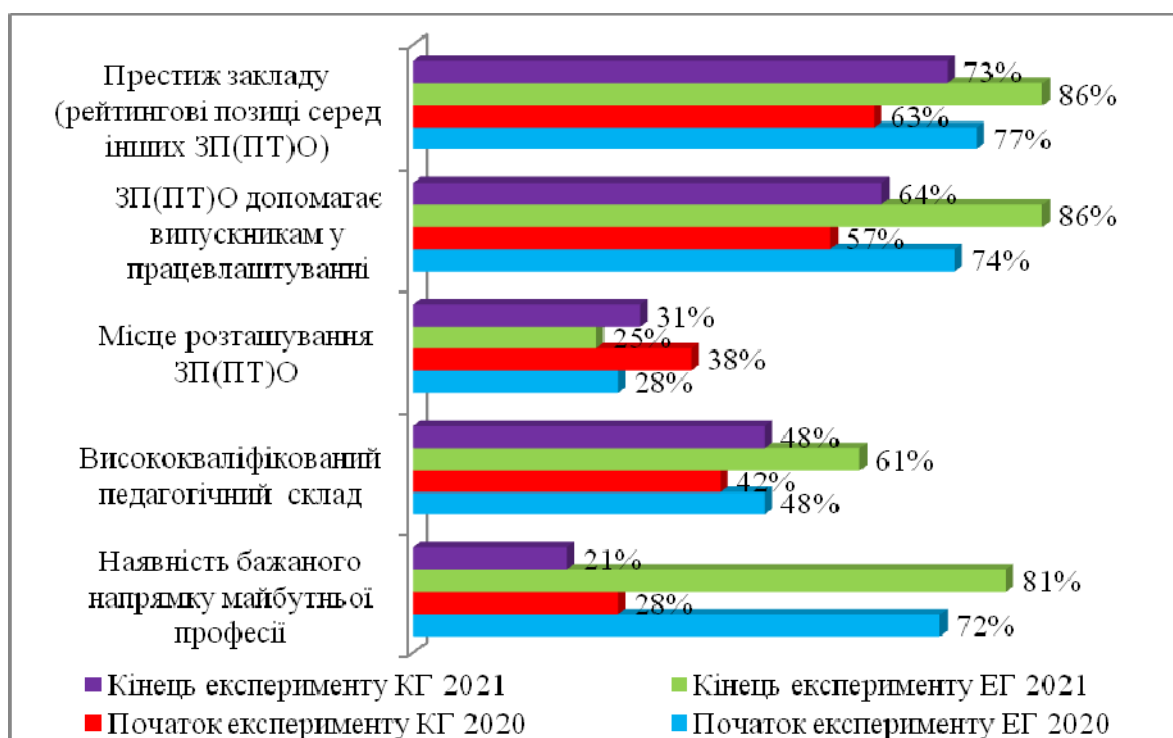


Рис. 2 Графічне зображення рівня сформованості мотивів при виборі ЗП(ПТ)О
Джерело: складено автором

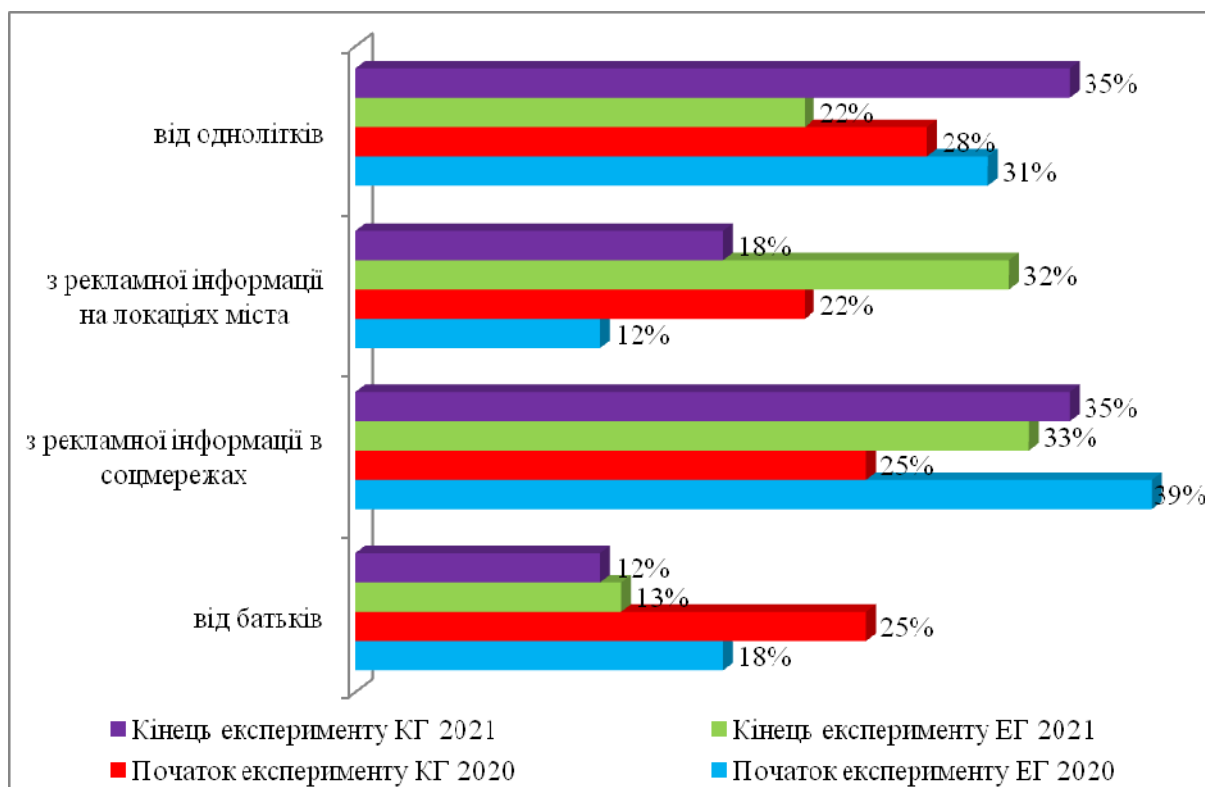
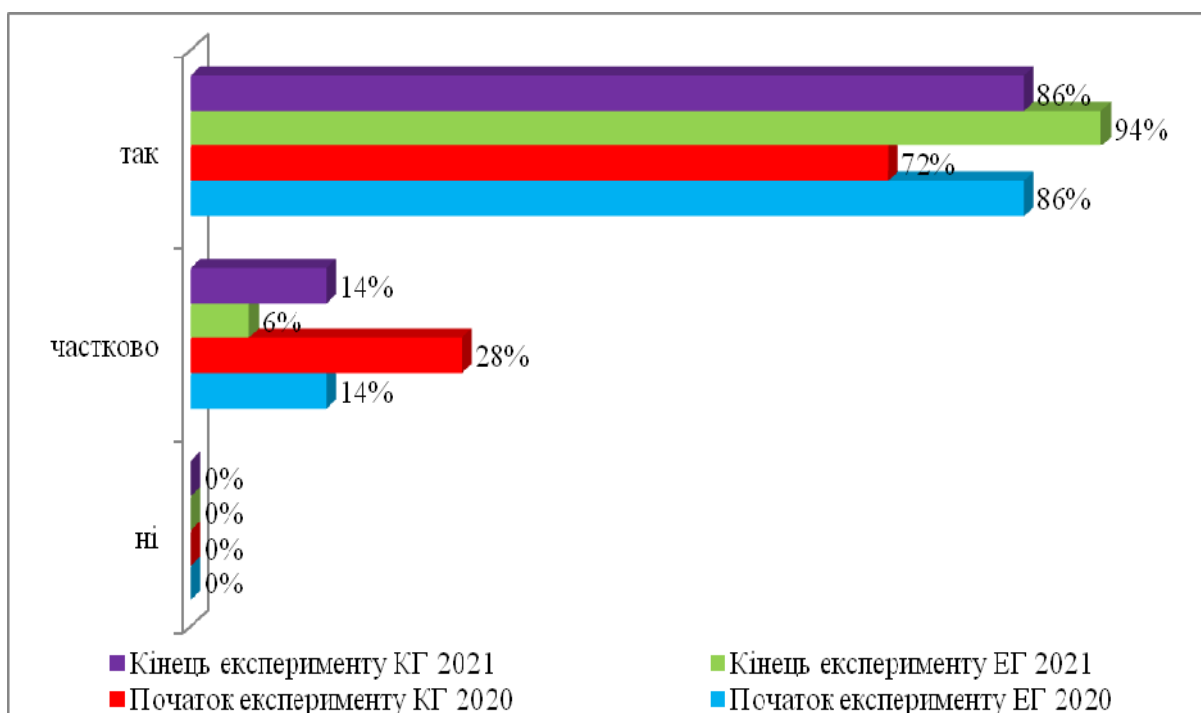
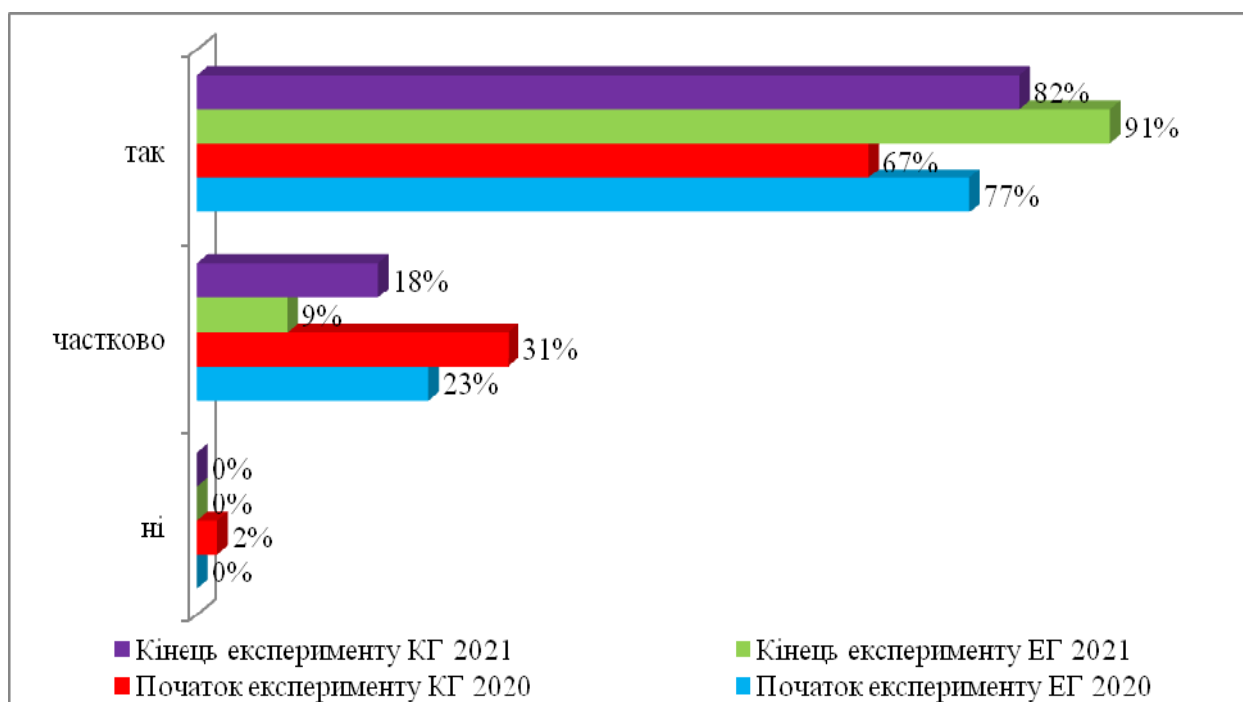


