



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДИРЕКТОРАТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ
У ЗАКАРПАТСЬКІЙ ОБЛАСТІ

ВІСНИК

СПЕЦВИПУСК

ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ ЗБІРНИК



Спеціальний випуск інформаційно-методичного збірника Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Закарпатській області «Вісник» містить матеріали, підготовлені науково-педагогічними працівниками кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, на допомогу педагогічним працівникам у формуванні професійних компетентностей, сприянні фахового розвитку, самовдосконалення й самоосвіти, підвищення кваліфікації та організації освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Слюсарєва Ольга Володимирівна, голова редколегії, директор НМЦ ПТО у Закарпатській області, спеціаліст вищої категорії, Відмінник освіти України

Члени редколегії

Гузинець Наталія Семенівна, викладач, методист ДПТНЗ «Білівський професійний аграрний ліцей», спеціаліст вищої категорії (за згодою)

Демчишин Ганна Степанівна, методист інформаційно-аналітичного кабінету НМЦ ПТО у Закарпатській області, спеціаліст вищої категорії

Ладизець Ірина Михайлівна, заступник директора НМЦ ПТО у Закарпатській області, спеціаліст вищої категорії, Відмінник освіти України

Малеш Таїна Миколаївна, викладач спеціальних дисциплін Перечинського професійного ліцею, спеціаліст вищої категорії, старший викладач (за згодою)

Маринець Василь Юрійович, директор Міжгірського професійного ліцею, викладач-методист, спеціаліст вищої категорії, Заслужений працівник освіти України (за згодою)

Отамась Інна Григорівна, доцент кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кандидат історичних наук, доцент, м. Київ (за згодою)

Палош Наталія Михайлівна, методист інформаційно-аналітичного кабінету НМЦ ПТО у Закарпатській області, спеціаліст вищої категорії

Романова Ганна Миколаївна, професор кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ (за згодою)

**Спеціальний випуск інформаційно-методичного збірника
схвалений навчально-методичною радою
Навчально-методичного центру
професійно-технічної освіти у Закарпатській області
(протокол № 4 від 14 грудня 2022 року)**

НАШІ РЕКВІЗИТИ:

✉ вул. Будителів, 3/1, м. Ужгород, 88006

☎ (03122) 66-83-09 факс: (0312) 66-83-09

вебсайт: <http://zpto.ues.net.ua>,/e-mail: nmcptouzhhorod@gmail.com

skype: nmc_pto

ЗМІСТ

НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД КУРСІВ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

1.	СЕРГЕЄВА Лариса Миколаївна ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	3
2.	МУРАНОВА Наталія Петрівна ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ	17
3.	РОМАНОВА Ганна Миколаївна УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТНИМ НАВЧАННЯМ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ	32
4.	БРАТКО Марія Василівна ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ЯК ОБ'ЄКТ ПРОЕКТУВАННЯ	39
5.	КУПРІЄВИЧ Вікторія Олександрівна МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	44
6.	РОМАНОВ Леонід Анатолійович ОРГАНІЗАЦІЯ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ ЯК УМОВА ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ	49
7.	ОТАМАСЬ Інна Григорівна ПІДГОТОВКА ПРОЄКТІВ: ВИКОРИСТАННЯ ФОНДІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ	55
8.	АНТОНЮК Людмила Анатоліївна ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ	61
9.	ІЛЬІНА Тетяна Володимирівна СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ТА ПРОФВІДБОРУ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ	66

СЕРГЕЄВА Лариса Миколаївна,
*завідувач кафедри професійної і вищої освіти
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН
України, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ*

**ПРАКСЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ
(конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації)**

Процеси демократизації сфер українського суспільства потребують якісно нових механізмів управління всіма рівнями, видами й компонентами вітчизняної освітньої системи.

Виходячи з того, що будь-який розвиток – це специфічний процес зміни, результатом якого є виникнення якісно нового, поступальний процес сходження від нижчого до вищого, від простого до складного, у дослідженні було проаналізовано історичне осмислення та суспільну еволюцію змісту цього поняття. У зв'язку з цим управління розвитком такого специфічного закладу освіти як заклад професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ЗП(ПТ)О) потребує окремого спеціального наукового дослідження, що розглядає перспективи інституційного розвитку професійної освіти, як умови її входження до світового освітянського простору, з прозорим державним управлінням із залученням громадськості, що забезпечують розробку механізмів реагування на виклики часу – децентралізацію, регіоналізацію та диверсифікацію професійної освіти і навчання.

Теоретичний аналіз підтвердив, що парадигма управління розвитком сучасним ЗП(ПТ)О визначається системою певних керуючих норм, дій, суб'єктів управління, які відповідають соціальну замовленню суспільства, що склалася, та ґрунтується на принципах управління: демократизації, гуманності, педагогічної цілеспрямованості, раціональної організації управлінської праці, стандартизації тощо.

Нова парадигма управління розвитком ЗП(ПТ)О містить як основний предмет управління процес формування, організації, впорядкування суб'єкт-суб'єктних відношень через координацію, узгодження позицій та дій керівних педагогічних працівників, а продуктом управлінської діяльності виступає різнобічно обґрунтована стратегія розвитку ЗП(ПТ)О як умова духовного і професійного становлення особистостей тих, хто навчається.

Життєво важливі елементи діяльності ЗП(ПТ)О вписуються у перспективу відкритих систем. Оточуюче середовище складається з величезної кількості соціальних, економічних і політичних інституцій. Процес перетворення складається із взаємодіючих підсистем, які перетворюють вхідний продукт у вихідний: підсистема людина-культура (вносить неофіційно встановлені очікування і норми); стратегічна підсистема (генерує інформацію стосовно можливостей та проблем на ближню та віддалену перспективу); технологічна підсистема (забезпечує діяльність всіх структур навчально-виховного процесу); підсистема управління(поєднання і спрямування цих підсистем). Вихідний продукт складають знання, зміна позиції, цінностей, набуття професійних та інших навичок, критичне мислення, зміни у поведінці тощо.

Отже, сприйняття ЗП(ПТ)О в контексті відкритих систем відвертає увагу від статичних властивостей – ролей, правил, офіційних цілей і структур – у бік динамічних властивостей, якими є цикли поведінкових подій, заплутаності відносин усередині мережі взаємозалежних організацій і затримувачів, через які часто руйнується збалансований розвиток подій усередині системи, а різні рівні напруження в організаційному довіллі впливають на здатність функціонувати, а відповідно й на стабільність системи.

Не підлягає сумніву, що результати діяльності ЗП(ПТ)О посилюють вплив на всі сфери життєдіяльності суспільства і створюють величезну кількість позитивних **екстерналій** (зовнішні ефекти освіти), що є рушієм соціально-економічного розвитку країни. Професійно-освітня сфера здатна виробляти не просто різноманітні позитивні екстерналії, які відповідають потребам галузі й громади. Це дає підстави стверджувати, що професійна освіта відтворює певні соціальні типи культури (етнічні, історичні, локальні, регіональні, групові) та їх складові - систему цінностей,

норм і способів діяльності – і передає професійну культуру, завдяки чому скорочується соціальний час, який витрачається на її засвоєння.

Найбільш розповсюдженим тлумаченням зовнішніх ефектів освіти, є те що в результаті здобуття освіти індивідом виникають побічні ефекти – позитивні, або негативні, що відображаються на інших суб'єктах, на їх власності чи діяльності або не знаходять взагалі ніякого вияву в витратах того суб'єкта, від якого ці екстерналії відходять.

Саме тому професійна освіта має здатність формувати не тільки трудовий потенціал, який приносить доходи для індивіда і суспільства, а й – соціальний та культурологічний, а розвиток окремих членів суспільства сприяє його соціально-економічному розвитку: зростанню суспільної продуктивності праці, появі розподільчого ефекту, підвищенню термінів науково-технічного прогресу, економічному зростанню, вирівнюванню структури доходів індивідів, скороченню безробіття, зниженню криміногенності, підвищенню політичної свідомості громадян, покращенню здоров'я населення, є рушієм соціально-економічного розвитку країни і має вплив на всі сфери і галузі національної економіки.

Сучасний ЗП(ПТ)О за своїми характеристиками має всі ознаки соціального інституту, а саме наявність: соціальних функцій навчання і виховання; регулятивних механізмів функціонування; систем регламентації і контролю за взаємодією учасників процесу освіти. Підкреслимо той факт, що сприйняття ЗП(ПТ)О в контексті відкритих систем, динамічних властивостей (розвитку), з різними рівнями напруження в організаційному довіллі впливає на здатність його функціонування, а відповідно – і на стабільність управлінської системи, що забезпечує підвищення його конкурентоспроможності.

Серед характерних особливостей ЗП(ПТ)О виділяємо необхідність бути відкритими соціальними системами, які мають враховувати постійні зміни, що відбуваються в соціальному середовищі; адаптуватися до нових підходів у суспільному розвитку та трансформуватися в їх новий зміст навчання, нові освітні та інформаційні технології, нові стратегії взаємодії між учасниками управлінського та освітнього процесу; розвиватися у відповідності до соціальних змін, характеризуватися стратегічним мисленням, баченням, вільним обміном інформації, вмінням працювати командою.

Цілком логічно, що особливу роль тут відіграє **праксеологічний підхід**, який прагне підвести до більш високої форми усвідомлення життя, пізнання життєдіяльності людини, переосмислення і пошуку нових шляхів самовдосконалення.¹

Терміном «праксеологія» (від грец. *Πράξις* – дія та грец. *λογία*) – мова, вчення) сьогодні називають науку про ефективну діяльність. Про прийоми ефективних дій замислювалися завжди, але до XIX ст. не було дисципліни, яка займалася б цією проблематикою систематично. Праксеологія – це наука про організацію та управління будь-якою людською діяльністю з метою її оптимізації, з метою покращення її ефективності. Мета праксеології – знайти загальні закони будь-якої людської діяльності, щоб на їхній основі сформулювати загальні принципи людської діяльності.



Котарбінські Тадеуш-Мар'ян (Kotarbiński Tadeusz Marian), польський філософ, математик та логік, представник Львівсько-Варшавської Школи. Засновник праксеології, яка принесла йому світову славу.

Згідно з Т. Котарбінські тільки організації, які можуть розвиватися, є найефективнішими.²

1886 – 1981 рр.

Ефект – це користь, яка приноситься людям і суспільству різниця між затратами і результатами, і здатність цієї різниці задовольняти життєві потреби суспільства, колективу, особистостей, місцевої територіальної громади.

¹Богоявленська Ю. В. Взаємодія праксеології з менеджментом (теоретичне дослідження) [Текст] *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. Економічні науки. Житомир: ЖДТУ. 2004. № 2 (28). С. 288–297.

²Kotarbiński T. *Traktat o dobrej robocie*. Wrocław: Ossolineum, 1982. с. 111–112.

Сучасні підходи до управління розвитком ЗП(ПТ)О потребують розробки практиологічних умов, які б забезпечували якість функціонування відкритого освітнього середовища.

Термін «засада» (основа, початок, принцип) означає те головне, на чому базується, будується щось. Словник української мови подає тлумачення цього терміну у де-кількох значеннях:

- 1) основа чогось; те головне, на чому ґрунтується, базується що-небудь;
- 2) вихідне, головне положення, принцип; основа світогляду, правило поведінки;
- 3) спосіб, метод здійснення чого-небудь.³

Враховуючи його багатоаспектність, у якому відбувається процес управління розвитком ЗП(ПТ)О, визначимо **практиологічні засади** управління розвитком закладу професійної освіти, які забезпечують ефективність управління:



Розвиток кадрового потенціалу ЗП(ПТ)О: підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання, забезпечення їх стажування на сучасних підприємствах галузі.

Забезпечити в повній мірі соціальний захист учасників системи професійної освіти і навчання, покращити систему підготовки управлінських кадрів для профтехосвіти шляхом оновлення навчальних програм підготовки і спрямування їх на оволодіння новими компетенціями, ефективними формами та методами сучасного управління, здійснення підготовки управлінських кадрів в умовах магістратури.

Професіоналізм управлінських кадрів системи професійної освіти і навчання є запорукою ефективного реформування освітньої галузі, вирішення всіх завдань модернізації системи управління освітою і системи профтехосвіти як постачальника робітничих кадрів для різних галузей.

Дослідження управління компетентністю необхідне, щоб знайти оптимальне співвідношення між витратами і ефектами, застосовуючи принципи «практиологічної теорії» і має зацікавлення як внутрішніх (посередники і працівники страхових компаній), так і зовнішніх (індивідууми, які придбали поліси страхування життя) клієнтів. Управління компетентністю може бути відмічене як істотна частина управління людськими ресурсами. Отже, управління компетентністю – головний детермінант розвитку організації.

Результат цілеспрямованої діяльності компетентного керівника полягає в його здатності повноцінного та ефективного виконання своїх професійних і посадових обов'язків, які визначаються завданнями державної політики з урахуванням сучасних практичних потреб суспільства, освітньої системи та державної влади. Цього вимагають сучасні тенденції трансформації суспільства, які потребують розробки якісно нових засад розвитку освіти. Це стосується не тільки змісту, форм і методів навчання, а й самого розуміння сучасної освіти як неперервної, спрямованої на формування творчих людей глобального інформаційного суспільства ХХІ століття, здатних до саморозвитку і навчання упродовж життя. Вирішення сучасних проблем з навчання і виховання в нашій країні передбачає відхід від світоглядних стереотипів стосовно взаємовідношення людини і економіки, надання останнім дійсного, природного характеру. До об'єктивних передумов, що викликали новий формат менеджера, належать «нова» економіка і глобалізація.

Підвищення фахового рівня керівних і педагогічних кадрів ЗП(ПТ)О необхідно розглядати як неперервну освіту, що здійснюється у системі післядипломної освіти. Післядипломна освіта сьогодні – це освіта дорослих, навчання та розвиток фахівців з метою приведення їхнього професійного рівня у відповідність до освітніх стандартів, вимог часу, особистісних та виробничих потреб, удосконалення наукового та загальнокультурного рівня, стимулювання та розвитку творчого і духовного потенціалу особистості. Тобто, методологія післядипломної освіти сьогодні базується на особистісному й фаховому зростанні людини протягом усього життя.

³Словник української мови: в 11 тт. АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І. К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970–1980. Т. 3. С. 300.

Актуальність завдання оновлення системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів ЗП(ПТ)О на основі компетентісного підходу обумовлена напрямами державної освітньої політики України щодо забезпечення доступності громадян до якісної освіти та удосконалення професійної майстерності керівних та педагогічних кадрів.

Отже, підвищення кваліфікації є ланкою неперервної освіти і вирішує завдання задоволення професійно-освітніх потреб педагогічних працівників ЗП(ПТ)О у підвищенні їх професійної компетенції. Основними перевагами при підготовці та підвищенні кваліфікації педагогічних працівників для профтехосвіти визначено отримання та поглиблення знань з сучасних виробничих технологій; набуття нових компетентностей та вдосконалення існуючих практичних навичок роботи з новими виробничими матеріалами; оптимальне поєднання теоретичних і практичних занять та висока майстерність педагогів. Вважається за доцільне організувати підвищення кваліфікації та забезпечити стажування викладачів спеціальних дисциплін і майстрів виробничого навчання в умовах виробництва та здійснити на основі аналізу видів робіт та функцій у виробництві та сфері послуг інтеграцію номенклатури професій, забезпечивши перехід від вузькопрофільних до інтеграції професій.

Неоднозначність завдань підвищення кваліфікації потребує необхідність здійснення його нової моделі, яка дозволяє: задавати пріоритетні напрямки у підвищенні кваліфікації; надавати освітні послуги у відповідності до професійних потреб закладів освіти, служб працевлаштування, окремих особистостей; забезпечити системність і цілісність організації підвищення кваліфікації у контексті процесів реформування і розвитку професійної освіти.

Недостатньо тільки побудувати організаційну структуру закладу освіти, необхідно забезпечити ефективність спільної діяльності людей. Для цього необхідно, щоб: виконавці добре розуміли, яких результатів необхідно досягти і коли їх очікувати; вони були зацікавлені в їх досягненні; вони отримували задоволення від своєї роботи; соціально-психологічна атмосфера в колективі була сприятливою для продуктивної роботи.

Однією з важливих умов забезпечення мотивації діяльності працівників ЗП(ПТ)О є умотивованість дій самого керівника закладу, що досягається в результаті дотримання ним певних умов: чіткого усвідомлення мотивів своєї управлінської діяльності; чіткої постановки цілей перед собою та своїм колективом, прийняття відповідальності за результати досягнення цілей; використання вольових прийомів та засобів саморегуляції для переборювання труднощів, які виникають при досягненні мети.



Залучення роботодавців до управління розвитком ЗП(ПТ)О: діяльність Консультативної та Фахової ради за галузевим спрямуванням, регіональних рад стейкхолдерів.

Здійснити розробку організаційно-комунікативної стратегії, яка формувала б нову систему відношень для представлення зацікавлених груп, аналізу та узгодження цих інтересів через впровадження демократичних процедур консультацій з громадськістю, експертних опитувань, публічних обговорень, залучення соціальних партнерів.

Розглядаючи управління, говоримо про управлінський цикл, принципи, методи управління, організаційні структури. Сутність викладеного дає підстави говорити про специфічні функції закладів освіти, до яких належать і професійно-технічні. Успішний розвиток економіки й рішення соціальних проблем (зниження безробіття та рівня бідності) залежить від того, наскільки професійна освіта відповідає сучасним потребам ринку праці. Підприємства України розвиваються в умовах об'єктивних законів ринкової економіки, роль держави поступово переміщується в область визначення регуляторних рамок. Розвиток економіки, що базується на концепції відкритості, вимагає також орієнтації на світові тенденції з урахуванням особливостей національного розвитку.

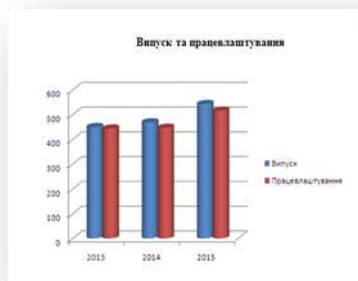
Практика розвинутих і трансформаційних країн показує, що питання фінансування системи професійної освіти і навчання, забезпечення її якості та відповідності потребам ринку праці не можуть бути вирішені без тісної взаємодії держави і роботодавців. Для успішного вирішення цих питань потрібно дати відповіді на низку запитань: «Які форми партнерства існують у міжнародному досвіді?», «Які передумови необхідні для того, щоб це партнерство

ефективно вирішувало питання, які стоять перед ним?», «Як розвиток партнерських відносин впливає на роль держави у розвитку системи профтехосвіти?», «Як слід стимулювати розвиток партнерства роботодавців і ЗП(ПТ)О?»

Поштовхом до розвитку партнерства між закладом професійної освіти і роботодавцями стали значні дисбаланси на вітчизняному ринку праці, що є свідомством того, що держава не може забезпечити якісну професійну підготовку фахівців у відповідності до вимог ринку праці. На сьогодні, за даними Державної служби зайнятості, приблизно 60% вакансій зорієнтовані на кваліфікованих робітників.⁴ Крім структурних дисбалансів роботодавці стикаються з низьким рівнем підготовки фахівців, що закінчили ЗП(ПТ)О, відсутністю в них практичних навичок, компетентностей тощо.

Знання роботодавців (щодо потреб і тенденцій ринку праці) та керівництва ЗП(ПТ)О (щодо організації та управління освітнім процесом) є таким, що доповнюють одне одного. Залучення галузевих підприємств та роботодавців до процесу професійного навчання і освіти сприяє покращанню роботи ЗП(ПТ)О та підвищенню якості його навчальних програм. Педагоги (викладачі, майстри виробничого навчання) як правило мають ґрунтовні знання та навички за своєю професією і навчальною дисципліною, володіють вміннями розробляти навчальну програму та оцінювати знання здобувачів освіти. Однак, представники галузевих підприємств мають глибокі знання щодо професійних (кваліфікаційних) вимог до кваліфікованих робітників, попиту та пропозицій на ринку праці.

Успішність підготовки кваліфікованих робітників забезпечується за рахунок використання потенціалу соціального партнерства, який розглядається як реалізація принципів міжнародних стандартів якості, які адаптовані до системи профтехосвіти; реалізація системи ефективного соціального партнерства і забезпечення якості професійної освіти супроводжується, як правило, модернізацією структури закладу освіти – впровадженням у структуру управління ЗП(ПТ)О консультативної ради зі складу соціальних партнерів, науково-методичних і виховних відділів. Соціальне партнерство є обов'язковою умовою забезпечення якості підготовки кваліфікованих кадрів при переході на нові стандарти освіти на компетентнісній основі.



Моніторинг регіонального ринку праці:
сегментування ринку робочої сили та прогнозування професійно-кваліфікаційного складу трудових ресурсів у регіоні.

Дослідження свідчать про необхідність суттєвого вдосконалення існуючого механізму взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці та врахування демографічних тенденцій в регіоні. Для вироблення відповідної стратегії учасникам ринкових відносин необхідно мати уявлення про той потенційний ринок, на який вони виходять. Такий потенційний ринок визначається на основі сегментації, яка складається з низки окремих сегментів. Кожен з них характеризується схожими потребами з боку споживачів, однойменними властивостями робочої сили або однотипною поведінкою найнятих робітників, а також готовністю і можливістю здійснення найму робочої сили.

Аналіз прогнозу розвитку ринку праці – важливий інструмент активного діалогу ЗП(ПТ)О з соціальними партнерами. Наявність такої інформації дає змогу роботодавцям приймати виважені рішення щодо пристосування своєї кадрової та інвестиційної політики до нових умов, вирішити, як забезпечити набір нових працівників потрібного профілю професійної компетентності, як проводити їхнє навчання. Це, у свою чергу, сприятиме формуванню

⁴ Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний документ]. Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2005/rp/pres-reliz/pres_1_05/pres_06_05.htm

партнерських відносин підприємств із ЗП(ПТ)О, зокрема у сфері підготовки працівників, потрібних професій з числа молоді.

Користуючись прогнозами, заклади освіти можуть обґрунтовано вирішувати, збільшувати чи скорочувати прийом учнів, які професії та спеціальності їм пропонувати, що сприятиме успішному розвитку ЗП(ПТ)О, повнішому задоволенню потреб роботодавців у кваліфікованих працівниках, а громади – у професійній самореалізації шляхом отримання якісних освітніх послуг.

Проведення прогностичних досліджень та організація процедур зі збору та аналізу необхідної інформації є складним завданням, вирішення якого потребує значних людських та матеріальних ресурсів. Основними причинами таких проблем слід вважати відсутність досвіду проведення таких досліджень в Україні, зокрема обрахунку вибірки, оцінки рівня заробітних плат й інше. З цим також пов'язані й основні ризики отриманої інформації. Проте, отриманий досвід дозволяє зробити висновки, що лише подальше проведення подібних досліджень надасть можливість удосконалення, уточнення та перевірки отриманої інформації.⁵ Дослідження дозволяє виявити важливі аспекти функціонування регіональних ринків праці: галузева приналежність підприємств не є ознакою їх однорідності в професійно-кваліфікаційному вимірі; відсутня інформація про загальну професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили.

Наприклад, отримавши інформацію, що в районі буде потрібно 30 бетонярів, але, не маючи інформації, скільки бетонярів в районі працює зараз, по суті не можливо оцінити гостроту цієї потреби. Якщо загальна кількість бетонярів в районі 3000, то 30 – це 1%, а якщо в районі всього один бетоняр, то 30 – це достатньо велика цифра; загальна економічна ситуація в Україні позбавляє більшість підприємств, установ, у тому числі й ЗП(ПТ)О, можливості визначати перспективи власного розвитку. Радянська система кадрового планування повністю зруйнована, а альтернативні механізми на вітчизняному ринку праці відсутні; більшість роботодавців відмовляються брати участь у дослідженні та надавати будь-яку інформацію; відсутність фахівців знижує оперативність збору й обробки даних, а також точність прогностичних оцінок дослідження.

Отже, слід відзначити, що лише моніторинговий характер дослідження ринку праці може забезпечувати прогностичну точність та надійність інформації. Важливою складовою роботи всіх структур системи профтехосвіти є моніторинг потреб ринку праці на всіх рівнях. Таке прогнозування є складним процесом, відповідно і отримання інформації про стан і розвиток ринку праці у конкретному регіоні повинно здійснюватися з усіх наявних джерел (опитування випускників, роботодавців, інформаційні та аналітичні матеріали різних інституцій, тощо). З метою збалансування попиту і пропозицій на підготовку робітників Міністерством освіти і науки розроблено механізм формування учнівського контингенту на основі угод між підприємством і навчальним закладом. Це дає можливість у певній мірі збалансувати попит і пропозицію на підготовку кваліфікованих робітників.



Впровадження системи зворотного зв'язку і аналізу працевлаштування випускників ЗП(ПТ)О:
моніторинг трудової успішності випускників й задоволення роботодавців адаптацією їх на виробництві.

Збір даних стосовно задоволеності роботодавців роботою випускників для цілого закладу або окремої професії є свідченням ефективності діяльності педагогічного колективу. Завданням моніторингу має бути створення нової статистичної системи збору і обліку інформації щодо стану підготовки кадрів, їх працевлаштованості і подальшого планування кар'єри в області та виконання програми розвитку професійної освіти в цілому. Оприлюднення результатів моніторингу є дієвим стимулюючим механізмом залучення соціальних партнерів та одним із шляхів впровадження методики зовнішнього оцінювання випускників ЗП(ПТ)О.

ЗП(ПТ)О відіграють провідну роль у підготовці здобувачів освіти до роботи, забезпечуючи їх знанням й навичками, необхідними для досягнення фахового успіху на

⁵ Маршавін Ю. М. Шляхи забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку праці і ринку освітніх послуг. *Демографія та соціальна економіка*. 2006. № 2. С. 143–150.

робочому місці. Для виконання цієї мети заклади професійної освіти мають переконатись, що вони викладають саме той матеріал, який буде потрібен випускникам на робочому місці. Можливо представити цикл, який повинен проходити ЗП(ПТ)О для узгодження навчання з потребами ринку праці:

1. Заклади освіти аналізують доступну інформацію про ринок праці. Якщо даних бракує або вони недостатньо деталізовані, проводять первинний аналіз ринку праці.

2. На основі цих даних розробляються навчальні плани, які визначають вид підготовки, необхідний для заповнення існуючих на регіональному ринку праці вакансій.

3. Заклади освіти розробляють (або пристосовують) освітні програми, які забезпечують випускників знаннями й навичками, необхідними для успіху на робочому місці, після чого проводять професійне навчання за спеціальностями (професіями).

4. Заклади освіти проводять моніторинг фахового успіху випускників з метою переконатися, що отримане навчання дійсно відповідає потребам регіонального ринку праці. ЗП(ПТ)О використовують різноманітні стратегії для розробки таких програм, які забезпечують випускників знаннями й навичками, що вимагаються на робочому місці.

Навчально-тематичні плани і програми базуються на аналізі інформації про державний, регіональний та місцевий ринки праці. Дорадчі комітети ЗП(ПТ)О надають загальну інформацію щодо видів та рівнів навчання, які вимагаються в регіоні, де працює навчальний заклад. Ця інформація допомагає закладові визначити перелік спеціальностей та закладає основу для розробки навчальних планів. Консультативні ради за спеціальностями (професіями) надають закладам освіти детальну інформацію стосовно наповнення програм з урахуванням вимог конкретних професій. Нерідко до аналізу змісту програм долучаються представники місцевих підприємств з метою спрямувати професійне навчання на вирішення потреб місцевого й регіонального ринків праці в рамках процесу розробки чи узгодження програми. ЗП(ПТ)О можуть зробити висновок, що вони задовольняють освітні потреби, якщо брати до уваги постійний набір здобувачів освіти. Проте по мірі зростання та диверсифікації української економіки система професійної освіти і навчання повинна стати більш чутливою до реальних потреб підприємств та запитів громадян.

Стейкхолдери професійної освіти – фізичні та юридичні особи, що зацікавлені у розвитку системи професійної освіти, мережі або окремих закладів професійної освіти та можуть впливати на систему або зазнають її впливу. Іншими словами, стейкхолдери – це соціальні партнери. На такі ради соціальних партнерів (стейкхолдерів) покладається виконання значного обсягу завдань, зазначених у законопроекті. Створення не просто стосунків, а партнерських стосунків зі стейкхолдерами має бути основною задачею для навчальних закладів. Побудова довгострокових відносин є найбільш ефективною, ніж залучення поодиноких угод.



Поняття «стейкхолдер» (stakeholder) введене в науковий обіг у 1984 році американським професором ділового адміністрування бізнес-школи Дарден в Університеті Вірджинії (Darden School, University of Virginia) **Р. Едвардом Фріменом** (R. E. Freeman) у контексті розвитку теорії організацій і останнім часом починає використовуватися в дослідженнях освіти.

За визначенням Р. Е. Фрімена, до стейкхолдерів відносяться всі ті індивідууми та групи, які або самі впливають на організацію, або відчувають на собі її вплив. Застосування теорії стейкхолдерів до аналізу діяльності організацій передбачає визначення всіх зацікавлених сторін і виявлення їх інтересів та очікувань. З погляду теорії стейкхолдерів, організації існують для задоволення потреб усіх зацікавлених сторін, і в цьому полягають їх основні, фундаментальні цілі. Якщо організація не орієнтується у своїй діяльності на інтереси стейкхолдерів, вона навряд чи може розраховувати на сталий розвиток. Інтереси стейкхолдерів не залишаються незмінними.

Тому важливим завданням менеджменту є постійний моніторинг цих інтересів і адаптація діяльності організації до їх змін. Застосовуючи цю теорію до аналізу закладів освіти, дослідники вважають, що до числа стейкхолдерів мають бути віднесені: «клієнти» – учні, студенти, слухачі та їхні батьки; «зовнішні партнери» – інші заклади освіти всіх рівнів підготовки та професійна

спільнота; «бізнес-спільнота» – комерційні організації як «споживачі» фахівців-випускників; «суспільство» – державні та регіональні органи влади, «споживачі» культурних цінностей, фонди-грантодавці, громадянське суспільство в цілому; «співробітники» – менеджмент, викладачі та інші співробітники закладів освіти.

