

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

**ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ**
завідувач кафедри ПП та М
Володимир КУЛІШОВ
(підпис) « 14 » травня 2024 р.
(дата)

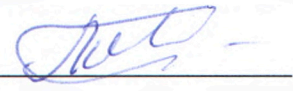
**«СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ
(на прикладі ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського»)»**

**Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня «магістр»**

Галузь знань: 07 Управління та адміністрування
Спеціальність: 073 Менеджмент
Освітньо-професійна програма «Управління навчальним закладом»

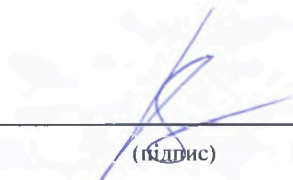
Здобувачка вищої освіти
групи М-22-11-ЗМ (УНЗ)

ЛОПАКОВА Олена Миколаївна


(підпис)

Науковий керівник:
доктор економічних наук,
професор

ГОРОШКОВА Лідія Анатоліївна


(підпис)

Біла Церква 2024

Ім'я користувача:
Оксана Олександрівна Рудич

ID перевірки:
1016245616

Дата перевірки:
12.05.2024 21:40:07 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
14.05.2024 21:09:01 EEST

ID користувача:
100009006

Лопаківа Олена Миколаївна

Назва документа:
Сучасні технології управління закладом освіти
(на прикладі ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К. Д. Ушинського»)

Кількість сторінок: 81 Кількість слів: 10680 Кількість символів: 87407 Розмір файлу: 2.96 MB ID файлу: 1016030337

Виявлено модифікації тексту (можуть впливати на відсоток схожості)

9.37%
Схожість

Найбільша схожість: 3.86% з Інтернет-джерелом (<https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/Donbas/RPP/VET%...>)

9.34% Джерела з Інтернету

241

Сторінка 83

2.13% Джерела з Бібліотеки

39

Сторінка 85

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0%
Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Підозріле форматування

18
сторінок

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Спеціальність 073 «Менеджмент»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри ПП та М

В.С. Кулішов

«04» серпня 2024 р.

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу магістра:

ЛОПАКОВА Олена Миколаївна

1. Тема роботи «Сучасні технології управління закладом освіти (на прикладі ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського)»»
2. Керівник роботи Горошкова Лідія Анатоліївна, д.е.н., професор затверджені наказом БІНПО від «01» серпня 2024 року № 01-06/01
3. Строк подання студентом роботи «26» серпня 2024 р.
4. Вихідні дані до роботи закони, постанови, нормативно-правові акти щодо організації та управлінні науковою роботою у навчальному закладі, наукові праці, публікації в актуальних періодичних виданнях та веб ресурсах, монографії вітчизняних та зарубіжних вчених з досліджуваних питань, власні спостереження.
5. Перелік питань, які потрібно розробити: Кваліфікаційна робота магістра складається з основної частини і додаткової. Основна частина містить такі структурні елементи: вступ, сутність (3 розділи – теоретичний, методичний, експериментальний), загальні висновки, список використаних джерел, додатки.
РОЗДІЛ 1. СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ. 1.1 Загальна характеристика підходів до управління закладом освіти. 1.2 Сучасні технології управління закладом освіти в новій моделі розвитку освітньої організації. 1.3 Сучасні технології в управлінні ЗП(ПТ)О. РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ. 2.1 Організаційно-економічна характеристика закладу освіти ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського». 2.2 Оцінка якості освітньої діяльності ЗП(ПТ)О. 2.3 Аналіз сучасного стану системи професійно-технічної освіти в

України. РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА МОЖЛИВОСТІ ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ. 3.1 Оцінка стану ринку праці в Одеській області в умовах війни. 3.2 Оцінка можливостей підвищення ефективності співпраці ЗП(ПТ) освіти з роботодавцями та її вплив на зайнятість населення Одеської області.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Горошкова Л.А.. професор кафедри ППта М	15.11.2023 р.	15.11.2023 р.
2	Горошкова Л.А. професор кафедри ППта М	16.12.2023 р.	16.12.2023 р.
3	Горошкова Л.А. професор кафедри ППта М	16.01.2024 р.	16.01.2024 р.

7. Дата видачі завдання 15.11. 2023 р.

8. Календарний план виконання роботи

№	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	листопад	виконано
2	Вивчення літературних джерел	листопад	виконано
3	Збирання матеріалу на підприємстві	листопад	виконано
4	Обробка матеріалу	листопад	виконано
5	Виконання розділу 1	грудень	виконано
6	Виконання розділу 2	грудень	виконано
7	Виконання розділу 3	січень	виконано
8	Формулювання висновків	січень	виконано
9	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	лютий	виконано
10	Подання роботи на кафедру	березень	виконано

Керівник роботи

(підпис)

Горошкова Л.А.
(прізвище, ініціали)

Завдання прийняв до виконання

Студент

(підпис)

Лопакова О.М.
(прізвище, ініціали)

ВІДГУК

на кваліфікаційну роботу магістра

Лопакової О.М.

на тему: «СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ
(на прикладі ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського»)»

Система професійно-технічних освітніх закладів в Україні багато років перебуває у стані перманентних змін. Їх незавершеність призвела до того, що вся профтехосвіта перебуває у невизначеному стані точки зору її структури, управління і фінансування. Проте на всіх етапах реформування безальтернативним залишається ставлення до функціонального призначення закладів профтехосвіти, реалізація якого покликана забезпечити формування трудової мотивації, активної громадянської і професійної позиції молоді, покоління, здатного до освоєння нових технологій упродовж життя, до конкурентоспроможності на внутрішньому і зарубіжному ринку праці.

Олена Миколаївна під час написання роботи показала себе кваліфікованим спеціалістом успішно вирішувати поставлені завдання та творчо ставитись до підготовки роботи. Досвід її практичної діяльності у сфері професійно-технічної освіти був нею успішно використаний при підготовці роботи, що позитивно вплинуло на отримані результати.

Кваліфікаційна робота магістра виконана у відповідності з завданням із дотриманням всіх вимог, у повному обсязі та встановлені терміни.

Робота заслуговує оцінки «відмінно», а її автор – присвоєння кваліфікації «магістра».

Науковий керівник, д-р економ. наук, професор кафедри педагогіки,
психології та менеджменту

Л.А. Горошкова

РЕФЕРАТ

Тема: «Сучасні технології управління закладом освіти (на прикладі ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського»)»

Кваліфікаційна робота магістра: 92 с., 26 рис., 21 табл., 20 джерел

Метою роботи є комплексне дослідження особливостей та можливостей вдосконалення сучасних освітніх технологій задля підвищення якості надання освітніх послуг ЗП(ПТ)О.

Об'єктом дослідження є ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського».

Предметом дослідження є механізми вдосконалення системи управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти.

Методи дослідження: описовий, порівняльний, аналітичний, табличний, графічний, групування та узагальнення даних, експертних оцінок.

В роботі досліджена сутність та особливості освітніх технологій їх надання у закладі освіти; здійснений аналіз показників діяльності ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського»; на основі проведеного аналізу запропоновані шляхи підвищення якості та ефективності системи надання освітніх послуг закладом П(ПТ)О з використанням сучасних технологій управління.

Ключові слова: освітня послуга, технології управління, заклад професійно-технічної освіти, якість, концепція розвитку, модель, ринок праці.

ABSTRACT

Topic: «Modern Management Technologies in Educational Institutions (Case Study of the "Educational Institution 'Odesa Polytechnic Lyceum' of the South Ukrainian National Pedagogical University named after K.D. Ushynsky")»

Master's Thesis: 92 pages, 26 figures, 21 tables, 20 sources

Objective: The objective of this thesis is to conduct a comprehensive study on the features and possibilities of improving modern educational technologies to enhance the quality of educational services in vocational education and training institutions (VET).

Object of Study: The "Educational Institution 'Odesa Polytechnic Lyceum' of the South Ukrainian National Pedagogical University named after K.D. Ushynsky".

Subject of Study: Mechanisms for improving the management system of a vocational (vocational-technical) education institution.

Research Methods: Descriptive, comparative, analytical, tabular, graphical, data grouping and summarization, expert evaluations.

The thesis explores the essence and features of educational technologies and their provision in educational institutions; analyzes the performance indicators of the "Educational Institution 'Odesa Polytechnic Lyceum' of the South Ukrainian National Pedagogical University named after K.D. Ushynsky"; and proposes ways to improve the quality and efficiency of the educational service delivery system in vocational (vocational-technical) education institutions using modern management technologies based on the conducted analysis.

Keywords: educational service, management technologies, vocational education and training institution, quality, development concept, model, labor market.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ.....	10
1.1 Загальна характеристика підходів до управління закладом освіти.....	10
1.2 Сучасні технології управління закладом освіти в новій моделі розвитку освітньої організації.....	19
1.3 Сучасні технології в управлінні ЗП(ПТ)О.....	30
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ.....	54
2.1 Організаційно-економічна характеристика закладу освіти ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського».....	54
2.2 Оцінка якості освітньої діяльності ЗП(ПТ)О.....	57
2.3 Аналіз сучасного стану системи професійно-технічної освіти в Україні....	61
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ТА МОЖЛИВОСТІ ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.....	72
3.1 Оцінка стану ринку праці в Одеській області в умовах війни.....	72
3.2 Оцінка можливостей підвищення ефективності співпраці ЗП(ПТ) освіти з роботодавцями та її вплив на зайнятість населення Одеської області.....	77
ВИСНОВКИ.....	90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	93

ВСТУП

Сьогодні кожен Українець розуміє цінність робітничих професій для відбудови України. Попри війну ми повинні та продовжуємо розвивати, оновлювати та удосконалювати систему профтехосвіти. Крім того, розвиток конкурентоспроможності професійної освіти є одним із пріоритетів у Програмі з відновлення України. Адже саме майбутні випускники профтехів будуть найактивніше залучені до відбудови України і подальшого розвитку її економічного потенціалу. В умовах воєнного стану в нашій країні відбуваються величезні зміни у соціальному, економічному і політичному житті. Про це повідомляє пресслужба Міністерства освіти і науки України.

Професійно-технічна освіта - унікальне явище в історії української держави. Незважаючи на численні проблеми, суперечності, катаклізми в соціально-економічних процесах, а їх було немало, педагогічні працівники цієї системи (і викладачі, і майстри виробничого навчання), більшість керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О) залишалися ентузіастами, оптимістами, справжніми борцями за інноваційний розвиток цієї системи, покликання якої - підготовка кваліфікованого робітника для різних виробничих галузей, виховання любові до обраної професії, до трудової діяльності.

Стратегічний курс політики у розвитку сучасної професійної освіти, задекларований у Національній економічній стратегії на період до 2030 року, обумовлює необхідність модернізації, оновлення всіх структурних ланок освітньої діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти, у першу чергу, освітнього процесу. У зв'язку з цим змінюється й сам підхід до підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, оволодіння ними професійними знаннями, вміннями та навичками.

Ситуація на ринку праці України диктується роботодавцем, який справедливо вимагає, щоб заклади освіти давали здобувачам такий рівень знань

та умінь, який відповідав би їх потребам. Однак, без підтримки й тісного зв'язку з виробництвом заклад професійної (професійно-технічної) освіти не в змозі забезпечити підготовку сучасного, обізнаного з новітніми технологіями фахівця. І тому виробництво повинно сприяти розвитку, оновленню матеріальної бази закладу, надавати робочі місця для проходження виробничого навчання та виробничої практики здобувачам освіти і спільно вирішувати інші аспекти зазначеної проблеми.

Ринок праці висуває нові вимоги до якості робочої сили, її професійно-кваліфікаційного складу і рівня підготовки. Саме ринок праці є одним із індикаторів, за яким можна судити про національне благополуччя, стабільність й ефективність соціально-економічних перетворень у країні.

Метою роботи є комплексне дослідження особливостей та можливостей вдосконалення сучасних освітніх технологій задля підвищення якості надання освітніх послуг ЗП(ПТ)О.

Досягнення поставленої мети визначило постановку та розв'язання таких наукових та практичних завдань:

- дослідити сутність та особливості освітніх технологій їх надання у закладі освіти;
- проаналізувати технології управління закладом освіти в новій моделі розвитку освітньої організації;
- дослідити особливості сучасних технологій в управлінні ЗП(ПТ);
- здійснити аналіз показників діяльності ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського»;
- на основі проведеного аналізу запропонувати шляхи підвищення якості та ефективності системи надання освітніх послуг закладом П(ПТ)О з використанням сучасних технологій управління.

Об'єктом дослідження є ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського».

Предметом дослідження є механізми вдосконалення системи управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти.

Методи дослідження. Теоретичною базою дослідження є осмислення об'єктивних процесів, пов'язаних з використанням сучасних технологій управління закладом освіти, їх впливом на фінансово-економічні показники та якість освіти у закладі та завдань повоєнного відновлення України. Головні висновки сформульовано на основі методів системного аналізу та наукової абстракції. Також використано методи аналізу і синтезу, індукції та дедукції, метод економіко-статистичних розрахунків.

Інформаційною основою роботи є законодавчі та нормативно-правові акти з питань фінансування освіти, освітньої субвенції, статистичні матеріали Державного комітету статистики України, Національного банку України, енциклопедичні видання, монографічні дослідження та статті зарубіжних і вітчизняних авторів.

У дослідженні отримано нові обґрунтовані результати, які в сукупності вирішують важливе наукове завдання оптимізації системи управління ЗП(ПТ)О з використанням сучасних технологій.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробці конкретних рекомендацій щодо шляхів підвищення ефективності управлінської діяльності у ЗП (ПТ)О.

РОЗДІЛ 1

СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ

1.1 Загальна характеристика підходів до управління закладом освіти

За останні десятиліття сфера управління в освіті виявилася на передньому плані, спираючись на наукові підходи та методи, які стали все більш розвиненими. У другій половині XX століття почалося активне формування та розвиток напрямку "управління в освіті". Вимоги до керівників закладів освіти постійно зростають, вимагаючи від них ефективного управління та вдосконалення якості освітнього процесу. Саме тому важливою стає здатність керівників освітніх установ використовувати актуальні наукові підходи в галузі освітнього менеджменту. Вони мають бути обладнані не лише професійними знаннями, але й діловими та особистісними компетентностями, що дозволяють їм ефективно вирішувати проблеми будь-якої складності в будь-якому підрозділі освітнього закладу. У цьому контексті, розгляд наукових підходів до управління закладом освіти - системного, компонентного, синергетичного - стає надзвичайно важливим. Давай розглянемо їх докладніше [1].