Рис. 3 Графічне зображення фактору вибору ЗП(ПТ)О
здобувачами освіти
Джерело: складено автором



*Рис. 4 Графічне зображення рівня якості організації навчання
за традиційною формою у ЗП(ПТ)О*

Джерело: складено автором



*Рис. 5 Графічне зображення рівня якості організації навчання
за дистанційною формою у ЗП(ПТ)О*

Джерело: складено автором

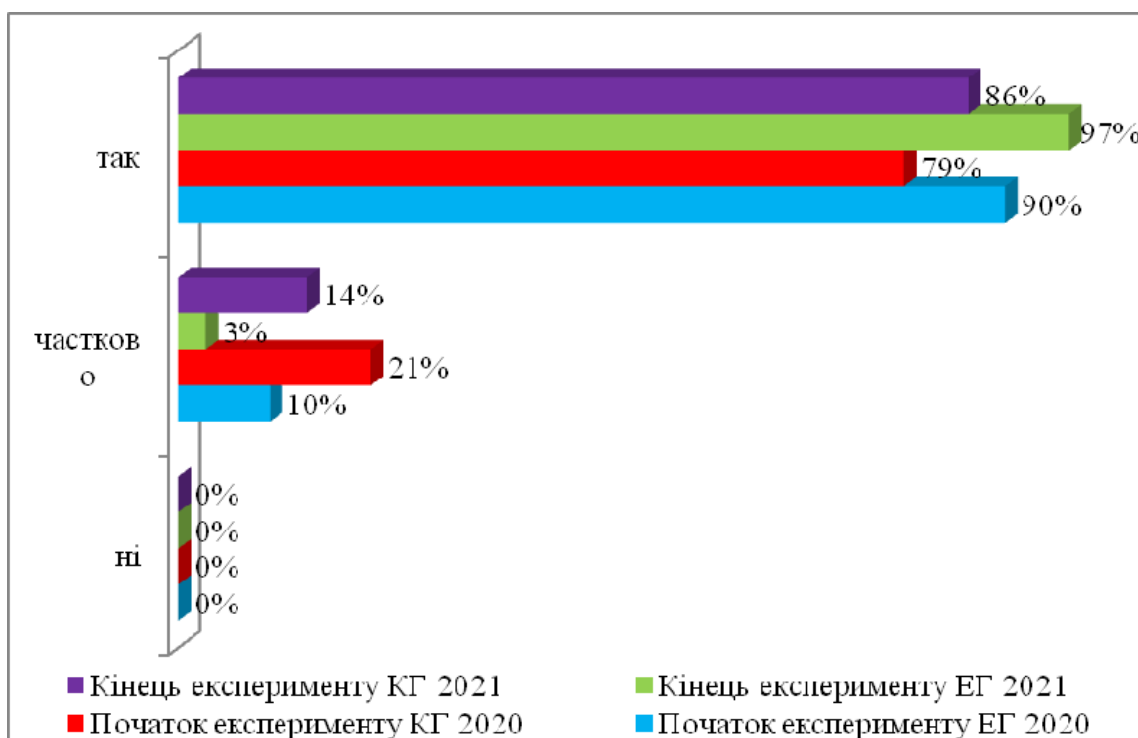


Рис. 6 Графічне зображення рівня раціонального розподілу навчального матеріалу на самостійне опрацювання
Джерело: складено автором

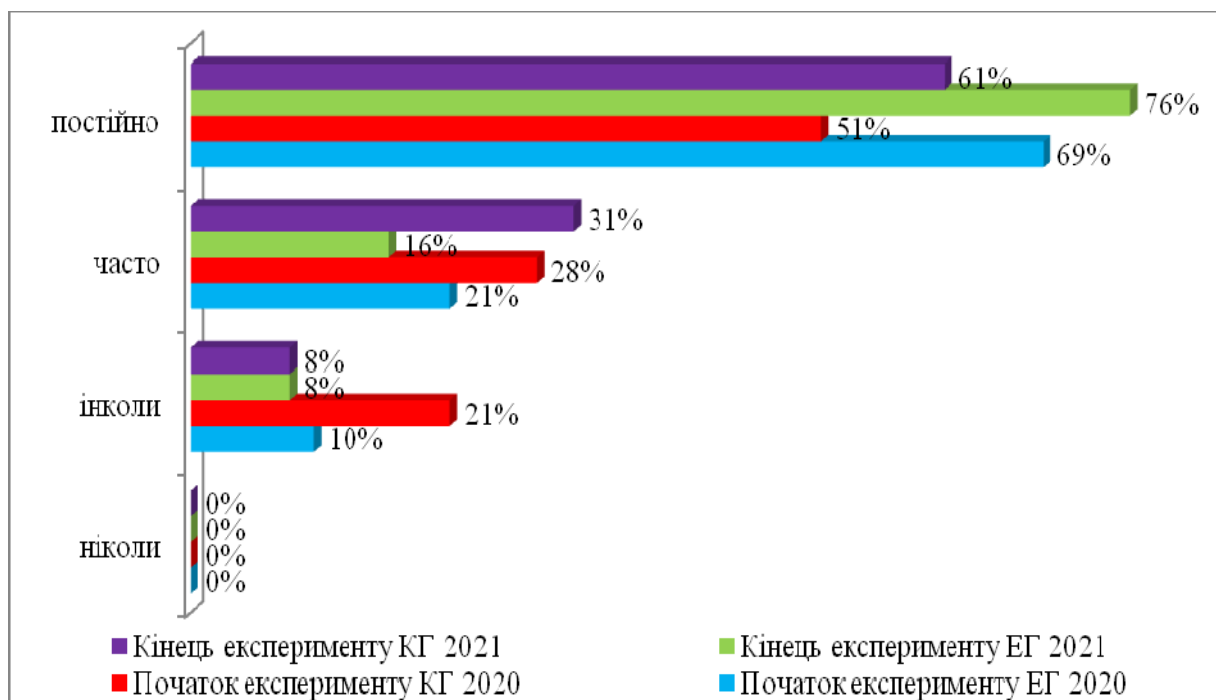


Рис. 7 Графічне зображення використання викладачами ІКТ в освітньому процесі
Джерело: складено автором