Стейкхолдери мають найбільший вплив на розвиток закладів освіти, використовуючи основні критерії (атрибути), а саме: владу, легітимність (законність) і терміновість вимог. Найзначущими для навчальних закладів виявляються інтереси такої групи стейкхолдерів, як учні/студенти та їхні батьки, а інтереси таких стейкхолдерів, як роботодавці, виявляються суттєво менш значущими. Перебуваючи у фінансовій залежності від студентів та їхніх батьків, навчальні заклади віддадуть пріоритет інтересам останніх, а не інтересам роботодавців. Баланс інтересів стейкхолдерів є ключовим для будь-якої організації. Досягнення балансу інтересів є актуальним і важливим. Для вдалого проведення діалогу зі стейкхолдерами навчальний заклад має розуміти три основні речі:

- мету залучення зацікавлених сторін;
- сферу охоплення – предмет проведення діалогу;
- вибір «правильних» стейкхолдерів.

Увага до співпраці із зацікавленими сторонами приділяється і у Міжнародному стандарті соціальної відповідальності ISO 26000, прийнятому 1 листопада 2010 року. Зокрема, Розділ 5 цього стандарту містить інформацію про суть поняття «стейкхолдер», методи визначення зацікавлених сторін для організації. Окрім цього, надається пояснення поняття «залучення стейкхолдерів», його важливості для компаній та організацій, можливості для його використання, а також ситуації, за якої така форма роботи із заінтересованими сторонами недоречна.⁶

Цей міжнародний стандарт надає інструкції щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових тем і питань, що мають відношення до соціальної відповідальності, а також щодо шляхів упровадження соціально відповідальної поведінки до наявних стратегій, систем, практик і процесів організації. Він наголошує на важливості результатів та діяльності у сфері соціальної відповідальності та її удосконалення.



Здійснення бізнес-планування як процесу розвитку ЗП(ПТ)О: бізнес-планування, маркетингові дослідження як механізми інституційного розвитку ЗП(ПТ)О.

Чітке розуміння маркетингової політики закладу освіти всім педагогічним колективом. Забезпечення своєчасного оновлення матеріально-технічної бази; впровадження альтернативних джерел отримання освіти (венчурне, кредитне фінансування). Вирішення проблеми, в якому напрямку можна вдосконалити заклад освіти, де за мінімальних затрат ресурсів можна досягнути найбільших змін, як досягти поставлених цілей і що зробити, щоб зменшити можливі несподіванки і ризики та як управляти розвитком ЗП(ПТ)О в цілому, забезпечує ефективне планування.

Бізнес-планування не передбачено у «Положенні про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах»,⁷ але все частіше береться на озброєння керівниками, що займаються підприємницькою діяльністю в умовах формування ринкової економіки в Україні. Не дивлячись на те, що багато реалій ринкової економіки ввійшли в практичну діяльність керівників ЗП(ПТ)О, бізнес-плани не набули ще такого поширення, якого потребує сьогодні для забезпечення ефективного управління діяльністю ЗП(ПТ)О і економічним розвитком закладу освіти. Оволодіння методикою розробки бізнес-плану є однією з найважливіших професійних якостей сучасного керівника ЗП(ПТ)О, а також педагогічних працівників, так як сприяє ефективній освітній, виробничій та фінансовій діяльності та є необхідною умовою конкурентоспроможності закладу освіти.

⁶ ISO/DIS 26000: Guidance on social responsibility. Access mode : isotc.iso.org

⁷Наказ Міністерства освіти і науки України від 30.05.2006 № 419 «Про затвердження Положення про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах».

Отже, бізнес-план – плановий документ, а процес розробки – один з видів планування. Планування – це процес творчого осмислення майбутнього ЗП(ПТ)О, в якому напрямку можна вдосконалити діяльність ЗП(ПТ)О; де при мінімальних затратах ресурсів можна досягнути найбільших змін; як досягти поставлених цілей і що зробити, щоб зменшити можливі несподіванки і ризики; як управляти ситуацією в цілому.

Розробка бізнес-плану для ЗП(ПТ)О є необхідним процесом, тому що:

по-перше, нові економічні умови вимагають нових управлінських підходів у системі освіти, що дає керівникам можливість спробувати реалізувати свої «підприємницькі здібності». Проте, багато хто з цих керівників не керував комерційними структурами і тому не має підприємницьких навичок;

по-друге, зростання конкуренції ставить керівника закладу освіти перед необхідністю ґрунтовніше прораховувати свої майбутні кроки і готуватися до незвичної йому боротьби з конкурентами, в якій не буває дрібниць. До того ж, досвід, отриманий керівниками в умовах командно-адміністративної системи господарювання, швидше може бути оцінений негативно, ніж позитивно (звичка чекати команду «зверху», безініціативність, безвідповідальне ставлення до «чужих грошей» і т.п.);

по-третє, бізнес-план є сполучною ланкою між керівництвом і колективом. Якщо керівник розраховує не лише на бюджетні кошти (яких надзвичайно мало), а хоче залучити сторонні ресурси (спонсорів, допомогу трудового колективу), тобто зацікавити потенційних помічників працювати більш ефективно, необхідно довести їм перспективну ефективність таких дій, продемонструвати здатність мислити реалістично і оцінити всі можливі аспекти (як позитивні, так і негативні);

по-четверте, бізнес-план дозволить, перш за все, найвиразніше побачити перспективи закладу освіти, оцінити існуючу ситуацію й можливості, визначити ефективні напрями розвитку і всі необхідні дії для досягнення поставлених цілей, проаналізувати ідеї, перевірити їх доцільність та реальність. У зв'язку з цим, цінним є не тільки кінцевий результат цієї планової роботи (завершений бізнес-план), але і сам процес його розробки. Всі залучені до даного процесу отримують прекрасний досвід майбутньої спільної діяльності та спілкування, а також обґрунтований мотивований погляд на перспективи розвитку закладу освіти;

по-п'яте, бізнес-план служитиме для педагогічних працівників і співробітників закладу освіти стандартом, з реалізацією якого необхідно звіряти результати практичної діяльності та вносити до цієї діяльності необхідні корективи. Він дозволить їм чітко зрозуміти свої завдання та побачити власні особисті перспективи, пов'язані з загальним для всіх навчальним процесом, оцінити свій особистий внесок у досягнення поставлених цілей.

Саме особиста участь керівника ЗП(ПТ)О у складанні бізнес-плану надзвичайно важлива, адже його розробка – це те, чим повинен займатися керівник, тому що під час розробки бізнес-плану виконується робота з планування розвитку навчального закладу і, крім цього, керівник стає більш ефективним менеджером.



Проектування програм професійної освіти і навчання на основі потреб галузі й громади: забезпечення відповідності професійного навчання місцевим вимогам та здійснення професійної підготовки кваліфікованих робітників за вимогами роботодавців.

Формування професійних компетентностей майбутніх фахівців здійснюються ЗП(ПТ)О відповідно до державних стандартів професійної підготовки з професій, на які вони розроблені, в разі відсутності – за кваліфікаційними характеристиками. Реалізація випускниками ЗП(ПТ)О здобутих професійних компетентностей на ринку праці є, на наш погляд, індикатором ефективності діяльності педагогічного колективу і у свою чергу показником розвитку ЗП(ПТ)О.

«Освіта на основі результатів» – це такий підхід до організації освітнього процесу, при якому зміст навчальної програми розробляється на основі «навчальних результатів» здобувача освіти, які визначаються за участю роботодавців, щоб точно визначити необхідний рівень кваліфікації, а також умови, за яких здобувач освіти повинен опанувати навичками й пройти оцінювання, що дозволить йому успішно завершити курс професійного навчання.

Дослідження показали, що саме такий підхід дає змогу надзвичайно ретельно визначити конкретні професійні навички, якими повинні володіти кваліфіковані робітники для роботи на підприємствах певної галузі та рівень кваліфікації, необхідний роботодавцям. Ознакою цього підходу є те, що результати стосовно знань, умінь, навичок та компетентностей визначаються для здобувача освіти, а не для викладача, і саме такий підхід визначає критерії оцінювання.

Процес педагогічного проектування розпочинається з **оцінки потреб або аналізу ринку праці**, що включає в себе збір та аналіз інформації щодо необхідності запровадження нової освітньої програми або здійснення змін існуючої. Інформація отримується на основі тенденцій ринку праці та виступає важливим засобом встановлення більш тісних зв'язків з роботодавцями. Аналіз регіонального ринку праці надає інформацію щодо переліку професій, які на даний момент користуються попитом (сфери, де можливо знайти працевлаштування й на яких слід зосередити програми підготовки чи перепідготовки) та для яких пропозиції перевищують попит та прогноз майбутніх потреб.

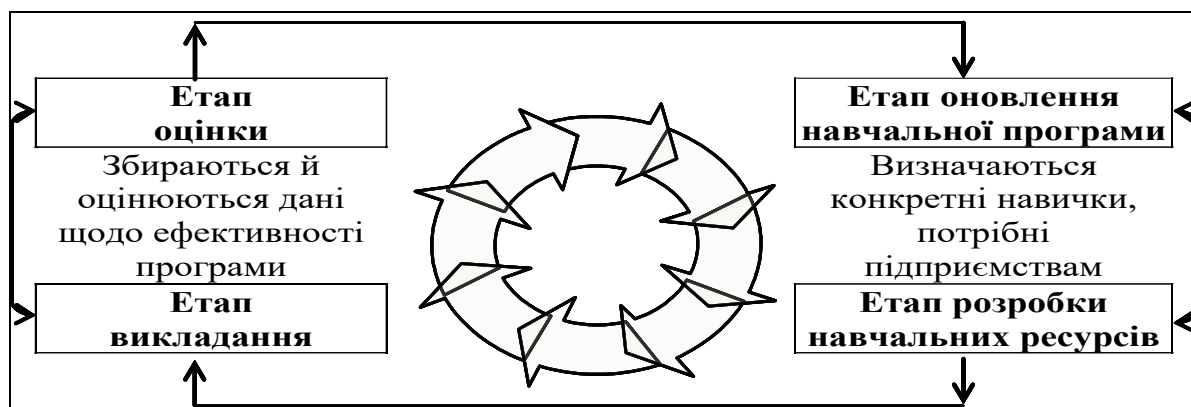


Рис. 1. Цикл професійного навчання

Призначення **аналізу професійних операцій** – спланувати підготовку як викладання, так і оцінювання в рамках навчальної програми. Знання, навички й установки, визначені під час аналізу операцій, стають змістом навчання при опануванні окремою операцією. Іншими словами, зміст професійного навчання складається таким чином, щоб формувати знання, навички й установки, визначені під час аналізу професійних операцій. За умови правильного проведення, аналіз професійних операцій забезпечить взаємозв'язок між знаннями, навичками й установками, що викладаються, і тими знаннями й навичками, які потрібні кваліфікованому робітнику.

Встановлено, що розробка профілю програми складається з основних етапів:

- відбір професійних операцій, за якими буде здійснюватись викладання й оцінювання;
- визнання доцільності тривалості предметів і викладання результатів навчання;
- співставлення змісту аналізу професійних операцій з ймовірними результатами навчання;
- групування навчальних результатів у предмети;
- встановлення послідовності результатів навчання і предметів;
- редагування результатів навчання.⁸

Створення профілю програми – це процес визначення переліку предметів і навчальних результатів в межах програми. Результати навчання в профілі програми безпосередньо відповідають професійним операціям, базуються на нових знаннях, уміннях, навичках, визначених під час аналізу професійних операцій. Профіль програми визначає послідовність викладання предметів і навчальних результатів, щоб забезпечити викладання предметів, знання яких необхідне для проходження наступних; уникнути непотрібного повторення змісту; викладати зміст в логічному й змістовному порядку.

⁸Проектування навчальних програм професійно-технічної освіти на основі потреб галузі й громади: Навч.-метод. посібник. Кол. автор.: Пашенко О.В., Сергеева Л.М. та ін. За заг. ред. Л.І. Даниленко К.: ТОВ «Етіс Плюс», 2007. 184 с.

Отже, забезпечити підготовку кваліфікованих фахівців можливо тільки через впровадження новітніх технологій в управління розвитком ЗП(ПТ)О. Така освітня політика чутливо реагує на зміни кон'юнктури ринку праці та освітня послуг і працює на випередження, тобто узгоджує прогноз розвитку ЗП(ПТ)О та потреб регіону. Залучення представників конкретних галузей та підприємств до розробки навчальних програм забезпечує відповідність професійного навчання вимогам регіонального ринку праці та дозволяє здійснювати підготовку таких кваліфікованих фахівців, які б задовольняли вимоги роботодавців.



Оптимізація програмно-перспективного розвитку ЗП(ПТ)О та забезпечення його конкурентоспроможності:

залучення широкого кола громадськості і самоврядування до управління як важливої умови децентралізації управління та усупільнення закладу освіти, зв'язок розвитку ЗП(ПТ)О із потребами регіону, забезпечення участі громадян в управлінні освітою.

Забезпечується визначенням пріоритетів розвитку ЗП(ПТ)О з обов'язковим залученням соціальних партнерів, бізнесових кіл та громадських організацій як суб'єктів управління закладом професійної освіти, здійснення змін, що проявляються в різних формах: ускладнення самого процесу професійної освіти і навчання, розширення інституційних форм та структури організації цієї сфери діяльності, диверсифікації її фінансового механізму тощо. Розглянемо їх докладніше.

Кожному етапу розвитку суспільства притаманні свої соціально-економічні та науково-технічні проблеми. Їх розв'язання потребує нових підходів, що враховують динаміку змін у життєдіяльності різних соціальних систем, у тому числі і системи профтехосвіти. Йдеться про глибинні якісні зміни, об'єктивний аналіз яких дає змогу здійснювати прогностичне обґрунтування розвитку різних систем на основі їх органічних взаємозв'язків і взаємовпливів.⁹ Для збереження власної конкурентоздатності ЗП(ПТ)О необхідно бути готовими до еволюційних змін, до визнання суспільної трансформації та диверсифікації. Система управління розвитком ЗП(ПТ)О для забезпечення сталої конкурентоспроможності складається з підсистем: технологічної, мотиваційної та організаційної.

Технологічна підсистема містить у собі сукупність технологічних рішень для виявлення, зберігання, передачі, структуризації, обробки, перетворення і поширення знань.

Мотиваційна підсистема містить мотивацію накопичування та обміну знаннями співробітників, співтовариств організації, контрагентів зовнішнього середовища.

Організаційна підсистема містить у собі сукупність організаційних прийомів, заходів з організації процесу трансформації індивідуальних знань в організаційні та створення інтелектуальних активів організації. У результаті підвищуються вимоги до технологічного та інформаційного забезпечення процесів у сфері управління розвитком ЗП(ПТ)О, що обумовлює необхідність створення надійного й ефективного організаційного механізму конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О та впровадження уніфікованих способів доступу до інформаційних ресурсів, а також забезпечення відповідності ІТ-інфраструктури стратегічним цілям ЗП(ПТ)О в області управління конкурентоспроможністю.

Здійснення освітніх послуг є результатом соціально-педагогічних та організаційно-виробничих відносин між різними економічними суб'єктами – власниками факторів виробництва освітніх послуг (педагогічними колективами) і дозволяє розглядати ЗП(ПТ)О як об'єкти корпоративного управління.

У широкому розумінні корпоративне управління розглядають як систему, за допомогою якої спрямовують та контролюють діяльність організації. Сутністю корпоративного управління є система відносин між власниками установи (державою), його менеджерами, (керівниками навчальних закладів), а також зацікавленими особами (роботодавцями, соціальними партнерами,

⁹ Ничкало Н.Г. Українські концепції професійної освіти: тенденції і перспективи. *Педагогічна і психологічна науки в Україні*. Том 5. Неперервна професійна освіта: теорія і практика. К.: «Педагогічна думка». 2007. С. 27– 50.

батьками, учнями) для забезпечення ефективної діяльності установи, рівноваги впливу та балансу інтересів усіх учасників корпоративних відносин.

Впровадження системи управління розвитком ЗП(ПТ)О передбачає розробку внутрішніх і зовнішніх механізмів, що спрямовані на підвищення ефективності його функціонування та особливості надання освітніх послуг.

Під **організаційним механізмом управління** нами розуміється сукупність структур, форм, методів, правил і процедур, що регламентують прийняття рішень щодо розробки й реалізації управлінських впливів, за допомогою яких здійснюється узгодження інтересів суб'єктів відносин в управлінні розвитком ЗП(ПТ)О.

Для формальної побудови процесу управління розвитком у реальних ситуаціях використовується лінійне та динамічне моделювання. Останні є реальними механізмами впровадження конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О. Будь-який такий механізм є моделюванням процесу управління розвитком, заснованим на інформатизації та технологізації професійно-управлінської діяльності.

Запропонований організаційний механізм конкурентоспроможності (ОМК) навчального закладу у системі управління розвитком ЗП(ПТ)О спрямовано на вирішення проблем асиметрії інформації в системі корпоративного управління за рахунок забезпечення фінансової прозорості, підвищення рівня розкриття інформації, підвищення якості освітніх послуг і є засобом (алгоритмом) впровадження цієї системи.

Показники конкурентоспроможності освітніх послуг (доля участі на регіональному ринку освітніх послуг, кадрова забезпеченість, показники розвитку навчально-виробничої бази, розвиток матеріально-технічної бази, підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів, участь у науково-дослідницькій діяльності, міжнародна діяльність) передбачають врахування показників ринкової вартості ЗП(ПТ)О (показники рентабельності, ділової активності, ліквідності, економічної ефективності), які й обумовлюють рівень конкурентоспроможності закладу професійної освіти.

Отже, організаційні механізми забезпечення конкурентоспроможності є основою формування системи управління розвитком ЗП(ПТ)О, яка становить підсистему прийняття управлінського рішення і яка включає: педагогічну раду, керівні структури, громадські органи (учнівське самоврядування, дорадчий комітет, консультативну раду за галузевим спрямуванням), діяльність та взаємодія яких сприяє виробленню управлінських рішень, спрямована на досягнення й утримання його конкурентних переваг, повинна включати організаційну структуру, процедури, процеси й ресурси, що створюють умови для її належного функціонування.

Складовими підсистеми забезпечення конкурентних переваг ЗП(ПТ)О є:

- маркетинговий інструментарій (бенчмаркінг як неперервний процес покращення технологій надання освітнянських послуг, впровадження механізмів педагогічної логістики в освітньому менеджменті ЗП(ПТ)О;
- основи освітнього реінжинірингу і мерчендайзингу як модернізуючі механізми управління організаційними освітніми змінами;
- технології створення позитивного іміджу ЗП(ПТ)О;
- технологізація професійної діяльності педагогічних працівників;
- інформатизація профтехосвіти як технологічна основа ефективного управління розвитком ЗП(ПТ)О.

Складовими організаційного механізму конкурентоспроможності ЗП(ПТ)О можуть бути механізми забезпечення інформаційної підтримки процесу прийняття рішень з питань управління розвитком ЗП(ПТ)О та шляхи забезпечення інвестиційної привабливості, фінансової стійкості, що сприяють сталій конкурентоспроможності освітніх послуг ЗП(ПТ)О, що збільшує показники якості освітніх послуг.

Серед факторів, що обумовили ефект розвитку ЗП(ПТ)О від впровадження інноваційних механізмів управління, слід відзначити:

- підвищення обґрунтованості прийнятих управлінських рішень різного рівня, спрямованих на збільшення ринкової вартості й забезпечення фінансової стійкості закладу освіти;

- зростання якості освітніх послуг, що надаються; підвищення керованості управлінського персоналу;
- посилення процедур внутрішнього фінансового контролю; реалізацію програми управління витратами;
- збільшення позитивного іміджу ЗП(ПТ)О;
- інформатизацію управлінських процесів тощо.

Структура організаційного механізму впровадження системи управління розвитком ЗП(ПТ)О та забезпечення його конкурентоспроможності дозволяє прискорити процес аналізу факторів конкурентоспроможності й забезпечити обґрунтованість управлінських рішень, що приймаються.

Це дає підстави зменшити непродуктивні витрати, сприяє інтенсивному розвитку закладу освіти, що сприяє необхідності відповідної зміни методів управління розвитком ЗП(ПТ)О, пошуку адекватних економічних і фінансових інструментів, створення такої системи управління, що забезпечить ефективні дії у збільшенні й ефективному використанні ресурсів ЗП(ПТ)О в умовах зростання конкуренції.

Оптимізація програмно-перспективного розвитку ЗП(ПТ)О та забезпечення його конкурентоспроможності включає наступні складові

- сучасна матеріально-технічна база;
- учнівське самоврядування;
- зв'язки з громадськістю;
- зв'язки з закладами вищої освіти;
- зв'язки з роботодавцями;
- співпраця з Центром зайнятості;
- співпраця із Торгово-промисловою палатою;
- міжнародна співпраця;
- проектна діяльність;
- результативність участі у Всеукраїнських конкурсах фахової майстерності, предметних олімпіадах, спортивних змаганнях;
- впровадження інноваційної технології - «незалежне експертне оцінювання» рівня професійно-практичної підготовки здобувачів освіти за участі роботодавців;
- працевлаштування випускників;
- традиції ЗП(ПТ)О;
- диверсифікація фінансування.



**ФОРМУЛА УСПІХУ:
ІМІДЖ + РЕЗУЛЬТАТ = ЛІДЕР**

Отже, організаційний механізм впровадження системи управління розвитком ЗП(ПТ)О та забезпечення його конкурентоспроможності дозволяє підвищити ефективність рішень з управління конкурентними перевагами закладу освіти і таким чином збільшити обсяги і якість реалізованих освітніх послуг.

Оцінюючи праксеологічні засади управління за критерієм якості її результату, за умов підвищення цієї якості цілком доцільно сприймати такий процес розвитку як власне розвиток. Метою та кінцевим результатом такого управління вважаємо інституційний розвиток ЗП(ПТ)О, якому притаманна конкурентоспроможність на регіональному ринку освітніх послуг, висока якість навчально-виробничого процесу, збільшення кількості вступників, системна співпраця соціальних партнерів, професійне зростання педагогічних працівників, у результаті чого досягається задоволеність здобувачів освітніх послуг та цілісний позитивний імідж ЗП(ПТ)О на регіональному ринку праці.

Запитання для самоконтролю:

1. Які ознаки соціального інституту за своїми характеристиками має сучасний ЗП(ПТ)О?
2. Які ви знаєте найбільш розповсюджені тлумачення зовнішніх ефектів освіти?
3. Яка мета праксеології?
4. Чому, на вашу думку, розвиток кадрового потенціалу ЗП(ПТ)О може виступати умовою ефективної діяльності?
5. Навіщо здійснювати моніторинг регіонального сегменту регіонального ринку праці?
6. Наведіть приклади ефективного залучення роботодавців до управління розвитком ЗП(ПТ)О
7. Чи дійсно так і важливо здійснювати бізнес-планування у ЗП(ПТ)О?

Рекомендована література до теми:

1. Богоявленська Ю.В. Взаємодія праксеології з менеджментом (теоретичне дослідження) [Текст] *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ. 2004. № 2 (28). – С. 288–297.
2. Сергєєва Л.М., Стойчик Т.І. Конкурентоздатність як умова професійного становлення фахівців: монографія. Дніпро: Журфонд, 2020. 182 с.
3. Сергєєва Л.М. Керівнику професійного навчального закладу. К.: Вид. група «Шкільний світ». 2018. 112 с.
4. Сергєєва Л.М. Забезпечення якості професійної освіти і навчання: сучасна візія і перспектива розвитку професій електротехнічного профілю. *Методичний вісник професійно-технічної освіти Чернівецьчини*. Випуск 1. Березень, 2022. Чернівці. С. 5–8. URL: <http://nmcpto.com.ua/vydavnycha-diialnist>
5. Сергєєва Л.М. Стейкхолдери: наскільки вони зацікавлені сторони. *Профтехосвіта*, 2016. № 6. С. 2–5.
6. Сергєєва Л.М., Муранова Н.П. Логістика безперервного професійного розвитку майстра виробничого навчання. *Підготовка майстра виробничого навчання, викладача професійного навчання до впровадження в освітній процес інноваційних технологій: матеріали V Всеукраїнського науково-методичного семінару (5 листопада 2021 р.)*. Глухівський НПУ ім. О.Довженка. Глухів, 2021. 336 с. С. 42–44.
7. Сергєєва Л.М. Розвиток сфери освітніх послуг в Україні. *Вісник післядипломної освіти*. Серія «Педагогічні науки». Випуск 16 (45), 2021. С.157–172.
8. Сергєєва Л.М. Практиологічний концепт оцінювання ефективності діяльності закладу професійної (професійно-технічної) освіти. *Актуальні проблеми неперервної освіти в інформаційному суспільстві*. Зб. наук. праць Міжнародної науково-практичної конференції з інтернет підтримкою НПУ ім. М. Драгоманова. 2020, 373 с. С. 95–98.
9. Сергєєва Л.М., Микитюк С.М. Управління розвитком закладу професійної (професійно-технічної) освіти на засадах педагогічної логістики: методичні рекомендації. Чернівці: «Букрек», 2022. 56 с.

МУРАНОВА Наталія Петрівна,
*професор кафедри професійної і вищої освіти
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН
України, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ*

ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ **(конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації)**

Заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти України, розвиваючи внутрішню систему забезпечення якості освіти та освітньої діяльності, керуються Конституцією України, Законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійно-технічну освіту», також враховують «Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти», документи: Європейської Асоціації із забезпечення якості у вищій освіті (ENQA), Європейської Асоціації університетів (EUA), Європейського студентського міжнародного бюро (ESIB).

На сучасному етапі розвитку та реформування системи освіти в країні, маємо розуміння великої відповідальності перед замовниками освітніх послуг, стейкхолдерами за якісну підготовку фахівців у всіх галузях знань. Ринок праці динамічно розвивається, роботодавець потребує якісно нового фахівця, який у своїй професійній діяльності спроможний швидко вміти орієнтуватися у нестандартних виробничих ситуаціях і знаходити нові, нетипові виробничі рішення. Адже основною метою освіти є підготовка компетентного і кваліфікованого фахівця, здатного на ефективну виконавську діяльність за фахом на конкурентному ринку праці [1].

Розбудова внутрішньої і зовнішньої систем забезпечення якості освіти є актуальною вимогою часу, оскільки секретом успіху провідних підприємств, організацій чи освітніх установ є наявність у них ефективної внутрішньої системи забезпечення якості.

Усвідомлюючи та дбаючи про власну конкурентоздатність в Україні та за її межами, позитивний імідж на ринку праці та в системі освіти, спираючись на європейський досвід розбудови освіти, заклади освіти розбудовують внутрішню систему забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти (систему внутрішнього забезпечення якості) [2].

Як зазначено в Методичних рекомендаціях з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах загальної середньої освіти (затверджених наказом МОН України № 1480 від 30.11.2020 року), існування *внутрішньої системи дає можливість* закладу освіти:

- підвищувати якість освітніх послуг і забезпечувати довіру до результатів навчання;
- створювати умови навчання та праці, які забезпечують партнерство учасників освітнього процесу;
- отримувати постійний зворотній зв'язок від учасників освітнього процесу щодо якості освіти, відзначати успішні практики та вчасно реагувати на виявлені проблеми;
- приймати обґрунтовані управлінські рішення, які спрямовані на підвищення якості освіти та освітньої діяльності;
- постійно вдосконалювати освітнє середовище, систему оцінювання учнів, педагогічну діяльність, управлінські процеси закладу освіти;
- забезпечити прозорість діяльності закладу освіти і готовність до змін в інтересах учасників освітнього процесу[3].

Основні інституційні рівні системи забезпечення якості у закладі вищої освіти (ЗВО) представлено на рис. 1.



Рис. 1. Схема рівнів інституційної структури внутрішньої системи забезпечення якості [4]

Основними принципами функціонування системи забезпечення якості освіти можна вважати:

- дотримання академічної доброчесності уникнення конфлікту інтересів, що передбачає дотримання усіма учасниками освітнього процесу норм академічної етики, корпоративних правил та ціннісних орієнтирів;
- залучення усіх зацікавлених осіб (науково-педагогічних, педагогічних працівників, здобувачів освіти та представників потенційних роботодавців у процес забезпечення якості освітньої діяльності та вищої освіти в закладі освіти);
- мінімальна необхідність (документів, процедур);
- об'єктивність;
- прозорість, що передбачає усебічне висвітлення інформації для всіх учасників освітнього процесу та зацікавлених осіб;
- системність та систематичність;
- студентоцентризм, згідно з яким метою навчання здобувачів освіти є надбання ними компетентностей, необхідних для персонального розвитку, побудови кар'єри та соціального життя;
- субсидіарність (узгодження делегованих повноважень і відповідальності посадових осіб, структурних підрозділів, науково-педагогічних (педагогічних) працівників і здобувачів освіти);
- універсальність, під якою розуміється забезпечення якості освіти за всіма програмами та освітньої діяльності у всіх структурних підрозділах відповідно до загальновизнаних європейських та національних стандартів [4].



Рис. 2. Принципи розбудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти [5, с. 3]

Розглянемо оцінювання якості освітньої діяльності закладів освіти через:

- розбудову внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах освіти;
- сутності понять «якість освіти» та «якість освітньої діяльності»;
- проведення самооцінювання освітніх і управлінських процесів;
- формування стратегії закладу освіти;
- критерії, інструменти та показники оцінки якості закладу освіти;
- політику якості установи;
- аналіз внутрішніх можливостей та зовнішнього середовища (SWOT-аналіз);
- основні принципи внутрішньої системи забезпечення якості освіти.

• Головною метою освітньої діяльності закладу освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства. Досягти даної мети можна, забезпечивши високий рівень якості освіти [6].

Якість освіти необхідно розглядати у нерозривній єдності якості процесу (діяльності) і якості результату. Якість освітнього процесу (діяльності) є невід’ємною складовою якості освіти, яка залежить від якості освітнього середовища, включає якісні і кількісні характеристики освітнього процесу, якість професійної компетентності викладачів і організаційно-управлінської компетентності [5].

Показники оцінювання якості освітньої діяльності закладу освіти визначено міжнародними та вітчизняними рейтингами, МОН України, Державною службою якості освіти України, Національним агентством забезпечення якості вищої освіти, але разом з тим освітня установа може визначати власні показники якості освіти та освітньої діяльності. Для створення ефективної системи якості необхідно створити реєстр показників, який буде містити зовнішні показники державних органів влади, стейкхолдерів, засновників, показники зовнішніх рейтингів та внутрішні показники, що визначені закладом освіти з урахуванням специфіки, автономії та Стратегії розвитку (так званні цільові показники). Усі визначені показники мають бути вимірювані у кількісному вигляді, щоб забезпечити моніторинг у реальному часі. Також варто пам’ятати і про аналіз показників ступенів ризиків закладів освіти через Єдину державну електронну базу з питань освіти, які було визначено Державною службою якості освіти України [7].