Системний підхід управлінню наголошує на ідеї суб'єктно-об'єктної парадигми. Цей підхід передбачає розгляд організації як системи, яка складається з взаємопов'язаних і взаємозалежних частин. В основі системного підходу лежить уявлення про організацію як цілісний об'єкт, обладнаний власними характеристиками, що відрізняються від характеристик її складових елементів. Цей підхід розглядає управління як процес вивчення та управління об'єктами і явищами в їх цілісності, а також у взаємозв'язку з іншими явищами. У системному підході в управлінні освітою важливо розуміти взаємозв'язки та взаємодії між всіма складовими системи освіти для досягнення оптимальних результатів.

Застосування системного підходу в управлінні освітою обумовлено кількома чинниками:

Розгляд керованих об'єктів освіти та пов'язаних з освітньою діяльністю явищ як об'єктів, що потребують управлінського втручання. Це означає усвідомлення необхідності системного аналізу та управління різноманітними аспектами освіти.

Створення надійної основи для класифікації керованих об'єктів і явищ, яка дозволяє вибрати ефективні методи і технології управлінської діяльності. Це допомагає уникнути хаосу в управлінні та раціонально розподілити ресурси.

Об'єднання ситуативно розрізнених фактів освітньої практики в єдину систему для прийняття ефективних управлінських рішень. Це сприяє збору, аналізу та інтерпретації інформації для розробки стратегій та політик в управлінні освітою.

Кожна освітня установа, будучи частиною соціальної системи, є цілісною динамічною соціально-педагогічною системою. Управління нею вимагає адекватного, системного підходу для забезпечення ефективності та досягнення поставлених цілей [2].

Системний підхід є одним із методологічних напрямків сучасної науки, що відображає єдину точку зору на об'єкти науки та включає сукупність методологічних принципів і понять. Його основна ідея полягає в тому, що він забезпечує загальний зв'язок і взаємозалежність явищ і процесів навколишньої дійсності. Це орієнтує на необхідність розгляду явищ і процесів в освіті як систем, які мають певну будову і власні закони функціонування й розвитку.

Системний підхід виявляє загальний зв'язок і взаємозалежність явищ і процесів навколишньої дійсності, спрямовуючи дослідника і практиків на розуміння життя як систем, що мають певну структуру і власні закони функціонування. Він також забезпечує інтеграцію знань, при якій спеціальні науки зберігають свою самостійність і специфічність, але їх фактичні дані і теорії об'єднуються навколо загальних та системних методів дослідження. Такий підхід дозволяє краще розуміти та аналізувати складні системи, такі як

освітня сфера, і використовувати ці знання для вирішення практичних завдань управління.

Основними рисами системного підходу в управлінні можна визначити наступне:

Прагнення розглядати об'єкт управління як цілісність, як систему, що включає в себе різноманітні складові.

Виявлення в системі певної множини складових елементів, які взаємодіють між собою та впливають на функціонування системи в цілому.

Встановлення субординацій щодо елементів мікроструктури об'єкта, тобто визначення ієрархічних відносин між елементами системи.

Виявлення зовнішніх зв'язків і залежностей об'єкта управління з його оточенням та іншими системами.

Розгляд кожного компонента об'єкта як системи, а самого об'єкта як підсистеми більш високого рівня системної освіти.

Визнання принципової можливості послідовного розбиття властивостей об'єкта управління на ієрархічні рівні для забезпечення точної оцінки та аналізу.

Пізнання об'єкта управління як цілісного шляхом оцінки і аналізу властивостей його елементів з урахуванням характеристик системи в цілому.

З точки зору системного підходу, головне завдання педагога/керівника полягає в сприйнятті освітнього процесу як цілісності, де кожна складова частина взаємопов'язана та впливає на весь процес. Для цього важливо враховувати будь-який управлінський вплив на кожен компонент організації. Наступні компоненти системного підходу до системи освіти можуть бути виділені:

Педагогічне проєктування цілісного педагогічного процесу у зв'язку зі зміною характеру і змісту освіти. Це включає розробку стратегій і методів викладання, орієнтованих на досягнення конкретних освітніх цілей та потреб сучасного суспільства [3].

Паспортизація навчально-матеріальної бази закладів освіти, необхідної для організації якісного процесу надання освітніх послуг здобувачам освіти. Це важливий етап у забезпеченні необхідних ресурсів для навчання і розвитку учнів.

Моделювання освітнього процесу, включаючи моделі диференційованого, особистісно-орієнтованого та інших видів здобування освіти. Це дозволяє адаптувати навчання до потреб і можливостей кожного учня.

Наукове обґрунтування і розробка навчально-методичних засобів забезпечення навчання та позаурочних занять. Це включає створення ефективних навчальних матеріалів і методів, що відповідають сучасним освітнім стандартам.

Досвідчена перевірка цих засобів і використання їх результатів в практиці закладів освіти. Це дозволяє виявити найбільш ефективні підходи до навчання і впровадити їх у практику.

Управління та оцінка результативності освітнього процесу та діяльності здобувачів освіти. Це включає в себе аналіз результатів навчання, визначення успішності і потреб учнів та розробку стратегій подальшого розвитку.

При системному підході набуває особливої значущості успішне вирішення наступних питань вдосконалення науково-методичного забезпечення цілісного педагогічного процесу:

Поєднання принципів системності, інтеграції, диференціації, комп'ютеризації та інтенсифікації в процесі пізнання створює більш сприятливі умови для реалізації здобувачами освіти отриманих знань, умінь, навичок, цінностей і формування особистості в цілому. Це означає використання різноманітних методів та технологій навчання, що враховують індивідуальні особливості учнів та сприяють їхньому всебічному розвитку [4].

В цілісному педагогічному процесі встановлюються логічні зв'язки і системні характеристики досліджуваних об'єктів, окремих розділів програм. Це сприяє глибшому розумінню матеріалу і підвищує ефективність навчання.

Введення в структуру навчально-програмної документації інтегрованої і диференційованої частин долає ізолюваність, замкненість і роз'єднаність окремих навчальних предметів. Це сприяє більшому зв'язку між різними предметами і підвищує цілісність навчального процесу.

Системний підхід вимагає великої уваги до особистості здобувачів освіти, урахування їхніх індивідуальних, інтелектуальних можливостей на різних стадіях навчання. Це означає врахування індивідуальних потреб учнів при підборі навчального матеріалу та застосуванні ефективних методів навчання, що відповідають їхнім потребам і можливостям.

Так, системний підхід передбачає розгляд компонентів системи у взаємозв'язку, розвитку та русі. Він дозволяє виявити інтегративні системні властивості і якісні характеристики, які відсутні у складових системи елементів.

Компонентний підхід, у свою чергу, визначає, що компоненти системи - це ті структурні складові, взаємодія яких забезпечує властиві системі якісні особливості. Взаємодія компонентів створює стійкі зв'язки, що дозволяє розглядати систему як конкретне ціле утворення. Наявність структури є основною умовою для накопичення кількісних змін всередині системи та для її подальшого розвитку і перетворення.

Компоненти системи мають доцільний характер, інакше вони втрачають свою приналежність до системи і стають чужорідними. Зміни у природі компонентів та їх взаємодії викликають відповідні зміни у функціях, компонентах та системі в цілому.

Отже, розуміння та врахування взаємозв'язків і взаємодії між компонентами системи є важливим аспектом системного та компонентного підходів у вдосконаленні педагогічного процесу та організації освітнього середовища.

Традиційний підхід до управління системами базується на переконанні, що результат зовнішнього керуючого впливу є прямим і лінійним наслідком прикладених зусиль. Однак на практиці ці зусилля можуть не вирішити

проблему або навіть завдати шкоди, якщо не враховані внутрішні тенденції та особливості саморозвитку системи. Це особливо важливо в управлінні закладами освіти, де потрібно балансувати зовнішні втручання та внутрішні потреби системи.

Отже, для ефективного управління закладом освіти необхідне нове управлінське мислення, яке враховує складні взаємозв'язки і динаміку системи. Це може означати перехід від прямого керуючого впливу до більш гнучких та адаптивних стратегій управління, які враховують унікальні характеристики кожного закладу освіти та його специфічні потреби.

У контексті системи управління якістю освіти загальний висновок полягає в тому, що потрібно розглядати якість освіти як динамічний та комплексний процес, який потребує постійного аналізу, оцінки та адаптації. Такий підхід дозволяє краще реагувати на зміни у внутрішніх та зовнішніх умовах, забезпечуючи високу якість освіти та підготовки майбутніх фахівців [4].

Розглядаючи систему освіти з синергетичних позицій, вчені визначають її як відкриту, складну та нелінійну систему. Це означає, що система освіти взаємодіє з навколишнім середовищем і виявляє складні, непередбачувані зміни відповідно до зовнішніх та внутрішніх умов.

Така система організовується сама собою і є складною динамічною системою, здатною до збереження або покращення своєї організації в залежності від змін у зовнішніх та внутрішніх умовах. Для розуміння та пояснення еволюції таких систем вчені використовують системно-синергетичну парадигму.

Ця парадигма дозволяє досліджувати взаємозв'язки та взаємодії між різними елементами системи освіти, а також вивчати її еволюцію та зміну в часі. Вона враховує вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на систему, а також динамічні процеси, що відбуваються у ній.

Отже, використання системно-синергетичної парадигми дозволяє краще зрозуміти природу та поведінку системи освіти, її реакцію на зміни та можливі шляхи оптимізації та покращення.

Синергетика справді стала інноваційним методологічним підходом в пізнанні та управлінні педагогічними процесами. Теорія самоорганізації, яка є ключовою у синергетиці, дозволяє переглянути складні системи, такі як освітній процес, з нової перспективи.

Важливо відзначити, що синергетика не заперечує основні принципи та закономірності освіти, адже вона базується на результаті педагогічних досліджень. Замість цього, вона доповнює та розширює наше розуміння еволюції освітніх процесів, розглядаючи їх з позиції теорії складно організованих систем.

Синергетика дозволяє розглядати освітні процеси як динамічні системи, які можуть самоорганізовуватись та еволюціонувати залежно від внутрішніх та зовнішніх факторів. Цей підхід відкриває нові можливості для оптимального управління освітніми процесами та покращення якості освіти в цілому.

Педагогічна система є цілісною системою, що включає різні структурні елементи, такі як здобувачі освіти, педагоги, колектив, клас і інші. Ці елементи виступають як підсистеми у цілісному педагогічному процесі. Згідно з теорією систем та теорією управління, будь-яка система складається з керуючої та керованої підсистем. Таким чином, підсистема "педагоги" виступає як керуюча, а "здобувачі освіти" - як керована підсистема.

Важливі закономірності, що відображають особливості зміни станів системи "педагоги-здобувачі освіти", включають такі аспекти:

Педагогічний процес існує у тривалому часі, не обмежуючись одним моментом [6].

Компоненти педагогічного процесу не мають рівної важливості, але існує певна ієрархія, від мети до завдань та інших аспектів.

Складні взаємозв'язки компонентів педагогічного процесу вимагають урахування сукупності показників і факторів, а не лише окремих значень.

З віком здобувачів освіти зростає вплив колективу на особистість.

Педагогічний процес відрізняється постійною взаємодією між педагогом і здобувачами освіти, а також між самими здобувачами освіти, що характеризується діяльністю обох сторін.

Ці аспекти допомагають краще розуміти та управляти педагогічним процесом, враховуючи його складність та динамічність.

Так, ідеї синергетики мають значний вплив на сферу освіти та управління якістю освіти. Ось кілька способів, якими синергетика стає важливою в цьому контексті:

Синергетичний образ мислення: Використання синергетичного підходу допомагає у створенні більш ефективних та інноваційних педагогічних методик у шкільній та університетській освіті. Це сприяє стимулюванню творчого мислення та здатності студентів до співпраці та взаємодії.

Навчання, засноване на принципах синергетики: Застосування синергетичних принципів у навчанні може зробити процес більш захоплюючим і стимулюючим для учнів, сприяючи їхньому особистісному розвитку та співпраці.

Модифікація змісту освіти: Введення синергетики як окремого навчального предмета або включення її принципів до існуючих курсів може допомогти учням краще розуміти складні системи та їх взаємодію.

Поєднання традиційних та синергетичних методів навчання: Комбінація традиційних методів, таких як передача знань, з синергетичними принципами, такими як співробітництво та творча взаємодія, може покращити ефективність навчання та збагатити досвід учнів.

Отже, синергетика відкриває нові можливості для розвитку освіти та управління якістю освіти, сприяючи більш глибокому розумінню та вдосконаленню педагогічного процесу.

Цей підхід до управління якістю освіти, який базується на концепції системного самоорганізації, відображає глибоке розуміння освітньої системи як динамічної та саморегулюючої системи. Основна ідея полягає в тому, що

сама система здатна до самоорганізації і досягнення поставлених цілей, які виникають всередині неї.

Цей підхід передбачає, що цілі управління якістю освіти формуються всередині системи на основі її внутрішніх потреб і можливостей. Управління здійснюється шляхом створення умов, які сприяють самоорганізації системи та сприяють досягненню цих цілей.

Основними принципами цього підходу є:

Внутрішня саморегуляція: Система управління якістю освіти оперує внутрішніми механізмами та зв'язками, що дозволяють їй самостійно адаптуватися до змін і досягати поставлених цілей.

Гнучкість та адаптивність: Освітня система повинна бути гнучкою та здатною до адаптації до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі.

Формування цілей всередині системи: Цілі управління якістю освіти формуються всередині самої системи, враховуючи її потреби, особливості та можливості.

Підтримка внутрішньо-системних зв'язків: Управління спрямоване на підтримку внутрішньо-системних зв'язків та механізмів, що забезпечують функціонування системи.

Отже, цей підхід відображає сучасні підходи до управління якістю освіти, які акцентують увагу на внутрішній саморегуляції та самоорганізації системи.

Управління через механізми самоорганізації може бути ефективним методом керування освітньою системою. Синергетичний підхід дійсно акцентує увагу на саморегуляції та самоорганізації системи, дозволяючи їй адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Основна ідея полягає в тому, що система має властивості та механізми, які спрямовують її розвиток без прямого зовнішнього втручання.

Підсистема принципів у синергетичному підході внутрішньо-шкільного управління якістю освіти відображає ключові принципи та механізми, які забезпечують ефективну самоорганізацію системи. Давайте розглянемо деякі з них:

Принцип керуючих параметрів: Це принцип, який вказує на те, що система реагує на зміни в окремих параметрах або умовах свого функціонування, щоб підтримувати свою стабільність або досягати певних цілей.

Принцип самоорганізації: Система має здатність організовувати себе самостійно, без зовнішнього втручання, для досягнення внутрішньої гармонії та ефективності [7].

Принцип кооперативності: Цей принцип передбачає співпрацю та взаємодію між різними частинами системи для досягнення спільних цілей.

Принцип потенційних бар'єрів: Система має вбудовані механізми, які можуть стримувати або обмежувати виникнення небажаних станів чи змін.

Ці принципи сприяють ефективному управлінню освітньою системою, роблячи її більш адаптивною, гнучкою та здатною до самоорганізації.