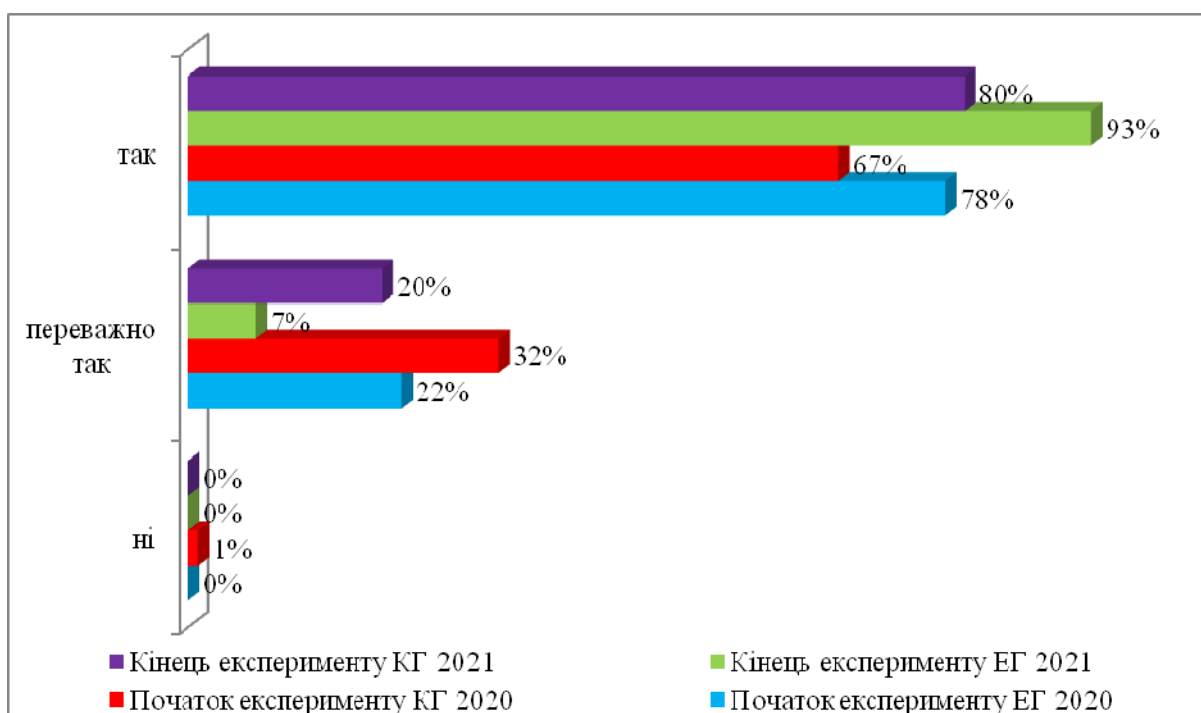


Рис. 8 Графічне зображення надання консультативної допомоги викладачами
Джерело: складено автором

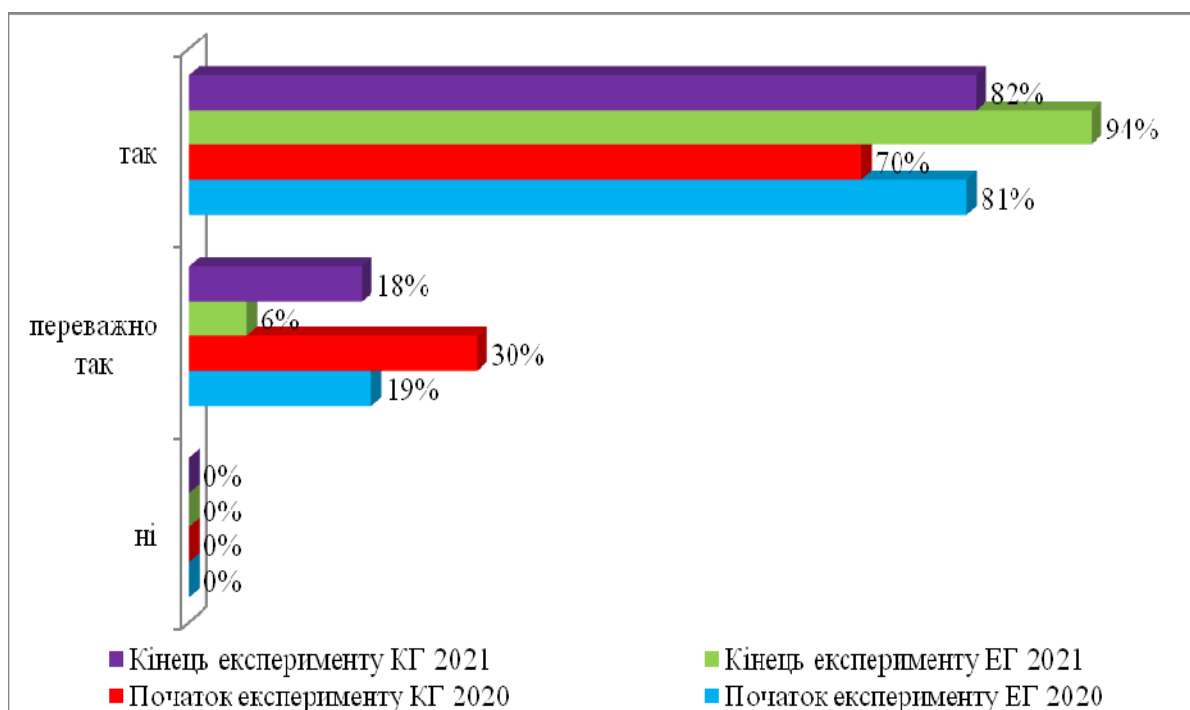


Рис. 9 Графічне зображення доступності пояснення майстрами в/н трудових прийомів
Джерело: складено автором

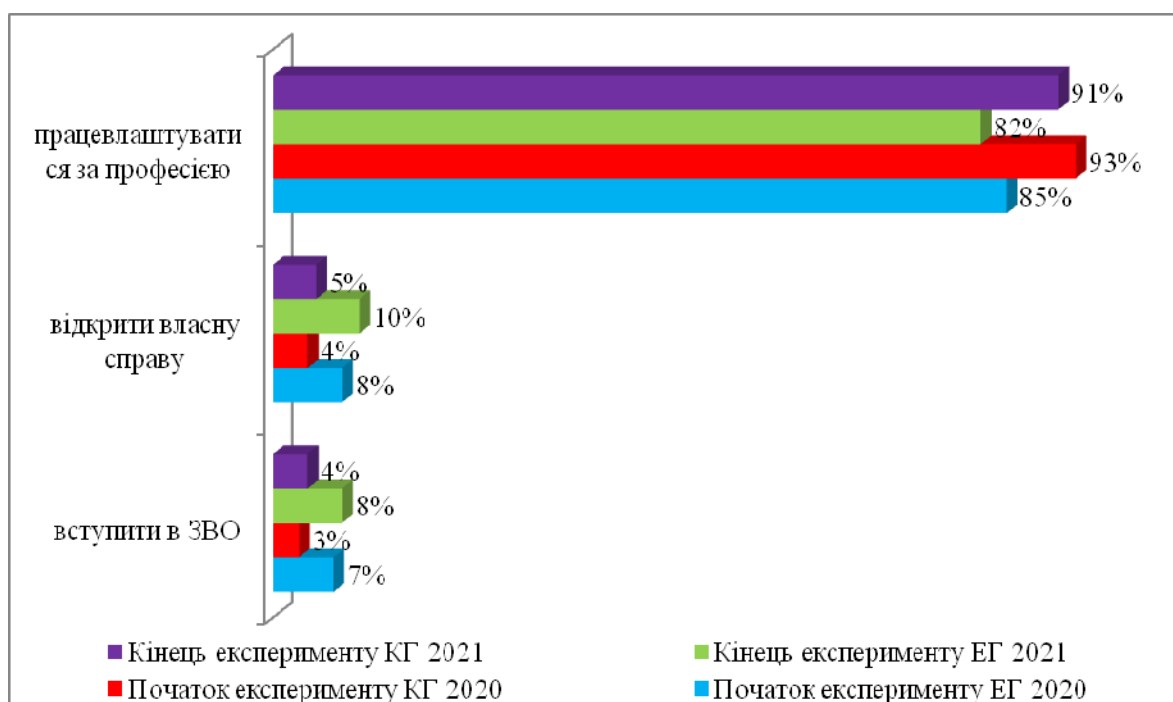


Рис. 10 Графічне зображення очікувань здобувачів освіти щодо завершення ЗП(ПТ)О
Джерело: складено автором