Серед компонентів, які може містити внутрішня система забезпечення якості освіти (як визначено у ч. 3 ст. 41 Закону України «Про освіту») на першому місці є такий компонент як: стратегія (політика) та процедури забезпечення якості освіти [5].

Розглянемо визначення понять «якість освіти» та «якість освітньої діяльності» як передбачено це відповідно у Законах України «Про вищу освіту» та «Про освіту». *Якість вищої освіти* – відповідність умов провадження освітньої діяльності та результатів навчання вимогам законодавства та стандартам вищої освіти, професійним та/або міжнародним стандартам (за наявності), а також потребам заінтересованих сторін і суспільства, що забезпечується шляхом здійснення процедур внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості. *Якість освітньої діяльності* – рівень організації, забезпечення та реалізації освітнього процесу, що забезпечує

здобуття особами якісної освіти та відповідає вимогам, встановленим законодавством та/або договором про надання освітніх послуг.

Варто звернути увагу на співвідношення таких термінів як «якість освіти» та «якість освітньої діяльності». Отже, *якість освіти розглядається* у нерозривній єдності якості процесу (діяльності) і якості результату. Якість освітнього процесу (діяльності) є невід'ємною складовою якості освіти, яка залежить від якості освітнього середовища, включає якісні і кількісні характеристики освітнього процесу, якість професійної компетентності викладачів, якість організаційно-управлінської компетентності.

Система забезпечення якості освітньої діяльності та освіти систематично зазнає позитивних змін. Так, 25 січня 2022 року Верховною Радою України прийнято у другому читанні зміни до Закону України «Про вищу освіту» щодо оприлюднення щорічного звіту керівника закладу вищої освіти та цільових показників діяльності закладу. Реалізація сприятиме створенню прозорої та відкритої системи моніторингу досягнення цільових показників діяльності, які визначені у контракті з обраним керівником закладу [8].

Зміни до статей 34 та 79 Закону «Про вищу освіту» передбачає:

- щорічний звіт керівника закладу вищої освіти має містити інформацію про рівень досягнення цільових показників діяльності ЗВО, визначених контрактом (станом на 31 грудня, за який складається звіт);

- звіт підлягатиме внесенню до Єдиної державної електронної бази з питань освіти та буде оприлюднюватися у Реєстрі суб'єктів освітньої діяльності Єдиної державної електронної бази з питань освіти, а також на офіційному сайті закладу. Закон набрав чинності через три місяці з дня його оприлюднення.

Наказ МОН України № 299 від 05.05.2021 року «Про затвердження Примірною переліку цільових показників, що наводяться у контракті з керівником ДЗВО», містить:

Розділ І. Обов'язкові показники, які наводяться у контракті з керівником всіх державних ЗВО;

Розділ ІІ. Специфічні цільові показники, що наводяться у контракті з керівником ЗВО, обираються з переліку з урахуванням особливостей ЗВО;

Розділ ІІІ. Цільові показники, що визначені передвиборною програмою керівника ЗВО [9].

Важливу роль у забезпеченні якості мають ключові показники ефективності (англ. *keyperformanceindicators*) KPI можуть бути визначені за допомогою систем BusinessIntelligence. Їх використання дає установі (організації) можливість оцінити свій стан і допомогти у формуванні стратегії [10].

Девід Парментер – фахівець в сфері розроблення KPI з Нової Зеландії отримав міжнародне визнання, як автор книг.

KPI – це набір показників, що відображають ті аспекти організаційної діяльності, які є найважливішими для сьогоденного і завтрашнього успіху.

Автор виділяє сім характеристик KPI:

- 1) не фінансовий характер показників (їх значення не виражається у доларах, євро, ієнах, фунтах тощо);

- 2) вони відслідковуються часто (наприклад, щодня або навіть щогодини);

- 3) вимагають втручання генерального директора і топ-менеджерів;

- 4) вимагають розуміння і адекватних коригувальних дій усього персоналу;

- 5) припускають відповідальність конкретної особи або команди;

- 6) роблять значний вплив – наприклад, впливають на найістотніші критичні фактори успіху і більш ніж на одну складову збалансованої системи показників;

- 7) здійснюють позитивний вплив (наприклад, позитивно впливаючи на всю решту показників діяльності організації).

Якщо надати будь-яким показникам грошовий вираз, то він автоматично перетворюється у показник результативності (наприклад, обсяг щоденних продажів є результатом вжитих зусиль, які й створили цей обсяг, наприклад, кількість зустрічей із ключовими клієнтами) [11].

Вітчизняні та міжнародні рейтинги теж розглядаються як інструмент оцінки якості освітньої діяльності закладів вищої освіти.



Рис 3. Інструменти оцінки якості освітньої діяльності закладів вищої освіти

Рейтинг вишів «ТОП-200 Україна» оприлюднюється щорічно. Це академічний рейтинг українських закладів вищої освіти.

Цей рейтинг сімнадцятий рік поспіль розробляє Центр міжнародних проєктів «Євроосвіта» в партнерстві з міжнародною групою експертів IREG Observatory on Academic Ranking and Excellence.

При складанні рейтингу 2022 року експерти враховували сучасні тенденції розвитку вищої освіти, що зазнає глибинних змін у результаті впливу пандемії COVID-2019 і повномасштабного воєнного вторгнення рф.

Укладачі рейтингу стверджують, що рейтинг базується на принципах об'єктивності та незалежності ранжування університетів.

Також під час рейтингування враховувалася всебічна діяльність університетів. З цією метою їх робота сукупно оцінювалася на більш широкій базі показників у порівнянні з відомими рейтинговими системами.

Окрім того, важливою складовою рейтингування була пріоритетність євроінтеграційних процесів. Виходячи з важливості цього чинника, вагові коефіцієнти міжнародних показників діяльності університетів були встановлені вищими за вагові коефіцієнти національних показників.

Загалом було взято до уваги десять показників оцінювання діяльності університетів. З-поміж них найбільші вагові коефіцієнти мають академічна, науково-видавнича та міжнародна діяльність, оцінка науково-дослідницьких досягнень через порівняння сайтів університетів та досягнення закладами 17 цілей сталого розвитку ООН [12].

Вебометричний рейтинг університетів світу (англ. *Webometrics ranking of world's universities*) – один із рейтингів університетів світу, за яким аналізують ступінь представлення діяльності університетів в Інтернет-просторі. Рейтинг складають із 2004 року і публікують двічі на рік (у червні-липні та січні). Його складає Лабораторія кіберметрики («CybermetricsLab») Національної дослідницької ради Іспанії («Spanish National Research Council», CSIC), яка діє при Міністерстві науки та інновацій Іспанії. Рейтинг починався з аналізу 6 000 університетів у 2004 році, на сьогодні аналізують понад 20 000 закладів вищої освіти і визначають їхнє місце відповідно до ступеня представлення своєї діяльності в Інтернет-просторі, застосовуючи свою власну методологію оцінки. Можна критикувати цю методологію, але всі провідні ЗВО світу знаходяться попереду. Лабораторія вдосконалює методологію і особливо це стосується змін, які зроблено у 2012 році.

Головна ідея полягає в оцінюванні наукової, навчальної та соціальної місії університетів опосередковано через показники їхнього представлення у веб-просторі [13].

Показники оцінювання якості освітньої діяльності закладів освіти різних типів встановлено і МОН України, Державною службою якості освіти України, Національним агентством забезпечення якості вищої освіти.



Рис. 4. Установи, що встановлюють показники оцінки якості освіти та освітньої діяльності

Постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187 «Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності» (із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ від 24.03.2021 р. № 365) визначено *Спеціальні вимоги щодо започаткування та провадження освітньої діяльності*. Серед яких: започаткування та провадження освітньої діяльності на рівні вищої освіти. Пунктом 34 визначено *кадрові вимоги* щодо започаткування та провадження освітньої діяльності за рівнем вищої освіти та освітніми програмами, що передбачають присвоєння професійної кваліфікації з професій, для яких запроваджено додаткове регулювання [14]. Пунктом 38 передбачено вимоги щодо *досягнення у професійній діяльності, які зaraховуються за останні п'ять років*:

1) наявність не менше п'яти публікацій у періодичних наукових виданнях, що включені до переліку фахових видань України, до наукометричних баз даних, зокрема Scopus, Web of Science Core Collection;

2) наявність одного патенту на винахід або п'яти деклараційних патентів на винахід чи корисну модель, включаючи секретні, або наявність не менше п'яти свідоцтв про реєстрацію авторського права на твір;

3) наявність виданого підручника чи навчального посібника (включаючи електронні) або монографії (загальним обсягом не менше 5 авторських аркушів), у тому числі видані у співавторстві (обсягом не менше 1,5 авторського аркуша на кожного співавтора);

4) наявність виданих навчально-методичних посібників/ посібників для самостійної роботи здобувачів вищої освіти та дистанційного навчання, електронних курсів на освітніх платформах ліцензіатів, конспектів лекцій/практикумів/методичних вказівок/рекомендацій/робочих програм, інших друкованих навчально-методичних праць загальною кількістю три найменування;

5) захист дисертації на здобуття наукового ступеня;

6) наукове керівництво (консультування) здобувача, який одержав документ про присудження наукового ступеня;

7) участь в атестації наукових кадрів як офіційного опонента або члена постійної спеціалізованої вченої ради, або члена не менше трьох разових спеціалізованих вчених рад;

8) виконання функцій (повноважень, обов'язків) наукового керівника або відповідального виконавця наукової теми (проекту), або головного редактора/члена редакційної колегії/експерта (рецензента) наукового видання, включеного до переліку фахових видань України, або іноземного наукового видання, що індексується в бібліографічних базах;

9) робота у складі експертної ради з питань проведення експертизи дисертацій МОН або у складі галузевої експертної ради як експерта Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти, або у складі Акредитаційної комісії, або міжгалузевої експертної ради з вищої освіти Акредитаційної комісії, або трьох експертних комісій МОН / зазначеного Агентства, або Науково-методичної ради / науково-методичних комісій (підкомісій) з вищої або фахової передвищої освіти МОН, наукових/науково-методичних/експертних рад органів державної влади та органів місцевого самоврядування, або у складі комісій Державної служби якості освіти із здійснення планових (позапланових) заходів державного нагляду (контролю);

10) участь у міжнародних наукових та/або освітніх проєктах, залучення до міжнародної експертизи, наявність звання «суддя міжнародної категорії»;

11) наукове консультування підприємств, установ, організацій не менше трьох років, що здійснювалося на підставі договору із закладом вищої освіти (науковою установою);

12) наявність апробаційних та/або науково-популярних, та/або консультаційних (дорадчих), та/або науково-експертних публікацій з наукової або професійної тематики загальною кількістю не менше п'яти публікацій;

13) проведення навчальних занять із спеціальних дисциплін іноземною мовою (крім дисциплін мовної підготовки) в обсязі не менше 50 аудиторних годин на навчальний рік;

14) керівництво студентом, який зайняв призове місце на I або II етапі Всеукраїнської студентської олімпіади (Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт), або робота у складі організаційного комітету / журі Всеукраїнської студентської олімпіади (Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт), або керівництво постійно діючим студентським науковим гуртком / проблемною групою; керівництво студентом, який став призером або лауреатом Міжнародних, Всеукраїнських мистецьких конкурсів, фестивалів та проєктів, робота у складі організаційного комітету або у складі журі міжнародних, всеукраїнських мистецьких конкурсів, інших культурно-мистецьких проєктів (для забезпечення провадження освітньої діяльності на третьому (освітньо-творчому) рівні); керівництво здобувачем, який став призером або лауреатом міжнародних мистецьких конкурсів, фестивалів, віднесених до Європейської або Всесвітньої (Світової) асоціації мистецьких конкурсів, фестивалів, робота у складі організаційного комітету або у складі журі зазначених мистецьких конкурсів, фестивалів); керівництво студентом, який брав участь в Олімпійських, Параолімпійських іграх, Всесвітній та Всеукраїнській Універсіаді, чемпіонаті світу, Європи, Європейських іграх, етапах Кубка світу та Європи, чемпіонаті України; виконання обов'язків тренера, помічника тренера національної збірної команди України з видів спорту; виконання обов'язків головного секретаря, головного судді, судді міжнародних та всеукраїнських змагань; керівництво спортивною делегацією; робота у складі організаційного комітету, суддівського корпусу;

15) керівництво школярем, який зайняв призове місце III–IV етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад з базових навчальних предметів, II–III етапу Всеукраїнських конкурсів-захистів науково-дослідницьких робіт учнів – членів Національного центру «Мала академія наук України»; участь у журі III–IV етапу Всеукраїнських учнівських олімпіад з базових навчальних предметів чи II–III етапу Всеукраїнських конкурсів-захистів науково-дослідницьких робіт учнів – членів Національного центру «Мала академія наук України» (крім третього (освітньо-наукового/освітньо-творчого) рівня);

16) наявність статусу учасника бойових дій (для вищих військових навчальних закладів, ЗВО із специфічними умовами навчання, військових навчальних підрозділів ЗВО);

17) участь у міжнародних операціях з підтримання миру і безпеки під егідою Організації Об'єднаних Націй (для вищих військових навчальних закладів, закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти);

18) участь у міжнародних військових навчаннях (тренуваннях) за участю збройних сил країн – членів НАТО (для вищих військових навчальних закладів, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти);

19) діяльність за спеціальністю у формі участі у професійних та/або громадських об'єднаннях;

20) досвід практичної роботи за спеціальністю не менше п'яти років (крім педагогічної, науково-педагогічної, наукової діяльності).

Нагадаємо, що також у вищевказаній Постанові визначено «Технологічні вимоги щодо започаткування та провадження освітньої діяльності для освітніх програм на відповідному рівні вищої освіти», які також мають бути враховані ЗВО.

ДСЯО України теж аналізує ступені ризиків ЗВО через систему ЄДБО, які оновлюються закладами освіти до 15 вересня поточного року через визначені певні показники, а також проводить моніторинг щодо організації вступної кампанії ЗВО, про що свідчать відповідні щорічні звіти на сайті Служби.

Важливим документом, що визначає показники якості освітньої діяльності ЗВО є

«Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» (затверджено наказом МОН України від 11 липня 2019 року № 977). Це Положення визначає основні засади та порядок проведення акредитації освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, як інструменту зовнішнього забезпечення якості вищої освіти в Україні [15].

Метою акредитації є:

- встановлення відповідності якості освітньої програми та освітньої діяльності за цією програмою визначеним критеріям;
- допомога ЗВО у визначенні сильних і слабких сторін освітньої програми та освітньої діяльності за цією програмою;
- надання усім зацікавленим сторонам інформації про якість освітньої програми та освітньої діяльності за освітньою програмою;
- посилення довіри до вищої освіти в Україні;
- сприяння інтеграції українських ЗВО до Європейського простору вищої освіти [15].

Акредитація полягає в оцінюванні освітньої програми та освітньої діяльності за цією програмою на предмет забезпечення та вдосконалення якості вищої освіти згідно із визначеними цим Положенням критеріями. Критерії застосовуються закладом вищої освіти для підготовки *відомостей про самооцінювання*, а також Національним агентством, його галузевими експертними радами та експертами під час проведення акредитації [15].

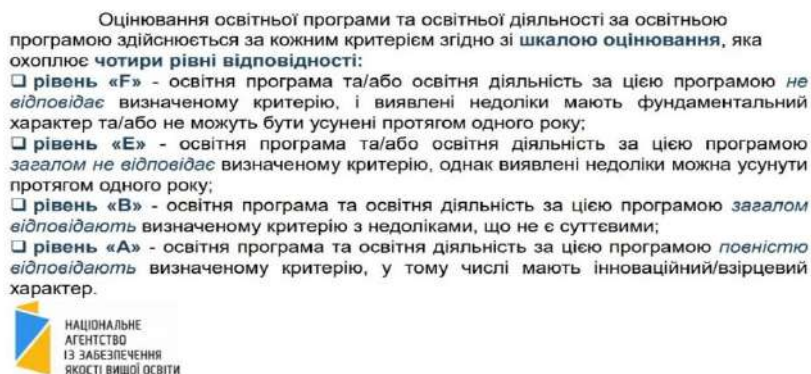


Рис. 5. Шкала оцінювання освітньої програми та освітньої діяльності [15]

Критерії оцінювання якості освітньої програми (далі – ОП) передбачають: проєктування та цілі ОП; структуру та зміст ОП; доступ до ОП та визнання результатів навчання; навчання і викладання за ОП; навчання і викладання за ОП; людські ресурси; освітнє середовище та матеріальні ресурси; внутрішнє забезпечення якості освітньої програми та прозорість та публічність [15].

Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми враховує нижчевикладене.

1. Послідовне дотримання ЗВО визначених ним процедур розроблення, затвердження, моніторингу та періодичного перегляду ОП.
2. Здобувачі вищої освіти безпосередньо та через органи студентського самоврядування залучаються до процесу періодичного перегляду ОП та інших процедур забезпечення її якості як партнери. Позиція здобувачів вищої освіти береться до уваги під час перегляду ОП.
3. Роботодавці безпосередньо та/або через свої об'єднання залучені до процесу періодичного перегляду ОП та інших процедур забезпечення її якості як партнери.
4. Наявна практика збирання, аналізу та врахування інформації щодо кар'єрного шляху випускників ОП.
5. Система забезпечення якості ЗВО забезпечує вчасне реагування на виявлені недоліки в освітній програмі та/або освітній діяльності з реалізації ОП.
6. Результати зовнішнього забезпечення якості вищої освіти (зокрема зауваження та пропозиції, сформульовані під час попередніх акредитацій) беруться до уваги під час перегляду ОП.
7. В академічній спільноті ЗВО сформована культура якості, що сприяє постійному розвитку ОП та освітньої діяльності за цією програмою [15].

Для створення ефективної системи якості освітньої діяльності ЗВО рекомендуємо створити внутрішній реєстр цільових показників якості, який враховує зовнішні показники державних органів влади, показники зовнішніх рейтингів плюс внутрішні показники, що властиві певному ЗВО і визначені ним із урахуванням його специфіки, автономії, Стратегії розвитку (так звані цільові показники). Усі показники мають бути вимірювані у кількісному вигляді, щоб забезпечити систему моніторингу в реальному часі.

Які *етапи* передбачає процес *формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти*? Це три обов'язкові етапи: 1) визначення компонентів внутрішньої системи забезпечення якості освіти; 2) забезпечення функціонування цих компонентів; 3) самооцінювання освітніх та управлінських процесів закладу освіти для їх подальшого вдосконалення [16].

Які компоненти може містити внутрішня система забезпечення якості освіти? Із урахуванням частини третьої статті 41 Закону України «Про освіту» внутрішня система може містити такі *компоненти*:

- стратегія (політика) та процедури забезпечення якості освіти;
- система та механізми забезпечення академічної доброчесності;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання учнів;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання педагогічної діяльності педагогічних працівників;
- оприлюднені критерії, правила і процедури оцінювання управлінської діяльності керівних працівників закладу освіти;
- забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, в тому числі для самостійної роботи учнів;
- забезпечення наявності інформаційних систем для ефективного управління закладом освіти;
- створення в закладі освіти інклюзивного освітнього середовища, універсального дизайну та розумного пристосування;
- інші процедури та заходи, що можуть визначатися документами закладу освіти [5, с. 41].

Важливим для забезпечення якості освіти є колегіальне розроблення стратегії (політики) *Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти*, яке може визначати:

- цілі внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- її компоненти (окремої уваги потребує визначення стратегії і процедур забезпечення якості освіти);
- періодичність і механізм самооцінювання, а саме:
 - опис правил і критеріїв щодо оцінювання внутрішніх компонентів;
 - вимірювальні показники результатів, на які впливатимуть на освітні та управлінські процеси;
 - методи збору інформації.

Заклад освіти може обрати власний підхід до формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти, керуючись власною академічною та організаційною автономією. Зазначаємо, що при цьому потрібно врахувати *компоненти* визначені у ч. 3 ст. 41 Закону України «Про освіту», що заклад освіти самостійно обирає, які з них використовувати, а які ні.

У який спосіб може бути забезпечене функціонування цих компонентів? У Методичних рекомендаціях НАЗЯВО пропонують розпочати формування внутрішньої системи оцінювання з визначення Стратегії (політики) внутрішнього забезпечення якості освіти [17; 18]. Цей документ повинен:

- фіксувати орієнтири функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти;
- враховувати інтереси учасників освітнього процесу щодо якості освітніх послуг та реалізації інших їхніх прав;
- враховувати засади державної політики у сфері освіти та принципи освітньої діяльності, визначені у ст. 6 Закону України «Про освіту».

Важливу роль у розбудові внутрішньої системи якості освіти відіграє самооцінювання. *Самооцінювання* – це процес вивчення й оцінювання ефективності функціонування внутрішньої

системи забезпечення якості освіти з метою вдосконалення освітніх та управлінських процесів [17; 18].

Його можуть здійснювати відповідно до таких моделей:

- щорічне комплексне самооцінювання (за всіма компонентами);
- щорічне самооцінювання за певними напрямами освітньої діяльності, а також періодичне комплексне самооцінювання;
- щорічне комплексне самооцінювання за окремими рівнями освіти, на яких заклад освіти провадить освітню діяльність (початкова, базова, профільна, середня освіта, вища);
- інша модель, що може бути визначена закладом освіти.

Комплексне самооцінювання якості освітніх та управлінських процесів рекомендують проводити після визначення всіх компонентів внутрішньої системи оцінювання якості освіти та закріплення їх у Положенні. Це допоможе з'ясувати обсяг роботи, яку необхідно провести для підвищення якості освітніх послуг. Його рекомендують також проводити за один рік до проведення планового інституційного аудиту, акредитації чи ліцензування. Інформація, отримана під час самооцінювання, може бути використана з метою:

- ухвалення відповідних управлінських рішень для вдосконалення внутрішньої системи оцінювання якості освіти;
- визначення пріоритетних напрямів удосконалення освітніх та управлінських процесів закладу освіти;
- аналізу тенденцій в освітній діяльності закладу освіти і коригування його річного плану роботи та / або стратегії розвитку закладу;
- аналізу динаміки оцінювання освітньої діяльності закладу освіти науково-педагогічними, педагогічними працівниками, здобувачами освіти, внутрішніми та зовнішніми стейкхолдерами [17; 18].

Першочергову роль у забезпеченні якості освіти відіграє *Політика якості*. *Політика підприємства, установи* – це лаконічно сформульовані напрями й цілі, які визначаються керівництвом: спільна політика, політика в сфері якості, інвестицій тощо. Політика в сфері якості є офіційним документом організації, частиною загальної політики, основою функціонування всієї системи якості. Вона містить стратегічні цілі в сфері якості, сформульовані для досягнення цілей завдання установи та зобов'язання (особливо з боку керівництва). Політика у сфері якості має бути сформульована так, щоб зробити цілеспрямованою діяльність кожного співробітника. У ній повинні бути чітко визначені *рівні стандартів* якості роботи для ЗВО і розглянуті усі аспекти системи забезпечення якості. Формулювання політики у сфері якості має бути короткою і доступною для сприйняття. *Цілі та політика у сфері якості* сформульовані керівництвом ЗВО, визначають напрями діяльності установи продовж його існування. Цілі не можна часто змінювати. Зазвичай вони змінюються тоді, коли ЗВО приймає рішення про повну переорієнтацію своєї діяльності. Політика у сфері якості є елементом загальної політики і затверджується вищим керівництвом [19].



Рис. 6. Циклограма політики якості установи (розроблено НАУ)

Політика у сфері якості є елементом загальної політики освітньої установи в цілому. Необхідно враховувати зовнішні й внутрішні цілі забезпечення якості. Внутрішні цілі

формуються на рівні підрозділів, а зовнішні цілі забезпечення якості – на рівні конкретних контрактів і створюють гарантії споживачам у тому, що замовлену освітню послугу буде представлено у певний термін з обумовленою якістю.

Рекомендовано наступну структуру документу «Політика у сфері якості»: Політика у сфері якості (назва документа). Гасло. Сутність політики (основні напрями розвитку закладу освіти у сфері якості). Поставлені цілі. Засоби реалізації політики. Фактори, що впливають на політику у сфері якості: гарантії освітньої установи щодо кінцевого результату освітніх послуг; вимоги законодавства; вимоги споживачів до якості надання обумовлених послуг й систем забезпечення якості; умови конкурентоспроможності; економічні розрахунки; технологічні умови [19].

Обов'язковою умовою функціонування системи якості є регулярний (зазвичай щорічний) аналіз із боку вищого ТОП менеджменту системи якості та її відповідності політиці у сфері якості. А обов'язковою умовою динамічного розвитку закладу освіти є вироблення керівництвом програми поліпшення якості в результаті аналізу стану системи якості.

Під поняттям «поліпшення якості» треба розуміти реальні заходи, що приймаються освітньою установою з метою підвищення ефективності в результативності діяльності та процесів для одержання вигоди як для самої установи, так і для її споживачів – замовників освітніх послуг.

Важливим процесом у забезпеченні якості є процес планування, який можна ефективно здійснити шляхом *SWOT-аналізу*, що заснований на виявленні внутрішніх і зовнішніх факторів об'єкта. Існує безліч ситуацій, що передбачають застосування *SWOT-аналізу*: запуск стартапів, нових напрямків бізнесу; перегляд внутрішньої політики установи; розгляд варіантів та можливостей перебудови бізнесу; перевірка правильності заданого курсу розвитку; покращення окремих процесів; для загального розуміння ситуації, що склалася на ринку праці чи послуг.

Метод SWOT-аналізу використовує чотири ключові елементи: сильні та слабкі сторони (внутрішні чинники), можливості та загрози (зовнішні чинники). До групи *внутрішніх чинників* належать сильні (S) та слабкі сторони (W), і саме з їхнього вивчення починають *SWOT-аналіз*. Внутрішні чинники визначаються ресурсами, які є у розпорядженні закладу освіти, а також процесами, на які заклад має безпосередній вплив.

Питання, що допоможуть розкрити сильні сторони ЗВО: Що ми робимо краще, ніж конкуренти? Які наші переваги з погляду споживачів? Чи є у нас унікальна освітня, наукова, міжнародна пропозиція? Необхідно розглядати ситуацію об'єктивно: якщо ваша освітня послуга якісна, але не виділяється за цим показником серед конкурентів, це не може враховуватися як сильна сторона.

Щоб зрозуміти недоліки закладу освіти, запитайте себе: Що можна покращити в організації освітніх послуг? Які негативні відгуки залишають споживачі чи стейкхолдери? Що зменшується дохід від наданих послуг, кількість вступників тощо? Чи є речі, які ваші конкуренти роблять краще?

Тільки після того, як було досконально розглянуто та оцінено внутрішні чинники, переходять до аналізу *зовнішніх чинників* –можливостей (O) і загроз (T), що прямо чи опосередковано впливають на освітню послугу. Установа не здатна контролювати ці процеси, однак повинна їх знати та враховувати під час аналізу.

До зовнішніх чинників належать:

- ринкові тенденції (поява нових послуг чи технологій, зміни споживчих уподобань цільової аудиторії);
- відносини зі споживачами;
- економічні тенденції (глобалізація, конкуренція, зміна світового попиту);
- зовнішнє фінансування;
- демографічні показники (чисельність та вік населення, купівельна спроможність, цінності);
- політичні, екологічні, економічні обмеження та регуляції(ліцензії, квоти тощо).

Щоб полегшити процес аналізу зовнішніх чинників, варто знайти відповіді на наступні запитання. Можливості: чи існують додаткові напрямки розвитку? Які цікаві тенденції з'явилися

у вашій ніші? Які економічні, політичні, демократичні чи соціальні зміни принесуть користь вашому закладу освіти? Загрози: чи використовують ваші конкуренти більш сучасні технології, пропонують кращий сервіс? Які зовнішні перепони є на вашому шляху? Як сильно ваші слабкі сторони погіршують позиції установи на ринку праці? Наскільки успіх вашої установи залежить від зовнішніх чинників (зміна стандартів якості, припинення фінансування від держави, обмеження набору вступників тощо).

Визначивши усі чинники, буде значно простіше прийняти рішення: посилити слабкі сторони закладу освіти завдяки наявним ресурсам чи відмовитися від ризикованого напрямку розвитку, зменшивши потенційні зовнішні загрози. Загалом стратегії мають бути сфокусовані на акумуляції сил та використанні можливостей, що дозволить уникнути чи подолати загрози.



Рис. 7. Схематичний аналіз внутрішніх можливостей закладу освіти [20, 21]

Якщо SWOT-аналіз проведено правильно, ви зрозумієте: чи всі ресурси установи задіяні на повну; які конкурентні переваги має заклад освіти; які сильні сторони можуть стати перевагами і що для цього потрібно зробити; які з наявних можливостей допоможуть розвитку компанії; які загрози є критичними - зараз чи у майбутньому, як уникнути.

SWOT-аналіз допоможе зрозуміти, які чинники заважають розвитку закладу освіти, зменшують її дохід та становлять загрозу в майбутньому. А побачивши можливості, які є на ринку надання освітніх послуг, заклад успішно сфокусує свої сили та переваги для розширення власної ніші.

Провівши такий аналіз, можна визначити власні сильні сторони, які допоможуть у досягненні мети та уникнути певних ризиків. Найважливіше завдання SWOT-аналізу – це допомогти освітній установі побачити та оцінити всі чинники, що впливають на прийняття рішень, а також визначити можливості подальшого розвитку. SWOT-аналіз маємо розглядати як чудовий інструмент, але не панацея. Для того, щоб приймати збалансовані та розсудливі рішення, потрібне всебічне розуміння ситуації всередині закладу освіти, знання ринку праці, економічних, політичних і соціальних тенденцій [22].

Важливою складовою в системі забезпечення якості освіти та освітньої діяльності є *формування Стратегії установи* із урахуванням його стратегічних показників, які розглядаються як показники якості. Визначальною частиною Стратегії є чітке визначення і бачення місії та візії установи.

Місія закладу вищої освіти розглядається як розширене пояснення бачення організації (установи), головна ціль, причина існування, особлива роль закладу (що робити, як і для кого (чого?)). Реалізація цілей у конкретних термінах, фактичний стан речей план для реалізації бачення.