Так, синергетичний підхід до управління педагогічними процесами відображає усвідомлення важливості взаємозв'язку між освітою та суспільним розвитком. Освіта визнається ключовим фактором для досягнення сталого розвитку суспільства, адже вона формує майбутнє керівництво, розвиває інтелектуальні та соціальні ресурси, сприяє інноваціям та економічному зростанню.

Розуміння освітніх процесів як складних систем, що мають здатність до самоорганізації, дозволяє використовувати цей потенціал для досягнення вищих цілей освіти та суспільства в цілому. Застосування синергетичного підходу дає можливість розглядати освітні процеси як динамічні та адаптивні, сприяючи їхньому ефективному розвитку в умовах змінного середовища.

Такий підхід також відкриває можливості для вдосконалення системи освіти, зокрема шляхом створення сприятливого середовища для розвитку інноваційних методів навчання, підтримки творчості та індивідуального розвитку кожного учня. Це дозволяє забезпечити не лише успішні результати навчання, але й формування громадян, здатних до самореалізації та внесення вагомого вкладу у подальший розвиток суспільства.

1.2 Сучасні технології управління закладом освіти в новій моделі розвитку освітньої організації

Застосування нової моделі управління розвитком освітньої організації на засадах інноваційного розвитку відповідає потребам сучасного світу і стає відповіддю на глобальні виклики світової економіки. Ця модель управління відображає сучасні тенденції в організаційному та соціальному менеджменті та дозволяє ефективно реагувати на змінні умови внутрішнього та зовнішнього середовища.

Оптимізація організаційно-управлінських структур і технологій прийняття управлінських рішень є одним з основних напрямів модернізації управління в освітніх організаціях. Це включає в себе впровадження нових методів та інструментів управління, які спрямовані на підвищення ефективності прийняття рішень і оптимізацію ресурсів.

Оновлення функцій управління також є важливим аспектом модернізації. Це передбачає перегляд та адаптацію традиційних функцій управління до сучасних викликів та потреб освітніх організацій.

Застосування нової етики і культури управління є ще одним ключовим напрямом модернізації. Це передбачає впровадження цінностей та принципів, спрямованих на сприяння сталому розвитку та підвищення якості освіти.

Навчання та перепідготовка управлінців усіх рівнів є також важливим елементом модернізації управління в освітніх організаціях. Це дозволяє забезпечити наявність кваліфікованих кадрів, які здатні ефективно керувати процесами розвитку та забезпечити досягнення стратегічних цілей освітньої організації [3].

Сучасні соціально-економічні перетворення в Україні вимагають нового підходу до виховання громадян, що відповідає вимогам сучасного світу. Цей підхід передбачає формування у людини нового менталітету, який включає такі

якості, як самостійність, творчість, готовність до вирішення складних ситуацій, соціальну відповідальність, незалежність та впевненість у собі.

Традиційна система навчання, спрямована переважно на формування знань, умінь і навичок, виявляється недостатньою для досягнення цих цілей. Для успішного втілення нового підходу необхідні інтенсивні методи навчання та форми, які активно розвивають мислення особистості, базуючись на новій філософії освіти та психології навчання.

Особистісно орієнтована парадигма навчання, що прийшла на зміну парадигмі знань, акцентує увагу на індивідуальних потребах та можливостях учня, створюючи сприятливе середовище для досягнення оптимальних результатів.

У майбутньому стратегії розвитку науки та інновацій ключову роль відіграватиме інноваційна людина, яка буде схильною до новаторства та оволодіння новими знаннями. Поняття "сучасної інноваційної придатності" стає важливим критерієм, який визначає готовність особистості до успішного впровадження інноваційних змін у суспільство та економіку.

Освітні інновації можна розглядати з чотирьох ключових позицій, які охоплюють різні аспекти освітнього процесу:

Організація діяльності закладу освіти в цілому: Ця позиція охоплює всі аспекти функціонування навчального закладу, включаючи режим роботи, тип установи (наприклад, загальноосвітня школа, технічний коледж, університет тощо), інфраструктуру, ресурси, методи управління, а також освітні програми та педагогічні підходи.

Організація праці вчителів: Це включає в себе розвиток нових технологій навчально-виховного процесу, оптимізацію навантаження вчителів, стимулювання їх творчої діяльності, підвищення кваліфікації через професійний розвиток та навчання.

Організація роботи учнів: Тут зосереджується увага на рівні навчання учнів, врахуванні їхніх індивідуальних особливостей та потреб. Це включає

розробку і впровадження різноманітних педагогічних методик, адаптивних підходів та персоналізованого навчання.

Управлінська діяльність: Ця позиція стосується організаційних аспектів управління освітнім закладом, таких як організаційні структури, функції керівного персоналу, впровадження нових управлінських технологій та методів.

Всі ці позиції взаємопов'язані і важливі для розвитку сучасної освіти, оскільки вони дозволяють ефективно впроваджувати новаторські підходи та досягати покращень у навчальному процесі.

Ця класифікація освітніх інновацій допомагає систематизувати різноманітні аспекти інновацій у сфері освіти. Ось короткий опис кожного з її компонентів:

Психолого-педагогічні інновації: Цей тип інновацій включає в себе новаторські підходи до організації навчального, виховного та управлінського процесів. Це можуть бути нові методи навчання, виховання, організації управління, використання педагогічних технологій тощо [5].

Науково-виробничі інновації: Цей тип інновацій стосується впровадження нових технологій та матеріально-технічних рішень у навчальний процес. Це можуть бути комп'ютеризація навчання, використання телекомунікацій, розвиток інноваційного обладнання та матеріалів для навчання.

Соціально-економічні інновації: Цей тип інновацій відноситься до розвитку освіти у контексті суспільних та економічних аспектів. Він охоплює сучасні методи розвитку особистості, зміни в правовому забезпеченні системи освіти, а також економічні нововведення в освіті, наприклад, впровадження ефективної фінансової стратегії або розроблення інноваційних моделей фінансування.

Ця класифікація дозволяє уявити різноманітність інноваційних підходів у сфері освіти та розуміти їх важливість для розвитку цієї сфери.

Це вражаючий список інноваційних підходів до управління в освіті, які відображають широкий спектр стратегій і методів, спрямованих на покращення управління освітніми установами і процесами. Ось короткий опис деяких з них:

Партисипативне управління: Залучення різних зацікавлених сторін до процесу управління з метою спільного прийняття рішень.

Управління за результатами: Орієнтоване на досягнення конкретних результатів, що вимірюються та оцінюються.

Фасилітативне управління: Сприяння розвитку та досягненню мети шляхом надання підтримки та уможливлення процесів.

Мотиваційне управління: Стимулювання працівників та учнів до досягнення високих результатів шляхом створення мотиваційних систем.

Особистісно орієнтоване управління: Зосереджене на розвитку та задоволенні потреб індивідуальних працівників або учнів.

Рефлексивне управління: Аналіз власної практики та навчання на її основі для подальшого удосконалення.

Адаптивне управління: Здатність адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі.

Гуманістичне управління (людиноцентристський підхід): Акцент на важливості гідності, поваги та розвитку особистості.

Діалогічний підхід: Співпраця та діалог між усіма учасниками освітнього процесу для досягнення спільних цілей.

Ці інноваційні підходи можуть допомогти управлінцям освітніх установ знаходити та впроваджувати ефективніші та ефективніші стратегії управління для покращення якості освіти.

Так, визначення інновацій у Законі «Про інноваційну діяльність» можна застосувати і до освітніх продуктів, оскільки освітня сфера також може бути предметом інноваційної діяльності. Навчальні заклади постійно шукають нові підходи, технології та методи навчання, які можуть покращити якість освіти та задовольнити зростаючі вимоги суспільства [8].

Застосування інновацій у сфері освіти може включати в себе розробку нових методик навчання, впровадження нових технологій у навчальний процес, створення спеціалізованих програм та курсів, розвиток інтерактивних та онлайн-платформ для навчання тощо. Ці інновації можуть сприяти поліпшенню якості освіти, забезпечити більш ефективний навчальний процес та відповісти на потреби сучасного суспільства.

Таким чином, інноваційна діяльність у сфері освіти є важливим фактором для досягнення покращень у якості освітніх послуг та задоволення потреб сучасного суспільства.

Це важливий крок у напрямку розвитку освіти в Україні. Інтеграція інновацій у сферу освіти сприяє активному розвитку та вдосконаленню освітніх закладів, що відповідає вимогам сучасного суспільства. Заохочення та підтримка інноваційних ідей у галузі освіти відображає важливість постійного вдосконалення і адаптації системи освіти до сучасних викликів.

Зазначені закони визначають інноваційність як ключовий елемент в сфері освіти та надають державним органам освіти повноваження сприяти та підтримувати інноваційну діяльність в освітній системі. Це може включати фінансування досліджень, розробку та впровадження нових методик навчання, підтримку впровадження новітніх технологій у навчальний процес, а також створення умов для творчого підходу до навчання та виховання.

Заохочення інновацій у сфері освіти сприятиме підготовці майбутніх поколінь до життя в сучасному світі, де вміння адаптуватися до змін та швидко впроваджувати нові ідеї стає все важливішим.

Ця концепція відображає сучасні тенденції у розвитку освіти, спрямовані на покращення управління, фінансування та якості освіти в Україні. Децентралізація управління та надання більшої автономії навчальним закладам стимулює їх до більш ефективної діяльності та впровадження інновацій.

Запровадження інституційної, академічної та фінансової автономії дозволить навчальним закладам більш гнучко реагувати на потреби своїх учнів та розвивати власні стратегії розвитку. Відповідальність за результати освітньої

та виховної діяльності стимулюватиме заклади до досягнення якісних показників у навчанні та вихованні.

Система збору та впровадження педагогічних технологій та освітніх інновацій допоможе впроваджувати передові методики та ефективні підходи до навчання та виховання. Це сприятиме постійному покращенню якості освіти та забезпечить підготовку компетентних громадян.

Такий висновок вірно відображає ситуацію з уведенням інноваційних технологій у сфері освіти з правової перспективи. Концепція розвитку освіти і нормативно-законодавча база визначають пріоритети та рамки для впровадження інновацій, стимулюючи розвиток нових підходів та технологій у навчальному процесі.

Розбудова правового поля в цьому напрямку є важливим етапом, оскільки вона визначає правила та принципи впровадження інновацій у освітній процес. Це включає в себе не лише аспекти впровадження з точки зору законодавства, але й розглядає сутність, зміст та особливості цих технологій в різних освітніх закладах, а також їх вплив на управління цими закладами.

Такий підхід сприяє розвитку інноваційної діяльності у сфері освіти та забезпечує стабільність та законність процесу впровадження новацій, сприяючи досягненню цілей сучасної освітньої політики.

Зазначені висновки підкреслюють важливість і ефективність використання інноваційних технологій у всіх етапах освіти, які сприяють ефективному управлінню змінами і підвищенню готовності персоналу освітніх закладів до нововведень.

Інноваційні технології можна розділити на два класи: інноваційні технології процесу та інноваційні технології результату. Перші включають в себе нові методи навчання і управління, розроблені або впроваджені в недавньому минулому, в той час як другі спрямовані на виробництво і використання нових або поліпшених методів навчання.

Отже, використання інноваційних технологій процесу та результату сприяє розвитку якісної освіти, забезпечує підвищення ефективності освітнього

процесу та управління закладами освіти, а також підготовці учнів до викликів сучасного світу.

Інноваційні технології процесу і результату справді взаємопов'язані і взаємодоповнюють одна одну. Підходи до класифікації інноваційних технологій можуть допомогти краще зрозуміти їхню сутність і роль у сфері освіти. Згідно з іншими підходами до класифікації, інноваційні технології можна розділити залежно від їхньої значущості, галузевого призначення та рівня новизни.

Наприклад, за ознаками значущості інноваційні технології можуть бути базовими (що поліпшують існуючі процеси), комбінаторними (що поєднують різні підходи) або радикальними (що вносять кардинальні зміни).

За галузевим призначенням інноваційні технології можуть бути спрямовані на вдосконалення існуючих галузей освіти або створення нових.

За рівнем новизни інноваційні технології можуть бути радикально новими, які не мають аналогів, чи ж новими, що мають попередні прототипи, або частково модифікованими.

Ці підходи допомагають краще уявити різноманітність інноваційних технологій та їхню роль у сучасній освіті.

Розрізняючи основні види інноваційних технологій, дослідники роблять вагомий внесок у розуміння різноманітності та ролі інновацій у сфері освіти.

Проблемні технології зорієнтовані на розв'язання реальних проблем або завдань, що активізує процес навчання та стимулює творчий підхід до вирішення проблем.

Проблемно-модульні технології використовують модульний підхід до навчання, де матеріал розділяється на окремі модулі, що дозволяє більш ефективно організувати навчальний процес.

Проектне навчання базується на розвитку навичок самостійності та співпраці, де учні вирішують конкретні завдання або розробляють проекти.

Комунікативні технології спрямовані на розвиток навичок спілкування та взаємодії, які є ключовими для сучасного світу.

Інтерактивні технології активізують учнівську активність та взаємодію з навчальним матеріалом через використання різноманітних інтерактивних методів.

Колективні технології сприяють розвитку навичок співпраці та роботи в команді, що є важливим аспектом сучасної освіти.

Інтеграційні технології спрямовані на поєднання різних методів та підходів для досягнення оптимального навчального результату.

Інформативні технології ставлять своєю метою підвищення доступності та якості освіти за допомогою інформаційних технологій.

Ці види інноваційних технологій сприяють розвитку сучасної освіти та підвищенню ефективності навчального процесу.

Через розмаїття визначень поняття "інноваційні технології", вони класифікуються за різними критеріями: за специфікою професійної діяльності; за відмінностями предметних сфер; за активністю учасників освітнього процесу; за рівнем новаторства.

Класифікація інноваційних технологій за їхнім освітнім змістом також є доцільною. Усі види цих технологій мають спільні риси в таких параметрах, як перетворення навчального змісту, адаптація дидактичних засобів, вибір певних методів та прийомів, організація навчальної діяльності та форматів навчальних занять.

1. Зміст навчання, який складається з абстрактних наукових концепцій, таких як закони, правила і прийоми дії, часто відчужений від особистості дитини та не має для неї особистісного смислу. Вчитель може творчо переосмислити цей зміст, знаходячи точки дотику з особистістю учня, його інтересами, досвідом життєдіяльності, навколишнім середовищем та особистісним досвідом, а також когнітивним та операційним досвідом.

При реконструкції навчального предмета передбачається створення особистісних ситуацій, які стимулюють виявлення властивостей, характерних для будь-якої особистості, та задовольняють центральну потребу особистості в

самоствердженні. Це сприяє осмисленню навчальних знань не тільки з точки зору їх сутності, але й через життєві та особистісні ситуації.