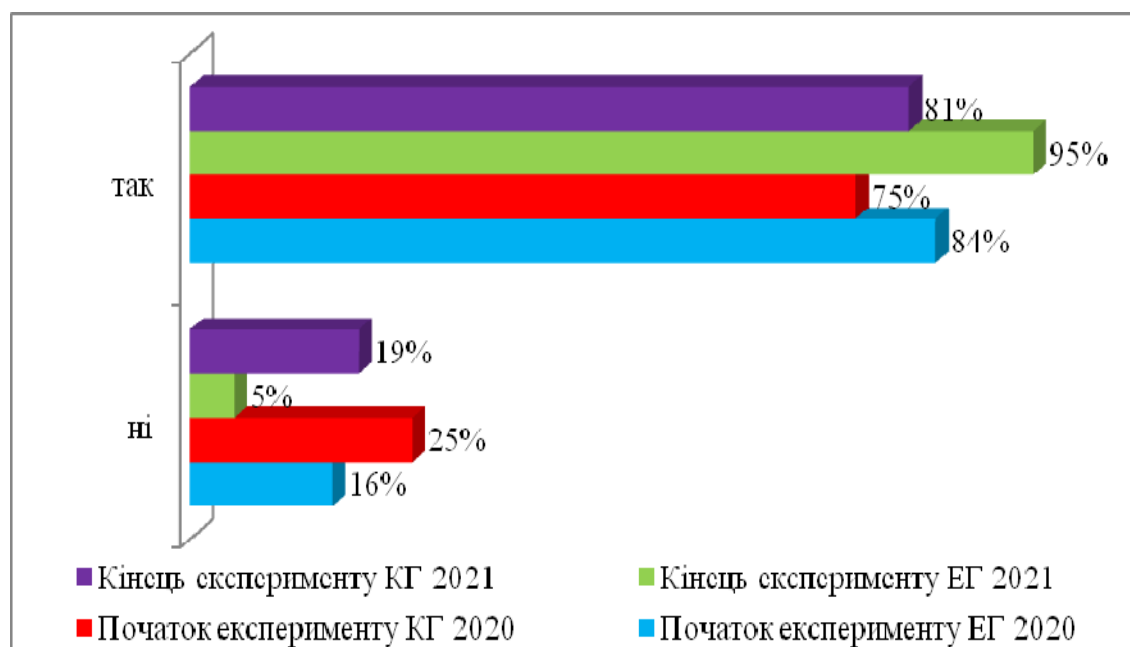


Рис. 11 Графічне зображення результативності працевлаштування очікувань здобувачів освіти щодо завершення ЗП(ПТ)О
Джерело: складено автором

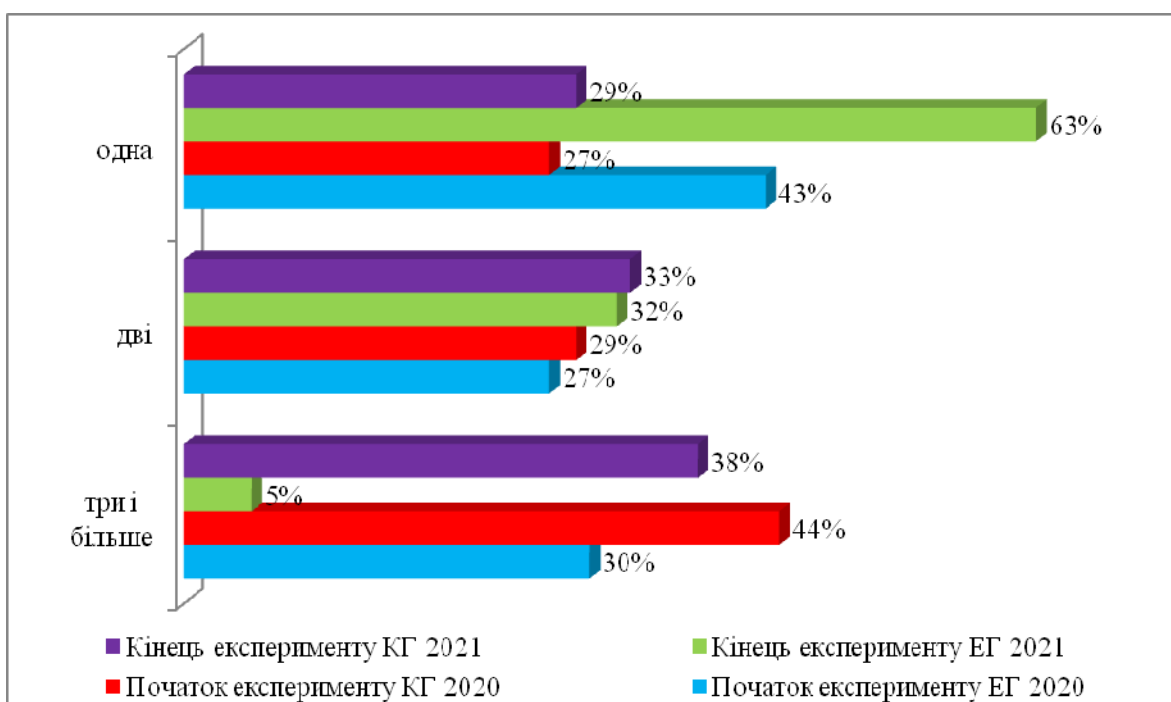


Рис. 12 Графічне зображення спроб працевлаштування здобувачів випускників щодо завершення ЗП(ПТ)О

Джерело: складено автором

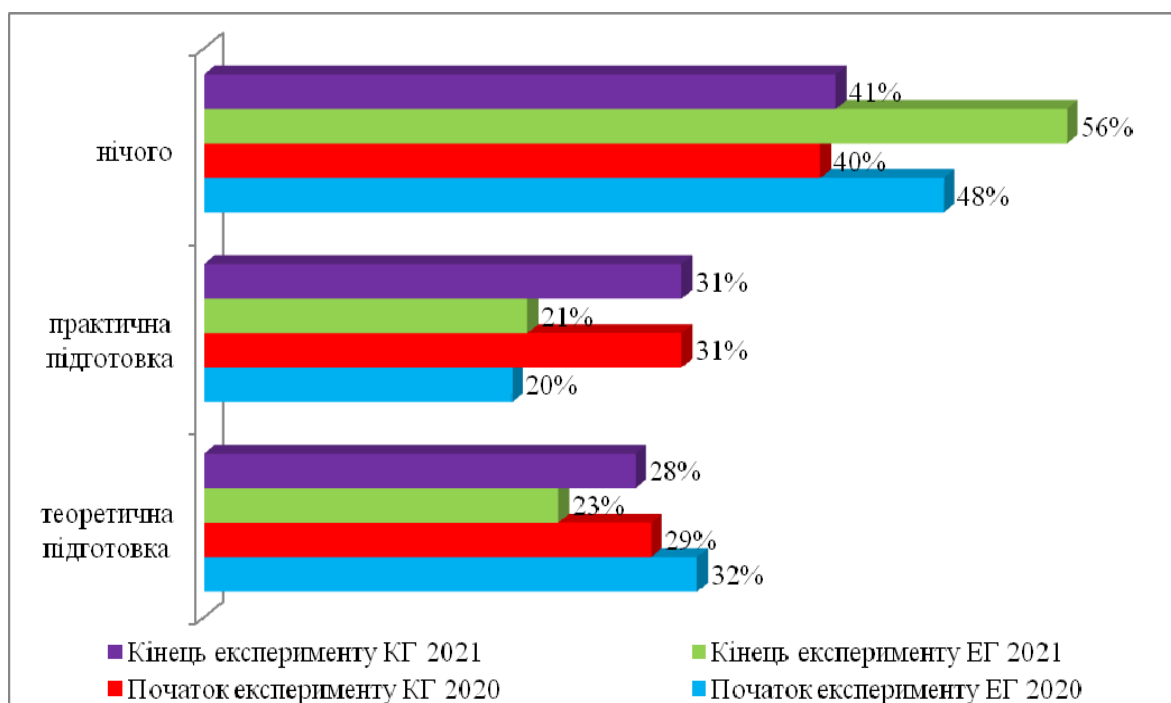


Рис. 13 Графічне зображення покращення напрямів навчання в ЗП(ПТ)О за отриманою Вами професією

Джерело: складено автором

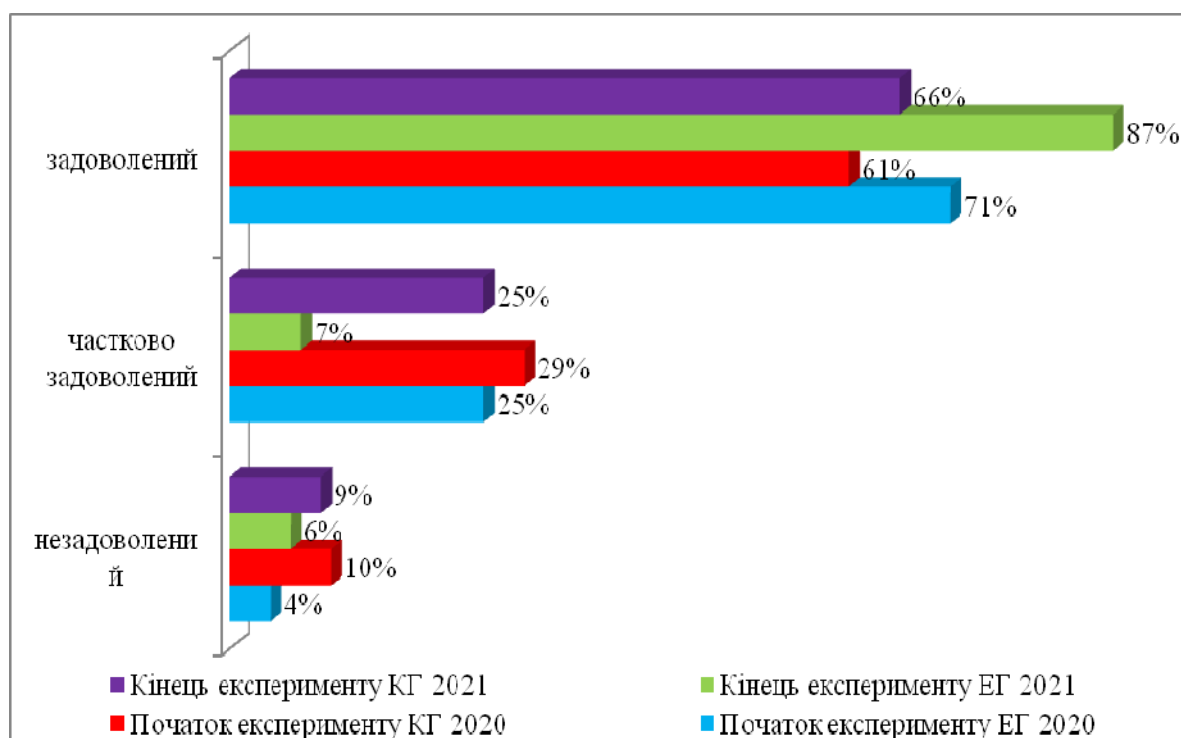


Рис. 14 Графічне зображення задоволеності від навчання за професією
Джерело: складено автором