У *Візії (стратегічне бачення)* зазначається конкретна мета існування закладу освіти, ідеальна картина майбутнього, орієнтація на абстрактне майбутнє, стан, якого заклад освіти прагне досягнути в перспективі, для чого існує заклад, де буде через 3–5 років.

На рис. 8 представлена схема, як приклад, візуалізації стратегії закладу вищої освіти. Це дорожня карта стратегії, де визначено основні компоненти, що формують зміст стратегії, сам документ та її опис. Стратегія повинна бути оптимально не велика, структурована за процесами,

містити в собі стратегічні показники.

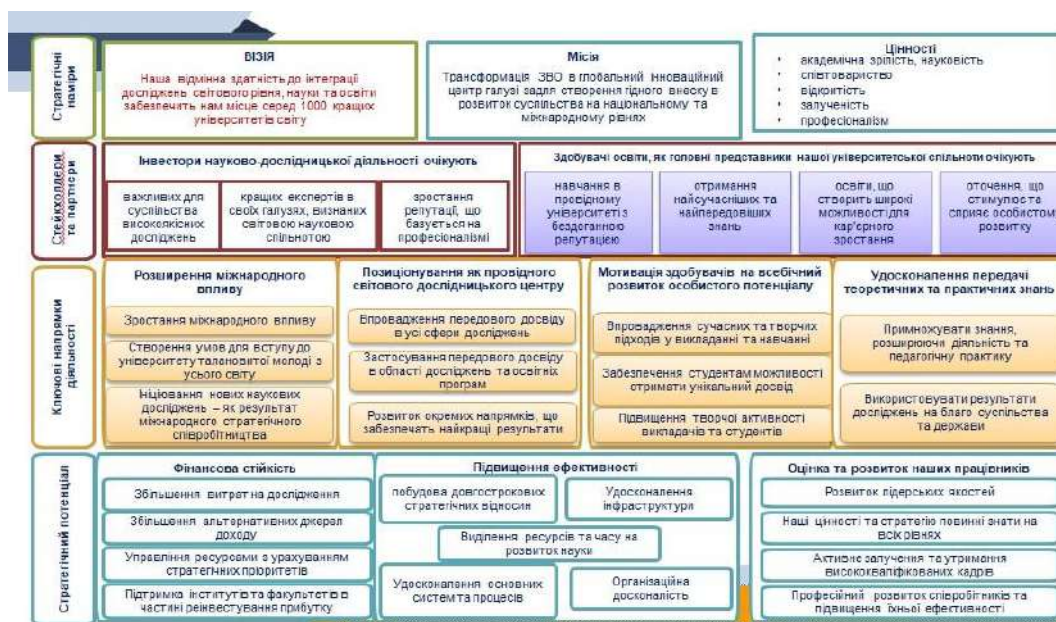


Рис. 8. Візуалізація стратегії закладу освіти

Автономія закладу освіти, передбачає самостійність у виборі форм і методів навчання, визначення стратегії і напрямів розвитку закладу освіти, які відповідають нормативно-правовим документам та відповідним Державним стандартам.

Системи управління якістю є цілісною. Усі компоненти діяльності закладу освіти взаємопов'язані, це створює взаємозалежність між ними. Наприклад, якість освіти залежить від оптимального добору науково-педагогічних та педагогічних кадрів, мотивуючого освітнього середовища, використання освітніх технологій, спрямованих на оволодіння ключовими компетентностями, сприятливої для творчої роботи психологічної атмосфери. Зниження якості хоча б одного названого компоненту знизить у цілому і якість освіти.

Розбудова внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості освіти – це постійний процес, за допомогою якого відбувається вдосконалення освітньої діяльності, підтримується дієвість закладу, забезпечується відповідність змінам у освітній сфері, створюються нові можливості тощо. Система освітньої діяльності у закладі освіти не є замкнутою, на неї безпосередньо впливають зовнішні чинники – засновник, місцева громада, освітня політика держави тощо. Але разом з тим система освітньої діяльності змінюється під впливом сучасних тенденцій розвитку суспільства повинна бути гнучкою і адаптивною.

Запитання для самоконтролю

1. Відповідно до яких нормативних документів розробляється внутрішня система якості освіти?
2. Від чого залежить розбудова внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності закладу освіти?
3. Як організувати систему роботи закладу освіти для ефективного запровадження внутрішньої системи забезпечення якості освіти?
4. Які критерії використовуються для оцінювання управлінських освітніх процесів?
5. Як забезпечити постійне вдосконалення якості освітньої діяльності та якості освіти?
6. На основі яких складових визначаються напрями внутрішньої системи забезпечення якості освіти.
7. Які основні принципи функціонування системи забезпечення якості освіти.
8. Назвіть спеціальні вимоги щодо провадження освітньої діяльності.
9. У чому полягає акредитація освітньої програми?
10. Як співвідносяться терміни «якість освіти» та «якість освітньої діяльності»?
11. Які етапи передбачає процес формування внутрішньої системи забезпечення якості

освіти?

12. Які компоненти містять внутрішньої системи забезпечення якості освіти?
13. Дайте визначення процесу «самооцінювання».
14. Які ключові компоненти передбачає SWOT-аналіз?

Список використаної літератури

1. URL: <https://bit.ly/3JgCyvS> (дата звернення: 22.01.2023).
2. Модель системи забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти у ЗВО. URL: <https://is.gd/RNXCHo> (дата звернення: 22.01.2023).
3. Про затвердження Методичних рекомендацій з питань формування внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладах загальної середньої освіти. *Наказ Міністерства освіти і науки України від 30 листопада 2020 р. № 1480*. URL: <https://is.gd/4Ij1UA> (дата звернення: 22.01.2023).
4. Система забезпечення якості освіти. URL: <https://is.gd/Vn7p3P> (дата звернення: 22.01.2023).
5. Абетка для директора. Рекомендації до побудови внутрішньої системи забезпечення якості освіти у закладі загальної середньої освіти. Київ: ДСЯО, 2021. URL: <https://is.gd/9Gd4v3> (дата звернення: 10.11.2022).
6. Про освіту. *Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII*. URL: <https://bit.ly/3WD4jBB> (дата звернення: 10.11.2022).
7. Муранова Н. П. Якість освіти: політика якості. *Управління розвитком ЗП(ПТ)О на засадах педагогічної логістики: стан, реалії, досвід*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 17 листоп. 2022 р. Київ : ДЗВО «Ун-т менедж. освіти» НАПН України. – Чернівці, 2022. С. 12–15.
8. Про вищу освіту. *Закон України від 28.12.2014 р. № 76-VIII*. URL: <https://bit.ly/3DaOKdK> (дата звернення: 25.01.2023).
9. Про затвердження примірною переліку цільових показників, що наводяться у контракті з керівником державного закладу вищої освіти. *Наказ Міністерства освіти і науки України від 05 травня 2021 р. № 299*. URL: <http://surl.li/enezm> (дата звернення: 10.11.2022).
10. Ключові показники ефективності. URL: <http://surl.li/enezn> (дата звернення: 10.11.2022).
11. Середа Г. В. Досвід університетів в області впровадження КРІ показників досягнення стратегічних цілей. *Економіка і організація управління*. 2018. Вип. №4 (32). С. 85-98. URL: <http://surl.li/enezp> (дата звернення: 10.11.2022).
12. Оприлюднено рейтинг вишів «ТОП-200 Україна 2022». URL: <http://surl.li/enezq> (дата звернення: 10.11.2022).
13. Вебометричний рейтинг університетів світу. URL: <http://surl.li/enezs> (дата звернення: 10.11.2022).
14. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності. *Постанова Кабінету Міністрів України від 30 груд. 2015 р. № 1187 (із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ від 24 берез. 2021 р. № 365)* URL: <https://bit.ly/3JfmQBc> (дата звернення: 10.11.2022).
15. Про затвердження Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти. *Наказ Міністерства освіти і науки України від 11 липня 2019 р. № 977*. URL: <https://bit.ly/404KYfN> (дата звернення: 10.11.2022).
16. Внутрішня система якості освіти: що рекомендує МОН? *Освіта UA*. URL: <http://surl.li/dstpw> (дата звернення: 10.11.2022).
17. Рекомендації Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти стосовно запровадження внутрішньої системи забезпечення якості. URL: <http://surl.li/jlby> (дата звернення: 10.11.2022).
18. Рекомендації щодо застосування критерії оцінювання якості освітньої програми. – Київ: ТОВ «Український освітянський видавничий центр «Оріон», 2020. 66 с. URL: <http://surl.li/jksf> (дата звернення: 10.11.2022).
19. Основи управління якістю (2002). Цілі та політика в області якості. URL: <http://surl.li/dstqg> (дата звернення: 10.11.2022).

20. Онлайн-майстерка «Розробка стратегії розвитку закладу освіти». Презентація. Комунальна установа «Центр професійного розвитку педагогічних працівників Вінницької міської ради» URL: <https://bit.ly/3XwIVjY> (дата звернення: 23.01.2023).
21. Методичні рекомендації щодо складання стратегічних планів підприємствами державного сектору. С. 16. URL: <https://bit.ly/3Y8tRYL> (дата звернення: 23.01.2023).
22. Важливість і необхідність проведення SWOT-аналізу при просуванні бізнесу. URL: <http://surl.li/dstqj> (дата звернення: 10.11.2022).

РОМАНОВА Ганна Миколаївна,
*професор кафедри професійної і вищої освіти
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН
України, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ*

**УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТНИМ НАВЧАННЯМ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**
(конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації)

Перехід закладів освіти різних країн світу на дистанційне навчання в період карантину та воєнного стану є яскравим прикладом реагування на нові виклики часу. Цей момент у різних суспільних сферах пов'язують з «точкою неповернення», коли попередній формат діяльності стає неможливим, а зацікавлені сторони можуть виявляти або схильність до пристосування, або прагнення до прогностичного управління ситуацією. Сьогодні можна констатувати, що готовність і викладачів, і здобувачів освіти до змін є різною, водночас спостерігається швидка і ефективна перебудова освітнього процесу, що, зокрема, пов'язано із застосуванням цифрових технологій. У цих умовах ще більшої цінності набуває продуктивне навчання як технологічне втілення людиноцентрованого підходу на основі партнерської взаємодії викладачів і здобувачів освіти.

Модифікацією продуктивного навчання є проєктне навчання, що передбачає цілеспрямовану діяльність зі створення навчального, освітнього, педагогічного, культурного, технічного або виробничого продукту. Такими продуктами можуть бути науково-дослідницькі розробки, творчі роботи, публікації, програмне забезпечення тощо. Навчальна проєктна діяльність забезпечує створення умов формування фахівця інноваційного типу, який володіє надпрофесійними якостями, їх також називають компетентностями вищого рівня або *soft skills*. Серед них – взаємодія з людьми, уміння працювати в команді, емоційний інтелект, креативність, критичне мислення, вміння комплексно вирішувати проблеми, аналізувати і приймати рішення. Важливими ознаками такого навчання, за Дж. Равеном, поряд з формуванням компетентностей вищого рівня, є можливість виявляти свої цінності, апробувати індивідуальні стилі поведінки, брати участь у дослідженнях [6].

Наразі проєктна діяльність визнана основною стратегією розвитку освіти ХХІ сторіччя. У філософському контексті С. Кримський зазначає: «Треба зважати на те, що розвиток сучасної цивілізації показав неможливість автоматичного поєднання теорії та практики. Для цього стала потрібною особлива проміжна діяльність та її соціотехнічне забезпечення. Такою особливою діяльністю і виступають зараз проєктно-конструкторські роботи... Річ у тім, що структура зближення практики з теорією (як про це свідчать інформаційні технології, технічні теорії, конструкторсько-інженерні розрахунки і подібні їм явища) та функціональне навантаження теорії практичними якостями (цільові програми управління, алгоритми, мисленні експерименти тощо) висунуло на авансцену наукових стратегій проєкт та проєктну діяльність. Проєкт поряд з теорією стає найважливішою формою організації наукового знання та його зв'язку з практикою. Якщо наукова теорія є універсальною формою теоретичного освоєння світу, то проєкт є універсальною формою його конструювання [3, с. 9]».

Розроблення та використання проєктних технологій в освіті вивчали О. Коберник, Є. Полат, О. Пометун, В. Сидоренко, В. Гузєєв, В. Симоненко, С. Яшук та ін. Питанням впровадження інноваційних педагогічних технологій у систему професійної освіти присвячені дослідження В. Бикова, Р. Гуревича, І. Зязюна, О. Коваленко, П. Лузана, А. Нікуліна, Н. Ничкало, О. Щербак. У наукових публікаціях освітян (А. Богосвятська, М. Белова, Є. Царьова, С. Мосейчук, Л. Свищ, О. Ванівська, Л. Середенко-Рожко, В. Варава та ін.) розглядаються особливості використання проєктних технологій при підготовці кваліфікованих робітників, описується досвід реалізації проєктного навчання у викладанні окремих дисциплін. Деякі дослідники (Н. Федоренко, Т. Стахмич) показують можливості інтеграції проєктних технологій зі сучасними інформаційними технологіями.

За М. Запрудським, проєктне навчання є якісно новою практикою, що має такі ознаки:

- педагог орієнтується не тільки на отримання учнями предметних знань, а й на розвиток їхніх розумових, творчих і комунікативних здібностей;
- учні приймають тему проекту як особистісно значущу проблему; самі планують хід і прогнозують результати роботи;
- учасники проекту самостійно організують і здійснюють пошукову діяльність; самі відбирають необхідні засоби для здійснення проекту;
- педагог виводить педагогічний процес за межі навчального закладу;
- учасники проекту інформують один іншого про хід роботи над проектом;
- педагог консультує учнів на всіх етапах роботи над проектом;
- педагог організовує експертизу проектів;
- педагог організовує публічний захист проектів, а учні готують проект до презентації, представляють і захищають його;
- учні здійснюють рефлексію своєї роботи над проектом [2].

Розроблення та застосування проектних технологій викладачами ми розглядаємо в контексті дидактичного проектування, під яким розуміємо діяльність педагога, спрямовану на обґрунтування цільової ідеї, розробку та реалізацію дидактичного проекту як інноваційної моделі процесу навчання [7, с. 60].

За О. Безпалько, життєвий цикл проекту (проектний цикл) можна розділити на мікроцикли: аналіз ситуації; розроблення концепції проекту; планування проекту; його реалізація; корекція проекту по підсумкам моніторингу; оцінка результатів та підведення підсумків проекту [1].

Н. Самойленко визначає такі етапи керівництва і організації виконання учнями навчальних проектів: проектувальний, етап реалізації, аналітичний. На проектувальному етапі діяльність педагога полягає у визначенні цілей проекту, оцінюванні індивідуальних здібностей учнів, рівнів розвитку якостей особистості, сформованості знань і вмінь, визначенні тематики проекту, відборі змісту навчання під час проектної діяльності. Автор також включає до цього етапу вибір проекту та планування діяльності учнів. На етапі реалізації організовується і здійснюється робота на поставлених завданнях, основною діяльністю педагога є консультування. На аналітичному етапі педагог організовує презентацію, здійснює аналіз проектної діяльності, забезпечує якісне оцінювання отриманих результатів [11, с. 71–76].

Щодо виконання проекту нам близька технологія, висвітлена П. Лузаном у колективній монографії «Теорія і практика впровадження інноваційних технологій навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників», що складається з трьох стадій: «Запуск проекту», «Виконання», «Захист». На першій стадії реалізуються такі етапи: 1 – визначення теми й мети проекту, пошук ідей, проблем, проведення мозкового штурму; 2 – формулювання головної проблеми проекту, визначення цілей дослідження, бесіда, дискусія; 3 – формулювання підтем (проблем); планування роботи. Друга стадія передбачає етап організації виконання робіт, збору необхідних даних, відбору оптимальних варіантів вирішення проблем, консультування груп та етап формулювання понять, узагальнень, висновків, оформлення результатів проектування, дискусію. Етапами третьої стадії виконання проекту є його презентація (захист) та оцінка (оцінювання кожного етапу, самооцінка, визначення успіхів, невдач, перспектив подальшого проектування) [12, с. 100–102].

На сьогодні продовжується розроблення методичного і технологічного забезпечення проектної діяльності здобувачів освіти на всіх її рівнях. Почала формуватися практика сучасної проектної освіти, але залишається ще багато не розв'язаних проблем: немає єдиного загально прийнятого погляду на навчальний проєкт; не відпрацьовано організацію виконання проєктів учнями в умовах класно-урочної системи; спостерігається низька теоретична і практична підготовка педагогів до проектної діяльності, зокрема до її організації із застосуванням цифрових технологій. У цьому контексті важливого значення набуває проблема створення та експериментальної перевірки відповідних методик на основі ідей проектного навчання.

Основна цінність проектного навчання полягає в тому, що вона орієнтує на створення певного матеріального або інтелектуального продукту, а не на репродуктивне засвоєння навчального матеріалу. На шляху до мети в опануванні конкретним змістом чи методом пізнання

учні мають актуалізувати свою пошукову діяльність, здобути нові необхідні компетентності. Застосовуючи проєктні технології, слід пам'ятати про важливе значення кінцевого продукту роботи учнів. Така діяльність потребує наукового підходу до отриманої інформації, її структурування, аналізу та конкретного застосування. Саме реалізація проєктної діяльності дає змогу учням бути у ролі активного діяча.

У ході проєктної діяльності у майбутніх фахівців формуються такі вміння та навички: рефлексивні; пошукові (дослідницькі); роботи в співробітництві; управлінські; проєктувальні (планувальні); комунікативні; презентаційні тощо.

До критеріїв успішності проєктної діяльності відносять: досягнення мети проєкту; самодостатність, доцільність саме такої організації діяльності; наявність матеріальних результатів проєкту, якість їх оформлення; активність, самостійність всіх учасників, усвідомлення ними важливості власної участі в обраному проєкті; роль викладача як координатора проєкту; вирішення практичних завдань у конкретних ситуаціях.

Ефективність застосування проєктних технологій у закладах освіти залежить від того, наскільки здобувачі освіти вмотивовані самостійно чи спільними зусиллями вирішити проблему, застосувати необхідні знання, одержати реальний і відчутний результат. Щодо педагога, то вміння використовувати метод проєктів – показник високої кваліфікації, інноваційності професійної діяльності, її спрямованості на творчий розвиток учнів. Особливого значення при цьому набуває вміння організувати спільну діяльність з окремими учнями або в групі. Для застосування проєктних технологій в освітньому процесі педагогам потрібно бути мотивованими до неї, вміти планувати, організовувати, контролювати та оцінювати проєктне навчання учнів із застосуванням цифрових технологій.

Завдяки розвитку цифрових технологій сучасна продуктивна педагогіка має потужні інструменти. Так, ефективним для генерації ідей та заохочення до творчості є метод інтелект-карт (їх ще називають концепт або ментальними картами, майнд-мапами), які можна створювати із застосуванням сервісів www.mindmeister.com/ru, <http://mind42.com>, www.mindomo.com.

Інтелект-карти – це сервіси, за допомогою яких можна візуально уявити будь-яку класифікацію, організувати факти та ідеї, спланувати проєкт тощо. Такий термін був введений Тоні Бьюзеном у 1970 році.

Завдяки візуалізації процесів мислення цей метод дозволяє здійснювати логічний пошук, систематизувати знання, встановлювати зв'язки і відношення між явищами. Інфографічна діаграма забезпечує цілісне візуальне охоплення ситуації в цілому, і одночасне утримання в свідомості великої кількості інформації. В основі цієї техніки полягає принцип «радіантного мислення», що належить до асоціативних розумових процесів, що розгортаються навколо центрального об'єкта. Це показує нескінченну різноманітність можливих асоціацій і невичерпність можливостей мозку. Подібний спосіб запису дозволяє карті пам'яті необмежено зростати і доповнюватися [4, с. 31].

Тоні Бьюзен дає кілька порад зі створення ментальних карт:

- У центрі розташовується образ всієї проблеми / завдання / області знання.
- Від центру виходять товсті основні гілки з підписами – вони означають головні розділи діаграми. Основні гілки далі розгалужуються на більш тонкі гілки.
- Усі гілки підписані ключовими словами, що змушують згадати те чи інше поняття.
- Бажано використовувати якомога більш різноманітну візуальну декорацію – форма, колір, обсяг, шрифт, стрілки, значки для кожних понять.
- Важливо виробляти свій власний стиль у малюванні діаграм зв'язків, єдиного правильного способу побудови не існує.

Завдяки візуалізації процесів мислення метод інтелект-карт дозволяє:

- розвивати креативність учнів;
- формувати комунікативну компетентність у процесі групової діяльності зі складання інтелект-карт;
- формувати загальнонавчальні вміння, пов'язані зі сприйняттям, переробкою та обміном інформацією (конспектування, анотування, участь у дискусіях, підготовка доповідей, написання рефератів, статей, аналітичних оглядів тощо);

- прискорювати процес навчання.

Отже, створення інтелект-карт допомагає уявити ідеї, концепції, інформацію в ясній, привабливій і переконливій формі, дає їх цілісне бачення, полегшує запам'ятовування інформації, яка міститься в карті, оскільки використання малюнків веде до ліквідації розриву між словом і образом.

На рис. 1 наведено приклад інтелект-карти проєкту.

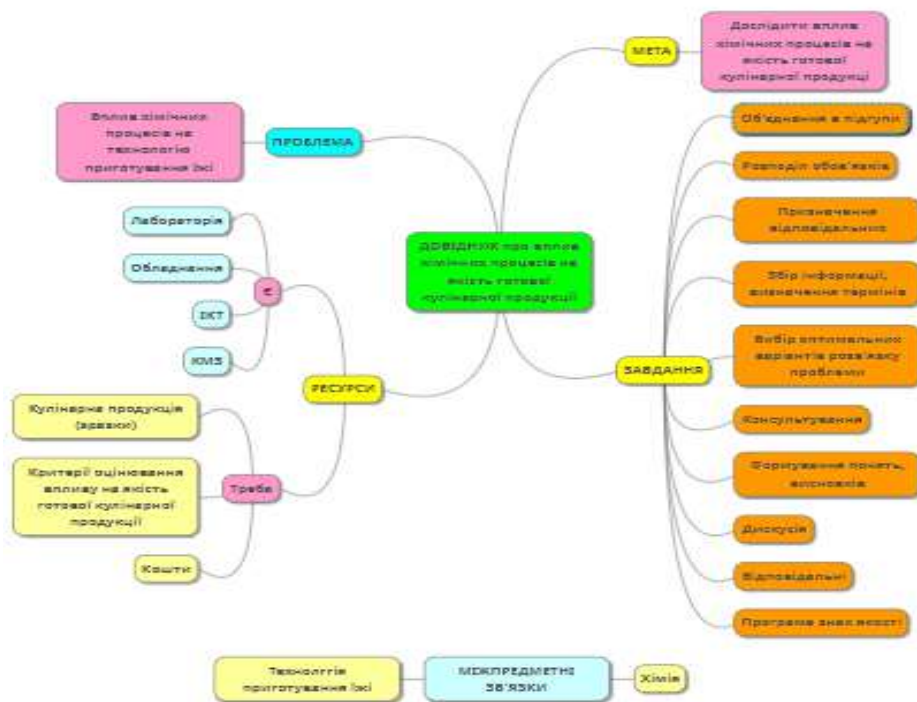


Рис. 1. Інтелект-карта міждисциплінарного проєкту «Дослідження впливу хімічних процесів на якість готової кулінарної продукції»

Корисним інструментом управління проєктами та їх реалізації є онлайнова дошка (інтерактивна хмарна дошка), яка дозволяє здійснювати спільну діяльність. Таку дошку можна створити завдяки сервісам <http://linoit.com>, <http://dreamsboard.ru>, <http://mooscle.ru>, <http://padlet.com>. На ній можна прикріплювати різні зображення, відео, стікери, текстові замітки, посилання, пов'язані однією темою, організовувати спільний доступ для обговорення ідей і пропозицій.

На рис. 2 наведено приклад онлайнової дошки для методистів закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

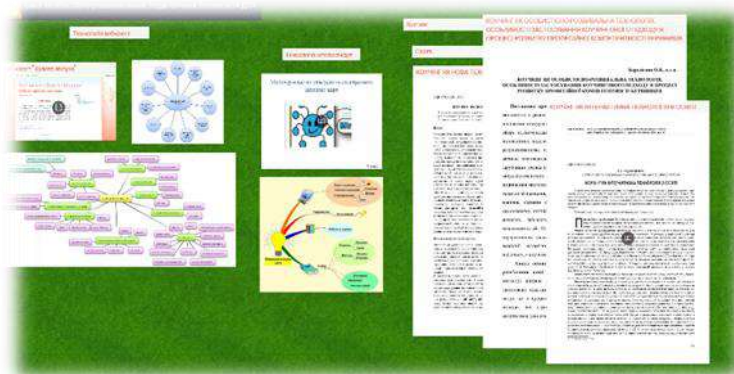


Рис. 2. Онлайнова дошка тренінг-курсу «Запровадження особистісно-розвивальних технологій у професійній освіті»

Підтвердженням ефективності управління проєктом поряд з отриманими результатами може слугувати проєктна папка (портфоліо), що містить повну інформацію про проєкт від початку до його завершення. В її наповненні беруть участь всі виконавці. Чітко організувати роботу учасників, визначити особистісний внесок і досягнення кожного, об'єктивно оцінити хід

виконання проєкту, а також надати необхідну інформацію для подальших проєктів дозволяє електронне портфоліо. Структура портфоліо може бути різноманітною та, як правило, до неї входить паспорт проєкту, записи всіх ідей, гіпотез рішень (зокрема, у формі карти проєкту), вся інформація за темою проєкту (діагностувальні методики, анкети, бланки відповідей тощо), результати досліджень (аналітичні матеріали, графіки, діаграми, таблиці), звіти про проведені дискусії, «мозкові штурми», наради проєктних команд, ескізи, креслення, матеріали до презентації та ін.

На рис. 3 наведено приклад представлення портфоліо проєктів на сайті Навчально-наукового центру ПТО НАПН України (<http://nnc.kiev.ua/proekt-N.html>).

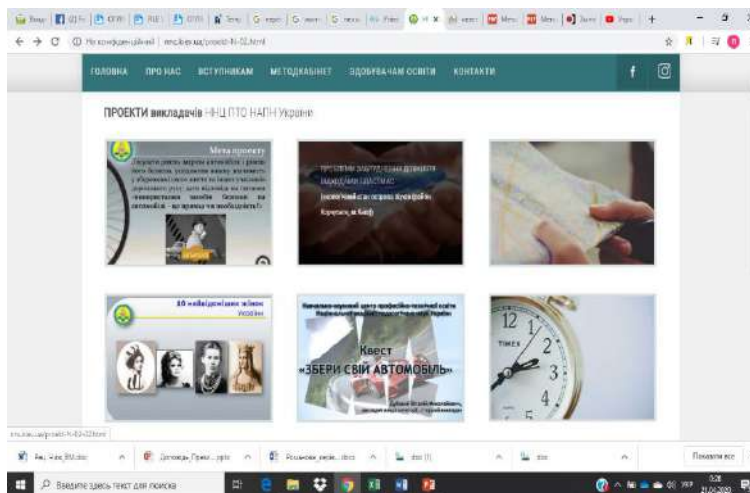


Рис. 3. Портфоліо проєктів Навчально-наукового центру ПТО НАПН України

Розвиток продуктивного навчання значною мірою залежить від інформаційної політики закладів, зокрема від висвітлення відповідних матеріалів на їх сайтах. Так, позитивний досвід щодо підтримки проєктної навчальної діяльності у закладах вищої освіти відображають сайти Національного університету «Львівська політехніка» [10], Національного університету біоресурсів і природокористування [9], Бердянського державного педагогічного університету [8], де можна знайти інформацію про спільні проєкти викладачів і студентів, конкурси студентських інноваційних проєктів, сторінки студентських проєктів.

Сьогодні активно розвивається такий освітній тренд, як Mobile Learning мобільне навчання. Практика показує, що мобільні пристрої і додатки легко вбудовуються в процес проєктного навчання і роблять його більш ефективним. Не підлягає сумніву і той факт, що здобувач освіти XXI століття прогресивний і має доступ до будь-якої інформації світових джерел за допомогою своїх гаджетів.

Для швидкого зворотного зв'язку ефективним є застосування сервісу plickers. Щоб користуватися Plickers, потрібні тільки телефон викладача з встановленим додатком і набір роздрукованих карток в учнів. Це дуже швидкий і простий спосіб для прийняття колективних рішень і голосувань.

У ході проєктної діяльності в аудиторії можна розклеїти роздруковані QR-коди, які перенаправляють на сторінку з інформацією. Для цього буде потрібно створити сторінки, посилання на які будуть перетворені, і скористатися генератором кодів. На смартфонах учнів повинні стояти QR-рідери – завантажити такі безкоштовні додатки не складає труднощів. Картки з такими кодами можуть бути також ігровою валютою, яку учень отримує, виконуючи завдання.

У тій чи іншій формі в ході проєктної діяльності здобувачі освіти працюють з інформацією. Вони здійснюють пошук, обробку, накопичення, передачу інформації, переводять її з однієї форми в іншу тощо. Використання сервісів для різних видів обробки інформації, по-перше, може надати допомогу викладачам, як в аудиторній, так і в позааудиторній діяльності; по-друге, активізує увагу та підвищує мотивацію здобувачів освіти.

У сучасних умовах змішаного навчання для організації проєктної діяльності здобувачів освіти важливо проаналізувати можливості різних платформ та сервісів, якими варто скористатися. Їх вибір буде залежати від технічних можливостей та цілей онлайн-проєкту.

Zoom – це найпопулярніший у світі сервіс для проведення відеоконференцій. Безкоштовна версія має дещо обмежений функціонал, утім, його цілком вистачає для ефективної роботи та навчання. Значною перевагою Zoom є можливість запису конференції, здійснення онлайн-трансляції в YouTube чи Facebook.

Google Meet є безкоштовним застосунком, для початку користування яким достатньо мати обліковий запис.

Microsoft Teams – прийшов на зміну програмі «Skype для бізнесу» і служить для проведення відеоконференцій і трансляцій з великою кількістю учасників. Сервіс використовується в основному для корпоративних цілей, у той час як для домашніх користувачів все ще доступний Skype.

BigBlueButton – доступна безкоштовна платформа, яку можна використовувати для невеликих груп. Має дуже широкий арсенал можливостей і не перестає розвиватися, наявна детальна довідкова система з налаштування і використання сервісу.