2. Дидактичні засоби. Для перетворення заданого стандарту змісту освіти вчитель використовує різноманітні дидактичні засоби, які визначаються творчими можливостями вчителя. Ці засоби враховують особливості предмету, який викладається, інших дисциплін, моральні цінності, а також життєвий та особистісний досвід учнів і вчителя, а також їхній емоційно-ціннісний підхід до світу.

Для формування систематизованих та узагальнених знань використовуються різноманітні засоби, включаючи мету знання, узагальнюючі плани, системно-узагальнюючі таблиці, структурно-логічні схеми та алгоритми. Ці інструменти сприяють усвідомленому засвоєнню знань, їх переосмисленню учнем через моделювання, включенню одного об'єкта у нові зв'язки та відношення, а також опису їх за допомогою різних знакових систем та інших методів.

3. Методи та прийоми. Методи та прийоми, які вчитель планує використовувати, органічно пов'язані з особистісними ситуаціями, що стимулюють учнів до індивідуального пошуку, дослідження та самостійної роботи з підручниками, картами, довідниками, таблицями, а також Інтернет-ресурсами.

Практичні методи, такі як спостереження, досліди, вправи та лабораторні роботи, реалізуються через частково-пошукову та дослідницьку діяльність.

Словесні методи, такі як лекції, розповіді та пояснення, присутні, але пояснення частіше відбувається у вигляді проблемного викладу.

Методи діалогічного спілкування, такі як діалоги, полілоги, дискусії та диспути, і ігрові прийоми, такі як рольові та ділові ігри, мозковий штурм, займають провідне місце у інноваційних технологіях навчання, які включають навчання до структури спільної діяльності та спілкування.

4. Форми організації навчальної роботи. Діалогічне спілкування організується через парні та групові форми організації навчальної роботи.

Міжсуб'єктне спілкування створює "сміслову поле", яке включає учнів у діяльність, наділену особистісним смислом. У спільній діяльності учнів відбувається процес соціалізації особистості, що сприяє їхньому взаємодії та розвитку як особистостей.

5. Форми учбових занять. Використовуються різноманітні форми, такі як урок, нетрадиційний урок, лекція, семінар, конференція і т. д. Однак основна форма - це заняття-дослідження, заняття-пошук, де вчитель не надає готових знань та не пояснює навчальний матеріал, а організовує процес пізнання, самостійне добування знань та вирішення поставлених проблем. Особистісні ситуації, що створюються викладачем та виникають у процесі спільної діяльності, стимулюють пізнавальну діяльність та роблять її усвідомленою та смислоутворюючою.

У цих методах вчитель та учні спільно працюють над завданнями, причому вчитель виступає як рівноправний учасник, що подає своє розв'язання на обговорення разом з учнями. Розв'язання, подане на обговорення, забезпечує контроль та оцінку, не тільки результату, але й процесу навчання. Учень виступає суб'єктом навчального процесу, самостійно ставить цілі, обирає способи роботи та контролює та оцінює себе.

Отже, за структурою та змістом всі інноваційні технології є інваріантними. У них освітній процес, що перебігає одночасно як навчання, учіння та розвиток, приводить до формування особистісного досвіду та еволюції фундаментальних якостей особистості, таких як самостійність, рефлексивність, критичність та креативність.

Сучасна схема інноваційного розвитку освітньої організації з урахуванням змін пріоритетів соціального буття людини в сучасному суспільстві представлена на рис. 1.1.

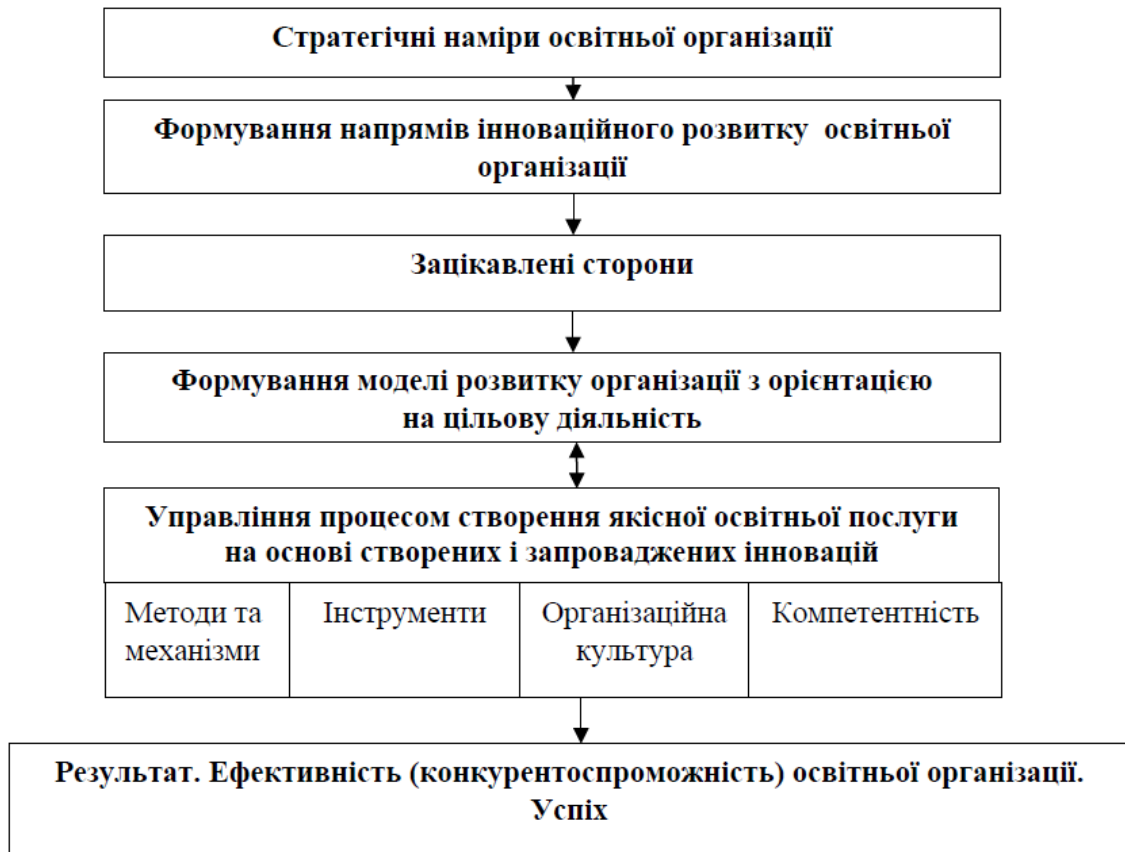


Рисунок 1.1 - Сучасна схема інноваційного розвитку освітньої організації

Аналіз сутності та змісту процесу розвитку українських навчальних закладів свідчить про те, що під інноваційним розвитком освітньої організації слід розуміти процес змін, що відбувається в ній, і характеризується використанням принципово нових інноваційних технологій як у освітній, так і в управлінській діяльності, що забезпечує успішність, ефективність та конкурентоспроможність даної організації.

Таким чином, освітня технологія - це сукупність способів та засобів педагогічної діяльності, які послідовно виконуються для досягнення певної мети. Інновації в освіті розглядаються як спосіб створення нового освітнього продукту, новизну у освітній сфері, будь-яке вдосконалення, що забезпечує розвиток освіти або створює умови для неї. Таким чином, інноваційна технологія - це сукупність операційних дій учителя з учнем, які призводять до поліпшення ставлення учнів до навчального процесу. Впровадження

інноваційних технологій - це організаційне зусилля, спрямоване на поширення відповідних технологій у спільноті користувачів.

Інноваційні технології в управлінні навчальним закладом є ключовим чинником, що забезпечує не лише ефективне навчання, а й розвиток особистості. Вони сприяють досягненню предметних навчальних цілей та духовних аспектів особистості, забезпечують ясність та чіткість свідомості. Інноваційні підходи допомагають очищувати ментальне поле людини від негативних впливів та "сміття", що може перешкоджати розвитку. Такі технології створюють місток до нової спіралі еволюції, що базується на єдності і взаєморозумінні. Вони дозволяють керівникам освітніх закладів ефективно впроваджувати нові ідеї та стратегії, сприяючи розвитку закладу та всіх його учасників.

1.3 Сучасні технології в управлінні ЗП(ПТ)О

Сучасна ситуація визначає нові орієнтири для професійної (професійно-технічної) освіти, де основною метою стає потреба врахування сучасних соціально-економічних умов на ринку праці та трансформація їх у конкретні освітні програми професійної підготовки. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти повинні бути готові забезпечити якісну підготовку, співпрацюючи з регіональними ринками праці.

Зростаючі вимоги роботодавців до рівня кваліфікації та професійної компетентності працівників, зокрема до випускників закладів, потребують створення та впровадження механізмів системного аналізу перспективних напрямів у різних галузях та початку підготовки за новими професіями.

Професійна освіта також повинна задовольняти індивідуальні потреби особистості у здобутті сучасних і затребуваних кваліфікацій на ринку праці, сприяти професійному розвитку персоналу підприємств, та забезпечувати підготовку конкурентоздатних кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів.

Основними цілями управлінської діяльності керівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти є:

Створення умов для формування професійно компетентної, соціально активної та творчої особистості, що відповідає потребам сучасного суспільства.

Забезпечення реалізації рівних прав громадян на освіту та соціальний захист учнівської молоді в межах своїх повноважень.

Створення умов для соціального захисту працівників закладу, а також їхнього розвитку і самовдосконалення.

Забезпечення реалізації безперервної професійної освіти та навчання протягом усього життя з урахуванням особливостей регіону, національно-культурних та соціально-економічних контекстів.

Сприяння в реалізації державної політики зайнятості населення шляхом надання якісної підготовки та адаптації випускників до потреб ринку праці.

Задоволення регіональних потреб у кваліфікованих робітничих кадрах шляхом відповідної підготовки та підтримки у співпраці з підприємствами та галузевими організаціями.

В умовах ринкового середовища розвиваються нові завдання для закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які сприяють досягненню їхніх цілей та мети діяльності:

Моніторинг ринку праці і ринку освітніх послуг: Аналіз уподобань та потреб споживачів дозволяє закладам планувати підготовку кваліфікованих робітників та молодших спеціалістів. Він також допомагає розробляти освітні програми, які відповідають вимогам роботодавців.

Розвиток соціального партнерства: Тісна співпраця з місцевою владою, підприємствами та іншими зацікавленими сторонами дозволяє узгоджувати і реалізовувати інтереси всіх учасників освітнього процесу.

Задоволення потреб регіонального ринку праці: Заклади професійної освіти мають забезпечувати регіональні підприємства кваліфікованими працівниками, відповідно до їхніх потреб.

Організація системної профорієнтаційної роботи: Напрямок цієї роботи полягає в формуванні освітніх потреб споживачів та забезпеченні відповідності між можливостями закладу, побажаннями споживачів та потребами ринку праці.

Впровадження нових підходів та інструментів управління результативністю в закладі професійної (професійно-технічної) освіти допомагає ефективно вирішувати завдання забезпечення якості освіти та відповідати потребам ринку праці. Основні компоненти такої системи включають:

Постановку цілей: Від стратегічних цілей закладу до індивідуальних цілей працівників. Чіткі цілі сприяють спрямованості діяльності та її ефективності.

Критерії оцінки результативності: Визначення критеріїв для оцінювання досягнення поставлених цілей, які дозволяють об'єктивно оцінювати ефективність роботи.

Модель компетенцій: Визначення необхідних компетенцій для керівника закладу та працівників, які сприяють досягненню цілей.

Контроль і моніторинг: Систематичний контроль за результатами виконання завдань та постійний моніторинг процесів.

Оцінювання результативності персоналу: Аналіз результатів діяльності співробітників з урахуванням встановлених критеріїв.

Мотиваційні заходи: Планування мотиваційних заходів відповідно до результатів роботи співробітників з метою підтримки та підвищення їхньої продуктивності.

Планування кар'єри: Розвиток імплементації кар'єрного росту співробітників, що базується на їхніх здібностях і досягненнях.

Ця система сприяє оптимізації діяльності закладу, підвищенню ефективності освітнього процесу та забезпеченню відповідності освітніх послуг вимогам ринку праці.

Методика управління, орієнтованого на результат (Results-Based Management, RBM), є дієвим інструментом для реалізації системи управління результативністю в освітніх закладах. Основні принципи RBM включають:

Фокус на результати: Управління орієнтоване на досягнення конкретних результатів, які мають значний вплив на досягнення стратегічних цілей.

Планування за результатами: Розробка планів дій, орієнтованих на досягнення певних результатів, з урахуванням вимог та потреб ринку праці.

Моніторинг і оцінка: Систематичний моніторинг та оцінка досягнутих результатів для визначення ефективності діяльності та внесення коректив у стратегію.

Управління ризиками: Ідентифікація та управління ризиками, що можуть вплинути на досягнення результатів, забезпечуючи їхню мінімізацію.

Залучення сторін: Всі зацікавлені сторони залучаються до процесу прийняття рішень та реалізації дій з метою досягнення результатів.

Використання даних для управління: Використання інформації щодо результатів для прийняття обґрунтованих управлінських рішень та планування майбутніх дій.

Впровадження RBM дозволяє закладам професійної освіти ефективно керувати своєю діяльністю, спрямованою на досягнення конкретних результатів, що відповідають потребам ринку праці та гарантують якість освітніх послуг.

Впровадження системи управління результативністю зазвичай має виражені ефекти як на рівні закладу, так і на рівні його співробітників (табл.1.1).

Таблиця 1.1 - Ефекти від впровадження системи управління результативністю закладу

Для закладу	Для співробітників закладу
об'єднання корпоративних, групових та індивідуальних цілей	розуміння очікувань закладу від їхньої роботи
підвищення ефективності та результативності роботи	розуміння власної ролі в реалізації стратегії розвитку закладу
швидке і ефективне впровадження змін та інновацій	внесок у формулювання цілей і планів діяльності закладу
підвищення рівня мотивації співробітників	розуміння критеріїв оцінювання результативності діяльності
вдосконалення процесів навчання і розвитку персоналу	усвідомлення цілей роботи і корпоративних норм поведінки
розвиток кадрового потенціалу	отримання регулярного об'єктивного зворотного зв'язку від керівника
підвищення лояльності співробітників	розуміння того, як вони можуть впливати на власний дохід і кар'єру
підтримка базових цінностей закладу і розвиток корпоративної культури	постановка цілей індивідуального розвитку

Так, використання підходу управління результативністю дійсно має численні переваги, серед яких визначення конкретних та вимірюваних результатів гарантує більшу прозорість та об'єктивність у оцінці ефективності діяльності. Деякі переваги цього підходу включають:

Чітка фокусування: Підхід досягає своїх цілей завдяки чіткому визначенню конкретних результатів, на які спрямована діяльність.