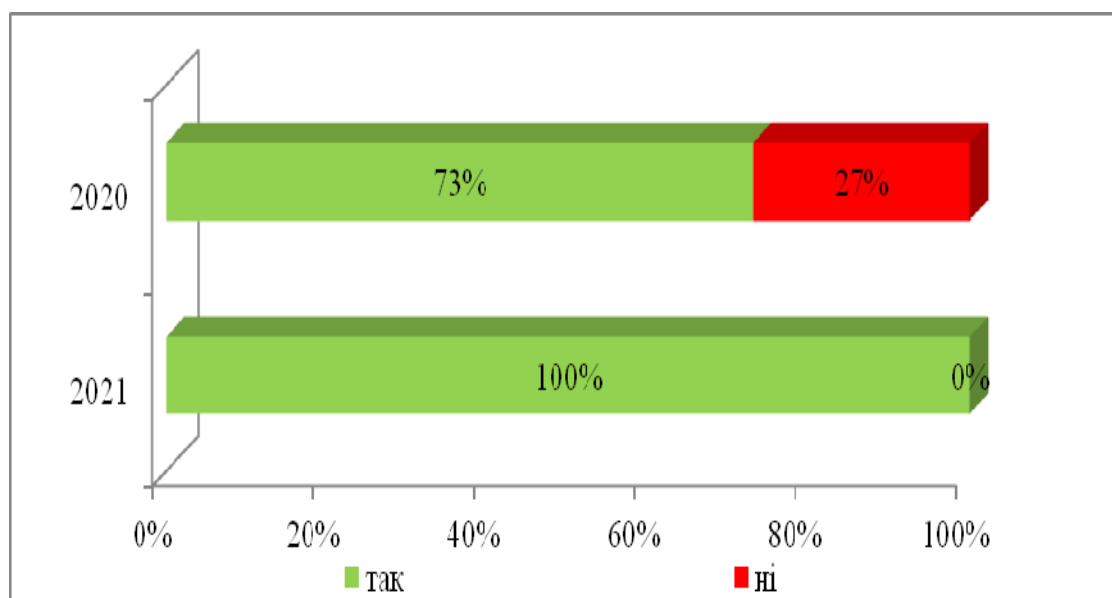


Рис. 15 Графічне зображення опитування керівників
щодо покращення освітнього процесу у всіх структурних підрозділах
Джерело: складено автором

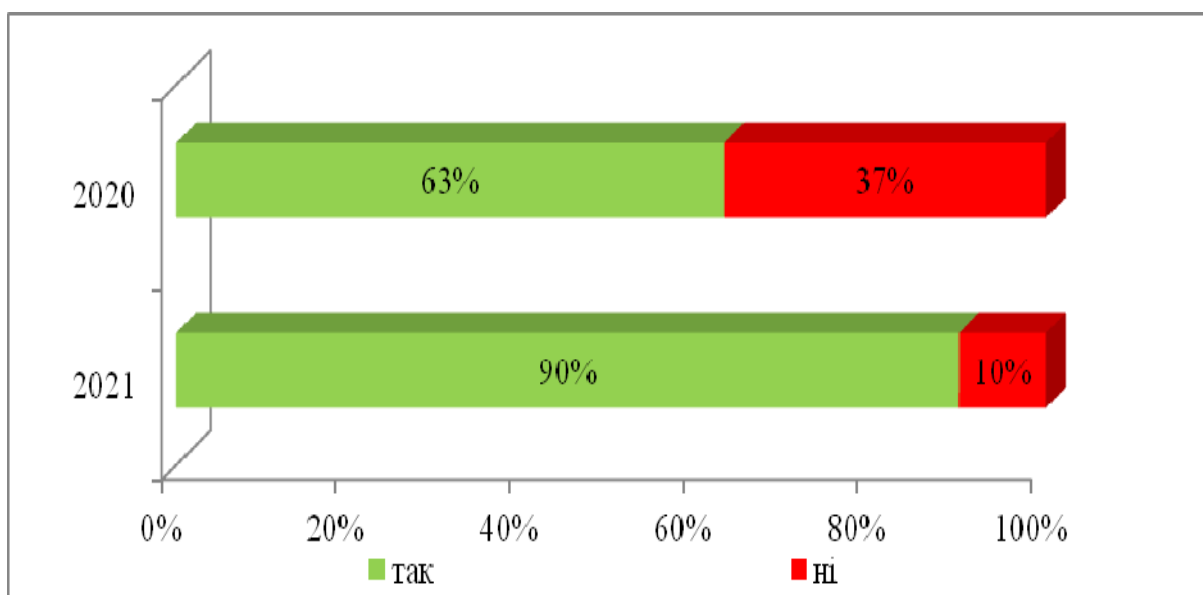


Рис. 16 Графічне зображення опитування керівників щодо ознайомлення з результатами опитування учасників освітнього процесу
Джерело: складено автором

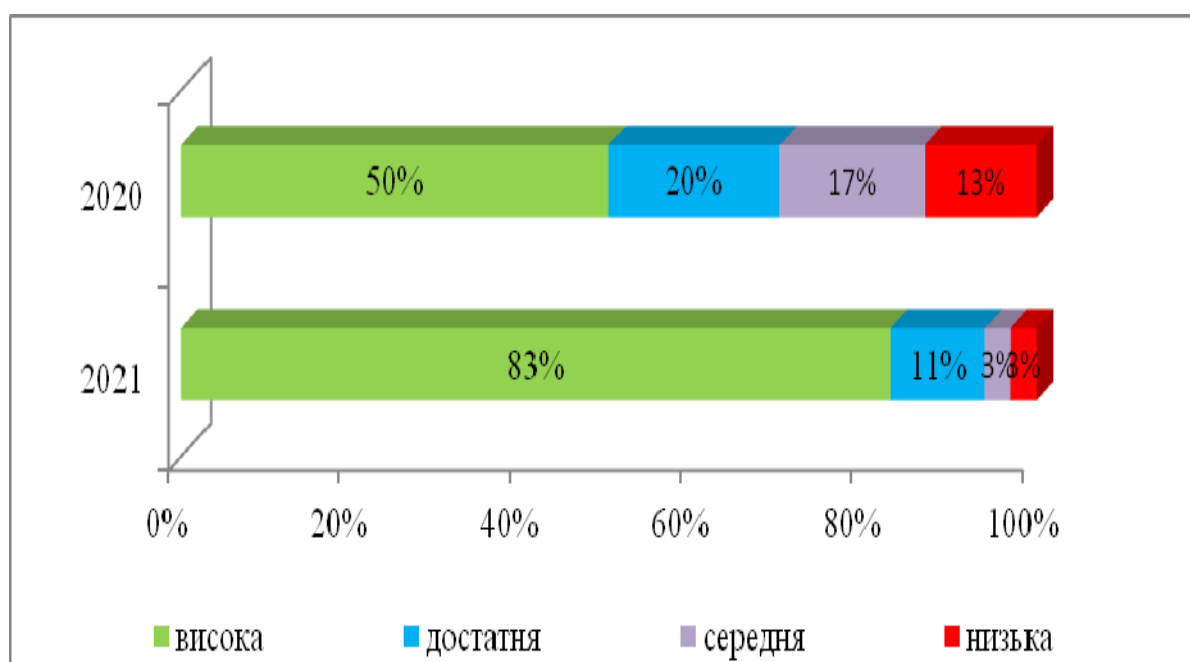


Рис. 17 Графічне зображення опитування керівників щодо рівня потреби ЗП(ПТ)О у формуванні ключових навичок
Джерело: складено автором