Skype – безкоштовне програмне забезпечення, яке також чудово підходить для навчання. Потрібно зареєструватися і можна користуватися всіма можливостями Skype-конференцій, при цьому учасникам реєструватися не обов'язково.

Facebook Messenger – дозволяє проводити відеоконференції, в яких можуть брати участь до 50 осіб, включаючи тих, хто не зареєстрований у Facebook. Тривалість розмов у Rooms не обмежена, з додаткових опцій – можливість застосовувати «маски», блокувати виклики і видаляти користувачів.

У контексті організації проектної діяльності зазначимо, що сервіси Zoom, Microsoft Teams, BigBlueButton надають можливості для об'єднання в групи.

Отже, проектне навчання із застосуванням сучасних інтернет-сервісів активізує навчальну діяльність здобувачів освіти, забезпечує баланс між теоретичними та прикладними знаннями, дослідницький, пошуковий характер освітнього процесу, формування ключових і фахових компетентностей, робить результати навчання «відчутними», корисними.

Гармонійно реалізувати особливості технологічного і особистісно орієнтованого підходів у професійній підготовці майбутніх фахівців дозволяє такий вид інтернет-проектів, як веб-квест.

З метою підготовки педагогічних працівників закладів професійної освіти до застосування веб-квестів розроблено тренінг, який реалізується за таким планом.

1. Особливості технології веб-квесту.
2. Проходження веб-квесту (робота в командах у веб-квесті «Золоте яблуко»).
3. Алгоритм створення веб-квесту (робота в командах, створення веб-квесту).
4. Підсумкова рефлексія.

Щоб відпрацювати алгоритм роботи за цією технологією, слухачі мають пройти розроблений навчальний веб-квест «Золоте яблуко», що представлений у вигляді сайту і знаходиться за електронним посиланням: <http://q-golden-apple.blogspot.com>

Отже, проектна діяльність забезпечує баланс між теоретичними та прикладними знаннями, дослідницький, пошуковий характер освітнього процесу, формування ключових, загальнопрофесійних та професійних компетентностей здобувачів освіти, робить результати навчання «відчутними», корисними. Водночас, застосування проектного навчання ще не набуло системного характеру. Сьогодні перевага надається реалізації окремих видів проектів, бракує міжпредметних проектів, у проектній діяльності недостатньо застосовуються можливості цифрових технологій.

Ефективність застосування проектної діяльності здобувачів освіти можна суттєво підвищити завдяки використанню цифрових технологій. Зокрема, в електронному форматі створюються інтелект-карти, колажі, портфоліо. Швидкий зворотний зв'язок забезпечує застосування сервісу plickers. Ефективним інструментом організації проектного навчання є онлайнова дошка (інтерактивна хмарна дошка), яка дозволяє здійснювати спільну проектну діяльність. За допомогою QR-кодів можна представляти колекції посилань, інформаційні блоки, коментарі, а потім публікувати на сторінках сайтів підтримки проекту, плакатах. Більшість платформ, на яких здійснюється дистанційне навчання, мають широкі можливості для організації спільної проектної діяльності, зокрема, для роботи в командах.

Підготовка педагогів до застосування інтернет-проектів, зокрема веб-квестів є важливим аспектом забезпечення якості сучасної освіти. Саме використання веб-квестів дозволяє подолати слабкі сторони та небезпечності, пов'язані із запровадженням проектного навчання. Ефективною формою професійного розвитку педагогічних працівників є тренінгова, оскільки вона відповідає особливостям навчання дорослих, зокрема ґрунтується на врахуванні особистісного та професійного досвіду слухачів.

Список використаних джерел

1. Безпалько О.В. Соціальне проектування [Електронний ресурс]: Навч. посіб. / О.В. Безпалько, Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, Ін-т психології та соц. Педагогіки. К., 2010. 127 с. URL: http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/2615/1/O_Bezpalko_SP_IL_KUBG.pdf
2. Запрудский Н.И. Проектное обучение. Современные школьные технологии. Минск : АПО и Сэр-Вит, 2008. С. 144–182.
3. Кримський С.Б. Проект і проектування в сучасній цивілізації. Метод проектів: традиції, перспективи, життєві результати: Практико зорієнтований збірник. К.: Видавництво «Департамент», 2003. С. 6–15.
4. Методичні рекомендації щодо застосування технології проектного навчання у практиці підготовки кваліфікованих робітників автотранспортної галузі. Д.В. Гоменюк, Н.В. Кулалаєва, Л.А. Романов, Г.М. Романова, А.Е. Ткачук; за заг. ред.. Г.М. Романової. Київ : Ін-т проф.-тех. Освіти НАПН України, 2017. 97 с.
5. Підготовка педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів до розроблення та застосування проектних технологій професійного навчання: тренінг курс : навч.-метод. посібник. [В.М. Аніщенко, О.В. Глущенко, Н.В. Кулалаєва, Г.М. Романова, М.М. Шимановський та ін.]; за заг. ред.. Г.М. Романової. Житомир : «Полісся», 2019. 192 с.
6. Равен Дж. Выходя за рамки стандарта «3RS» (чтение, письмо, арифметика): достижение и оценивание 39амен широких целей в сфере образования (реферат) / Дж. 39амен // *Метод проектов в университетском образовании : сб. науч-метод. Статей.* Вып. 6. Минск : БГУ, 2008. 244 с.
7. Романова Г.М. Теорія і практика підготовки викладачів вищих економічних навчальних закладів до проектування навчальних технологій : дис. Доктора пед. наук. : 13.00.04. Ганна Миколаївна Романова. Київ, 2012. 543 с.
8. Сайт Бердянського державного університету: URL: <https://nubip.edu.ua/> (дата звернення : 18.09.2021).
9. Сайт Національного університету біоресурсів і природокористування України : URL: (дата звернення : 18.09.2021).
10. Сайт Національного університету «Львівська політехніка»: URL: <https://lpnu.ua/> (дата звернення : 18.09.2021).
11. Самойленко Н.Б. Основи професійної підготовки вчителів до використання методу проектів у педагогічній діяльності: навчально-методичний посібник. [За ред. доктора пед. наук, проф. Г.О. Козлакової. Севастополь: Рібест, 2008. 168 с.
12. Теорія і практика впровадження інноваційних технологій навчання у професійну підготовку кваліфікованих робітників: монографія. [Лузан П.Г., Манько В.М., Поліграф Л.В, Романова Г.М.]; за заг. ред. Г.М. Романової. Київ : ТОВ «НВП Поліграф сервіс», 2014. 216 с.
13. Теорія і практика проектного навчання у професійно-технічних навчальних закладах. Монографія. В.М. Аніщенко, М.В. Артюшина, Т.М. Герлянд, Н.В. Кулалаєва, Г.М. Романова та ін.; за заг. ред. Н.В. Кулалаєвої. Житомир : «Полісся», 2019. 208 с.
14. Nataliia Gushchyna, Liudmyla Kondratova, Serhii Kasian. Development of digital competence of teachers in the conditions of distance learning based on gsuite for education services. *Професійний розвиток фахівців в умовах цифровізації суспільства: сучасні тренди* : наук.-практ. конф. з міжнар. участю : Матеріали конф. / наук. ред. О. М. Спірін, О. А. Остряньська. Житомир: ЖДУ ім. І. Франка, 2021. С. 37–42.

БРАТКО Марія Василівна,
*професор кафедри професійної і вищої освіти
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН
України, доктор педагогічних наук, професор, м. Київ*

ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ЯК ОБ'ЄКТ ПРОЕКТУВАННЯ
(конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації)

Сьогодення висуває нові вимоги до якості підготовки фахівців у закладах післяшкільної освіти, що вимагає інтенсивного пошуку ефективних чинників забезпечення цієї якості. Реалізацію комплексної задачі підготовки фахівців – справжніх професіоналів, які здатні ефективно вирішувати виробничі завдання на робочому місці, результативно співпрацювати з іншими, готові до професійного і особистісного розвитку упродовж усього життя, на нашу думку, може забезпечити якісне освітнє середовище закладу освіти – специфічне поле, сукупність умов-можливостей та ресурсів. Освітнє середовище закладу вищої/ професійної (професійно-технічної) освіти є одним із найефективніших, інтегральних, мультискладних, поліаспектних чинників освіти. Відтак, проектування та реалізація освітнього середовища закладу професійної (професійно-технічної) освіти для результативної професійної підготовки фахівця є одним із важливих завдань для педагогічного персоналу.

Освіта вважається модерною, якщо для неї характерні – безперервність, диверсифікація, підвищення фундаментальності, інтегрованість, гуманітаризація, демократизація, гуманізація, інтеграція з наукою і виробництвом, комп'ютеризація, технологізація. Відтак, на сьогодні, відбувається зміна в підходах до управління сферою освіти України на усіх рівнях – аж до локального рівня окремого закладу освіти.

Узагальнюючи сучасні підходи до реформування сфери освіти, можна виокремити наступні вектори змін:

- від авторитарного управління до управління на засадах демократії;
- від колективної мети діяльності освітніх організацій до особистісно-орієнтованої;
- від командно-адміністративного до людиноцентрованого управління, поєднання управління з самоуправлінням;
- від хаосу до управління змінами в контексті соціально-економічних перетворень;
- від класичного управління до адаптивного, як актуального в перехідний період «системних змін»;
- від управління «ззовні» та «зверху» до управління державно-громадського;
- від інтуїтивного керівництва до управління на наукових засадах, з урахуванням результатів діагностування стану соціально-педагогічної системи;
- від класичної теорії управління до теорії управління інноваційним розвитком соціальних (соціально-педагогічних) систем;
- від адміністрування до лідерства;
- від «суб'єкт-об'єктної» парадигми управління до «суб'єкт-суб'єктної»;
- від керівників-аматорів до управлінців із відповідним рівнем освіти та професійної підготовки;
- від директивного керівництва до стратегічного управління;
- від керівництва кадрами до управління людськими ресурсами;
- від ситуативного керування окремими складовими освітнього процесу до системного управління цілісним, комплексним освітнім процесом з орієнтацією на його перспективну кінцеву мету.

У руслі цих векторів сформувалися і сучасні тенденції управління освітніми закладами. Це – демократизація, людиноцентризм, зорієнтованість на узгодження колективних та особистісних інтересів, поєднання механізмів управління та самоорганізації, гнучкість, адаптивність, рефлексивність, стратегічність.

Так само актуального змісту набувають стратегії забезпечення якості професійної підготовки на рівні закладу вищої/ професійної (професійно-технічної) освіти:

- забезпечення якості фахової освіти випускників, адекватної вимогам суспільства та роботодавців;
- підготовка конкурентоздатних фахівців з урахуванням локального ринку праці;
- сприяння вихованню молоді з високим рівнем культури та широким кругозором;
- сприяння особистісному розвитку суб'єктів освіти;
- підвищення престижу та позитивного іміджу вишу;
- сприяння в працевлаштуванні / подальшому навчанні випускників;
- налагоджування співпраці з роботодавцями щодо формування вимог до якості фахівців;
- удосконалення системи управління підготовкою майбутніх фахівців з урахуванням думки усіх зацікавлених сторін – стейкхолдерів;
- залучення усіх суб'єктів освітнього процесу (студентів та викладачів) до створення освітнього середовища закладу освіти.

Питання якості освіти й ефективності функціонування закладу освіти є взаємопов'язаними.

Ідея середовищного підходу в контексті освіти та освітніх процесів розглядається через призму створення освітнього середовища як *цілісної соціокультурної системи*, що *сприяє* поширенню певних соціальних та культурних зразків і установок, *стимулює* реалізацію групових інтересів, *активізує* взаємодію суб'єктів освіти, *формує* особистісне ставлення до базових цінностей, *сприяє* засвоєнню соціального досвіду та набуттю нових якостей, що необхідні людині для життя.

Реалізація середовищного підходу у професійній підготовці фахівців передбачає забезпечення якості освіти через посередництво освітнього середовища цієї підготовки. Середовищний підхід змінює акценти у педагогічній діяльності: безпосередній вплив педагога на особистість змінюється діяльністю, спрямованою на створення і розвиток середовища, яке має оптимально задовольнити освітні потреби здобувача освіти.

Освітнє середовище розглядається як один із найефективніших інтегральних, мультискладних, поліаспектних чинників розвитку особистості у процесі здобуття освіти, специфічне поле, сукупність умов організації досвіду в освіті.

Відтак, освітнє середовище – це багаторівнева система умов / обставин / чинників / можливостей, яка забезпечує оптимальні параметри освітньої діяльності певного освітнього суб'єкта в усіх аспектах – цільовому, змістовому, процесуальному, результативному, ресурсному.

Для освітнього середовища характерні: системність, цілісність, єдність, ємерджентність, варіативність, організованість, структурність, пластичність, комунікативність, наповненість подіями, конфігурантність, насиченість, культуровідповідність, векторність, сферність, відкритість, діалогічність / полілогічність, організованість, стійкість, функціональність, адаптивність та самоорганізація, здатність до розвитку та саморозвитку.

Освітнє середовище закладу професійної (професійно-технічної) освіти – це багатосуб'єктне та багатопредметне системне утворення, що має об'єктивні можливості цілеспрямовано впливати на професійно-особистісний розвиток майбутнього фахівця, забезпечуючи його готовність до професійної діяльності та / або продовження навчання, успішного виконання соціальних ролей і самореалізації у процесі життєдіяльності. За своєю природою – це комплекс умов-можливостей та ресурсів (матеріальних, фінансових, особистісних, технологічних, організаційних, репутаційних) для освіти особистості, що склалися цілеспрямовано в установі, яка виконує освітні функції щодо надання фахової освіти, забезпечує можливості для загальнокультурного та особистісного розвитку суб'єктів освітнього процесу. Освітнє середовище закладу освіти є цілісністю, що охоплює сукупність умов, у яких відбуваються професійна підготовка, особистісний розвиток та соціалізація майбутнього фахівця. Йому притаманні певні якісні та кількісні характеристики, що визначаються освітніми цілями закладу, виявляються у виборі засобів, за допомогою яких ці цілі досягаються, оцінюються за ефективністю впливів, які виявляються в особистісному, соціальному, інтелектуальному розвитку суб'єктів освіти.

Освітнє середовище закладу освіти, яке здатне ефективно реалізовувати інтегровані освітні цілі, не виникає спонтанно, а є результатом відповідних управлінських рішень та дій освітніх менеджерів, зокрема, його проектування.

Проектування – процес створення прототипу, праобразу передбачуваного або можливого об'єкту, стану. Проектування – складова діяльності педагога, що полягає у створенні праобразу освітнього процесу.

Педагогічне проектування полягає в тому, щоб створювати приблизні варіанти майбутньої діяльності і прогнозувати її результати. Об'єктами педагогічного проектування можуть бути: педагогічні системи, педагогічний процес, педагогічні ситуації. Для педагога педагогічний процес є головним об'єктом проектування.

Педагогічне проектування – прогностична освітня діяльність педагога, яка спрямована на реалізацію ідей гуманістичної особистісно-зорієнтованої системи освіти; модернізацію освітнього процесу на різних рівнях, в тому числі конкретного закладу освіти.

Проектування педагогічних систем, процесів або ситуацій – це складна багатоступенева діяльність; ця діяльність (ким би вона не здійснювалася; щодо якого б об'єкту вона не здійснювалась) здійснюється як ряд послідовних (один за одним) етапів, що наближає розробку майбутньої діяльності від загальної ідеї до точно описаних конкретних дій.

Мета проектування у сфері освіти – підготувати створення нових або перетворення наявних умов функціонування і розвитку освітніх систем.

Концептуальні основи системного проектування у вищій/професійній (професійно-технічній) освіті:

- визначення загальнонаукових категорій проектування (мета, етапи, стратегія, структура об'єкту проектування);

- визначення принципів проектування з врахуванням складності та специфічних особливостей освітніх систем і процесів.

Провідні принципи проектування: системності, саморозвитку.

Етапи педагогічного проектування:

I етап – моделювання (створення моделі) – це розробка цілей (загальної ідеї) створення педагогічних систем, процесів або ситуацій та основних шляхів їх досягнення.

II етап – проектування (створення проекту) – подальша розробка створеної моделі та доведення її до рівня практичного використання.

III етап – конструювання (створення конструкта) – це подальша деталізація створеного проекту, що наближає його для використання в конкретних умовах реальними учасниками виховних відносин.

Процес проектування *освітнього середовища закладу професійної (професійно-технічної) освіти*:

- аналіз об'єкта, виявлення протиріч та невідповідностей;

- понятійний аналіз, відбір провідних принципів і структурування інформації, визначення показників;

- педагогічне моделювання: вибір системоутворюючого чинника, створення і розробка моделі; створення конструкта; вибір технології реалізації конструкта; організація спільної діяльності особистісних суб'єктів освітнього середовища; педагогічна рефлексія результатів.

У процесі проектування освітнього середовища закладу освіти беруть до уваги його структуру. Наприклад, пропонуємо взяти до уваги такі **структурні компоненти**:

- **особистісний** (суб'єкти освітнього процесу, зв'язки і взаємовідносини між ними, що проявляються у діяльності, спілкуванні та поведінці);

- **аксіологічно-смісловий** (місія, візія, стратегія, цінності, традиції, церемонії, ритуали, символи, корпоративна культура, історії соціально-схвального життєвого успіху випускників);

- **інформаційно-змістовий** (основні та допоміжні освітні програми; позааудиторні культурні та соціальні проекти; нормативні документи, які регламентують освітню діяльність та взаємодію суб'єктів освітнього процесу);

- **організаційно-діяльнісний** (форми, методи, способи, технології, стилі взаємодії та поведінки суб'єктів освітнього процесу, способи комунікації, у тому числі через соціальні мережі, управлінські структури та механізми, включаючи студентське самоврядування);

– **просторово-предметний** (матеріально-технічна інфраструктура, аудиторний фонд, комп'ютерний парк, обладнання для внутрішньої ІК-мережі, виходу в Інтернет, бібліотечні ресурси, у тому числі електронні, побутові умови, дизайн та обладнання приміщень).

З урахуванням специфіки типу освітнього закладу можна застосувати **якісно-змістові та кількісні параметри оцінки освітнього середовища**.

Якісно-змістові (модальні) параметри освітнього середовища узгоджені з його основними функціями (поліструктурною освітньою, що включає освітньо-професійну, освітньо-соціалізаційну, освітньо-культурну та функцією особистісного розвитку). До цих параметрів віднесено зорієнтованість на: професію, соціалізацію, інкультурацію, загальний розвиток особистості.

Такий підхід дозволяє, із врахуванням існуючих підходів до типології освітніх середовищ, визначити **типи освітнього середовища закладу освіти: інноваційно-професійне** (сучасне, наповнене професійними змістом і активною діяльністю з добре розвинуеною практико-орієнтованою складовою освітнього процесу, пріоритетно спрямоване на формування професійних компетентностей майбутніх фахівців, креативного мислення, навичок 21 століття, широкого кругозору й адаптивності до соціокультурного контексту); **формально-професійне** (наповнене професійним змістом, проте перевага надається теоретичному навчання, недостатньо розвинена практико-орієнтована складова освітнього процесу; характеризується малою насиченістю соціально-гуманітарного життя освітнього закладу); **прагматично зорієнтоване** (середовище, спрямоване на задоволення індивідуальних освітніх потреб здобувачів освіти та їхніх батьків щодо організації фахового навчання та соціально-гуманітарного життя освітнього закладу); **формально загальнокультурне** (спрямоване, насамперед, на загальнокультурний та особистісний розвиток здобувачів освіти; інколи на шкоду фаховому навчання).

Кількісні параметри, які характеризують наповненість освітнього середовища закладу освіти різноплановими чинниками професійної підготовки, а саме: **професійна широта** (кількість та якість суб'єктів та об'єктів, процесів, явищ, із професійною спрямованістю), **професійна насиченість** (ступінь насиченості професійними ресурсами, технологіями, контактами з носіями професійного контексту, освітніми проектами, гуртками та студіями), **соціокультурна інтенсивність** (ступінь насиченості умовами, впливами, можливостями для соціалізації та інкультурації особистості), **узгодженість** (ступінь узгодженості функціонування усіх компонентів), **відкритість** (показує ступінь соціальної зорієнтованості та включеності освітнього середовища в довколишній світ, наявність каналів для соціального партнерства з метою забезпечення реалізації поліаспектної освітньої функції освітнього середовища), **мобільність** (ступінь здатності освітнього середовища реагувати на вимоги зовнішнього контексту щодо змісту, форм, методів, технологій професійної підготовки), **інформаційність** (характеризує міру насиченості та доступності джерелами інформації).

Ідеальним освітнє середовище закладу вищої/ професійної (професійно-технічної) освіти буде тоді, коли воно забезпечує для кожного учасника освітнього процесу доступ до освітніх ресурсів у зручний спосіб і час, дає змогу особистості вибирати індивідуальну траєкторію, стиль і час навчання, підтримує зусилля тих, хто прагне поділитися набутими знаннями, дає можливість презентувати освітні результати.

Рекомендована література до теми

1. Биков В. Моделі організаційних систем відкритої освіти : монографія. К.: Атака, 2009. 684 с.
2. Биков В. Ю. Категорії «простір» і «середовище»: особливості модельного подання та освітнього застосування. Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. № 2. С. 3–16.
3. Братко М. В. *Управління професійною підготовкою фахівців в освітньому середовищі університетського коледжу: теорія і практика: монографія*. Кам'янець–Подільський: «Аксіома», 2017. 424 с.

4. Братко М. В. Концептуальні засади середовищного підходу у вищій освіті. *Компетентісно зорієнтована освіта: якісні виміри: монографія*. К.: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2015. С. 243 – 261.
5. Братко (Сорока) М. В. Сутнісний зміст поняття «освітнє середовище ВНЗ». *Педагогічна освіта: теорія і практика*: зб. наук. пр. / Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, Ін-т проблем виховання НАПН України. Київ: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2012. № 18: Психологія. Педагогіка. С. 50–55.
6. Братко М. В. Управління освітнім середовищем вищого навчального закладу: сутність поняття. *Освітологія: науково-методичний щорічник, польсько-українське/ українсько-польське видання*. К.: ВП «Едельвейс». 2014. Випуск II. С. 81 – 88.
7. Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу: пошук стратегій управління. *Педагогічна освіта: теорія і практика*: зб. наук. пр. Київ: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2014. № 22: Психологія. Педагогіка. С. 100 – 105.
8. Братко М. Структура освітнього середовища вищого навчального закладу. *Наукові записки*. Випуск 135. – Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2015. – С. 67–72.
9. Братко М. В. Освітнє середовище вищого навчального закладу: функціональний аспект. *Педагогічний процес: теорія і практика*. Київ: Видавництво ВП «Едельвейс», 2015. Випуск 1–2. 158 с. С. 11–17.
10. Братко М. В. Теорія управління освітою в Україні в пострадянський період (1991-початок ХХІ ст.): вектори розвитку. *Вісник післядипломної освіти*: зб. наук. пр. К., 2005. Вип. 15(28)/ голов. ред. В. В. Олійник. К.: АТОПОЛ ГРУП, 2015. С. 17–31.
11. Bratko M. Environmental approach in higher education: a methodological approach (Середовищний підхід у вищій освіті: методологічний підхід). *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. Науково-методичний журнал. 2015. Випуск 4 (45). С. 13 –18.
12. Братко М. В. Підготовка фахівців у коледжах: сучасні виміри та перспективи. *Педагогічна освіта: теорія і практика*: зб. наук. пр. Київ: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2016. № 25: Психологія. Педагогіка. 144 с. С. 57 – 64.
13. Братко М. В. Управління професійною підготовкою фахівців в умовах Університетського коледжу: теоретичний аспект. *ScienceRise: Pedagogical Education*. 2016. № 7 (3). С. 9 – 16.
14. Відкрита освіта: інноваційні технології та менеджмент : кол. монографія / за наук. ред. М. О. Кириченка, Л. М. Сергесвої. Київ: Вид-во Ін-ту обдарованої дитини НАПН України, 2018. С. 22–31.
15. Кошіль О. П. До питання про сутнісний зміст поняття «педагогічне проектування». *Збірник наукових праць «Педагогічні науки»*, 2017. № 3 (76). С. 135–139.
16. Онищук Л. Проектування освітнього середовища гімназії. *Педагогічна освіта: теорія і практика*, 2019. № 1 (26). С. 161–167.
17. Слободяник О. В. Аналіз поняття «проект», «проектна технологія», «педагогічне проектування» у дослідженнях зарубіжних та вітчизняних науковців. *Наукові записки. Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти*, 2015. №3 (7). С. 235 – 242.
18. Ярошинська О. О. Проектування освітнього середовища професійної підготовки майбутніх учителів початкової школи. Умань: ФОП Жовтий О.О., 2014. 456 с.

КУПРІЄВИЧ Вікторія Олександрівна,
доцент кафедри професійної і вищої освіти
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН
України, кандидат педагогічних наук, доцент, м. Київ

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

(конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації)

У сьогоднішніх складних умовах воєнного стану, в умовах динамічних змін, які відбуваються в суспільстві, трансформації національної економіки, потребує модернізації система управління закладами професійної освіти.

На структуру й зміст управління закладами професійної освіти впливають такі чинники як: ситуація на ринку праці; інноваційний розвиток економіки; зростання вимог до рівня кваліфікації робочої сили; потреби споживачів освітніх послуг; скорочення бюджетного фінансування цих закладів; зростання відкритості й демократичності суспільства тощо. Завдання, які потрібно вирішувати закладам професійної освіти в сучасних умовах, спонукають змінювати управлінські підходи, орієнтуючись, передусім, на вимоги споживачів освітніх послуг та потреби ринку праці [2].

Завдання, які ставить суспільство перед закладами освіти, вимагають нового розуміння теорії і практики управління закладами професійної освіти. В умовах ринкової економіки країни, яка перебуває у воєнному стані, важливого значення набуває здатність таких закладів освіти гнучко реагувати на зміни попиту на ринку праці, вивчати освітні потреби споживачів.

Заклади освіти і заклади професійної освіти зокрема, вступивши в ринкові відносини господарювання, змушені враховувати ринкову ситуацію й розв'язувати низку проблем, які раніше перебували лише в загальнодержавній сфері. При цьому їм треба враховувати особливості прояву конкуренції у галузі освіти, що активізувалася за сфери впливу у певних економічних регіонах, розробляти свою конкурентну стратегію щодо споживачів освітніх послуг, використовувати різні методи конкурентної боротьби та здобувати конкурентні переваги. Тому питання умов формування конкурентного середовища та виявлення особливостей розвитку конкуренції на ринку освітніх послуг є питаннями актуальними.

Для збереження власної конкурентоздатності закладам професійної (професійно-технічної) освіти необхідно бути готовими до еволюційних змін, до визнання суспільної трансформації та диверсифікації.

Конкурентоспроможність підприємства, установи, організації залежить від уміння своєчасно реагувати на зміни, що відбуваються в суспільстві, знаходячи ефективне вирішення проблем, які виникають.

Суб'єкти господарювання в умовах ринкової економіки мають відповісти на питання: *що виробляти, як виробляти, для кого виробляти?* Ці питання є актуальними і для освітньої галузі, зокрема для закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Плануючи свою діяльність, керівництво закладами професійної (професійно-технічної) освіти повинно дати аргументовану відповідь на кожне з них:

Що виробляти? Потрібно проаналізувати, які саме освітні послуги мають чи будуть мати попит на ринку, визначати професії, фахівці з яких користуються попитом на регіональному ринку праці, професійні уподобання споживачів освітніх послуг, види та терміни професійної підготовки, вартість освітнього продукту тощо.

Як виробляти? Необхідно визначити, які можливості, переваги має заклад професійної (професійно-технічної) освіти для надання відповідних освітніх послуг (наявність необхідної матеріально-технічної бази, навчально-методичного і кадрового забезпечення педагогічних і виробничих технологій; визначення оптимальних форм навчання та видів підготовки).

Для кого виробляти? Враховуючи, що заклади професійної (професійно-технічної) освіти функціонують одночасно на двох основних ринках: праці та освітніх послуг, необхідно визначити, для яких саме категорій споживачів будуть призначатися відповідні освітні послуги

та в яких галузях, на яких підприємствах зможуть працевлаштуватися випускники цих закладів освіти.

Отже, **конкурентоспроможність** закладу професійної освіти – це здатність пристосовуватись до потреб замовників, постійно розвиваючись у розробленій стратегії та місії, враховуючи тенденції конкретного сегмента освітнього ринку, спираючись на ефективне використання наявних ресурсів та довгострокову співпрацю з партнерами [2].

З набуттям незалежності України поступово визначився головний вектор її розвитку – інтеграція до європейського співтовариства. Для України європейська інтеграція – це не тільки модернізація економіки, подолання технологічної відсталості, залучення іноземних інвестицій і новітніх технологій, вихід на ринки країн Європейського Союзу, це також й корінні зміни на ринку праці, адже ринок праці – один із найбільш динамічно розвинutih. Він вимушений першим реагувати на структурні зміни в економіці – запропоновувати нові спеціальності, впроваджувати новітні технології і, звичайно, вимагати якісно нові робочі кадри. В умовах євроінтеграції потрібні не просто кваліфіковані робітники, потрібні фахівці, здатні творчо мислити, швидко орієнтуватися в сучасному насиченому інформаційному просторі, приймати нестандартні рішення, вчитися і розвиватися протягом усього життя.

Підготувати таких спеціалістів в Україні можливо лише за умови реалізації конкурентних освітніх стратегій, однією з яких є модернізація всієї системи професійної (професійно-технічної) освіти.

«Мета модернізації, – як зазначив міністр освіти і науки України Сергій Шкарлет, – є створення ефективної системи освіти та навчання, яка стане основою економічного зростання держави, складовою сталого розвитку суспільства, запорукою професійної самореалізації та безперервного професійного розвитку особистості упродовж життя відповідно до її інтересів та потреб економіки України» [3]. За його словами, «кінцевий результат модернізації – вмотивовані активні здобувачі кваліфікацій, які прагнуть безперервного професійного розвитку, самореалізації та кар'єрного зростання» [3].

А це можливо зробити тільки за умов першочергового фінансування системи професійно-технічної освіти, запровадження в освітню систему новітніх інформаційно-комп'ютерних технологій, інтеграції системи освіти до європейського освітнього простору, орієнтування на особистість та її всебічний розвиток у ході освітнього процесу.