Послідовність та координація: Управління результативністю сприяє послідовному виконанню пріоритетних завдань та ефективній координації роботи між структурними підрозділами.

Ефективне використання ресурсів: Підхід дозволяє оптимізувати використання ресурсів, спрямовуючи їх на досягнення конкретних результатів та уникнення зайвих витрат.

Моніторинг та оцінка: Завдяки систематичному моніторингу та оцінці результатів можливе швидке виявлення проблем та коригування стратегії в разі потреби.

Стимулювання досягнень: Чітко визначені та вимірювані результати стимулюють співробітників до досягнення високих показників ефективності своєї роботи.

У цілому, управління результативністю дозволяє закладам освіти ефективніше управляти своєю діяльністю, досягати визначених цілей та забезпечувати якість наданих освітніх послуг.

Графічно алгоритм застосування даної методики зображено на рис.1.2.

Так, керівник закладу управління результативністю здійснює ряд важливих функцій для досягнення успішних результатів. Ось деякі з них:

Планування діяльності: Керівник формує візію розвитку закладу, визначає стратегічні ініціативи та конкурентні стратегії, а також формулює конкретні цілі розвитку.

Визначення дорожньої карти: Керівник розробляє дорожню карту діяльності, яка включає методи та інструменти управління результативністю для досягнення визначених цілей.

Планування моніторингу та оцінювання: Керівник визначає, яким чином буде здійснюватись моніторинг прогресу у досягненні цілей та які показники використовуватимуться для процедури оцінювання результативності.

Моніторинг прогресу: Керівник забезпечує систематичний моніторинг прогресу у досягненні цілей, спостерігає за реалізацією стратегій та вчасно виявляє можливі проблеми.

Оцінювання результатів: Керівник здійснює процедуру оцінювання прогресу у досягненні цілей, аналізує отримані результати та вживає необхідних заходів для коригування стратегій, якщо це необхідно.

Ці функції дозволяють керівнику ефективно керувати діяльністю закладу та досягати встановлених цілей, спрямованих на покращення результативності та якості наданих освітніх послуг.

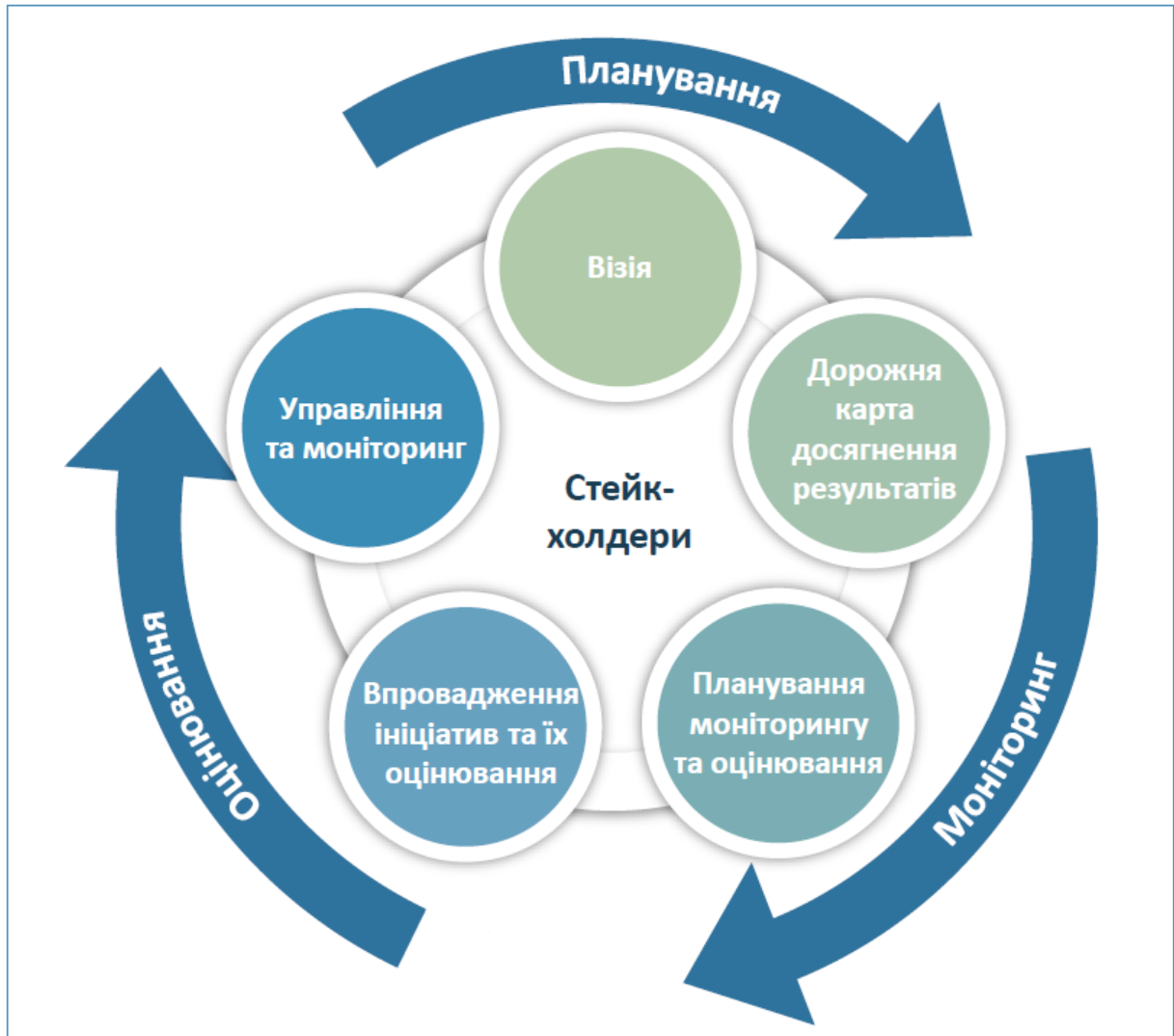


Рис.1.2 - Алгоритм управління, орієнтованого на результат

Ефективне досягнення результатів у діяльності закладу обумовлене системним і послідовним впровадженням відповідних методів і інструментів. У наступних розділах буде детально розглянуто практичні та ефективні інструменти, які сприяють постановці цілей, плануванню діяльності, пріоритизації завдань та визначенню ключових показників результативності. Використання цих інструментів дозволить забезпечити успішне виконання завдань і досягнення поставлених цілей.

Ефективний моніторинг досягнення цілей є ключовим елементом управління, спрямованого на результат. Це комплекс різноманітних наукових, технічних, технологічних, організаційних та інших засобів, що забезпечує систематичний контроль і стеження за поточним станом та тенденціями розвитку явища. Моніторинг також оцінює прогрес у досягненні цілей розвитку закладу професійної (професійно-технічної) освіти, надаючи керівництву необхідну інформацію для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Періодичний моніторинг досягнення цілей дає змогу:

- проаналізувати тенденції розвитку явища;
- порівняти досягнуті показники із плановими;
- за необхідності – спроектувати та здійснити корегуючі процедури;
- уникнути ризиків невиконання завдання.

Моніторинг становить неодмінну та ключову частину методології управління, спрямованої на результат. Зазвичай, моніторинг включений до більш широкого бізнес-процесу, що описується на прикладі циклу, що проводиться закладом з метою вирівнювання процесу навчання із потребами ринку праці.

Цикл, який повинен проходити заклад для узгодження процесу навчання з потребами ринку праці:

Заклади вивчають інформацію, доступну про ринок праці. Якщо дефіцит або недостатня деталізація даних, проводиться первинний аналіз ринку праці.

На підставі цих даних розробляються навчальні плани, які визначають тип підготовки, необхідний для задоволення існуючих вакансій на регіональному ринку праці.

Заклади розробляють (або адаптують) навчальні програми, які забезпечують випускників необхідними знаннями та навичками для успішної діяльності на робочому місці, після чого здійснюють професійне навчання за відповідними спеціальностями (професіями).

Заклади ведуть моніторинг професійного успіху випускників з метою переконатися, що отримана кваліфікація відповідає потребам регіонального ринку праці.

Для синхронізації навчального процесу з потребами ринку праці використовують різні стратегії у розробці програм, що гарантують випускників належними знаннями та навичками для успішної кар'єри. Навчальні плани та програми базуються на аналізі даних про державний, регіональний та місцевий ринки праці. Дорадчі комітети надають загальну інформацію про типи та рівні навчання, необхідні у регіоні, що служить основою для визначення переліку спеціальностей та розробки навчальних планів. Консультативні ради за спеціальностями допомагають уточнити наповнення програм з урахуванням потреб конкретних професій, надаючи детальну інформацію. Часто представники місцевих підприємств також залучаються до аналізу змісту програм з метою забезпечення відповідності навчання вимогам місцевого та регіонального ринків праці.

Процес моніторингу включає в себе встановлення цілей діяльності закладу та наступні складові:

Моніторинг навчальних досягнень учнів, якість сформованості професійних компетентностей та відповідність вимогам освітніх стандартів.

Моніторинг якісних та кількісних характеристик учасників освітнього процесу, таких як викладачі, учні, майстри, представники адміністрації закладу, керівники підприємств, де проводиться виробнича практика тощо.

Моніторинг взаємин споживачів освітніх послуг з освітнім середовищем.

Моніторинг процесів функціонування та розвитку закладу, управлінського та педагогічного процесів в цілому та їх окремих складових.

Моніторинг різних видів діяльності, таких як трудова, навчальна, управлінська тощо.

Моніторинг компонентів освітнього процесу, включаючи умови та засоби реалізації, організацію та наслідки запровадження освітніх інновацій та нововведень.

Для реалізації цього методу:

Визначте завдання або ціль, яку потрібно досягти.

Встановіть показники, за якими буде оцінюватися досягнення цілі.

Визначте цільове значення цих показників, яке потрібно досягти.

Встановіть цільові проміжні значення, які вказують на прогрес до досягнення цілі.

Порівняйте вихідні дані з цільовими проміжними значеннями показників, зробіть висновки та, за необхідності, внесіть коригування.

Цей інструмент дозволяє систематично здійснювати моніторинг досягнення цілей, надаючи актуальну інформацію для проектування та впровадження коригувальних заходів.

Нова парадигма управління розвитком закладу професійної (професійно-технічної) освіти відображає систему керуючих норм, дій та суб'єктів, які відповідають потребам суспільства і ґрунтуються на ключових принципах управління, таких як демократизація, гуманність, педагогічна спрямованість та раціональна організація управлінської праці.

Ця парадигма визначається процесом формування, організацією та упорядкуванням відносин між суб'єктами через координацію та узгодження позицій та дій керівних педагогічних працівників. Результатом цієї управлінської діяльності є розробка обґрунтованої стратегії розвитку закладу, що є необхідною умовою для його конкурентоздатності та інноваційності. Метою є забезпечення розвитку кваліфікованих працівників, сприяння їх духовному та професійному зростанню.

Ефективність управління закладом визначається ступенем досягнення таких аспектів:

Реалізація стратегії діяльності, тактичних та стратегічних цілей, оцінювана за показниками, такими як частка на ринку освітніх послуг, різноманітність діяльності та популярність серед споживачів.

Створення унікальних конкурентних переваг через позитивний імідж, що визначається впізнаваністю закладу серед споживачів та наявністю елементів унікальності, таких як бренд, логотип, ідея іміджу.

Згуртованість педагогічного колективу, визначена рівнем сприйняття цінностей закладу працівниками, оцінювана за допомогою психологічних та соціологічних досліджень та показників згуртованості колективу.

Спрощення управління внутрішнім середовищем через стимулювання процесів самоорганізації та самоменеджменту, збереження та трансляцію еталонів поведінки, формування почуття приналежності до колективу та спільної мети серед працівників.

Реалізація зазначених завдань є можливою, якщо керівник закладу ефективно виконує функції управління. Це включає в себе:

Планування: формування стратегій та тактичних планів дій для досягнення поставлених цілей.

Організація: створення структури, розподіл ресурсів та делегування відповідальності для ефективного виконання завдань.

Керування: надання напрямків, мотивація персоналу та контроль за виконанням завдань.

Контроль: систематичне відстеження результатів та коригування стратегій відповідно до поточної ситуації.

Цей цикл управління дозволяє керівнику ефективно керувати закладом та досягати поставлених цілей (рис. 1.3).



Рис. 1.3 - Цикл операційного управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти

Цілісний алгоритм управлінської діяльності керівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти включає наступні кроки:

Постановка цілей: Встановлення чітких, вимірюваних та часово-спрямованих цілей розвитку закладу, що відповідають його стратегії.

Планування: Визначення послідовності дій, необхідних для досягнення визначених цілей, і оптимального розподілу ресурсів для цього.

Організація діяльності: Забезпечення процесу цільового досягнення визначених цілей.

Мотивація: Спонування персоналу до результативного виконання своєї роботи та досягнення визначених цілей.

Контроль: Здійснення моніторингу стану закладу та процесу досягнення цілей з метою забезпечення його оптимального функціонування.

Аналіз і моніторинг: Постійне спостереження за явищами і процесами у закладі, результати якого використовуються для обґрунтування управлінських рішень.

Так, управлінська діяльність сучасного керівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти має бути більш комплексною, охоплюючи як операційне, так і стратегічне управління. Операційне управління спрямоване на ефективне здійснення поточних операцій та процесів закладу, в той час як стратегічне управління спрямоване на забезпечення тривалих конкурентних переваг, розвиток інновацій та визначення місця закладу на ринку освітніх послуг.

Інтеграція цих двох підходів дозволяє керівникові закладу забезпечити гармонійний розвиток та успішну діяльність закладу як у поточній сфері, так і в довгостроковій перспективі. Такий комплексний підхід передбачає поєднання оперативності та стратегічності в управлінському процесі для досягнення максимальних результатів і забезпечення конкурентоспроможності закладу (рис. 1.4).

Як бачимо, стратегічні плани розвитку закладу (визначені на основі аналізу та прогнозування розвитку зовнішнього середовища, аналізу конкурентів, створення дорожньої карти діяльності закладу) визначають специфіку операційного управління (зокрема, конкретизацію цілей, декомпозицію їх на конкретні завдання, визначення специфічних показників результативності персоналу).

Так, цілепокладання є ключовим етапом управлінської діяльності, оскільки від правильно сформульованих цілей залежить результативність та успішність діяльності закладу професійної (професійно-технічної) освіти. Компетентність у цілепокладанні визначається здатністю керівника визначити чіткі, вимірювані та реалістичні цілі, які відповідають стратегії та потребам закладу.

Важливою перевагою адекватного цілепокладання є не лише досягнення результатів, а й здатність досягати саме тих результатів, які планувалися. Також, правильно сформульовані цілі дозволяють ефективно використовувати ресурси, уникати відхилень та ризиків у процесі досягнення цілей. Такий підхід

сприяє підвищенню ефективності та результативності діяльності закладу, що є важливим для забезпечення його успішного функціонування і розвитку.