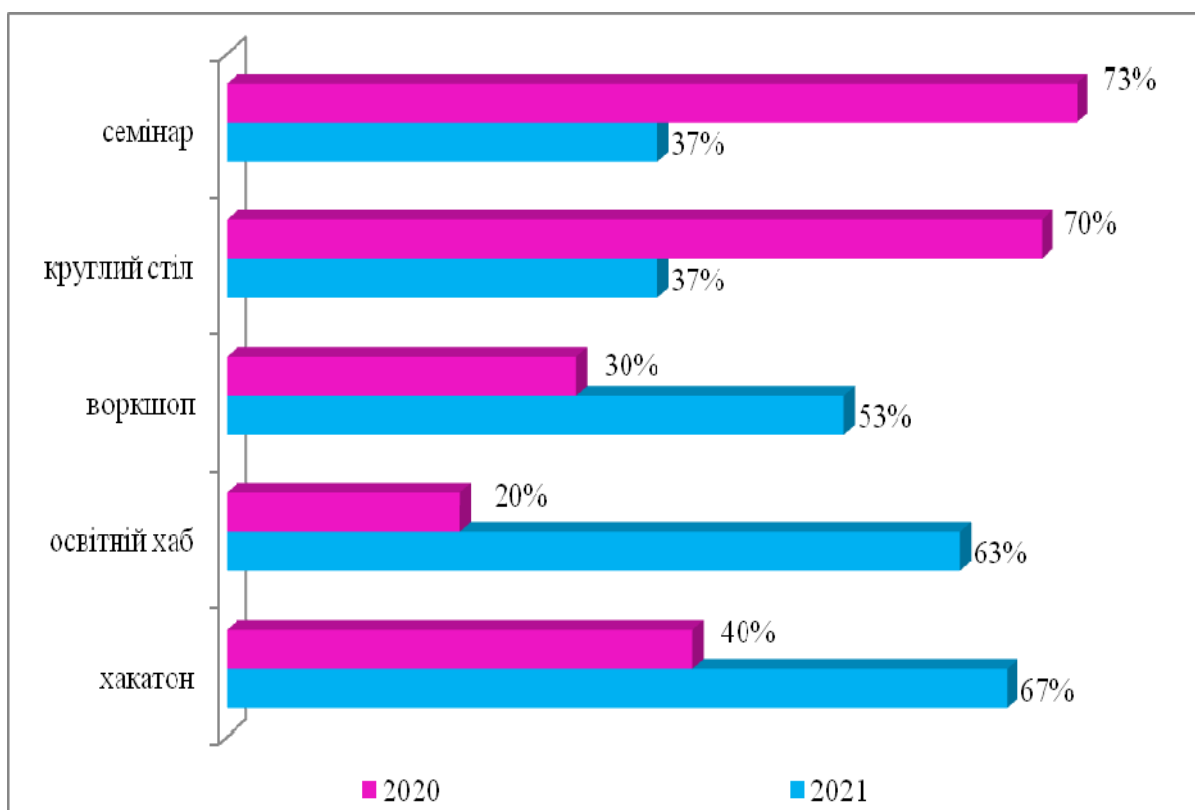


Рис. 18 Графічне зображення проведення інноваційних заходів у ЗП(ПТ)О
Джерело: складено автором

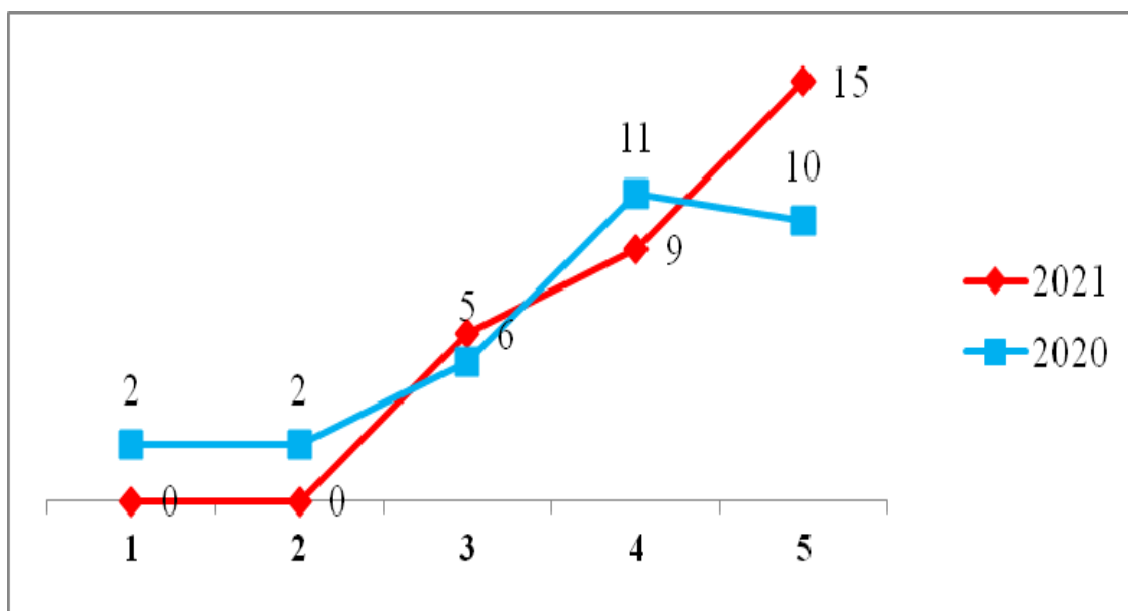


Рис. 19 Графічне зображення значимості участі у проєктній діяльності ЗП(ПТ)О
на думку керівників
Джерело: складено автором

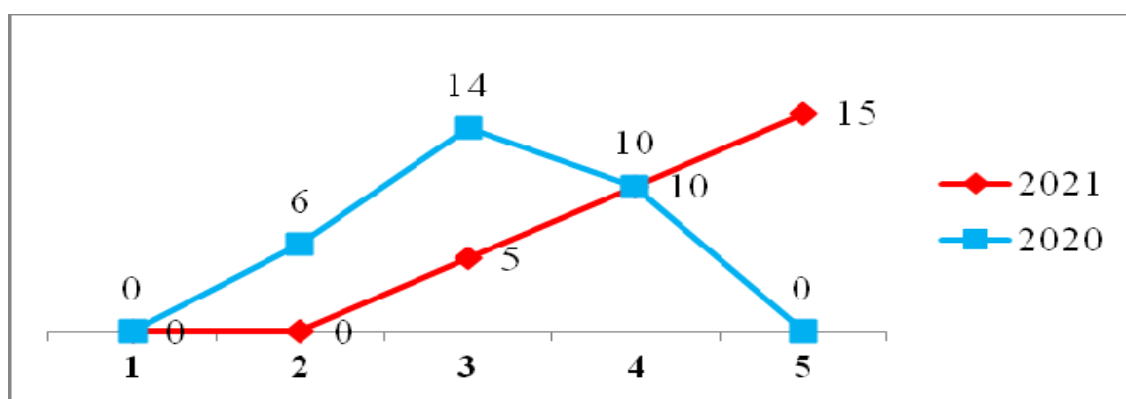


Рис. 20 Графічне зображення значимості участі в експериментальній діяльності ЗП(ПТ)О на думку керівників

Джерело: складено автором

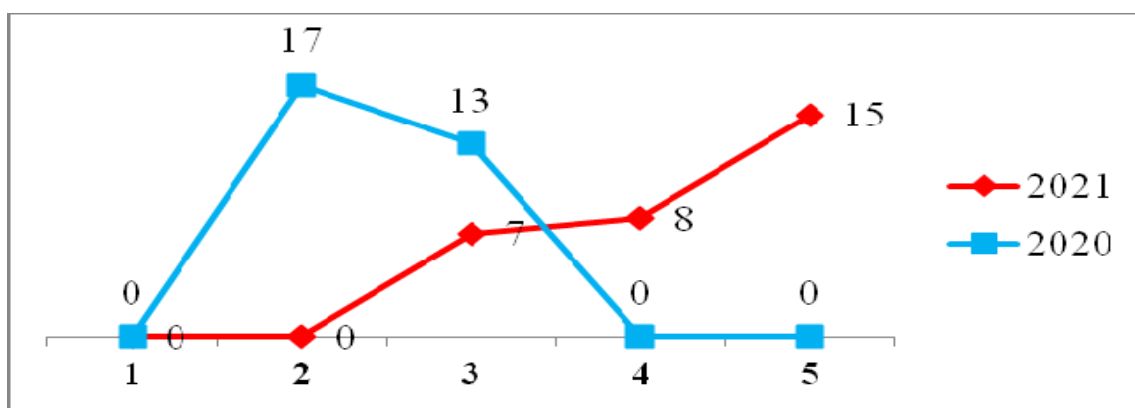


Рис. 21 Графічне зображення значимості розвитку міжнародної співпраці ЗП(ПТ)О на думку керівників