Модернізацію системи професійної (професійно-технічної) освіти та її безпосередній зв'язок із сучасними потребами та вимогами суспільства треба сприймати як необхідність, яка вимагає запровадження особливої політики, підтримки держави та громадськості, використання усіх можливих досягнень людства у сферах науки та технологій, як це робиться в країнах ЄС. Ці країни на сьогодні є лідерами з підготовки конкурентоспроможних, компетентних фахівців. Тому при розробці національного законодавства стосовно модернізації професійної (професійно-технічної) освіти в умовах євроінтеграції видається не тільки доцільним, але й необхідним, звернутися до наявного досвіду розвитку і реформування професійної освіти європейських країн з розвинутою економікою.

Євроінтеграційний характер соціально-економічного розвитку нашої країни зумовлює необхідність здійснення системних змін в освітній сфері, зокрема, з урахуванням прогресивного досвіду функціонування систем професійної освіти і навчання в країнах Європейського Союзу. На відміну від України професійна освіта в них є більш досконалою, гнучкою, доступною, відкритою, інклюзивною, привабливою тощо. Її розвиток ґрунтується на випереджальному врахуванні потреб виробництва і бізнесу в кваліфікованих фахівцях, а також на належній фінансовій підтримці з боку державних органів влади і роботодавців, які розуміють це як інвестиції в майбутнє зростання економіки, підвищення продуктивності праці, розширення можливостей для працевлаштування та стійкої зайнятості випускників закладів професійної освіти та дорослого населення.

Сучасний підхід до підготовки та перепідготовки трудового потенціалу, який використовується в країнах ЄС, характеризується різноманітністю змісту, форм і методів роботи. Та в більшості країн ЄС він базується на трьох основних принципах:

1) дуальний принцип навчання, який означає, що періоди навчання чергуються з періодами підготовки на підприємстві. Цей принцип гарантує, що слухачі отримують теоретичні, практичні, загальні та особисті навички, які користуються попитом на ринку праці;

2) принцип участі соціальних партнерів, результатом якого є безпосередня участь соціальних партнерів у загальному процесі прийняття рішень і повсякденної роботи системи професійної освіти;

3) принцип навчання впродовж життя, який пропонує учням можливість частково навчитись кваліфікації в один період життя і повернутися до професійної освіти пізніше до повного отримання кваліфікації, щоб мати доступ до подальшої вищої освіти.

Процес інтеграції України в ЄС досить тривалий і складний, вимагає концентрації зусиль і кропіткої роботи з реформування економіки, наближення до західних стандартів демократії та розвитку громадянського суспільства. Але мало заявити про бажання стати членом Європейського Союзу, необхідно вже сьогодні продемонструвати реальними діями, що Україна зробила свій вибір, буде робити все можливе для досягнення поставленої мети. І починати треба з модернізації освіти, зокрема професійної (професійно-технічної) освіти, тому що саме вона є вирішальним чинником модернізації суспільства. Перш ніж розпочати будь-які перетворення в суспільстві, необхідно підготувати людину, здатну здійснити ці перетворення. Підготувати фахівця нової якості, випускника системи ПТО, який володіє сучасними виробничими технологіями, професійно мобільний і здатний швидко адаптуватися до ринкових умов професійної діяльності, який професійно і фахово компетентний, суб'єктно та психологічно готовий і здатний працювати в умовах ринкової економіки»

Перші кроки в цьому напрямку Україна вже зробила. У сфері освіти розпочато широкомасштабний план модернізації професійної (професійно-технічної) освіти. Про це було повідомлено під час брифінгу представників Уряду 2 вересня 2020 року.

В план модернізації закладено базові законодавчі основи:

- Закон України «Про освіту»;

- Цілі сталого розвитку до 2030 року (забезпечення доступності професійної освіти), ціль 4 «Якісна освіта»;

- Стаття 432 Угоди про асоціацію між Україною, з одної сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, щодо співробітництва у галузі професійної освіти та навчання, підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності/життя.

- Угоди між урядом України та Європейською Комісією про фінансування заходу «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України».

- Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта на період до 2027 року».

У сучасних умовах євроінтеграції українське суспільство вимагає від системи професійно-технічної освіти підготовки робітників, які відповідатимуть європейським стандартам. Особливого значення набуває підготовка висококваліфікованого конкурентоздатного фахівця, готового до здійснення ефективної професійної діяльності, спроможного на ринку праці запропонувати себе як товар і в якому зацікавлені роботодавці. Але ринок праці стрімко змінюється: трудові ресурси стають мобільнішими, роботодавці вимогливішими, виробництво більш технологічним. Це обумовлює підвищені вимоги до професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників і зміну стратегії підготовки фахівців. Та стратегія, на яку орієнтувалася радянська освіта, а це розвиток професійних умінь та навичок робітника без урахування його особистих якостей (так званих «soft skills») – стає зовсім неприйнятною. Саме в результаті її використання Україна за рівнем підготовки кадрів опинилася на 74 місці у глобальному рейтингу конкурентоздатності, при тому, що частка ВВП, яка витрачається на освіту, – одна з найбільших у світі.

Тому підготовка сучасного фахівця повинна орієнтуватися на формування компетентності в сфері професійній, соціальній та особистісній. І ці компетентності повинні мати дуже високий рівень. На жаль, сьогодні якісні параметри розвитку професійно-технічної освіти не відповідають потребам сучасної економіки, яку називають «економікою знань», і ринку праці. Багато роботодавців незадоволені випускниками, вони вважають, що їх рівень підготовки не

відповідає потребам виробництва. Це зумовлено великою кількістю чинників. Так, наприклад, як свідчить офіційна статистика, сьогодні на багатьох підприємствах робочі місця не зайняті. Водночас, серед тих, хто має освіту, багато безробітних. Отже, відбувається підготовка фахівців, не затребуваних ринком праці. На якість підготовки кадрів негативно впливає також розбалансованість між попитом на них та пропозицією. Має місце і старіння робітничих кадрів. На сьогодні, за даними Мінпраці, середній вік працюючих у сфері матеріального виробництва складає 50-55 років. І тільки 10% з них мають високу кваліфікацію, тоді як у США – 43%, ФРН – 56%. При цьому робітники в Україні проходять перепідготовку 1 раз на 13–15 років, а в країнах Європейського Союзу – 1 раз на 3–5 років. Низька якість підготовки робітничих кадрів зумовлена також недостатнім рівнем матеріально-технічної бази ЗП(ПТ)О, застарілістю обладнання, недостатнім використанням різноманітних інноваційних технологій в освітньому процесі.

Тому забезпечення відповідності змісту і якості професійної освіти ринку праці – це ще один шлях модернізації професійної освіти і він передбачає:

- розробку кваліфікаційних стандартів спеціальностей на основі модульно-компетентнісного підходу із залученням роботодавців. Більшість діючих стандартів застаріла і не відповідає вимогам високотехнологічної діяльності. Зарубіжні аналоги важко адаптувати до українського технічного парку устаткування, інформаційного й інструментального забезпечення виробництва. У зв'язку з цим кваліфікаційні стандарти повинні враховувати специфіку праці в промислових галузях і соціальній сфері економіки. Одночасно їх зміст має орієнтуватися на майбутній рівень професійної і спеціальної освіти.

- Розробку механізму моніторингу й визначення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах, аналіз регіональних потреб у працівниках з професійно-технічною освітою різних професій та ефективності їх використання. Для цього необхідно створити надійну інформаційну базу про стан ринку праці і пропозиції робочої сили.

- Проведення укрупнення професій, тобто підготовку учнів за двома і більше спорідненими або суміжними професіями. Це розширить сферу можливого використання випускників, підвищить конкурентоспроможність їх на ринку праці, дасть можливість професійного росту та швидкої перекваліфікації на споріднені професії.

- Створення та забезпечення можливості для реалізації різноманітних освітніх моделей. Слід глибше відбивати ці моделі у навчальних планах, матеріалах, забезпечити викладачів допоміжними методичними матеріалами з їх подальшим практичним використанням.

- Систематичне оцінювання рівня компетентності учнів. Це буде сприяти їхньому розвитку протягом усього періоду навчання, дозволить на ранніх стадіях визначати проблеми і пропонувати цілеспрямовану допомогу у їх розв'язанні.

- Забезпечення безперервності освіти протягом усього життя. Це дозволить людям реагувати на сигнали економіки, яка динамічно розвивається та змінює кон'юнктуру ринку, і в залежності від цього навчатися й перенавчатися.

- Підготовку педагогів, орієнтованих на досягнення освітніх результатів. Педагогічні працівники мають вміти будувати систему вимог до результатів навчання, допомагати учням досягати необхідних показників, однаково добре знати свій предмет і володіти інформацією про виробництво.

Сьогодні економіка, яку називають «економікою знань», ставить високі вимоги до рівня кваліфікації та компетентності кожного працівника. Досвід країн Європейського Союзу показує, що найстійкішою є економіка тих країн, у яких спостерігається неухильне зростання частки висококваліфікованих, конкурентоздатних фахівців. Науковці стверджують, що приріст на один відсоток валового внутрішнього продукту потребує приросту працівників із професійно-технічною освітою на 3,2 %.

Як свідчить офіційна статистика, сьогодні в Україні півмільйона безробітних, у той же час на багатьох підприємствах робочі місця не зайняті. Більше половини безробітних – це люди з вищою освітою. Отже, відбувається підготовка фахівців, не затребуваних ринком праці. На якість підготовки робітничих кадрів негативно впливає також розбалансованість між попитом на

них та пропозицією. Головна причина цього – недосконалість традиційної системи підготовки робітничих кадрів, яка не враховує вимоги ринку праці, але якою досі користуються в Україні.

Тому сьогодні в умовах євроінтеграції професійна (професійно-технічна) освіта України потребує негайного реформування з урахуванням прогресивного досвіду функціонування професійної системи освіти, навчання країн Європейського Союзу і національних особливостей.

Процес модернізації досить тривалий і потребує комплексного підходу. При цьому необхідна консолідація зусиль уряду, роботодавців, населення, партнерів з Євросоюзу для вирішення першочергових завдань модернізації:

- підвищення якості та ефективності професійної (професійно-технічної) освіти;
- забезпечення полегшеного доступу до професійної освіти усіх категорій населення;
- упровадження європейських стандартів професійно-технічної освіти, зокрема, у напрямку забезпечення її відповідності потребам ринку праці
- застосування ефективних механізмів соціального партнерства; інтенсифікація підвищення кваліфікації працівниками;
- підняття престижності робітничих професій;
- запровадження багатоканального фінансування системи професійної (професійно-технічної) освіти.

Виконавши ці завдання, ми зможемо підготувати фахівця, який має високий рівень готовності до безперервної освіти, професійно мобільний, прагне до нового; здатний до критичного мислення і готовий до розумного ризику, креативний і заповзятливий; добре володіє іноземними мовами як комунікаційними інструментами ефективної участі в процесах глобалізації.

А це – інвестиція в майбутнє України. Демократичної, вільної, суверенної країни, яку нам з вами після нашої перемоги відбудовувати і розвивати!

Список використаних джерел

1. Сергєєва Л.М., Стойчик Т.І. Конкурентоздатність як умова професійного становлення фахівців: *Монографія*. Дніпро: Жур фонд. 2020. 181 с.
2. Управління розвитком професійного навчального закладу: праксеологічні засади: навч. посібн. [За наук. ред. Л. М. Сергєєвої, Т. О. Лукіної]. Л. М. Сергєєва, Т. О. Лукіна, Ю. С. Красильник, О. В. Пашенко, Т. І. Стойчик, В. О. Купрієвич. Київ: Видавництво «Ліра-К», 2017. 124 с. Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/723686/>
3. Шкарлет С. Модернізація професійної (професійно-технічної) освіти – виклик часу [Електронний ресурс] URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/modernizaciya-profesijnoyi-profesijno-tehnicnoyi-osviti-ce-viklik-chasu-sergij-shkarlet>

РОМАНОВ Леонід Анатолійович,
*доцент кафедри професійної і вищої освіти
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН
України, кандидат педагогічних наук, м. Київ*

**ОРГАНІЗАЦІЯ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ ЯК УМОВА
ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**
(конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації)

Карантинні обмеження і запровадження воєнного стану в Україні змінили підхід до організації навчання та роботи з молоддю, що зумовило активне застосування дистанційної та змішаної форм навчання. Проводиться велика кількість навчальних онлайн-заходів. Проте їх ефективність та залученість учасників при переносі «традиційних» форм в онлайн не завжди є ефективною.

У зв'язку з розвитком електронного навчання (e-learning) визначився новий напрям – змішане навчання (blendedlearning). Здійснення змішаного навчання (blendedlearning) є нині найбільш ефективним. Blendedlearning – це інтеграція навчання в групі, самостійне навчання, яке здійснюється як в аудиторіях, так і в режимі онлайн.

Змішане навчання включає спільне використання Мережі і стандартного навчання в аудиторіях; у такому комбінованому освітньому середовищі викладачі та здобувачі освіти використовують онлайнві ресурси та інструментарій, а також зустрічаються особисто в закладі освіти в рамках одного курсу або програми.

Змішане навчання може включати такі типи діяльності:

- включення Веб-ресурсів та інструментів в освітню програму;
- розробка і публікація Веб-сторінок для певної групи;
- використання онлайнвих форумів, дискусій і спільної діяльності.

Як свідчать дослідження українських науковців (Р. Гуревич, М. Кадемія, М. Козяр), упровадження змішаного навчання (поєднання традиційних технологій із дистанційним навчанням) дає гарні результати. Згідно з результатами досліджень змішане навчання можна здійснювати за такими моделями.

За дистанційно-аудиторною моделлю навчання реалізується за схемою «Дистанційне навчання → очна сесія → самостійне вивчення на основі інформаційно-телекомунікаційних технологій (ІКТ)»:

- дистанційне навчання – це формування базових знань під час вивчення теоретичного матеріалу;
- очна сесія передбачає детальний розгляд теми, обговорення та дискусія з даної теми;
- самостійне вивчення – це виконання завдань на базі вивченого навчального матеріалу, спілкування засобами ІКТ.

За аудиторно-дистанційною моделлю навчання здійснюється за схемою «Тренінг в навчальній аудиторії → самостійне вивчення на основі ІКТ → очна сесія»:

- під час проведення тренінгу в навчальній аудиторії здійснюється відпрацювання певних ситуацій, які використовуються викладачем або виконуються практичні завдання, семінари, ділові ігри та інше.
- подальше навчання здійснюється самостійно в режимі онлайн на більш високому та широкому обсязі навчального матеріалу, виконання практичних завдань, а також здійснюється спілкування з викладачем, консультантом, студентом.

У наведених схемах змішаного навчання здійснюється поєднання самостійного та аудиторного навчання, що дає можливість кожному проявити себе відповідно до тих можливостей, якими він володіє.

Змішаний курс за обсягом навчального матеріалу значно більший у порівнянні з обсягом навчального матеріалу за традиційною формою навчання. Кожний учень або студент має можливість навчатися за власною траєкторією у будь-який зручний час. Використання електронних навчальних курсів сприяє зменшенню прогалин у знаннях, надає можливість

одержувати додаткову інформацію для підвищення свого фахового рівня, відпрацювання пропущених занять тощо.

Головною перевагою другої моделі здійснення змішаного навчання є можливість практичного виконання або відпрацювання практичних ситуацій, здійснення повторення та узагальнення навчального матеріалу, спілкування учасників після завершення навчання. У випадку, коли після завершення навчання виникають певні труднощі, кожен має змогу одержати додаткову консультацію у колег або викладача.

Змішане навчання є моделлю успішного навчання, метою якого є одержання знань із використанням консультування за допомогою електронної пошти, дискусії на форумах, блогах, у роботі з Веб-ресурсами, електронними книгами та ін.

Змішане навчання сприяє розвитку комунікативного спілкування, інформаційної культури, стимулює кожного до дії, одержання найкращого результату, просування до мети та активізації пізнавальної діяльності.

Такі інструменти змішаного навчання, як діагностика, оцінка та зворотний зв'язок, приклади кращих вирішень тієї чи іншої проблеми дають можливість спрямовувати роботу здобувачів освіти у потрібне русло, одержати відповідні напрацювання, змодельовати необхідні дії, ситуації.

Розглянемо основні форми онлайн-комунікації під час змішаного навчання. Для забезпечення ефективної організації заняття, його проведення та збору відгуків від учасників важливо продумати, яким чином буде організована комунікація з ними. Комунікацію з учасниками можна реалізувати через такі форми.

Відеоконференція – це зустріч з учасниками на одній із платформ у режимі реального часу онлайн. Онлайн-заняття проводяться в режимі відеоконференції.

Форум – різновид спілкування в мережі Інтернет, який передбачає створення тем для обговорень будь-ким із учасників, можливість перегляду всіх відповідей, модерування процесу обговорення.

Чат – спілкування користувачів мережі в режимі реального часу, засіб оперативної комунікації людей через інтернет. Існують текстові, голосові, аудіо та відеочати. Чат може бути додатковою формою онлайн-комунікації під час відеоконференції.

Блог – це форма спілкування, де право на публікацію належить одній особі чи групі людей, які розміщують інформацію і надають можливість іншим її коментувати.

Електронна пошта – спосіб обміну цифровими повідомленнями між людьми з використанням цифрових пристроїв, таких як комп'ютери та мобільні телефони, що робить можливим пересилання даних будь-якого змісту.

Електронне анкетування – вид опитування, яке організоване з використанням електронної анкети для прояснення певної інформації.

Викладач не має обирати якусь одну форму онлайн-комунікації. Вони можуть бути використані частково або всі залежно від мети, яка стоїть перед викладачем.

Наведемо приклад застосування різних форм онлайн-комунікації під час вивчення окремої теми.

1. Для організації комунікації в реальному часі з можливістю «бачити» один одного використана відеоконференція на платформі Zoom (або Google Meet, Microsoft Teams, Skype, BigBlueButton).

2. Використаний стандартний чат Zoom (або Google Meet, Microsoft Teams, Skype, BigBlueButton) для відповідей на запитання учасників під час заняття та зворотного зв'язку.

3. Надане посилання на форум, де учасники по завершенню онлайн-заняття зможуть підняти теми для обговорення і прояснити незрозумілі моменти (це може бути Moodle, Microsoft Teams, Google Classroom, у нашому випадку форум можливий у веб-кабінеті групи слухачів на платформі Українського відкритого університету післядипломної освіти).

4. Створена група у Viber (або Telegram, WhatsApp) з текстовим чатом для швидкої комунікації з учасниками та вирішенні організаційних питань.

5. Надане посилання на блог викладача з посиланням на певний пост з пропозицією висловити свою думку під ним.

6. Електронна пошта використовується для інформування учасників, надсилання матеріалів (якщо вони не збережені в папках загального доступу або на платформах дистанційного навчання), посилок для відео конференцій тощо.

7. Електронне анкетування може відбуватися і в процесі відео конференції для оперативного збору інформації, і в процесі онлайн-заняття з метою аналізу цільової аудиторії та уточнення запиту, після – для збору відгуків.

8. Створена електронна дошка Padlet, на якій розміщені домашні завдання з можливістю учасників додати відповіді на них, коментувати та задати запитання викладачу.

На етапі підготовки до онлайн-занять важливо проаналізувати можливості різних платформ та сервісів, якими варто скористатися викладачеві. Їх вибір буде залежати від технічних можливостей та цілей онлайн-заняття, які ставить викладач.

Zoom – це найпопулярніший у світі сервіс для проведення відеоконференцій. Безкоштовна версія має дещо обмежений функціонал, утім, його цілком вистачає для ефективної роботи та навчання. Значною перевагою Zoom є можливість запису конференції, здійснення онлайн-трансляції в YouTube чи Facebook.

Google Meet є безкоштовним застосунком, для початку користування яким достатньо мати обліковий запис.

Microsoft Teams – прийшов на зміну програмі «Skype для бізнесу» і служить для проведення відеоконференцій і трансляцій із великою кількістю учасників. Сервіс використовується в основному для корпоративних цілей, у той час як для домашніх користувачів все ще доступний Skype.

Skype – безкоштовне програмне забезпечення, яке також чудово підходить для навчання. Потрібно зареєструватися і можна користуватися всіма можливостями Skype-конференцій, при цьому учасникам реєструватися не обов'язково.

Facebook Messenger – дозволяє проводити відеоконференції, в яких можуть брати участь до 50 осіб, включаючи тих, хто не зареєстрований у Facebook. Тривалість розмов у Rooms не обмежена, з додаткових опцій – можливість застосовувати «маски», блокувати виклики і видаляти користувачів.

Корисними для організації групової взаємодії є такі поради:

- Створіть комфортні робочі умови.
- Зробіть процес максимально прозорим для учасників – план, мета, правила взаємодії, чіткий структурований матеріал.
- Створіть простір довіри та відкритості – підтримка різних думок, не засудження помилок, особистий контакт, відволікання на неформальні теми, доречні жарти.
- Змінюйте формати навчання, щоб всі були залучені – наприклад, робота в різних групах, робота в парах, виступи різних учасників.
- Додайте вплив на різні органи чуттів – увімкніть музику, відео, задійте предмети.
- Регулярно аналізуйте стан групи та збирайте зворотний зв'язок.
- Використовуйте енерджайзери, вікторини.
- Робіть регулярні перерви.

Нині мережа Інтернет дозволяє вирішувати питання колективного навчання, групової взаємодії та обміну інформацією. Особливо це актуально в період карантину та воєнного стану, коли ми потребуємо постійного зворотного зв'язку з нашими учнями, студентами.

Веб-технології другого покоління стали каталізатором революційних змін у способах взаємодії людей із мережею «Інтернет». Колишній Інтернет, досі переважно є «мережею читачів», а нині трансформується в «мережу письменників». Завдяки інструментарію Веб 2.0 кожен користувач одержує можливість стати творцем, а не пасивним споживачем інформації в мережі.

Соціальні медіа – це ресурси в мережі Інтернет, які наповнюються суспільством. Це видмас-медіа, низка онлайн-технологій на принципах Веб 2.0, завдяки яким споживачі контенту через свої дописи стають його співавторами і можуть взаємодіяти, співпрацювати, спілкуватися, ділитися інформацією або брати участь у будь-якій іншій соціальній активності із теоретично усіма іншими користувачами певного сервісу. Ці інтернет-сервіси призначені для масового розповсюдження вмісту, який створюють самі користувачі, і автором може бути кожен,

на протипагу традиційним медіа, де авторами є попередньо відібране і обмежене коло людей. Крім соціальних мереж, до соціальних медіа відносять, як мінімум, дві інші великі групи – блоги (зокрема стенделоун, блогостинги, мікроблоги та ін.) та контент хостинги (фотосервіси на зразок instagram та flickr, відеохостинги на зразок Youtube, хостинги для слайдів, документів, музики – slideshare, scribd, soundcloud та ін.). До соціальних медіа не варто зараховувати Інтернет-медіа, які призначені для особистого чи групового спілкування, але не для масової публікації – електронна пошта, сервіси миттєвих повідомлень, онлайн-ігри та віртуальні світи.

Отже, до видів соціальних медіа належать:

- соціальні мережі;
- мережеві щоденники (блоги);
- спільний пошук інформації;
- спільні сховища закладок;
- спільне зберігання медіафайлів;
- спільне редагування документів, електронних таблиць;
- колективне редагування гіпертекстів (ВікіВікі).

Бачимо, що соціальні мережі є складовою соціальних медіа. Викладачі мають усвідомлювати як переваги, так і недоліки соціальних мереж. Так, основними ризиками соціальних мереж є: стрес, зниження настрою, депресія, погіршення сну, залежність, зниження самооцінки, незадоволення від життя, погіршення реальних стосунків, заздрість, самотність.

Розглянемо, чим корисне використання соціальних мереж у навчанні.

1. Популярність.
2. Безкоштовність.
3. Здобувачі освіти залучені в соціальні мережі більше, ніж у будь-які інші веб-ресурси.
4. Соціальні мережі дозволяють оперативно ділитися важливою інформацією і робити нагадування, що сприяє популярності наукових програм.
5. Навчаючись у соціальних мережах, здобувачі освіти засвоюють сучасні навички, а саме: оволодіння засобами і способами комунікації з іншими людьми та пошук-аналіз інформації в епоху інформаційного суспільства.
6. Соціальні мережі дозволяють здобувачам освіти поділитися тим, чого вони навчилися не тільки зі своїми однокурсниками, а й з усім світом.
7. Якщо з якоїсь причини здобувач освіти пропустив заняття, він не випадає з освітнього процесу, тому що може спостерігати за навчальною роботою і брати в ній участь в режимі онлайн.
8. Можливість постійної взаємодії викладачів з учнями, студентами в мережі.
9. В освітній процес можуть бути залучені і батьки.
10. Сором'язливі здобувачі освіти відчують себе більш комфортно в соціальних мережах і стають більш активними учасниками навчального процесу.
11. У плані комунікації, соціальні мережі роблять викладачів більш доступними для учнів, студентів.

Отже, соціальні мережі надають широкі можливості для навчання. Серед основних переваг:

- ідентифікація – можливість надати інформацію про себе (заклад освіти, дату народження, улюблені заняття, книги, кінофільми, вміння тощо);
- присутність на сайті – можливість побачити, хто в даний час знаходиться на сайті, і вступити в діалог з іншими учасниками;
- стосунки – можливість описати стосунки між користувачами (друзі, члени сім'ї, друзі друзів тощо);
- спілкування – можливість спілкуватися з іншими учасниками мережі (відправляти особисті повідомлення, коментувати матеріали);
- групи – можливість сформувати всередині соціальної мережі спільноти за інтересами;
- репутація – можливість дізнатися про статус іншого учасника, простежити його поведінку всередині соціальної мережі;

- обмін – можливість поділитися з іншими учасниками, значущими для них матеріалами (фотографіями, документами, посиланнями, презентаціями тощо).

Зокрема, Фейсбук надає нам такі можливості: створення сторінки навчальної групи та обмін інформацією; обговорення важливих питань; обмін миттєвими повідомленнями (наприклад, перенесення заняття); розміщення інформації про події, анонси, фото; заохочення здобувачів освіти до навчання; реклама програм і курсів; проведення опитувань; розміщення корисних матеріалів, посилань; використання додатків; спілкування з учнями та батьками.

Корисним і цікавим є сервіс Пінтерест. Це віртуальна дошка об'яв, сервіс візуальних закладок з інтегрованими соціальними функціями. У ньому зручно зберігати як зображення, так і відео, збирати рекомендації та розмішувати віш-листи. Тут же і соціальна складова: можна дивитися дошки друзів і показувати свої матеріали. Як і в будь-якій іншій соціальній мережі, тут можна лайкати, поширювати матеріал, додавати друзів. *Pinterest* працює як візуальна пошукова система і як соціальна мережа. Для навчання Пінтерест надає такі можливості: створення тематичних дошок зображень і матеріалів з предметів, тем, занять; обмін методиками проведення занять; підготовка віртуальних подорожей; виклад матеріалів по проектах; створення фотоальбомів учнів, окремих заходів; створення списків і добірок літератури для читання.

Для забезпечення сучасного навчального контенту актуальним є застосування ВікіВікі. *Wikiwiki* (з гавайської «швидко-швидко») – це гіпертекстове середовище, яке відносять до сервісів Веб 2.0, колекція взаємопов'язаних між собою текстових сторінок, до яких кожний зареєстрований користувач інтернету може вносити свої зміни (за виключенням певної кількості статичних веб-сторінок) або створити нову сторінку. Середовище ВікіВікі має переваги над іншими веб-ресурсами: можливість багатократно правити текст; облік змін, що були внесені до змісту сторінки, та можливість повернутися до попередньої версії; сторінка обговорень до кожної статті, де відвідувач може залишити свої коментарі. Використання wiki-технології у навчанні допомагає у написанні рефератів, складанні бібліографії до теми, анотуванні джерел із теми, складанні глосарію термінів за певною тематикою, виконанні дослідницьких робіт, обговоренні та дискусії, захисті проєктів тощо.

З точки зору застосування відеоконтенту найпопулярнішим є Ютуб. *YouTube* – це унікальний відеохостинг, де користувачі мають змогу слухати музику, переглядати тематичні відеоролики. Це безкоштовна платформа для самоосвіти, проведення онлайн-занять, яка дозволяє знаходити, переглядати та зберігати аудіо- та відеофайли, формувати плейлисти, тематичні колекції відео, презентації.

Віртуальна інтерактивна дошка (онлайн-дошка, електронна дошка, стіна, whiteboard-проєкт) – це мережевий соціальний ресурс, призначений для організації спільної роботи зі створення й редагування зображень і документів, спілкування в реальному часі. Це корисний інструмент для навчання, завдяки якому можливе поєднання тексту, зображення, відео- й аудіоматеріалу на одному майданчику. Електронні дошки або стіни з'явилися 2006-2007 рр. і нині ще популярні серед педагогів. На сьогодні в мережі «Інтернет» створено значну кількість веб-ресурсів віртуальних інтерактивних дошок. Відповідно до особливостей користування в освітньому процесі їх умовно можна розподілити на 4 групи:

- 1) дошки для створення інтерактивних плакатів, шкільних газет;
- 2) дошки для малювання;
- 3) дошки для зберігання нотаток;
- 4) дошки для організації сумісної роботи з різноманітним контентом із можливістю спільного його редагування.

Приклад онлайн-дошки для теми «Створення освітніх веб-квестів» можна подивитися за посиланням: <https://padlet.com/romanovleonidanatolyevich/t0q7f47eiyk2>

Отже, соціальні медіа є популярними сьогодні сервісами, привертають молодь та мають низку переваг, що зумовлюють можливість їх використання у навчанні. Використання соціальних медіа у навчанні активізує та мотивує учнів та студентів, допомагає краще організувати процес навчання, надає додаткові можливості із зберігання та обміну інформацією. Використання соціальних медіа слід супроводжувати поясненням існуючих ризиків та попередженням небезпечностей.

Список використаних джерел

1. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Козяр М. М. Інформаційно-комунікаційні технології в професійній освіті. Видавництво «СПОЛОМ». 2012. 507 с.
2. Онлайн-заняття для молоді: від старту до фінішу / Неля Лебідь, Юлія Бреус. Дніпро, 2021. 63 с. URL:
<https://projects.nmu.org.ua/ua/projects/Black%20Sea%20Trust%20Fund%20Projects/posibnyk%20web.pdf> (дата звернення: 19.04.2022).
3. Романов Л. А. Методичні рекомендації з формування готовності майбутніх кваліфікованих робітників автотранспортної галузі до застосування інноваційних виробничих технологій. Київ : Наукова столиця, 2020. 72 с.