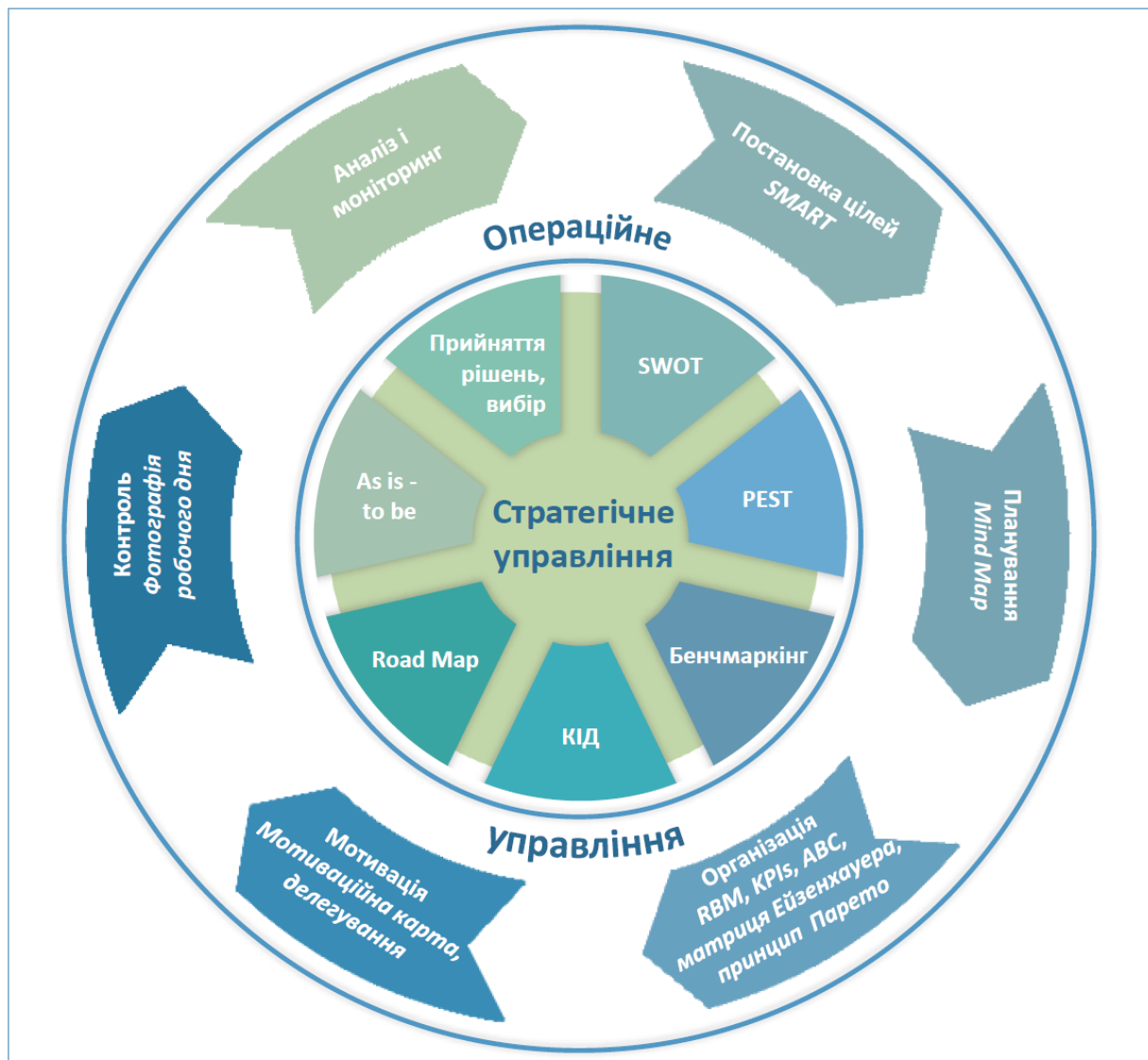


Рис. 1.4 - Повний цикл управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти

Керівник закладу професійної (професійно-технічної) освіти встановлює цілі в різних напрямках, щоб сприяти подальшому розвитку та підвищенню ефективності закладу. Деякі з цих напрямків включають:

Впровадження інновацій у навчально-виховний процес: Керівник ставить перед собою завдання застосування нових технологій навчання, вдосконалення

методів та підходів до навчання і виховання студентів, щоб забезпечити високу якість освіти та готовність випускників до ринку праці.

Зміцнення позицій закладу на ринку освітніх послуг і ринку праці: Керівник визначає цілі щодо завоювання лідерства в певних сегментах ринку освітніх послуг, розширення аудиторії закладу, збільшення популярності серед абітурієнтів, а також підвищення впливу закладу на ринку праці через якісну підготовку випускників.

Впровадження технологій маркетингу: Керівник формулює цілі щодо використання маркетингових стратегій та інструментів для просування закладу, створення позитивного іміджу, залучення більшого числа студентів та партнерів, а також підвищення конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг.

Ці цілі спрямовані на розвиток закладу, підвищення його престижності та конкурентоздатності, а також на вдосконалення процесів управління та навчання.

Технологія SMART є важливим інструментом для ефективного цілепокладання, особливо в сучасному управлінні. Розшифровка аббревіатури вказує на п'ять ключових критеріїв для постановки цілей:

Specific (конкретність): Ціль має бути чіткою, специфічною і точною, щоб усі учасники мали однакове розуміння того, що саме потрібно досягти.

Measurable (вимірюваність): Ціль повинна бути вимірюваною, щоб можна було об'єктивно оцінювати прогрес та досягнення.

Achievable (досяжність): Ціль повинна бути досяжною і реалістичною, враховуючи наявні ресурси, знання та можливості.

Relevant (значимість): Ціль повинна бути пов'язаною з основними цілями та стратегіями організації, щоб мати справжнє значення для її розвитку та успіху.

Time-bound (зазначеність часу): Ціль повинна мати чіткий термін виконання, щоб стимулювати дії та забезпечити своєчасне досягнення результату.

Використання цієї технології допомагає уникнути недоліків в постановці цілей, забезпечуючи їхню конкретність, вимірюваність, досяжність, значимість та чіткість термінів. Це сприяє ефективнішому управлінню та досягненню бажаних результатів (табл. 1.2).

Так, правильно сформульовані цілі для закладу професійної освіти мають бути:

Конкретними: Вони мають бути чітко сформульованими, щоб керівництво мало чітку основу для оцінки прогресу та прийняття рішень.

Однозначно визначеними: Цілі мають бути спрямованими на досягнення конкретної задачі або конкурентної переваги.

Досяжними: Вони повинні бути реалістичними і не перевищувати можливостей закладу, щоб не знижувати мотивацію та не блокувати прогрес.

Всеосяжними: Цілі мають спрацьовувати на досягнення єдиної стратегічної мети, і всі працівники закладу повинні бути залучені до їхнього досягнення.

Пов'язаними з діями: Цілі повинні бути пов'язані з конкретними діями, і має бути складений поетапний план досягнення цілей.

Прогнозними: Цілі мають бути спрямованими на зміну стану у майбутньому, враховуючи стратегічні напрями розвитку закладу.

Ключові показники результативності (англ. Key Performance Indicators, KPI) - показники діяльності організації (закладу), які допомагають їй в досягненні стратегічних і тактичних (операційних) цілей. Використання ключових показників результативності дає організації можливість оцінити поточний стан і прогрес у досягненні цілей та реалізації стратегії.

Основні особливості показників результативності (KPIs):

- вони мають чітку прив'язку до встановлених цілей;
- вони вимірюють зміни (прогрес у досягненні цілей). Це інструмент, який дозволяє в числовому вигляді описати стан або зміну, яку планується досягти. Показник вказує на прогрес у досягненні цілі або його відсутність;
- вони “оцифровують” цілі.

Види показників результативності можна поділити на кілька категорій:

Кількісні показники: Вони описують об'єктивні результати досягнення кожної цілі. Наприклад, кількість випущених студентів, кількість пройдених курсів, кількість отриманих сертифікатів тощо.

Якісні показники: Ці показники відображають ставлення до досягнутого результату. Вони можуть включати сприйняття, задоволеність, якість отриманої освіти, рівень задоволення клієнтів тощо.

Таблиця 1.2 - Критерії SMART

Критерій	Обґрунтування критерію	Питання для перевірки
S Specific (Конкретна)	Ціль по SMART повинна бути конкретною, що збільшує ймовірність її досягнення. Це означає, що на етапі постановки мети точно визначено результат, якого ви плануєте досягти.	Якого результату я хочу досягти за рахунок досягнення мети і чому? Хто залучений до процесу в досягнення цілі? Чи існують обмеження або додаткові умови, які є необхідними для досягнення мети?
M Measurable (Вимірна)	Ціль по SMART повинна бути вимірною. На етапі постановки цілі необхідно встановити конкретні критерії для вимірювання процесу її досягнення.	Коли буде вважатися, що мету досягнуто? Який показник та його значення буде говорити про те, що мету досягнуто?
A Achievable or Attainable (Досяжна)	Цілі по SMART мають бути досяжними, оскільки реалістичність виконання завдання впливає на мотивацію виконавців. Якщо мета не є досяжною - ймовірність її виконання буде прагнути до 0.	Наскільки дана ціль є досяжною? Чого не вистачає для того, щоб ціль було досягнуто?
R Relevant (Значуща)	Ціль має бути значимою. Для визначення значущості цілі важливо розуміти, який внесок вона матиме у досягнення глобальних стратегічних завдань закладу.	Які вигоди принесе закладу досягнення поставленої мети? Що у діяльності закладу зміниться, якщо ціль буде досягнуто? Якщо при досягненні цілі в цілому заклад не отримає вигоди - така ціль вважається марною і вказує на марнування ресурсів.
T Time bound (Обмежена у часі)	Ціль по SMART повинна бути обмеженою в часі, а значить повинен бути визначений фінальний термін, перевищення якого говорить про невиконання цілі. Встановлення часових рамок і границь для досягнення цілі дозволяє зробити процес управління контрольованим.	Протягом якого часу ціль має бути досягнуто?

Зміни в кількості: Ці показники вимірюють зміну в кількості, такі як рівень зайнятості випускників, середня заробітна плата випускників, кількість випущених студентів, які продовжують навчання на вищому рівні тощо.

Зміни в досвіді: Ці показники вимірюють зміни в досвіді, такі як сприйняття, думка, усвідомлення, розуміння, якість життя тощо. Вони відображають, як освіта впливає на погляди та якість життя випускників.

Це дійсно важливі критерії для вимірювання досягнення мети. Давайте розглянемо кожен з них:

Відсотки, співвідношення: Цей критерій дозволяє вам виміряти досягнення мети відносно вихідних значень або інших кількісних показників. Наприклад, збільшення обсягу набору абітурієнтів на 30% може бути конкретною метою, яку можна виміряти відсотками.

Зовнішні стандарти: Цей критерій використовується для оцінки досягнення мети в порівнянні зі стандартами або очікуваннями з боку зовнішніх стейкхолдерів, таких як роботодавці, клієнти або ринок.

Частота подій: Цей критерій оцінює, наскільки часто відбувається певне явище або подія, що вказує на досягнення мети. Наприклад, частота абітурієнтів, які виявляють бажання вступити до закладу, може бути показником успіху привабливості закладу.

Середні показники: Цей критерій використовується для вимірювання середнього рівня показників у визначений період часу. Наприклад, середнє підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання один раз на два роки може свідчити про стабільність та якість роботи.

Час: Цей критерій визначає, наскільки швидко досягається мета в заданий період часу. Наприклад, збільшення обсягу доходів від надання послуг на 30% за 6 місяців.

Заборони: Цей критерій використовується для визначення досягнення мети шляхом виключення небажаних дій або результатів. Наприклад, зниження кількості запізнь за рахунок заборони деяких приводить до відчутних покращень.

Відповідність корпоративним стандартам: Цей критерій оцінює, наскільки результати відповідають встановленим корпоративним стандартам

або політиці. Наприклад, виконання роботи відповідно до корпоративних стандартів може бути критерієм успішності в цьому вимірюванні.

Ці критерії дозволяють зробити оцінку досягнення мети з різних поглядів і забезпечити повне розуміння успішності проекту або ініціативи.

При формулюванні ключових показників результативності потрібно пам'ятати, що структурно вони складаються із трьох частин: одиниці вимірювання, об'єкт аналізу, контекст (табл. 1.3):

Таблиця 1.3 - Структура ключових показників результативності

Показник =		
Одиниці вимірювання +	Об'єкт аналізу +	Контекст
Кількість	молодих людей віком від 15 до 18 років	які вступили до закладів П (П-Т) О
Рівень впевненості	випускників закладів П (П-Т) О	у можливості працевлаштування у населеному пункті проживання
Частка	випускників 9-11 класів	які вступили до закладів П (П-Т) О
Пропорція	юнаків та дівчат	серед тих, хто вступив до закладів П (П-Т) О

Проте, часто при формулюванні ключових показників результативності не беруться до уваги важливі аспекти, що робить ці показники або помилковими, або даремними. Щоб уникнути цього, рекомендують в процесі формулювання показників дати відповідь на такі питання:

- чи є він достовірним (чи вимірює даний показник досягнення визначеної мети?);
- чи є він достатньо чутливим (чи вимірює даний показник зміну (стану, навичок, поведінки?));
- чи є він практичним (чи буде зібрана інформація цінною для прийняття рішень?);

- чи є він достатньо простим (чи просто буде збирати та обробляти дані?);
- чи є він надійним (чи буде показник релевантним протягом тривалого періоду часу?);
- чи є він виправданим (чи є у вас ресурси для збору даних?).