Джерело: складено автором

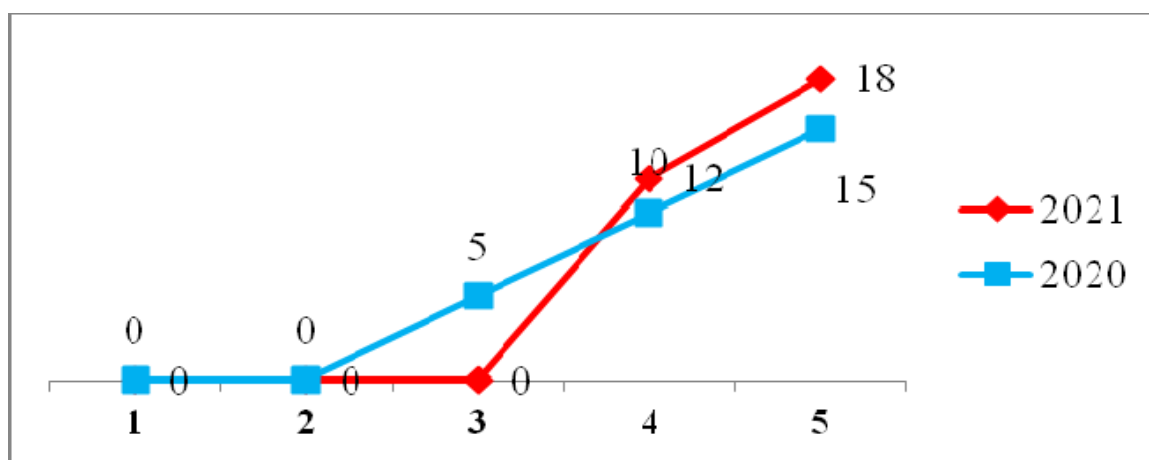


Рис. 22 Графічне зображення значимості оновлення матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О на думку керівників

Джерело: складено автором

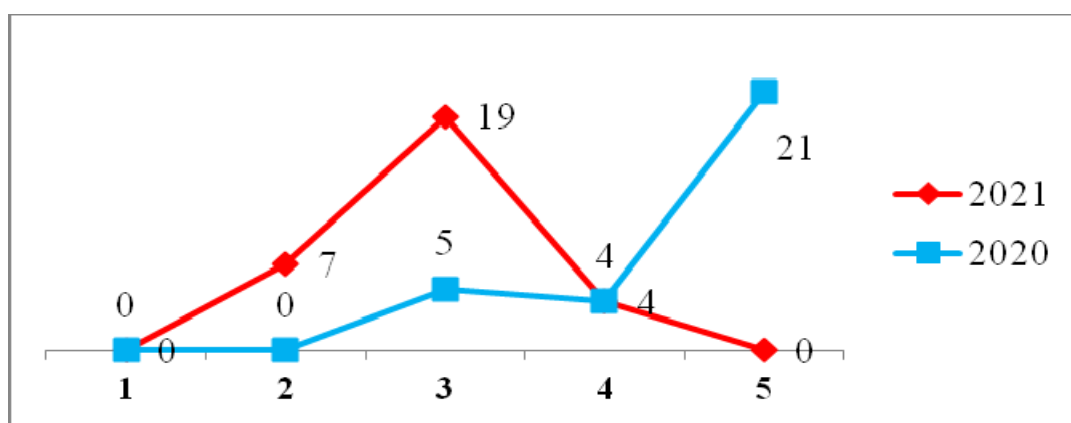


Рис. 23 Графічне зображення значимості оновлення змісту освіти у ЗП(ПТ)О на думку керівників

Джерело: складено автором

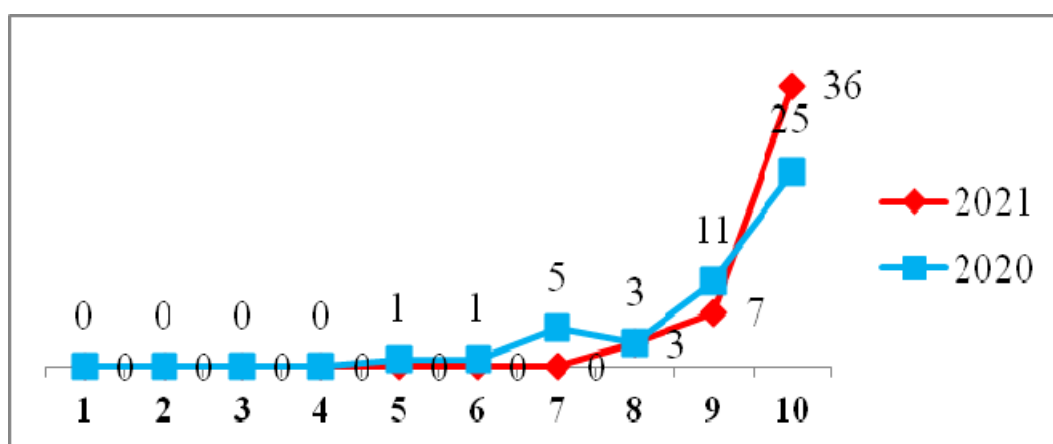


Рис. 24 Графічне зображення важливості рівня теоретичної підготовки випускників за даною професією

Джерело: складено автором

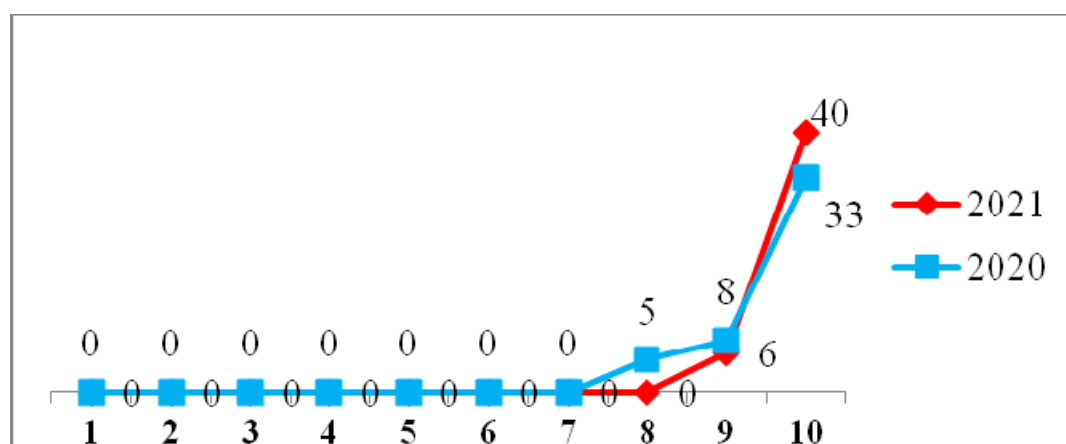


Рис. 25 Графічне зображення важливості рівня практичної підготовки випускників за даною професією

Джерело: складено автором

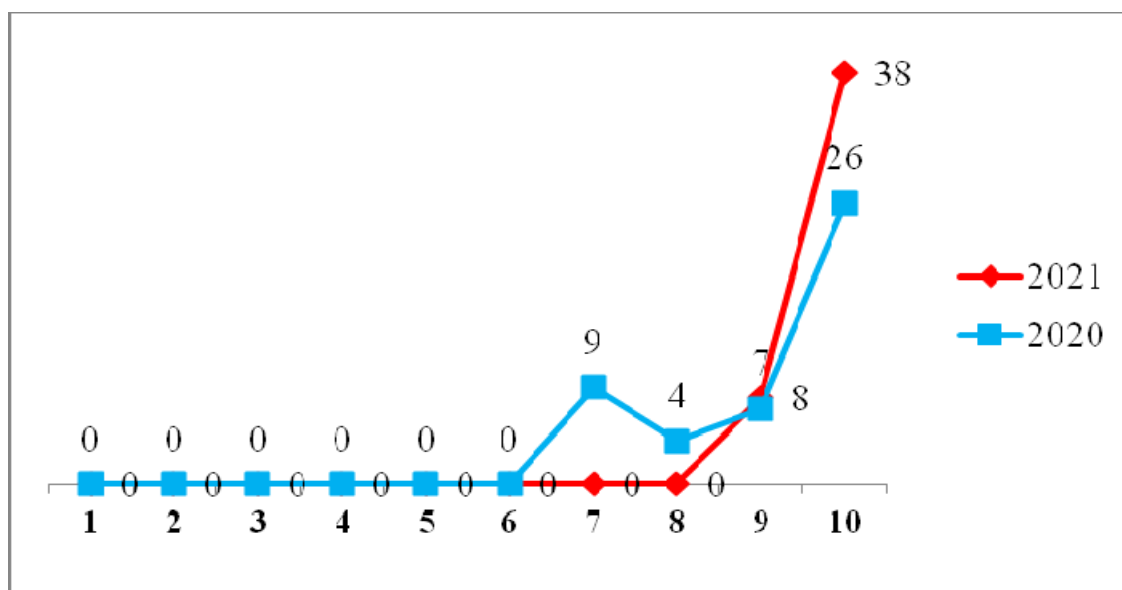


Рис. 26 Графічне зображення важливості додаткових вмінь і навичок випускників за даною професією

Джерело: складено автором



ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ

**ДЕРЖАВНИЙ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
"ДНІПРОВСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ ТУРИСТИЧНОГО
СЕРВІСУ"**

вул. Байкальська, 7, м. Дніпро, 49051 тел./факс: (056)7859249
e-mail: dnzdcptots@ukr.net сайт: www.centr-tur.com, код ЄДРПОУ 34823769

29.12.2022 № 762

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження за темою
«Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в
закладах професійно-технічної освіти»

Уклеїної Лілії Анатоліївни

на здобуття наукового ступеня доктора філософії

011- освітні, педагогічні науки

Упродовж 2017/2021 років у ДПТНЗ «Дніпровський центр професійно-технічної освіти туристичного сервісу» здійснювались апробація та практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження Уклеїної Л.А. на тему: «Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти».