ОТАМАСЬ Інна Григорівна,
*доцент кафедри професійної і вищої освіти
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН
України, кандидат історичних наук, доцент, м. Київ*

**ПІДГОТОВКА ПРОЄКТІВ: ВИКОРИСТАННЯ ФОНДІВ
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ**
(конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації)

Вимогою часу стає підготовка фахівців нової якості – здатних творчо мислити, швидко орієнтуватися в сучасному насиченому інформаційному просторі, приймати нестандартні рішення, вчитися і розвиватися протягом усього життя.

Саме для глибокого осмислення пріоритетів, принципів та напрямів реформування вищої освіти, окреслення шляхів її інтеграції в європейський і світовий освітній простір, 18 березня 2021 р. на засіданні Президії НАПН України обговорено та затверджено Стратегію інтернаціоналізації Національної академії педагогічних наук України на 2021-2025 роки, яка регулює процеси забезпечення оцінки та розвитку поточного стану міжнародної наукової діяльності у сфері наук про освіту, педагогіку і психологію та залучення до цієї діяльності педагогічних, науково-педагогічних працівників, аспірантів і докторантів.

Міжнародне співробітництво в усьому світі вважається зараз одним із головних показників визначення якості в сфері освіти і науки і, водночас, одним із головних інструментів її забезпечення і підвищення. Тому майже усі заклади освіти в усіх країнах по всьому світу залучені в міжнародну діяльність і прагнуть розширити її.

Проект є тимчасовою ініціативою з чіткою датою початку та завершення, що складається з одного або декількох заходів для отримання результатів і досягнення конкретної мети з обмеженими ресурсами.

Для участі у конкурсах Програми Європейського Союзу Еразмус+ першим кроком, є увага на Funding&Tender Opportunities Portal та Erasmus+ and European Solidarity Corps Portal, зокрема на реєстрацію організації, доступ до профілю вже створеної організації, статус тощо.

Реєстрація організації на Порталі є першим і невід’ємним кроком участі в конкурсах Програми ЄС Еразмус+. Процес створення профілю організації займає 10-15 хв., в результаті якого Ви отримаєте PIC (Participant Identification Code) ІНМ (Ідентифікаційний номер учасника) або OID номер (Objectidentifie) ІО (Ідентифікатор об’єкта) в залежності від напрямку, що дасть змогу завантажувати апікаційні форми та створювати партнерства.

Всі організації для участі, як партнер та апікант проектів програми ЄС Еразмус+ повинні бути зареєстровані на сайті і мати код PIC. Якщо організація раніше вже була зареєстрована, наприклад брали участь в інших програмах ЄС, можливо скористатися базою зареєстрованих установ. Якщо планується включати Міністерство освіти і науки України в партнерство, обов’язково, потрібно надавати апіканту PIC і звернутися до Міністерства з листом запрошення до партнерства, з коротким описом ідеї та проханням підписати Мандат, який можна завантажити з сайту конкурсу.

Для завантаження заявок та подання пакету документів потрібно відвідати портал Findcallsforproposalsandtenders (рис. 1).

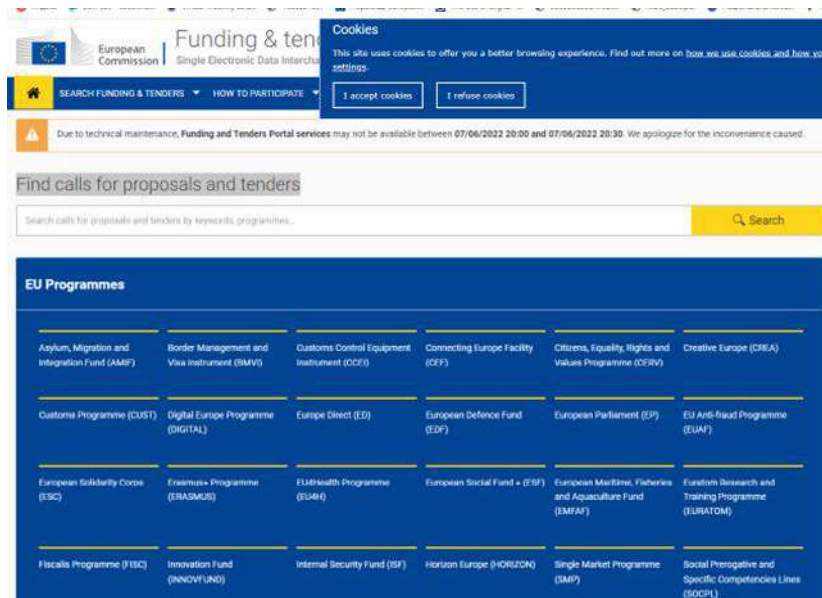


Рис. 1. Портал для завантаження заявок та подання пакету документів

Наступний крок: потрібно на порталі учасників Funding&Tender Opportunities Portal створити свій акаунт і мати свій логін в ЄС¹⁰ (рис. 2, 3).

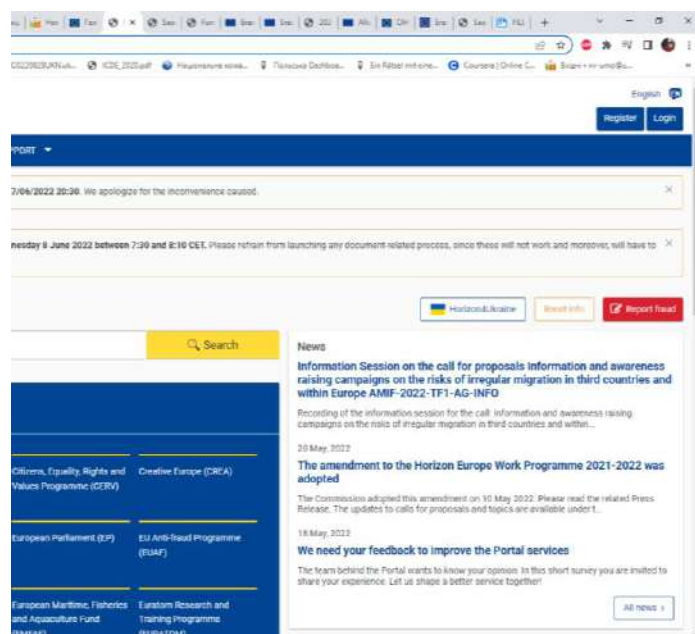


Рис. 2. Створення власного акаунту

¹⁰[Funding&TenderOpportunitiesPortal](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/home)
tenders/opportunities/portal/screen/home

<https://ec.europa.eu/info/funding->

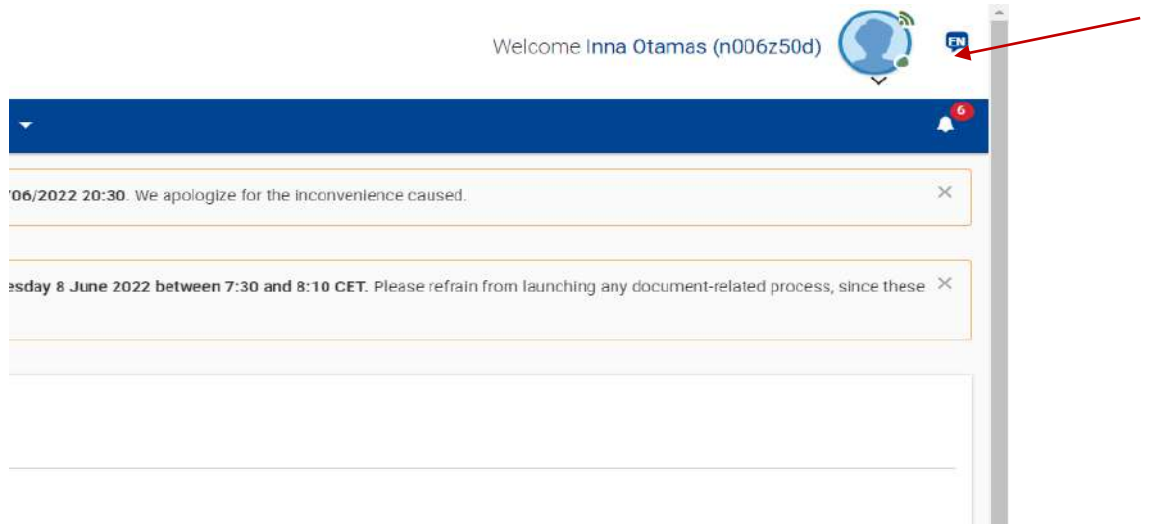


Рис. 2. Створення власного аканту

Проект характеризується, передусім, тим, що він має досягти конкретної мети. Важливо також розглядати проєкт як засіб для презентації та впровадження змін.

Найбільш уживаною моделлю проєктного циклу є модель, розроблена Європейською комісією, яка визначає такі етапи:

1. Програмування – початковий етап упровадження проєкту, який на основі виявлених пріоритетів розвитку громади, можливостей і ризиків передбачає визначення програми (низки проєктів), що може поліпшити ситуацію в конкретній сфері чи в конкретному регіоні.

2. Визначення – аналіз та відбір запропонованих програм на основі певних критеріїв оцінювання та визначення проєктів, для яких слід здійснити більш детальний аналіз (на цьому етапі інвестор отримує підтвердження того, що поставлені цілі є реальними, наприклад, завдяки будівництву нової системи водопостачання чи, скажімо, реконструкції старої системи).

3. Формулювання – детальний аналіз проєктів, визначених на попередньому етапі, з метою з'ясування їх технічної та фінансової реалістичності.

4. Фінансування – розроблення запиту на фінансування (проєктної пропозиції) та підписання меморандуму щодо фінансування проєкту.

5. Упровадження – реалізація проєкту, починаючи з розроблення технічних схем, будівництва та здачі об'єкта в експлуатацію.

6. Оцінювання – завершальний етап реалізації проєкту, на якому отримані результати порівнюються з тими припущеннями, що були зроблені на попередніх етапах.

Формат проєктної заявки може бути різним, залежно від вимог донорської чи кредитної організації або установи. Однак, зазвичай, проєктні заявки мають схожу структуру, що містить усю інформацію, потрібну для оцінювання ефективності проєкту.

Наступний крок – це ознайомлення з програмами та оголошеними конкурсами (приклад Erasmus+Programme)¹¹ (рис. 3).

¹¹Програми та оголошені
tenders/opportunities/portal/screen/home

конкурси

<https://ec.europa.eu/info/funding->



Рис. 3. Програми та оголошені конкурси

Для отримання апікаційної форми онлайн потрібно обрати конкурс і завантажити апікаційну форму (рис. 4). Завантажуємо два документи: 1) апікаційна форма, 2) документ для розрахунку бюджету (рис. 5). У проєктній заявці слід відобразити технічний, фінансовий та економічний аналізи, а також аналіз управлінської та організаційної структури проєкту, його впливу на довкілля, соціального впливу й правового забезпечення, оцінювання ризиків тощо. Зазвичай детальний аналіз усіх цих питань є складовою бізнес-плану (якщо це маленький проєкт) чи техніко-економічного дослідження щодо реалістичності здійснення проєкту (якщо це великий інфраструктурний проєкт), які додаються до проєктної заявки.

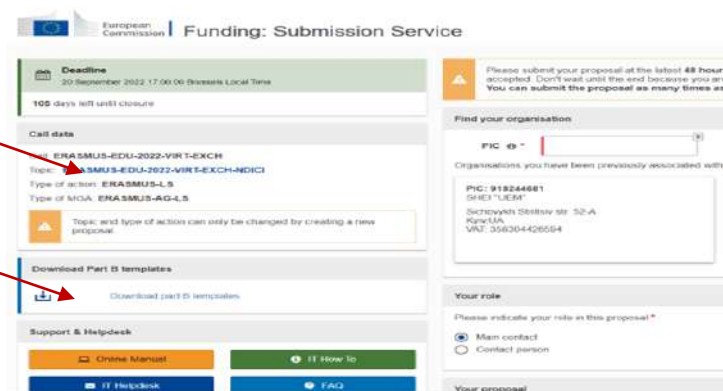


Рис. 4. Завантаження апікаційної форми

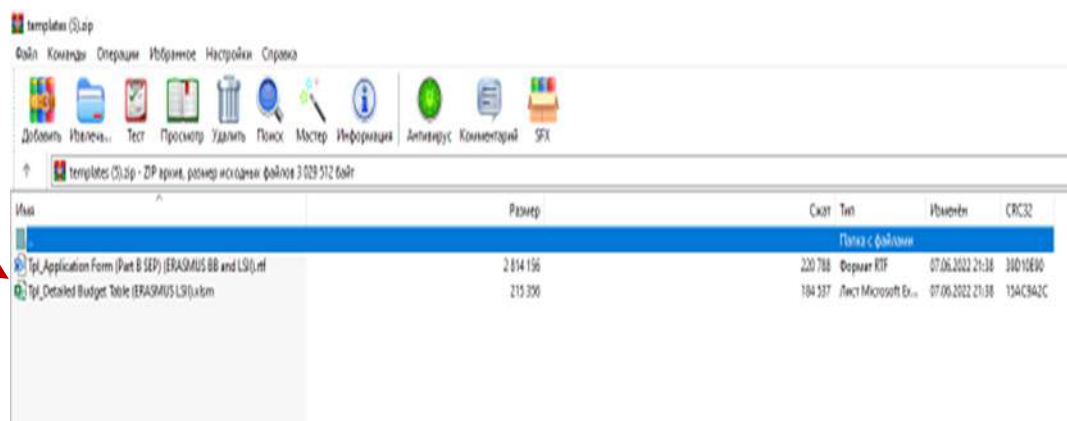


Рис. 5. Завантаження апікаційної форми

Однак стислий виклад такого аналізу має бути внесений до самого тексту проєктної заявки. Етап, що передує інвестиціям (етап аналізу), є надзвичайно важливим, оскільки представлений результат аналізу показує інвестору чи донору, наскільки ефективним буде проєкт.

1. Назва проєкту. Назва проєкту має бути сформульована так, щоб можна було одразу його ідентифікувати. Назва проєкту мусить містити таку інформацію: предмет проєкту; місце реалізації проєкту; етап реалізації проєкту (якщо проєкт є складовою більшого проєкту). Назва проєкту має бути чіткою, конкретною, щоб уникнути непорозумінь чи плутанини з іншими проєктами, які реалізуються цим чи іншим заявником. Назва має відображати суть проєкту та ідентифікувати об'єкт інфраструктури, якого цей проєкт стосується.

2. Стислий виклад (резюме) проєкту. Ця частина проєктної пропозиції має містити стислий виклад інформації, що подається заявником, обсяг якої не має бути більшим за одну сторінку. Слід подати, зокрема, таку інформацію:

1) обґрунтування проєкту (базується на аналізі проблем, які будуть вирішені завдяки реалізації проєкту);

2) місце реалізації проєкту;

3) мета проєкту (загальна мета та безпосередні цілі) – має відповідати їх формулюванню в логічній схемі (логічній матриці) проєкту;

4) короткий опис дій щодо реалізації проєкту, до якого входить перелік основних заходів проєкту та їх часові межі;

5) загальна вартість проєкту;

6) інша важлива для проєкту інформація (вона може бути різною, але суттєвою з огляду на специфіку того чи іншого проєкту).

Слід пам'ятати, що детальний опис питань, зазначених вище, має міститися у таких частинах заявки. Резюме проєкту є лише його стислим викладом, що зазвичай міститься наприкінці заявки й готується по завершенні її підготовки. Стислий виклад проєкту немає бути представлений у формі змісту чи списку додатків.

3. Інформація про заявника. Ця частина проєктної заявки містить базову інформацію про заявника, тобто організацію, яка подає запит на фінансування.

4. Тип проєкту. Зазвичай виділяють два основні типи проєктів, тому важливо ідентифікувати, до якого саме типу належить конкретний проєкт – індивідуального чи групового.

5. Опис проєкту. Це найбільш важлива частина проєктної заявки, яка представляє результати аналізу, проведеного для обґрунтування важливості та можливості реалізації проєкту.

Розроблення проєктної (фінансової) заявки є нелегким завданням. Проте, якщо заявку розроблено відповідно до зазначених вимог фонду, якщо вона відповідає основним вимогам міжнародних фінансових/кредитних установ, то такий документ демонструватиме й засвідчуватиме професійність організації, яка робить цю заявку на грант або позику.

Кожна міжнародна чи вітчизняна донорська організація або фонд має власні критерії щодо фінансування проєктів, однак усі вони ґрунтуються на спільних фундаментальних принципах. Більшість донорів підтримують концепцію поетапного планування та впровадження проєктів, що визначається як проєктний цикл.

Грантові програми Європейського Союзу передбачають фінансування проєктів у таких сферах: сільське господарство, громадянство, співпраця і розвиток, культура, медіа, економіка – фінанси, освіта, тренінг, зайнятість, енергетика, розширення, навколишнє середовище, охорона здоров'я, виробництво, інформація, інновації, правосуддя, безпека, локальний розвиток, нові технології, публічний менеджмент, дослідження, послуги, телекомунікації, планування міст, туризм, торгівля, транспорт, молодь тощо.

Узяти участь у конкурсі на отримання грантів ЄС можуть приватні і державні організації різних типів: заклади освіти, дослідницькі центри, тренінг-центри, громадські організації тощо.

Список використаних джерел

1. Funding&TenderOpportunitiesPortal. [Електронний ресурс]. URL: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/home>
2. Програми та оголошені конкурси. [Електронний ресурс]. URL: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/home>
3. Funding&Tender Opportunities Portal та Erasmus+ and European Solidarity Corps Portal, <https://webgate.ec.europa.eu/erasmus-esc/index/>
4. Мати код PIC. [Електронний ресурс]. URL: <http://ec.europa.eu/education/participants/portal/desktop/en/organisations/register.html>
5. База зареєстрованих установ. [Електронний ресурс]. URL: <http://ec.europa.eu/education/participants/portal/desktop/en/organisations/search.html>

АНТОНЮК Людмила Анатоліївна,
*старший викладач кафедри професійної і вищої освіти
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН
України, м. Київ*

**ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ
СИСТЕМИ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ**
(конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації)

Думка про те, що необхідно навчатись і вдосконалюватись протягом усього життя, не нова. Про це говорили і писали видатні особистості минулого і сучасності. Наведемо лише один приклад – геніальний вислів Альберта Ейнштейна: «Життя подібно до їзди на велосипеді: аби втримати рівновагу, потрібно постійно рухатись». Це порівняння ідеально підходить до сфери освіти: аби підтримувати рівновагу у складних життєвих ситуаціях та протистояти економічним, політичним, культурним, ідеологічним та іншим викликам, слід продовжувати освіту й (само)розвиток, а не зупинятись, отримавши атестат чи диплом.

Що ж робить освіту дорослих особливо актуальною сьогодні?

З цілого списку причин розглянемо кілька найважливіших:

1. Концепція напіврозпаду знань

Період напіврозпаду знань визначають як час після завершення навчання, протягом якого професіонали втрачають половину первинної компетентності. Напіврозпад знань може мати неоднакову тривалість. Виокремлюють знання з коротким та довгим періодами напіврозпаду. Знання з коротким напіврозпадом здобувають швидко, їхня актуальність є ситуативною (це знання з використання програмного забезпечення, частина технічних і професійних навичок тощо). До знань із довгим періодом напіврозпаду належать знання мов, логіки, математики, теоретичної частини професійного навчання.

Для багатьох професій цей період триває менш ніж 5 років. Іншими словами, втрата знань настає раніше, аніж закінчується навчання в системі вищої освіти. А тому вирішити цю проблему можна шляхом запровадження безперервної освіти і підтримки освіти дорослих.

2. Старіння нації (сьогодні кожен 5-й українець – літня людина у віці від 60 і старше). І, на жаль, ця тенденція зберігається.

Заради справедливості слід зауважити, що старіння нації характерно не лише для України, а й для більшості країн Європи та Північної Америки – це світова проблема. У результаті цього, по-перше, постійно збільшується кількість пенсіонерів відносно до кількості працюючого населення, а, по-друге, за деякими прогнозами вже дуже скоро молодих людей буде недостатньо, щоб заповнити всі робочі місця, необхідні для нормального функціонування ряду підприємств.

3. Падіння статусу багатьох інтелектуальних професій (і не лише інтелектуальних).

Четверта промислова революція, початок якої ми зараз переживаємо, дуже скоро (можливо вже протягом найближчих 10 років) внесе суттєві зміни до ринку праці, тобто зробить незатребуваними ряд професій, що є актуальними на даний момент, а, натомість, виникне попит на професії, які зараз ще навіть не існують. І тому освіта дорослих може зіграти ключову роль у забезпеченні рівного для всіх доступу до можливостей.

4. Військова агресія проти нашої країни. А це, у свою чергу, десятки тисяч біженців, які часто на новому місці не можуть знайти роботу за своїм фахом. А також частина ветеранів цієї війни, які в результаті поранень або психологічних травм часом не зможуть працювати за фахом, який вони отримали до того, як пішли боронити нашу країну, а отже потребуватимуть реабілітації та професійної перепідготовки.

Сучасне **визначення освіти дорослих** уперше з'явилося в Рекомендаціях ЮНЕСКО щодо розвитку освіти дорослих, прийнятих у Найробі в 1976 році і було оновлено на VI Белемській конференції 2009 року.

Згідно з оновленим тлумаченням, освіту дорослих визначають як «сукупність навчальних процесів формальної, неформальної та інформальної освіти, за допомогою яких люди, яких вважають дорослими в суспільстві, до якого вони належать, розвивають здібності,

збагачують знання та підвищують свою технічну чи професійну кваліфікацію, одним словом, розвиваються та покращують свою здатність до життя і праці й у власних інтересах, і в інтересах громади й суспільства».

Отже, мета освіти дорослих полягає у тому, аби надати людям необхідні навички для здійснення й реалізації їхніх прав і контролю над своєю долею. Європейська освітня спільнота пропагує і підтримує цю сферу освітньої діяльності. Як приклад, можна згадати **Маніфест про навчання дорослих у XXI столітті**, оновлений у 2019 році Європейською Асоціацією з освіти дорослих.



Рис. 1. Маніфест про навчання дорослих у XXI столітті

Європейська Асоціація з освіти дорослих (European Association for the Education of Adults – ЕАЕА) є неурядовою організацією. Її членами є 137 організацій зі 44 країн Європи. Вона представляє інтереси 60 млн. дорослих учнів по всій Європі.

Організацію було створено ще в 1953 році, спочатку вона називалась Європейське Бюро з освіти дорослих (European Bureau of Adult Education). Нині її називають «голосом неформального сектору освіти дорослих в Європі». Завданням згаданої Асоціації (далі – ЄАОД) є популяризація цього сектору освітньої сфери та забезпечення доступу до освіти усіх бажаючих. Оскільки членами ЄАОД є понад 100 освітніх асоціацій, разом вони утворюють досить впливову спільноту, завдяки якій уможливорюється обмін думками, досвідом, найкращими практиками.

Своїм Маніфестом ЄАОД підкреслює, що освіта дорослих (далі – ОД) є ключовим знаряддям вирішення багатьох викликів і проблем у сучасному суспільстві в усьому світі і, зокрема, в Європі, а також визначає 9 напрямів, за якими ОД може зробити свій внесок у розвиток загальноєвропейської політики.

1. Активне громадянство та демократія

Дорослі, які навчаються, більш активно беруть участь у житті суспільства: голосують, стають волонтерами або займають активні позиції в громадах. ОД є також інструментом розвитку критичного мислення.

2. Здоров'я та самопочуття

Звіт ЮНЕСКО з питань навчання і ОД зазначає, що більш освічені люди приділяють більше уваги власному здоров'ю. Більш освічені люди рідше курять, рідше зловживають алкоголем, як правило не вживають наркотичні засоби чи психотропні препарати. Вони ведуть здоровий спосіб життя та почують себе краще.

3. Життєві навички особи

ОД змінює життя, вона може забезпечити особу навичками та навчальним досвідом, які несуть певні переваги, які підтримують людину протягом життя та кар'єри.

4. Соціальна згуртованість, справедливість та рівність

ОД є потужним інструментом для зближення людей із різних сфер діяльності і етапів життя. Завдяки ОД соціальна мобільність збільшується, а суспільство вирівнюється. Це сприяє демократії та миру в суспільстві.

5. Зайнятість та робота

Цей напрям підтримує навчання на робочому місці. Навчання на робочому місці є одним із ключових факторів участі дорослих у навчанні протягом усього життя. Освіта збільшує інновації та продуктивність працівників, а це робить компанії більш успішними, що, в свою чергу, сприяє економічному розвитку європейських країн.

6. Перехід на цифрові технології

Європейська Асоціація стурбована тим, що 43% дорослого населення Європи не мають навіть базових навичок у сфері цифрових технологій. Дорослі, які не володіють достатнім рівнем таких навичок, стикаються з високим ризиком соціальної ізоляції. Обізнаність у даній сфері стане критично важливою протягом наступних 5 років. ОД допомагає подолати цифровий розрив та забезпечує технічними компетенціями, що допомагає особистій реалізації, зайнятості та соціальній інтеграції.

7. Міграція та демографічні зміни

ОД може відігравати життєво важливу роль у вирішенні нинішньої ситуації з мігрантами і біженцями, що склалася в Європі. Міжкультурне навчання створює інклюзивні суспільства та культури.

Ми бачимо також сьогодні великі демографічні зрушення по всій Європі, коли старше покоління живе і працює довше. Люди похилого віку є великою і зростаючою частиною населення, і це має фундаментальне значення для розвитку нашого суспільства. Навчання, що поєднує представників різних поколінь, дає як старшим людям, так і молодшим можливість отримувати користь від знань один одного.

8. Сталість

ОД сприяє розвитку компетентностей, забезпечує інформацією, створює простір для дискусій та нових підходів, необхідних для сталого розвитку.

9. Європейська та міжнародна політика

Ця позиція констатує, що ОД необхідна для реалізації більшості європейських і міжнародних політик: зростання зайнятості, соціальної єдності, інновацій, активного громадянства, боротьби з бідністю, покращення внутрішніх ринків, міграційної політики, підтримки миру тощо.

ОД відіграє істотно важливу роль у досягненні згуртованої, процвітаючої та мирної Європи, здатної позитивно долати виклики майбутнього.

Освіта дорослих – феномен, характерний для високорозвинених країн світу. Її доцільність є загальноновизнаним фактом, оскільки переважна більшість країн у певному сенсі своїм технологічним, соціокультурним і економічним прогресом зобов'язана ОД.

Що ж заважає часом дорослим включитись в освітній процес?

➤ Психофізіологічні перепони:

У багатьох людей, на жаль, існує хибне переконання, що ефективно і якісно навчатись людина може лише у молодому віці, що з роками втрачається здатність до навчання. Потрібно просто усвідомити, що у зрілому віці на перший план виходять більш глибокі і нагальні потреби, ніж просте бажання отримати гарну оцінку. Тому і більш досконале й всебічне вивчення певного питання потребує більше часу та зусиль.

➤ Соціально-психологічні:

Часом дорослі люди почувають себе некомфортно в ролі учня. Особливо, якщо ця людина працює на достатньо високій посаді. Ці перепони особливо загострюються, якщо доводиться навчатись у групі, де є представники різних поколінь. У таких групах старші учні часто почувають себе незручно. Але, якщо враховувати цей фактор, і створювати групи більш однорідні за віком, або за умови індивідуального навчання, ця перепона зникає.

➤ Соціальні:

Виникають тоді, коли до нового рівня компетентностей соціум висуває достатньо високі вимоги. Часом у людини можуть виникнути сумніви – а чи зможе вона досягти цього високого рівня. Чи варто починати? Варто! Як аргумент пропоную розглянути далеко не повний, але достатньо переконливий список людей, що досягли видатних результатів у достатньо зрілому віці.

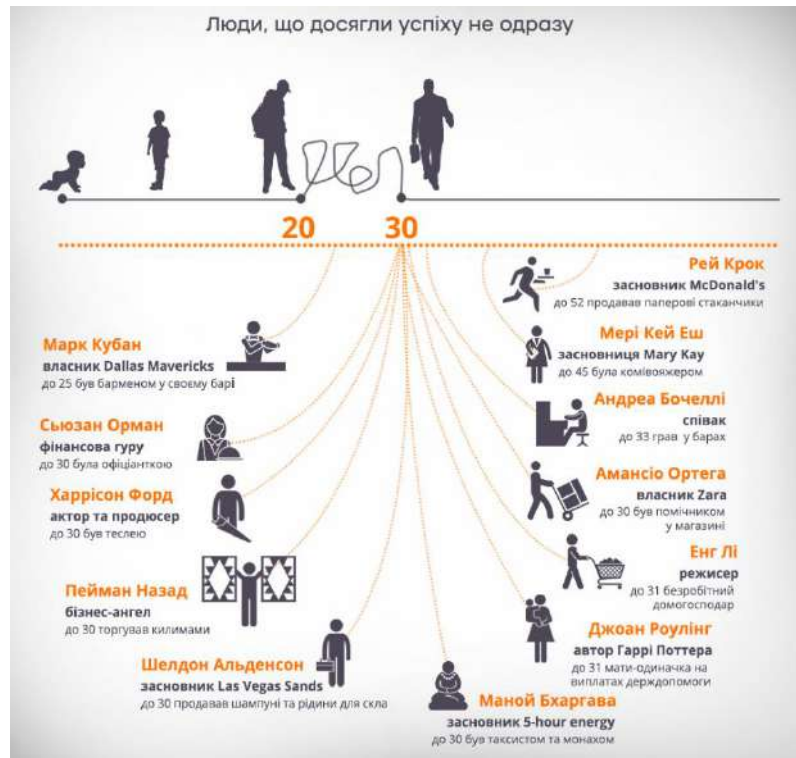


Рис. 2. Люди, що досягли видатних результатів у зрілому віці

➤ **Психолого-педагогічні** – це несформованість установки на необхідність освіти впродовж життя.

У кожній людині природою закладено програму на саморозвиток. І ця біологічна програма починає працювати вже від народження. І все було б добре, але на певному етапі ця біологічна програма вимикається. Більшість науковців визначають цей етап, як підлітковий період і період ранньої юності. Але дехто називає більш точну «точку відліку» – це момент, коли молода людина починає жити статевим життям. Це є сигналом для природи – людина вже виросла, вона достатньо розвинулась і тепер продовжує свій рід. А після цього продовжують навчатися і (само)розвиватися лише ті, у кого сформувалось переконання у необхідності освіти в дорослому віці, освіти впродовж життя. І наше з вами завдання – сформувати таке переконання у наших учнів.