У таблиці 1.4 представлено приклади формулювання ключових показників результативності діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Таблиця 1.4 - Приклади ключових показників результативності

Мета/Ціль/Завдання	Збільшити рівень задоволеності роботодавців якістю підготовки випускників	Збільшити кількість учнів, які навчаються за професією “Фрезерувальник”
Показник, одиниці вимірювання	Питома вага роботодавців, які задоволені якістю підготовки випускників (у загальній кількості роботодавців)	Кількість учнів, які навчаються за професією “Фрезерувальник”
Вихідне значення, дата	74,3% (11.04.2019)	13 (11.04.2019)
Цільове значення, дата	90,0% (11.04.2025)	95 (11.04.2025)
Джерело даних	Аналітичний звіт	Навчальний відділ
Метод збору даних	Інтерв’ювання	Звіт
Періодичність моніторингу	Один раз на рік	Один раз на рік
Відповідальність за збір даних	ПІБ	ПІБ

Таблиця 1.5 - Приклади ключових показників результативності діяльності закладу професійної (професійно-технічної) освіти

Група показників	Ключові показники результативності
Ефективність навчання й працевлаштування	Відсоток випускників, які успішно закінчили навчання й отримали диплом Відсоток випускників, працевлаштованих за отриманою професією Відсоток випускників, які отримали інтегровану професію Відсоток роботодавців, які вважають достатнім рівень професійної підготовки випускників
Зміст навчання й навчально-методичне забезпечення	Відсоток навчальних планів і програм з окремих професій, розроблених за участю роботодавців Відсоток предметів професійно-теоретичної підготовки, що викладаються з використанням сучасного технологічного обладнання, ІКТ та ліцензованих (авторських) програмних засобів навчання Відсоток занять професійно-практичної підготовки (виробниче навчання й виробнича практика), що проводяться з використанням сучасного технологічного обладнання, матеріалів Відсоток забезпечення предметів професійно-теоретичної підготовки сучасними підручниками (виданими за останні 5 років)
Педагогічні працівники	Відсоток педагогічних працівників, які мають педагогічні звання (старші викладачі, викладачі-майстри, майстри виробничого навчання 1 та 2 категорії) Відсоток майстрів виробничого навчання, які мають педагогічні звання Відсоток педагогічних працівників та майстрів виробничого навчання, які є авторами навчально-методичної літератури, програмних засобів навчання, що мають гриф МОН України Відсоток педагогічних працівників, які мають досвід роботи у виробничих структурах
Фінансування й матеріально-технічна база	Відсоток фінансування закладу з програм регіонального розвитку, роботодавців, інших джерел Відсоток фінансування закладів за рахунок спеціальних коштів Відсоток вартості технологічного обладнання, яке відповідає вимогам сучасного виробництва та було придбане за останні 5 років

Ці принципи та правила є дуже важливими для успішного впровадження ключових показників результативності (KPIs) в діяльність закладу. Розглянемо кожен з них більш детально:

Правило «10/80/10»: Це правило дозволяє зосередитися на найважливіших показниках результативності, що дозволяє ефективно керувати процесами і ресурсами. Обмеження на кількість показників допомагає уникнути перевантаження і зберігати увагу на стратегічних цілях.

Принцип керованості та контролюваності: Цей принцип передбачає, що відповідальні особи мають ресурси і автономію для досягнення встановлених цілей, а також контроль і звітність за їхнім виконанням.

Принцип партнерства: Взаємодія всіх зацікавлених сторін є ключовою для успішного впровадження KPIs. Це вимагає спільної розробки стратегій, спільного усвідомлення потреби у змінах та співпраці на всіх рівнях організації.

Принцип перенесення зусиль на головні напрямки: Ефективне впровадження KPIs передбачає делегування відповідальності та підтримку співробітників, що працюють безпосередньо на «передовій лінії», для досягнення стратегічних цілей.

Принцип інтеграції процесів: Цей принцип покликаний забезпечити, що процеси оцінювання та звітності інтегруються зі стратегічними цілями закладу, що стимулює конкретні дії та спрямований на результат.

Принцип узгодження виробничих показників зі стратегією: Ключові показники результативності повинні бути відповідними стратегічним цілям і критичним чинникам успіху. Це допомагає забезпечити, що KPIs відображають ті аспекти діяльності, які дійсно важливі для досягнення успіху закладу.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ

2.1 Організаційно-економічна характеристика закладу освіти ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського»

ДНЗ «Одеський професійний ліцей сфери послуг Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського» є державним професійно-технічним навчальним закладом другого атестаційного рівня. Форма власності – державна.

Юридична і фактична адреса: 65033, м. Одеса, вулиця Мельницька 32Д. Ліцей є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунки в установах банків, штамп, печатку із зображенням Державного Герба України і своїм найменуванням, ідентифікаційний код юридичної особи 39645815.

Історія становлення і розвитку Одеського професійного ліцею сфери послуг Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського бере початок у жовтні 1971 року, коли було закінчено будівництво міського професійно-технічного училища, яке мало здійснювати цільову підготовку майбутніх фахівців для Одеської джутової фабрики. Згідно з наказами Управління профтехосвіти і Міністерства легкої промисловості від 20.08.1971 року було відкрито МПТУ-26, що стало важливою подією у житті нашого міста. Першим директором училища став Макаров Микола Петрович, а першим заступником з навчально-виховної роботи – Сergyгіна Олена Трохимівна.

Розпочинало роботу училище з підготовки ткачів та прядильниць. У 1972 році до МПТУ-26 приєднали філію ПТУ-20, де також готували кадри для Одеської джутової фабрики.

У березні 1976 року училище отримало нову назву – ТУ-12, а директором цього навчального закладу став Рульов Юрій Пилипович. Контингент учнів на

той час складав понад 700 осіб. Випускники училища працювали також на інших підприємствах: Одеській трикотажній і суконній фабриках, Одеському текстильному комбінаті.

У 1981 році училище стало називатися ПТУ-33. Учні тепер здобували не тільки професію, а й середню освіту. Колектив викладачів поповнився новими досвідченими педагогічними кадрами і майстрами виробничого навчання, які вже багато років віддають свої знання учням.

21 грудня 2002 року училище здобуло новий статус – "Професійний ліцей сфери послуг", а 17 липня 2003 року відповідно до наказу МОН України навчальний заклад реорганізовано в Одеський професійний ліцей сфери послуг Південноукраїнського державного педагогічного університету ім.К.Д.Ушинського.

Навчальний заклад створено у 1971 році наказом начальника обласного Управління профтехосвіти № 157 від 05.09.1971 р. і мав назву ГПТУ-26, яке готувало кадри з професій «Ткач», «Прядильниця» для Джутової фабрики.

В 1977 році назва училища була змінена згідно наказу № 178 від 10.10.1977 р. на ТУ-12.

У 1984 році на основі наказу ООУПТО № 20 від 16.08.1984 р. училище перейменоване у СПТУ-33, де учні здобували не тільки професію, а й середню освіту.

На основі наказу Управління освіти і науки Одеської Облдержадміністрації № 401-ОД від 14.11.2002 р. училище перейменоване в Одеський професійний ліцей сфери послуг.

З 17 липня 2003 року згідно наказу № 470 від 17.07.2003 р. Професійний ліцей реорганізовано в Одеський професійний ліцей сфери послуг Південноукраїнського державного університету ім. К.Д. Ушинського, а з 14.04.2010 р., згідно наказу МОН України навчальний заклад перейменовано і встановлено повну назву навчального закладу Державний навчальний заклад «Одеський професійний ліцей сфери послуг Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського».

З 14.02.2015 року, згідно наказу Міністерства освіти і науки України № 148, припинено дію юридичної особи Державний навчальний заклад «Одеський професійний ліцей сфери послуг Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського» шляхом реорганізації до Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського», як відокремлений структурний підрозділ – Державний навчальний заклад «Одеський професійний ліцей сфери послуг Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського».

Державний навчальний заклад «Одеський професійний ліцей сфери послуг Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського» діє на основі Положення, затвердженого 18.02.2015 р ректором ПНПУ ім. К.Д. Ушинського О.Я Чебикіним та погоджено з директором Департаменту освіти і науки Одеської обласної державної адміністрації Т.О. Лазаревою.

Перелік професій за якими здійснюється набір:

На базі базової загальної середньої освіти - 9 класів:

- Агент з постачання; оператор комп'ютерного набору
- Перукар (перукар-модельєр); Візажист
- Перукар (перукар-модельєр); Манікюрник
- Кравець; Закрійник

Спеціальні групи (здобувачі освіти з ООП)

На базі базової загальної середньої освіти - 9 класів:

- Кравець; закрійник
- Оператор комп'ютерного набору: офісний службовець (бухгалтерія)

На базі повної загальної середньої освіти - 11 класів:

- Кравець
- Агент з постачання
- Перукар; візажист

Для забезпечення відповідної організації навчально-виробничого процесу, здійснення первинної професійної підготовки та загальноосвітньої підготовки робітничих кадрів Державний навчальний заклад «Одеський професійний ліцей сфери послуг Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського» має 5-ти поверхову власну будівлю, загальна площа якої становить 4175 м², із них 2316 м² використовуються для навчальних цілей.

З метою якісної підготовки кваліфікованих робітників, виконання навчальних планів і програм, Ліцей має належну матеріальну базу: 18 кабінетів: (8– загальноосвітніх; 6 – професійної підготовки, 4 - загально-професійної підготовки); 1 лабораторія (суміжна із навчальною фірмою); 3 майстерні; Спортивна зала (загальна площа 250 м²); Актова зала; Санітарно-технічний стан приміщень задовільний та відповідає санітарно-гігієнічним вимогам.

2.2 Оцінка якості освітньої діяльності ЗП(ПТ)О

Проаналізуємо результати моніторингу якості освіти з державної кваліфікаційної атестації (табл. 2.1)

Таблиця 2.1 - Результати моніторингу якості освіти з державної кваліфікаційної атестації:

Зазначте номер групи	Кількість учнів в групі	Допущено до ДКА	Не з'явилися на ДКА	Склали ДКА	За результатами ДКА	За результатами ДКА	За результатами ДКА показали	За результатами ДКА	% якості (достатній +високий до	Отримали звичайний диплом	Отримали диплом з відзнакою	Отримали свідоцтво	Отримали довідку	Отримали дві та більше професій	З виробничого навчання отримали
0522	23	23	-	23	17	6	-	-	100	23	-	-	-	-	17
1620	29	29	0	29	22	7	0	0	100	29	0	0	0	29	19
1820	25	25	0	25	8	14	3	0	88	25	0	0	0	25	21
1520	26	26	0	26	10	12	4	0	84,6	26	0	0	0	26	10
1720	10	10	0	10	8	2	0	0	100	10	0	0	0	10	10
1120	29	28	1	28	14	10	4	0	85,7	28	0	0	0	28	11
	142	141	1	141	79	51	11	0	94,33	141	0	0	0	118	88

Як бачимо, результати є високими, отже навчання дає позитивні результати.

Проаналізуємо результати навчальних досягнень здобувачів освіти за 2022-2023 навчальний рік (табл. 2.2-2.4).

Таблиця 2.2 - Результати навчальних досягнень здобувачів освіти за 2022-2023 навчальний рік

Назва предмету	№ групи	кількість учнів	Рівень навчальних досягнень							
			початковий		середній		достатній		високий	
			осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Загальнопрофесійна підготовка										
основи галузевої економіки та підприємництва	1722	10	0	0	0	0	8	80%	2	20%
правила дорожнього руху	1622	29	0	0	8	28%	6	21%	15	52%
	1722	10	0	0	0	0%	5	50%	5	50%
інформаційні технології	1722	10	0	0	0	0%	3	30%	7	70%
	1620	30	6	20%	4	13%	8	27%	12	40%
техніка пошуку роботи	1621	30	0	0,00%	0	0%	9	30%	21	70%
фінансова грамотність	1722	10	0	0,00%	0	0%	5	50%	5	50%
		129	6	5	12	9	44	34	67	52

Професійно-теоретична підготовка										
основи бухгалтерського обліку	1721	10			4	40%	3	30%	3	30%
	1622	29	5	0,2	5	17%	16	55%	3	10%
організація товарознавства	1621	30					10	33%	20	67%
	1622	29	2	0,1	3	10%	15	52%	9	31%
технологія торгівлі	1621	30					14	47%	16	53%
	1622	29	1	0,0	4	14%	15	52%	9	31%
інформаційні системи і технології в комерційній діяльності	1622	29			5	17%	12	41%	12	41%
	1621	30					14	47%	16	53%
етика ділових відносин в торгівлі	1621	30					21	70%	9	30%
охорона праці	1622	30			10	33%	5	17%	15	50%
	1722	10					4	40%	6	60%
основи роботи на ПК	1621	30			6	20%	9	30%	15	50%
	1722	10					1	10%	9	90%
машинопис	1620	30					6	20%	24	80%
	1722	10							10	100%
основи діловодства	1621	30			6	20%	9	30%	15	50%
	1722	10					4	40%	6	60%
основи роботи в Internet	1620	30			1	3%	13	43%	16	53%
	1722	10							10	100%
технології комп'ютерної обробки інформації	1620	30			3	10%	22	73%	5	17%
	1722	10			2	20%	5	50%	3	30%
	1621	30			1	3%	15	50%	14	47%
бухгалтерський облік	1720	10			9	90%			1	10%
основи економічного аналізу	1721	10			4	40%	6	60%		
	1720	10					10	100%		
економіка підприємства та основи підприємницької діяльності	1721	10					9	90%	1	10%
	1720	10					5	50%	5	50%
діловодство та управлінська документація	1721	10					3	30%	7	70%
комп'ютеризація облікової інформації	1721	10					6	60%	4	40%
		616	8	1	64	10	253	41	291	47

Назва предмету	№ групи	кількість учнів	Рівень навчальних досягнень							
			початковий		середній		достатній		високий	
			осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%

Професійно-практична підготовка										
виробниче навчання	1722	10					5	50%	5	50%
	1721	10					4	40%	6	60%
	1720	10					5	50%	5	50%
	1622	29	1	3%	4	14%	13	45%	11	38%
	1621	30			2	7%	16	53%	12	40%
	1121	28			3	11%	18	64%	7	25%
	1620	29					19	66%	10	34%
виробнича практика	1722	10					5	50%	5	50%
	1720	10					5	50%	5	50%
	1621	30			2	7%	16	53%	12	40%
	1121	28			3	11%	18	64%	7	25%
	1620	29					19	###	10	34%
		253	1	0	14	6	143	57	95	38

Таблиця 2.3 - Результати навчальних досягнень здобувачів освіти за 2022-2023 навчальний рік, кравець, закрійник