За участі педагогічних працівників проводились семінари, круглі столи, з використанням основних положень дисертаційної роботи Уклеїної Л.А. Зокрема, апробацію проходили розроблені авторські концептуальні засади управління інноваційною діяльністю та модель управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти, яка ґрунтується на законодавчій базі України у сфері професійно-технічної освіти, сучасних концепціях розвитку освіти, сучасних наукових підходах і принципах управління закладом освіти.

Упровадження дослідження підкреслює важливість зміцнення позицій ЗПТО на регіональному ринку праці, активізації розвитку освітнього середовища та формування ключових компетентностей майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти.

У процесі апробації дослідження було обґрунтовано актуальність реформування системи професійно-технічної освіти, яка у сучасних умовах активно зміцнює свої позиції в освітньому просторі. Сьогодні ця система зосереджена на відповіді на потреби сучасного ринку праці, спрямовуючись на підготовку фахівців, які готові до швидкої адаптації до професійних викликів. Особливої уваги заслуговує підготовка адміністраторів у ЗПТО, які не тільки вивчають і реалізують індивідуальні освітні потреби здобувачів освіти, але й впроваджують інноваційні методики навчання для створення ефективного навчального мікроклімату. Сучасні

підходи до підготовки таких адміністраторів розширюють можливості для глибокої адаптації освітнього процесу до потреб кожного учня, сприяючи їх професійному та особистісному розвитку. Така модель підготовки адміністраторів відповідає глобальним освітнім тенденціям та вимогам сучасності.

Реалізація моделі здійснюється на основі прогнозування, стратегічного планування, організації, управління та контролю за напрямками навчання, виховання, працевлаштування.

За результатами обговорення ефективності впровадження дисертаційного дослідження Уклеїної Л.А. за темою «Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти» на педагогічній раді ДПТНЗ «Дніпровський центр професійно-технічної освіти туристичного сервісу» (протокол №2 від 27.10.2022 р.), матеріали дослідження схвалено до подальшого вивчення та впровадження в управлінську практику закладу професійно-технічної освіти.

Директор



Ніна ВОЙТОВИЧ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
СУМСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
ДЕРЖАВНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
"ШОСТКИНСЬКИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ"
 вул. Леоніда Каденюка, 21 м. Шостка, Сумської області 41100, тел./факс (05449) 7-27-16
 МФО 837013 код 36080007 E-mail: shzentrpto@gmail.com

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження за темою
 «Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в
 закладах професійно-технічної освіти»

Уклеїної Лілії Анатоліївни

на здобуття наукового ступеня доктора філософії
 011- освітні, педагогічні науки

Упродовж 2017/2021 років у ДНЗ «Шосткинський центр професійно-технічної освіти» здійснювались апробація та практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження Уклеїної Л.А. на тему «Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти».

За участі педагогічних працівників проводились круглі столи, семінари з використанням основних положень дисертаційної роботи Уклеїної Л.А. Зокрема, апробацію проходили розроблені авторські концептуальні засади та модель управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти, яка може використовуватись як інструмент обґрунтування і прийняття управлінських рішень при розробці стратегії розвитку закладу професійно-технічної освіти.

Технологія упровадження моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти представлена як комплекс функціональних компонентів, спрямованих на розробку, апробацію та впровадження даної моделі у освітню практику ЗПТО.

Визначені в дисертаційній роботі організаційно-педагогічні умови, забезпечують залучення у систему професійно-технічної освіти (далі ПТО) працівників, здатних до інноваційної діяльності, стимулювання роботи і соціально-психологічну підготовку персоналу до здійснення якісної підготовки майбутніх адміністраторів сфери підприємництва для успішного функціонування і розвитку ЗПТО.

Упровадження вищезазначеного в освітню практику сприяло більш ефективному використанню внутрішнього потенціалу закладу в забезпеченні

якості підготовки адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти.

За результатами обговорення ефективності впровадження дисертаційного дослідження Уклеїної Л.А. за темою «Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти» на педагогічній раді ДНЗ «Шосткинський центр професійно-технічної освіти» (протокол від 27.09.2021 року №2) матеріали дослідження схвалено до подальшого вивчення та впровадження в управлінську практику ЗПТО.

Директор



Тетяна ЛАЗАРЄВА



Міністерство освіти і науки України
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ
ОСВІТИ У ЧЕРНІВЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

58000, м. Чернівці, вул. Якоба фон Петровича, 16, тел./факс 52-34-08

23.12.2022р.

№ 231

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження за темою
 «Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в
 закладах професійно-технічної освіти» **Уклеїної Лілії Анатоліївни**
 на здобуття наукового ступеня доктора філософії
 011- освітні, педагогічні науки

Упродовж 2017–2021 років у ЗП(ПТ)О Чернівецької області здійснювались апробація та практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження Уклеїної Л.А. на тему «Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти».

За участі педагогічних працівників ЗП(ПТ)О проводились семінари, засідання методичних, циклових комісій у форматі «круглого столу», дискусійні панелі з використанням основних положень дисертаційної роботи Уклеїної Л.А. Зокрема, апробацію проходили розроблені авторські концептуальні засади управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти та модель управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти.

Методологія впровадження концептуальних засад управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти: закони, принципи і методи управління підготовкою, цілі, завдання, функції управління підготовкою майбутніх адміністраторів, що ґрунтуються на нормативно-правовій базі в системі професійної (професійно-технічної) освіти (далі П(ПТ)О).

Основними вимогами до побудови такої моделі стало наступне: ієрархічність у досягненні результатів – в основу педагогічної моделі управління

інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О покладена технологія послідовного досягнення прогнозованого кінцевого результату, у структурі і складі якого буде відображений взаємозв'язок особистісних результатів на рівні здобувачів освіти, результатів на рівні освітнього процесу та результатів на рівні ЗП(ПТ)О; дидактична доцільність – проектування, функціонування і реалізація системи управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О будуть регламентовані комплексом дидактичних умов, обґрунтованих дидактичною цілеспрямованістю, специфікою П(ПТ)О та обліком можливостей цифрових технологій.

Практичну значимість мають методичні рекомендації щодо інноваційних засад упровадження елементів дуальної форми професійного навчання у ЗП(ПТ), де надаються зразки оформлення журналу обліку виконання програми виробничого навчання на виробництві, накази для підприємства та інш. У рекомендаціях щодо управління інноваційною діяльністю ЗП(ПТ)О представлено методичний інструментарій планування, структурування та здійснення контролю з упровадження інноваційної діяльності у ЗП(ПТ)О.

Вищезазначені положення сприяли підвищенню результативності роботи у напрямі забезпеченні якості управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійної (професійно-технічної) освіти області.

За результатами обговорення ефективності впровадження дисертаційного дослідження Л.А.Уклеїної за темою «Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти» на педагогічній раді Чернівецького професійного ліцею сфери послуг (протокол від 20.12. 2022 року № 6) матеріали дослідження схвалено до подальшого впровадження в управлінську практику ЗП(ПТ)О.

Директор

**Навчально-методичного
центру професійно-технічної освіти
у Чернівецькій області**



Світлана МИКИТЮК



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ У КИЇВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

вул. Платонівська, 18, м. Київ, 03049, тел. (044) 249-45-95,
E-mail: nmk_kyivobl@ukr.net Web: oblpto.in.ua Код ЄДРПОУ 37687329

Від «16» 12 2022р.
№ 5/03-127

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження за темою
«Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах
професійно-технічної освіти» **Уклеїної Лілії Анатоліївни**
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
011- освітні, педагогічні науки

Упродовж 2017/2021 років у ДПТНЗ «Броварський професійний ліцей», КНЗ КОР «Васильківський професійний ліцей», ДНЗ «Катюжанське вище професійне училище», ДНЗ «Богуславський центр професійно-технічної освіти», ДНЗ «Професійний ліцей м. Українки» Київської області здійснювались апробація та практичне впровадження результатів дисертаційного дослідження Уклеїної Л.А. на тему: «Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти». За участі педагогічних працівників проводились засідання методичних та циклових комісій, семінари, педагогічні читання з використанням основних положень дисертаційної роботи Уклеїної Л.А. Упровадження в педагогічну практику проходили розроблені авторські концептуальні засади управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти, особливості яких є інтеграція освітнього, науково-методичного, маркетингового, адміністративно-господарського та фінансово-економічних компонентів, що знаходяться у взаємозв'язку і взаємодії.

Упровадження науково обгрунтованої моделі управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти передбачає цілеспрямовану імплементацію в управлінську діяльність на різних рівнях комплексу етапів реалізації системного і програмно-цільового підходів до аналізу функціонування процесу управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти.

За результатами обговорення ефективності впровадження дисертаційного дослідження Уклеїної Л.А. за темою «Управління підготовкою майбутніх адміністраторів сфери підприємництва в закладах професійно-технічної освіти» на методичній раді Начально-методичного кабінету професійно-технічної освіти у Київській області (протокол від 13 грудня 2022 року № 4), матеріали дослідження схвалено до подальшого вивчення та впровадження в управлінську практику закладів професійно (професійно-технічної) освіти.

Директор



Марина СТАСЄВА