Форми успішної організації освіти дорослих я пропоную вам розглянути на прикладі однієї з провідних країн – члена Євросоюзу – *Німеччини*.

Освіта дорослих у Німеччині має глибоке історичне коріння. Порівняльний аналіз літератури показує, що ідея освіти дорослих і термін «андрагогіка» зародились у 19 ст. саме в Німеччині. Отже, Німеччину певною мірою можна вважати колыскою цього напрямку освіти. Німеччина й сьогодні залишається одним із лідерів на ринку освітніх послуг для дорослих.

Освіту дорослих у Німеччині можна умовно розділити на: **продовжену професійну освіту** (berufliche Weiterbildung) і **загальну освіту дорослих** (allgemeine Erwachsenenbildung).

Основною функцією **продовженої професійної освіти** є професійна підготовка і перепідготовка громадян та забезпечення ринку праці висококваліфікованими спеціалістами. Необхідні навички і базові знання в області своєї теперішньої чи майбутньої професії дорослі можуть отримати в освітніх центрах для дорослих, організованих при відомих промислових

компаніях, Торгівельних Союзах, у сільськогосподарських освітніх центрах, технічних школах, університетах. У тому ж напрямку працюють Центри з підтримки безробітних. Центри проводять різноманітні курси підвищення кваліфікації та перепідготовки, які тривають інколи кілька років.

Загальна освіта дорослих більшою мірою виконує соціальне замовлення суспільства. Тут дорослі мають можливість заповнити «прогалини» середньої школи, одержати знання з любої цікавої для них області, навчитися будувати свої відносини з суспільством і адаптуватися до нових умов життя, а також отримати політичну освіту, щоб надалі брати активну участь у процесах прийняття демократичних рішень.

«Загальноосвітні послуги» пропонують:

- комерційні освітні організації, де дорослі в основному вивчають іноземні мови;
- освітні центри при політичних партіях;
- центри дистанційної освіти;
- різноманітні курси й тематичні семінари;
- телебачення (освітні програми для дорослих);
- бібліотеки як центри самоосвіти.

Ще одна форма освіти дорослих у Німеччині – численні центри, союзи та гуртки, організовані при церквах. Основні напрями роботи таких шкіл – це сімейна освіта, культурні, політичні та історичні аспекти розвитку нації.

Освітню роботу з дорослими ведуть також німецькі університети. Вперше семінари для дорослих почав проводити в 1955 році Гьоттингенський університет. У 1976 році в Німеччині був виданий закон, який зобов'язував університети, окрім своєї звичайної науково-педагогічної діяльності, займатися освітою дорослих.

Стосовно неформальної освіти дорослих у ВЗО слід згадати таку категорію як «вільний слухач» (Gasthörer). Протягом цілого семестру всі бажаючі (з вищою освітою і без неї) можуть відвідувати будь-які цікаві для них лекції. Кожен такий слухач отримує на час навчання пропуск у бібліотеки університету та комп'ютерні класи.

Також у рамках неформальної університетської освіти проходить робота з особами «третього віку». Вони мають право безкоштовно відвідувати любі цікаві для них лекції за програмою «Освіта після 50».

Важливу роль в освіті дорослих в Німеччині відіграють **вищі народні школи (Volkshochschulen) чи народні університети**. Вони є суспільними центрами неперервної освіти з широким спектром можливостей, від початкової професійної освіти, курсів підвищення кваліфікації, вечірньої школи до курсів з культурною і політичною тематикою. Тривалість курсів – від кількох годин до кількох місяців.

Не можна не згадати і таку форму освіти дорослих, як роботу з людьми «четвертого життєвого циклу» – від 60 до 80. Її мета – надати кожній окремій людині відповідно до її життєвої ситуації та віку, шанс для розвитку її потенціалу та здібностей упродовж довгого й здорового життя. На думку науковців, активні люди літнього віку можуть стати великою перевагою для суспільства.

За міжнародними стандартами німці мають досить високий рівень освіти. Але значна частина населення Німеччини кожен рік бере участь у програмах освіти дорослих, і кількість учасників щороку зростає.

Отже, підсумовуючи все вищесказане, можна зробити висновок: кожна людина має право на освіту незалежно від віку. Вік є забороненою ознакою дискримінації. Освіта дорослих є найважливішим інструментом для скорочення рівня бідності, покращення здоров'я і добробуту, а її фінансування – вдалою інвестицією в майбутнє!

Список використаних джерел

1. Сігаєва Л.Є. Розвиток освіти дорослих в Україні (друга половина XX – початок XXI ст.): монографія. Київ: ТОВ «ЕКМО», 2010. 418 с.
2. Боярська-Хоменко А. Нормативно-правове забезпечення освіти дорослих у країнах Європейського Союзу. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика* (Серія: Педагогічні науки). Випуск № 3-4 (56-57), 2018. С. 105 – 110.
3. *Освіта дорослих в Україні та світі*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 155-річчю Одеського національного університету імені І.І. Мечникова, 60-річчю факультету романо-германської філології та 60-річчю кафедри педагогіки (м. Одеса, 2 жовтня 2020 р.) / за редакцією проф. Голубенко Л.М., проф. Цокур О.С. Одеса: ФОП Бондаренко М.О., 2020. 242 с.
4. Андрющенко Т.К. Сучасні вимоги до освіти дорослих. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/ped/2010_183_1/N183-1p012-016.pdf
5. Антонюк Л.А. Освіта дорослих – німецький досвід. *Професійний розвиток та управління людськими ресурсами в системі післядипломної педагогічної освіти в контексті трансформації освіти України*: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 28 жовтня 2016 р. / за заг. ред. В. Олійника. К.: УМО НАПН України, 2016. – С. 547 – 550.
6. Антонюк Л.А. Освіта дорослих – міжнародні тенденції. *Професійний розвиток фахівців у системі освіти дорослих: історія, теорія, технології*: збірник матеріалів II-ї Всеукр. інтернет-конф. 28 квітня 2017 р. м. Київ / редкол.: В.В. Сидоренко, М.І. Скрипник, Я.Л. Швень. К.: ЦППО, 2017. С. 34 – 36.

ІЛЬІНА Тетяна Володимирівна,
*старший викладач кафедри професійної і вищої освіти
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН
України, м. Київ*

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ТА ПРОФВІДБОРУ В ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

(конспект лекції для слухачів курсів підвищення кваліфікації)

Глобальні процеси, що відбуваються у світовому економічному просторі, створили для українського суспільства додаткові можливості щодо обміну інформацією, технологіями, капіталом, товарами, послугами тощо. Водночас в умовах ринкової економіки конкуренція серед окремих видів професій загострюється, і навпаки, на робочі спеціальності попит зменшується, виникають нові вимоги до рівня підготовки фахівців, що здатні швидко адаптуватися до умов сучасного виробництва, та виникає проблема формування, відтворення та ефективного використання трудового потенціалу.

«Трудовий потенціал суспільства, – зазначено у Постанові Кабінету міністрів «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» № 842 від 17.09.2008 р., – визначається характером формування та реалізації здатності до праці кожної особи і значною мірою залежить від професійного вибору та успішності здобуття або зміни професії.

На сьогодні важливим соціальним та економічним завданням є послідовний розвиток державної системи професійної орієнтації населення, що забезпечує всім громадянам рівні можливості в отриманні профорієнтаційних послуг» [1].

Дієвість системи професійної орієнтації населення, відповідно до Концепції державної системи професійної орієнтації населення України, визначається фактором, який сприяє:

- ✓ професійному самовизначенню особистості, під час навчання у школі, в процесі вибору майбутнього професійного напрямку діяльності, розумінню власних інтересів та сильних сторін, знайомству зі світом професій;
- ✓ у плануванні та подальшому супроводі розвитку професійної кар'єри випускників загальноосвітніх, професійних і вищих навчальних закладів;
- ✓ реалізації здатності до праці всіх громадян, незалежно від віку, соціального статусу, але з урахуванням їх індивідуально-особистісних якостей, інтересів, стану здоров'я тощо.

Роль закладів освіти в управлінні системою профорієнтації є провідною і непереоціненою, тому що надає можливість відповідним фахівцям на професійному рівні працювати з потенціалом трудових ресурсів, що в свою чергу дозволяє, при ефективній роботі в даному напрямку, уникати в майбутньому ризиків або знизити їх до прийняттого рівня на ринку праці. Тобто, саме заклади освіти завдяки своїй профорієнтаційній роботі протидіють виникненню в майбутньому негативних наслідків від неправильно прийнятого особою рішення щодо вибору професійної діяльності, внаслідок своєї необізнаності у світі професій, у відповідних кваліфікаційних вимогах до цих професій, неусвідомлення своїх індивідуально-особистісних якостей, стану власного здоров'я та їх впливу на виконання професійних обов'язків, що призводить до втрат, які вимірюється у кількісних та якісних показниках, їх впливу на ринок праці на економічному і особистісному рівнях.

Зауважимо, що прийнятним ризиком є економічно, соціально, технічно і політично обґрунтований ризик, який не перевищує гранично допустимого рівня.

Відповідно до викликів сьогодення профорієнтаційна робота з різними верствами населення має, по-перше, базуватися на сучасних наукових дослідженнях, спиратися на положення міжнародних актів і практичний досвід розвинутих країн світу; по-друге, до управління системою професійної орієнтації населення, крім працівників системи освіти України та Державної служби зайнятості, мають бути залучені стейхолдери, задля досягнення балансу між економічними інтересами та особистісними інтересами суб'єктів профорієнтації.

Протягом останніх десятиліть у всьому світі стрімко змінюється ринок праці, разом з ним існуючий перелік професій. Кожного року деякі професії зникають, натомість з'являються нові, які вимагають розробки нових критеріїв відбору громадян, здатних оволодіти ними. При цьому не слід забувати, що розвиток ІТ-технологій змушує змінювати вимоги до фахівців у професіях, які були і залишаються сьогодні актуальними.

Станом на початок 2022 року у світі зафіксовано понад 50 тис. професій. Відповідно до чинного Класифікатора професій-2022 р. в Україні нараховується понад 8800 професій і щороку проблема професійної орієнтації стає дедалі найактуальнішою і важливішою, адже сучасний ринок праці потребує кваліфікованих, конкурентоспроможних робітників та фахівців.

Отже, майбутні випускники закладів освіти повинні бути не тільки носіями значного набору знань, а й мати чітке уявлення про те, де вони зможуть використовувати отримані знання, уміння, навички і саме тоді вони будуть незайвими і матимуть можливість стати успішними у професійному зростанні, а саме це і є головним завданням професійної орієнтації.

Головними документами, на які спирається національна система профорієнтаційної роботи України є:

1) Міжнародні документи:

✓ Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 (Міжнародна організація праці, 23.06.1975 р.);

✓ Рекомендація Міжнародної організації праці від 17.06.2004 р. № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання».

2) Закони України:

✓ Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.

3) Постанови Кабінету Міністрів України:

✓ Постанова від 17.09.2008 р. № 842 «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення»;

✓ Постанова від 21.01.2009 р. № 28 «Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення».

4) Розпорядження Кабінету Міністрів України:

✓ Розпорядження від 27.01.2010 р. № 150 «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення».

5) Накази:

✓ Спільний наказ Міністерства праці України, Міністерства освіти України, Міністерства соціального захисту населення України від 31.05.95 р. № 27/169/79 «Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення»;

✓ Спільний наказ Міністерства освіти України, Міністерства праці України, Міністерства у справах молоді і спорту України від 02.06.95 р. № 159/30/1526 «Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається».

У 1975 році Міжнародною організацією праці було затверджено Конвенцію про розвиток людських ресурсів: професійної орієнтації та професійної підготовки, в якій були прописані обов'язки та основні дії кожного члена організації щодо:

– розробки і затвердження комплексної політики, програми профорієнтації та професійної підготовки, з урахуванням: потреби у працевлаштуванні, можливостей та проблем, як на регіональному рівні, так і національному; рівня економічного, соціального і культурного розвитку; взаємозв'язку між розвитком людських ресурсів та іншими економічними, соціальними та культурними цілями тощо;

– створення відкритих, гнучких й взаємодоповнюючих систем загальної, технічної та професійної освіти, освітньої, профорієнтаційної і професійної підготовки, незалежно від того, відбуваються ці заходи в системі формальної освіти чи за її межами;

– розширення національних систем профорієнтації з метою забезпечення вичерпною інформацією всіх верст населення, що повинна охоплювати вибір професій, професійну підготовку, перспективи працевлаштування, просування, умови праці, безпеку, гігієну тощо;

– поступового розширення, адаптації й гармонізації національної системи професійної підготовки для задоволення потреб у професійній підготовці протягом усього життя як молодих

людей, так і дорослих у всіх секторах економіки та галузях економічної діяльності, а також на всіх рівнях кваліфікації та відповідності;

- політики та програми профорієнтації підготовки, які повинні формуватися і впроваджуватися у співпраці з організаціями роботодавців та працівників, у відповідних випадках.

Ці рекомендації були в повному обсязі реалізовані у вітчизняному законодавстві.

Поняття «профорієнтація населення», «організаційна структура державної системи професійної орієнтації населення», «форми взаємодії органів виконавчої влади з інститутами громадського суспільства» чітко визначені у прийнятій урядом України «Концепції державної системи професійної орієнтації населення» (1994 р.).

Профорієнтація населення визначена як «науково обґрунтована система взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності» [2].

У п. 2, статті 32, V розділу Закону України «Про зайнятість населення» зазначено, що «профорієнтація здійснюється закладами освіти, закладами охорони здоров'я, реабілітаційними установами, медико-соціальними експертними комісіями, територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, центрами професійної орієнтації населення, молодіжними центрами праці, військкоматами, установами виконання покарань, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, що надають послуги з професійної орієнтації» [3].

Шляхами здійснення професійної орієнтації осіб, які звернулися до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, зазначеними Законом України «Про зайнятість населення», є:

- професійне інформування, що полягає у наданні відомостей про трудову діяльність та її роль у професійному самовизначенні особи, інформації про стан ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння професіями, можливості професійно-кваліфікаційного і кар'єрного зростання, що сприятиме формуванню професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо обрання або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи;

- професійне консультування, яке спрямоване на оптимізацію професійного самовизначення особи на основі виявлення її індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці;

- проведення професійного відбору, що полягає у встановленні відповідності особи вимогам, які визначені для конкретних видів професійної діяльності та посад [3].

У Законі України «Про зайнятість населення» (ст. 34-35) окремо прописані питання професійного навчання та професійного навчання зареєстрованих безробітних, у яких розкриваються визначення, цілі, розкриваються складові системи професійного навчання тощо. Відповідно до даних статей, *«професійне навчання – це набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці»*. При цьому система професійного навчання охоплює:

- осіб, які проходять первинну професійну підготовку в закладах освіти та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців;

- працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності;

- безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Зазначимо, що поставленим державою завданням перед національною освітньою системою є формування та розвиток свідомого й відповідального ставлення члена суспільства до

створення власної освітньої та професійної траєкторії, через модернізований зміст, нові форми діяльності, інноваційні навчально-виховні технології, де провідним чинником має стати розробка та впровадження в початковий процес науково-методичного забезпечення професійного самовизначення особистості, із залученням до цього процесу широкого кола стейкхолдерів.

Відповідно до Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (ст. 3), саме професійна (професійно-технічна) освіта має спрямовувати весь комплекс найефективніших педагогічних та організаційно-управлінських заходів на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями й навичками, щодо обраної ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентностей та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури [4].

Регулювання суспільних відносин у галузі професійної (професійно-технічної) освіти, відповідно до статті 2 вищезазначеного закону, відбувається з метою забезпечення:

- права на здобуття професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до покликань, інтересів і здібностей, перепідготовку, підвищення кваліфікації громадянам України, у тому числі особам з особливими освітніми потребами, а також іноземцям й особам без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах;
- потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках;
- сприяння в реалізації державної політики зайнятості населення;
- необхідних умов функціонування і розвитку установ та закладів професійної (професійно-технічної) освіти різних форм власності та підпорядкування [4].

Однак слід звернути увагу на проблеми, без вирішення котрих неможливим стає досягнення вищезазначених цілей (щодо регулювання суспільних відносин у галузі професійної (професійно-технічної) освіти), а саме:

- зниження привабливості робітничих професій в українському суспільстві, і як наслідок, вибір на користь професійної (професійно-технічної) освіти учнів та їх батьків лише за залишковим принципом;
- якість зміни сучасної молоді, а саме інший рівень її інформованості, особистої та соціальної визначеності, самостійності та критичності суджень;
- зниження загального рівня здоров'я юнаків, зростання нервово-психічних розладів;
- зростання потреби в усвідомленні відповідальності професійного самовизначення юнаків;
- збільшення інтенсивності праці за рахунок ускладнення техніки, при цьому значний зріст вимог до майбутнього фахівця, до його рівня інтелектуального розвитку, психофізіологічних та особистісних якостей;
- формальний підхід до професійної орієнтації та відбору.

Аналізуючи вищезазначені проблеми, слід розуміти, що вони мають вирішуватися як на державному рівні, так і на рівні навчальних закладів, спираючись на базу наукового аналізу, враховуючи різноманіття факторів суспільного, особистісного, соціально-психологічного аспектів.

Вочевидь, що якісне покращення роботи у даному напрямку стає неможливим без єдиної концепції професійної орієнтації і відбору, що заснована на засадах виховання у молоді інтересу та створення умов формування внутрішньої мотивації до навчальної діяльності й цілеспрямованому оволодінні професією в колі сім'ї, школі, навчальному закладі.

Таким чином, головною метою, яку ставить держава перед системою професійної орієнтації та відбору є забезпечення якісного вирішення завдань із раціонального використання трудових ресурсів, створення умов для того, щоб кожний юнак зі вступом до закладу професійної (професійно-технічної) освіти опинився на тому місці, яке найефективніше відповідало би його індивідуально-психологічним особливостям, у якому він оволодів би тією професією, в якій він одержить найбільш особисте задоволення та принесе максимальну користь собі і державі.

Професійна орієнтація є комплексною інтегративною галуззю наукового знання, яка розглядається як система заходів соціальної допомоги людині будь-якого віку в процесі її самовизначення, пов'язаного з вибором майбутнього професійного напрямку, розумінням

власних інтересів та сильних сторін, знайомством зі світом професій, а також із професійною допомогою в плануванні та подальшому супроводі розвитку професійної кар'єри, яка гарантується Конституцією. Її інтегративний характер вбачається в поєднанні знань із психології, педагогіки, соціології, економіки, філософії, медицини та правознавства.

Значення терміну «профорієнтація» змінюється у зв'язку із зміною уявлень у суспільстві щодо її сутності, цілей, завдань, методів і форм роботи, тому важливо звернути увагу на три основні значення, які несе в собі поняття профорієнтація: «професія», «орієнтація» і «діяльність».

Згідно з сучасною концепцією профорієнтації, яка прийнята українськими психологами в роки незалежної України, *профорієнтація є системою соціально-економічних, психолого-педагогічних та методико-фізіологічних заходів, що спрямовані на забезпечення активного, свідомого професійного самовизначення та трудового становлення особистості з урахуванням її потреб, індивідуальних можливостей і кон'юнктури ринку праці для повноцінної реалізації у професійній діяльності.*

Об'єктом профорієнтації є процес професійного самовизначення особистості, з числа зайнятого або незайнятого населення, зокрема молодь, що навчається, безробітні працівники та особи з обмеженою працездатністю.

Предметом є суб'єкт, який визначається щодо майбутньої професії.

Метою професійної орієнтації є пошук оптимального співвідношення між здібностями, особистими бажаннями, можливостями людини як суб'єкта діяльності та потребами суспільства, в рамках надання допомоги у здійсненні самостійного і вираженого професійного вибору.

Завданнями професійної орієнтації є:

- формування відповідального суб'єкта в процесі самовизначення;
- визначення мотивів суб'єкта у процесі професійного самовизначення, що обумовлюють його вибір;
- вивчення схильностей, здібностей та інтересів суб'єкта самовизначення, його індивідуально-особистісних особливостей;
- вивчення факторів та умов, що впливають на вибір професії суб'єктом самовизначення;
- вивчення вимог, які висуває професія до людини з метою виявлення її професійної придатності до того чи іншого виду діяльності;
- застереження людини від вибору, що ймовірно призведе до часткової або повної втрати здоров'я, а за наявності захворювання – підбір професії, яка б мінімально несла ризики його втрати [5, с. 10–11].

Зазначимо, що правильний вибір пов'язаний не лише з індивідуально-особистісними якостями та потребами опанта, спрямований на самореалізацію в обраній професії, у значній мірі має вплив на запити суспільства і ринку праці.

Людина самовизначається у своєму професійному виборі упродовж усього періоду активної трудової діяльності, отже, що система професійної орієнтації і професійного відбору в сучасному світі виходить далеко за межі шкільної навчально-виховної роботи, а основним завданням сучасної профорієнтації є надання допомоги у професійному самовизначенні людям різного віку.

Ефективність і результативність профорієнтації визначається її спрямованістю на людину, на її включення у світ праці та можливість самореалізуватися у цьому світі.

Завданнями профорієнтації в умовах ринкової економіки є:

1. Цілеспрямоване розкриття та розвиток здібностей і талантів людини, підвищення її працездатності та професіоналізму, а також збереження здоров'я.

2. Заохочення працівника до пошуку найефективніших напрямків і засобів підвищення професійно-кваліфікаційного рівня для своєї інтелектуальної і трудової незалежності, розвитку своєї творчої професійної ініціативи, а отже, створення умов для підвищення конкурентоспроможності працівника на ринку праці.

3. Сприяння підвищенню соціального статусу особистості і її професійної мобільності, а також профілактиці вимушеного безробіття.

4. Забезпечення ефективної зайнятості населення й раціональне використання трудового потенціалу.

Отже, узагальнюючи вищезазначене, можна наголосити на таких моментах:

- профорієнтація є спеціальним методом підвищення конкурентоспроможності працівника на ринку праці;
- науково обґрунтований та усвідомлений вибір працівниками професії створює умови для отримання максимальних результатів від трудової діяльності;
- профорієнтацію необхідно розглядати як метод регулювання пропозиції робочої сили на ринку праці та формування ефективної зайнятості.

Правильний вибір професії передбачає, перш за все, формування готовності до здійснення професійного вибору, здатності розглядати проблему комплексно, з урахуванням не лише психологічних, але й медичних, економічних, соціологічних та інших факторів.

Для цього людина має не лише максимально володіти інформацією про професію, яка її цікавить, але й мати знання щодо самого себе, своїх індивідуально психічних та психофізіологічних особливостей, особливостей характеру та темпераменту, спрямувати на обрану професію, бути в змозі спланувати свої подальші дії для досягнення мети, націлитися на реалізацію власних планів, незалежно від обставин та впливів інших людей, усвідомлювати і давати об'єктивну оцінку як позитивним, так і негативним сторонам обраної професії.

Цікавим є той факт, що свідомий вибір професії, дає можливість фахівцю в майбутньому, після закінчення навчання:

- ✓ швидко самореалізуватися у професійній сфері;
- ✓ шанс на працевлаштування за фахом завдяки сформованим компетентностям і професійній мотивації;
- ✓ можливість, завдяки здобутій професії, задовольнити свої матеріальні, професійні та духовні потреби.

Згідно з даними дослідників, саме правильний вибір професії в 2-2,5 рази зменшує плинність кадрів, на 20-40 % збільшує продуктивність праці, та в 1,5-2 рази знижує вартість навчання фахівців, що теж говорить про необхідність профорієнтаційної роботи серед різних верст населення [5, с. 14].

Виходячи з вищезазначених підходів, можна виокремити чотири функції, які покликана здійснювати профорієнтація: психолого-педагогічну, медико-фізіологічну, економічну і соціальну, виділення яких впливає з зазначених вище підходів профорієнтації (Рис. 1).



Рис.1. Функції професійної орієнтації

Серед основних положень, які визначають сутність професійної орієнтації є те, що вона є цілісною відкритою системою, частиною загальної системи соціальної орієнтації особистості у сформованій структурі продуктивних сил і виробничих відносин на сучасному етапі розвитку суспільства та має цілі, завдання, принципи, форми, методи, критерії ефективності, рівні,

напрями, аспекти та інші системоутворюючі й структуроутворюючі елементи. Розвиток людського потенціалу у суспільстві, вивчення суб'єктивних і об'єктивних факторів, що детермінують цей розвиток дають підстави розглядати профорієнтацію як одну з найважливіших і найскладніших сфер суспільного буття [5, с. 17–18].

Здійснення профорієнтаційної роботи в сучасних умовах має ґрунтуватися на основних теоретичних положеннях (за О.М. Коропецькою), а саме на принципах:

- *об'єктивності*, який передбачає комплексне застосування усіх підходів у профорієнтаційній роботі: психолого-педагогічного, економічного, соціологічного, медико-фізіологічного. Щоб надати різнобічну допомогу оптанту (людині, що визначається у світі професій) та забезпечити його готовність до здійснення самостійного професійного вибору, важливо представити усю необхідну інформацію, з урахуванням усіх об'єктивних чинників, що можуть вплинути на кінцевий його вибір. При цьому важливо залучити до організації і проведення профорієнтаційних заходів фахівців з різних сфер наукового знання: психологів, лікарів, психофізіологів, профорієнтологів, соціальних працівників тощо, щоб розкрити усі сторони професії, як привабливі, так і ті, які можуть мати негативний вплив на здоров'я людини, змінити звичний спосіб життя, сповільнити процес професійного розвитку і самореалізації;

- *цілісності і наступності*, що передбачає проведення профорієнтаційних заходів від початкової до старшої школи регулярно, цілеспрямовано, систематично та відповідно до вимог ринку праці в певному регіоні, в державі в цілому. Відомо, що інтерес до професій починає формуватися ще у дошкільний період життя, а починаючи з молодшого шкільного віку, він корегується та конкретизується, набуваючи актуальності і значущості упродовж усього періоду навчання у школі. Важливо, щоб до переходу у старшу школу у школярів сформувалася свідома позиція щодо вибору профілю навчання і майбутньої професії, щоб період навчання у старшій школі став етапом поглибленої підготовки до конкретного профілю діяльності та обраної професії;

- *системності*, що передбачає інформаційно-методичний супровід на усіх етапах професійного самовизначення особистості упродовж усього активного трудового життя, щоб забезпечити людині можливість швидкого освоєння професії, професійного зростання і успішної самореалізації. Цей принцип передбачає включення в профорієнтаційну діяльність усіх ланок суспільного життя та наявність тісного взаємозв'язку між усіма ними: сім'єю, школою, виробництвом, громадськими організаціями тощо;

- *свідомості*, який передбачає аналіз як об'єктивних, так і суб'єктивних умов вибору професії. Вільний вибір – це самостійно прийняте особистістю рішення. Реалізація даного принципу передбачає обізнаність особистості у всьому, що стосується обраної нею професії, усвідомлення того, що необхідно знати та вміти, щоб успішно згодом реалізувати себе в професійній діяльності;

- *самостійності*, що передбачає право кожної молодої людини самостійно, без втручання сторонніх, обирати майбутню професію. Згідно з принципом самостійності, керівництво і контроль сім'ї, школи, професійних навчальних закладів, виробництв, громадськості може здійснюватися, однак лише на рівні порад. Надаючи допомогу особистості у вивченні її інтересів, схильностей і здібностей, ніхто не має права втручатися в процес самовизначення і остаточне право у прийнятті рішення – виборі професії, залишається за нею і приймається самостійно. Розумне професійне керівництво покликане допомогти людині збалансувати свої потреби і можливості з потребами суспільства;

- *свободи вибору і доступності*, який передбачає право кожного на власний вибір професії, рівність у можливостях, незалежно від національного походження, раси, віросповідання, соціального і матеріального становища, які держава повинна гарантувати кожній людині. При цьому, свобода вибору немає нічого спільного зі стихійністю і самоплином, а професійний вибір передбачає, з одного боку, урахування *індивідуально-психологічних особливостей* та *стану здоров'я* оптанта, а з іншого – *урахування потреб народного господарства та інтересів суспільства*. У кінцевому результаті сама людина, усвідомивши сильні та слабкі сторони своєї особистості та зваживши свої власні потреби та потреби суспільства, скориставшись своєю свободою, має можливість самостійно прийняти рішення;

➤ *конфіденційності*, який передбачає додержання працівниками профорієнтаційних норм професійної етики, нерозголошення результатів тестування та здійснення рекомендацій щодо професійного вибору на рівні порад та побажань [5, с. 18–19].

Таким чином, підсумовуючи все вищезазначене, можна зробити висновки:

✓ Система професійної орієнтації є цілісною та організованою системою взаємодії і співпраці різних компонентів, об'єднаних спільними цілями та єдністю поглядів в управлінні: державних і громадських організацій, підприємств, установ, вузів, шкіл, сім'ї тощо, яка спрямована на вдосконалення процесу професійного та соціального самовизначення людини в інтересах особистості і суспільства.

✓ Професійну орієнтацію особистості необхідно розглядати, перш за все, з позиції інтересів особистості та соціального замовлення суспільства, а також прогнозування підготовки кадрів для різних галузей господарства, єдності формування особистих і суспільних ціннісних орієнтацій.

✓ Професійна орієнтація сприяє поліпшенню якісного складу робочого потенціалу ринку праці за критеріями професійного, психологічного, соціального характеру, підвищенню мотивації професійної діяльності у працівників, а відповідно і підвищенню їх активності та продуктивності їх праці, зниженню плинності кадрів тощо.

Список використаної літератури

1. Постанова Кабінету міністрів «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» № 842 від 17.09.2008 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF#Text>

2. Концепція державної системи професійної орієнтації населення України. Схвалена Постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 року, № 842. Трудова підготовка в закладах освіти. 2008. № 5-6. С. 3–6. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF#Text>

3. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#top>

4. Закон України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» від 10 лютого 1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>.

5. Коропецька О.М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості: навчальний посібник. Київ : КНТ, 2016. 438 с.

6. Сергєєва Л.М. Професійне орієнтування: сучасний погляд та перспективи змін. *Вісник післядипломної освіти*. 2021. № 17(46). С.146 – 160.