Назва предмету	№ групи	кількість учнів	Рівень навчальних досягнень							
			початковий		середній		достатній		високий	
			осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Загальнопрофесійна підготовка										
основи трудового законодавства	1122	27	0		1	4%	15	56%	11	41%
основи галузевої економіки та підприємництва	1122	27	0		0		22	81%	5	19%
	1121	28	0		1	4%	13	46%	14	50%
електротехніка з основами електробереження	1122	27	0		1	4%	14	52%	12	44%
інформаційні технології	1122	30	1		1	3%	14	47%	14	47%
основи креслення	1122	30	1	3%	1	3%	15	51%	13	43%
	1120	30	1	3%	4	13%	5	17%	20	67%
професійна етика	1122	27	0		3	11%	16	59%	8	30%
композиція костюму	1120	30	1	3%	8	27%	9	30%	12	40%
		256	4	2	20	8	123	48	109	43
Професійно-теоретична підготовка										
технологія виготовлення швейних виробів	1122	27	0		2	7%	15	56%	10	37%
технологія виготовлення одягу	1121	28	0		6	21%	9	32%	13	46%
матеріалознавство	1122	27	0		5	19%	6	22%	16	59%
обладнання швейного виробництва	1122	27	0		7	26%	6	22%	14	52%
спеціальне малювання	1122	27	0		3	11%	22	81%	3	11%
	1122	27	0		3	11%	22	81%	2	7%
основи конструювання одягу	1121	27	0		2	7%	20	74%	5	19%
	1120	29	2	7%	9	31%	7	24%	11	38%
моделювання і художнє оформлення одягу	1120	29	2	7%	9	31%	8	28%	10	34%
спеціальний малюнок	1120	29	2	7%	7	24%	11	38%	9	31%
технологія розкрою	1120	29	0		11	38%	8	28%	10	34%
конструювання швейних виробів з елементами САПР	1120	29	2	7%	11	38%	6	21%	10	34%
новітні технології виготовлення одягу	1120	30	0		9	30%	10	33%	12	40%
охорона праці	1122	27	0		1	4%	9	33%	17	63%
		392	8	2	85	22	158	40	142	36
Професійно-практична підготовка										
виробниче навчання	1120	29	0		5	17%	11	38%	13	45%
	1121	28			3	11%	18	64%	7	25%
	1122	27	0		8	30%	6	22%	16	59%
виробнича практика	1120	29	0		5	17%	8	28%	13	45%
	1121	28	0		12	43%	11	39%	5	18%

Таблиця 2.4 - Результати навчальних досягнень здобувачів освіти за 2022-2023 навчальний рік, перукар, візажист

Назва предмету	№ групи	кількість учнів	Рівень навчальних досягнень							
			початковий		середній		достатній		високий	
			осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Загальнопрофесійна підготовка										
основи трудового законодавства	1822	25			5	20%	7	28%	13	52%
	1522	25			2	8%	11	44%	12	48%
	0522	23					5	22%	18	78%
основи галузевої економіки і підприємництва	0522	23					9	39%	14	61%
	1522	25			3	12%	12	48%	10	40%
	1822	25					12	48%	13	52%
основи професійної етики	1522	24			3	13%	17	71%	5	21%
	1822	25			2	8%	19	76%	4	16%
	0522	23					14	61%	9	39%
інформаційні технології	0522	23			1	4%	7	30%	15	65%
	1822	25			1	4%	14	56%	10	40%
техніка пошуку роботи	0522	23					9	39%	14	61%
	1520	28	1	4%	7	25%	12	43%	7	25%
	1820	30			12	40%	11	37%	7	23%
		347	1	0	36	10	159	46	151	44
Професійно-теоретична підготовка										
основи перукарського мистецтва	1822	25			8	32%	15	60%	2	8%
	1522	24	1	4%	7	29%	14	58%	2	8%
	0522	23					12	52%	11	48%
	1521	29			8	28%	19	66%	2	7%
	1821	30			8	27%	18	60%	4	13%
основи візажної справи	1520	27			5	19%	14	52%	8	30%
основи матеріалознавства	1821	30			5	17%	7	23%	18	60%
	1521	30			5	17%	15	50%	10	33%
	1520	28	2	8%	8	29%	13	46%	5	18%
	1820	26			9	35%	12	46%	5	19%
	1522	24			3	13%	5	21%	16	67%
	1822	25					12	48%	13	52%
основи спеціального малювання	522	23					11	48%	12	52%
	1520	27			5	19%	14	52%	8	30%
	1521	30			11	37%	10	33%	9	30%
	1821	30			17	57%	9	30%	4	13%
	1522	24			6	25%	11	46%	7	29%
основи санітарії та гігієни	0522	23					15	65%	8	35%
	1522	24			2	8%	9	38%	13	54%
	1822	25			2	8%	12	48%	11	44%
	1520	28			8	29%	10	36%	10	36%
	1820	25			9	36%	11	44%	5	20%
основи анатомії, фізіології та шкіри обличчя	0522	23					16	70%	7	30%
основи манікюрної справи	1520	28	1	4%	7	25%	10	36%	10	36%
основи малюнку та дизайну нігтів	1820	25			9	36%	11	44%	5	20%
основи колористики	1820	26	1	4%	12	46%	9	35%	4	15%
охорона праці	0522	23					10	43%	13	57%
	1522	24			1	4%	12	50%	11	46%
	1822	25					14	56%	11	44%
	0522	23					14	61%	9	39%
		777	5	1	155	20	364	47	253	32

Назва предмету	№ групи	кількіс ть учнів	Рівень навчальних досягнень							
			початковий		середній		достатній		високий	
			осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Професійно-практична підготовка										
виробниче навчання	0522	23					6	26%	17	74%
	1822	25					16	64%	9	36%
	1522	24					8	33%	16	67%
	1521	30			2	7%	9	30%	19	63%
	1821	30			1	3%	18	60%	11	37%
	1820	25			11	44%	7	28%	7	28%
	1520	26			4	15%	15	58%	7	27%
виробнича практика	0522	23					6	26%	17	74%
	1521	30			2	7%	9	30%	19	63%
	1821	30			1	3%	18	60%	11	37%
	1520	30			3	10%	22	73%	5	17%
	1820	26			4	15%	18	69%	4	15%
		322			28	9	152	47	142	44

Як бачимо, наявні високі результати атестації, що свідчить про високу якість підготовки фахівців.

2.3 Аналіз сучасного стану системи професійно-технічної освіти в Україні

Стратегічна орієнтація політики розвитку сучасної професійної освіти, визначена у Національній економічній стратегії на період до 2030 року, вимагає оновлення всіх аспектів освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Це передбачає модернізацію та оновлення структурних складових, зокрема, освітнього процесу.

Внаслідок цього змінюється підхід до підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, їхніх професійних знань, умінь та навичок.

Ситуація з війною суттєво впливає на всі сфери життя України, включаючи освіту. Важливою стає забезпечення безпеки учасників освітнього

процесу та вирішення соціально-економічних проблем, з якими стикаються освітяни.

Проведемо аналіз основних показників розвитку системи профтехосвіти в Україні (табл. 2.5-2.9, рис. 2.1).

Таблиця 2.5 - Підготовка кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти

	2015 ¹	2016 ¹	2017 ¹	2018 ¹	2019 ¹	2020 ¹	2021 ¹	2022 ²	2023 ²
Кількість закладів									
на кінець року, од	798	787	756	736	723	711	694	670	664
Кількість учнів, слухачів									
на кінець року, осіб	304 113	285 820	269 359	254 991	245 775	246 855	250 336	236 689	225 194
Прийнято за рік, осіб	176 595	157 936	146 883	136 572	130 959	127 906	131 191	110 621	115 520
Випущено за рік, осіб	164 953	152 780	141 294	133 487	123 986	114 091	112 439	110 588	109 564

Однією з причин проведення реформи у професійній освіті була потреба у якісних кваліфікованих працівниках на українському ринку праці, яких бракує, незважаючи на готовність роботодавців забезпечувати гідну заробітну плату та створювати комфортні умови для праці. Однак раніше існуючий імідж та стереотипи про професійно-технічну освіту часто міняли уявлення про її переваги.

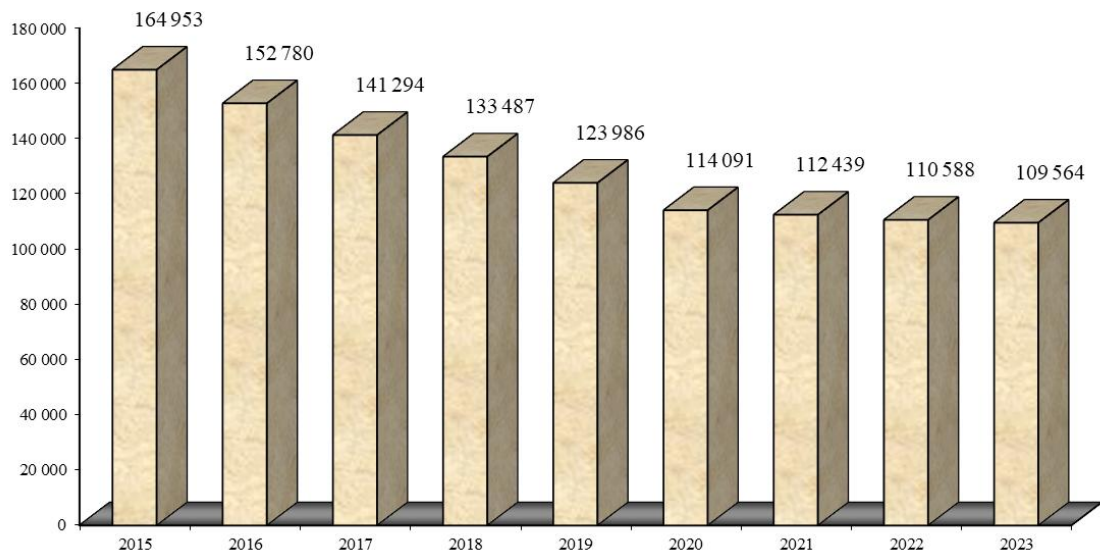


Рисунок 2.1 - Випуск кваліфікованих робітників ЗП(ПТ)О, осіб

Таблиця 2.6 - Заклади професійної (професійно-технічної) освіти на кінець 2023 року за типами та атестаційними рівнями

	Кількість закладів	З них за атестаційними рівнями	
		II	III
Усього	664	421	243
у тому числі			
вищі професійні училища	153	—	153
вищі художні професійно-технічні училища	7	—	7
вищі комерційні професійні училища	1	—	1
центри професійно-технічної освіти	95	21	74
професійно-технічні училища	61	61	—
професійні ліцеї	284	283	1
професійні ліцеї художнього профілю	1	1	—
художні професійно-технічні училища	1	1	—
коледжі	3	—	3
заклади, що є структурними підрозділами ЗВО	7	3	4
навчальні центри при установах виконання покарань	51	51	—

Таблиця 2.7 - Основні показники діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти у 2023 році

	Кількість учнів, слухачів на кінець року	Прийнято учнів, слухачів	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників
Усього	225 194	115 520	109 564
у тому числі професійна підготовка випускників закладів освіти, які			
мали повну загальну середню освіту	54 052	36 217	34 764
здобували професію з отриманням повної загальної середньої освіти	157 614	52 826	49 841
здобували професію без отримання повної загальної середньої освіти	4 123	2 631	3 158
проходили професійне навчання			
незайняте населення	1 354	3 347	3 027
працівники підприємств	7 493	17 301	15 990
підвищували кваліфікацію			
незайняте населення	94	767	700
працівники підприємств	464	2 431	2 084

Таблиця 2.8 - Підготовка кваліфікованих робітників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти у 2023 році за регіонами

	Кількість закладів на кінець року, од	Прийнято протягом року, осіб	Закінчили повний курс навчання (випущено) протягом року, осіб	Кількість учнів, слухачів на кінець року, осіб				
				усього	з них			
					навчалися з отриманням повної загальної середньої освіти	дівчат	дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування	осіб з інвалідністю
Україна	664	115 520	109 564	225 194	157 614	82 170	8 498	3 859
Вінницька	32	7 254	6 209	13 131	8 794	4 690	391	136
Волинська	14	3 515	3 255	6 138	4 233	1 937	171	137
Дніпропетровська	57	10 211	9 706	19 020	14 747	7 591	1 121	362
Донецька	41	1 884	3 701	4 975	3 855	1 628	325	146
Житомирська	24	3 730	3 364	7 390	5 275	2 686	356	184
Закарпатська	16	2 495	2 497	5 488	4 177	1 598	183	70
Запорізька	36	4 145	4 410	11 340	8 090	4 842	487	94
Івано-Франківська	20	3 731	4 007	8 051	5 620	2 336	164	137
Київська	24	4 829	4 346	8 246	6 236	2 795	335	83
Кіровоградська	22	3 118	2 773	7 196	5 556	2 962	392	127
Луганська	11	467	897	1 381	1 063	658	41	7
Львівська	51	10 147	9 096	21 051	14 513	8 106	529	362
Миколаївська	27	4 604	4 459	9 313	6 617	4 225	446	109
Одеська	29	5 061	4 756	10 835	8 585	3 795	524	170
Полтавська	33	5 125	4 476	9 388	6 296	3 538	320	258
Рівненська	23	5 368	4 928	10 056	6 202	3 676	237	146
Сумська	28	5 330	4 834	9 367	5 519	3 323	340	209
Тернопільська	20	3 327	2 811	7 072	5 544	2 722	148	123
Харківська	34	6 384	5 934	12 289	8 097	4 165	466	232
Херсонська	26	1 493	1 970	3 199	2 044	1 339	147	29
Хмельницька	26	7 208	6 266	9 925	6 590	3 060	287	131
Черкаська	20	4 550	4 317	7 424	4 792	2 697	235	173
Чернівецька	16	2 667	2 902	5 804	3 328	1 878	168	82
Чернігівська	13	3 809	3 066	5 603	3 211	1 869	231	94
м. Київ	21	5 068	4 584	11 512	8 630	4 054	454	258

Таблиця 2.9 - Розподіл учнів, слухачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на кінець 2023 року за віком

	Усього	Первинна професійна підготовка випускників шкіл				Професійне навчання та підвищення кваліфікації	
		на базі повної загальної середньої освіти	на базі базової загальної середньої освіти		на базі незавершеної базової середньої освіти	незайнятого населення	працівників
			з отриманням повної загальної середньої освіти	без отримання повної загальної середньої освіти			
Кількість учнів, слухачів	225 194	54 052	157 614	3 869	254	1 448	7 957
у тому числі у віці							
14 років і менше	290	–	289	1	–	–	–
15 років	29 170	6	28 654	495	15	–	–
16 років	45 357	228	44 142	886	40	3	58
17 років	58 356	10 402	46 787	817	81	55	214
18 років	36 420	12 726	22 738	527	56	56	317
19 років	14 340	7 624	6 128	250	28	80	230
20 років	6 154	3 821	1 934	120	11	60	208
21 рік	3 240	2 050	862	58	6	46	218
22 роки	2 594	1 480	768	54	5	60	227
23 роки	2 113	1 303	488	46	1	50	225
24 роки	1 821	1 116	377	31	3	79	215
25 років	1 963	1 210	358	50	4	38	303
26 років	1 631	974	297	38	–	68	254
27 років	1 637	1 040	244	36	–	62	255
28 років	1 457	886	222	33	–	51	265
29 років	1 609	999	251	37	–	57	265
30 років і старше	17 042	8 187	3 075	390	4	683	4 703

Таблиця 2.10 - Розподіл учнів, слухачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на кінець 2023 року за віком та регіонами

	Кількість учнів, слухачів	У тому числі у віці							21 рік
		14 років і менше	15 років	16 років	17 років	18 років	19 років	20 років	
Україна	225 194	290	29 170	45 357	58 356	36 420	14 340	6 154	3 240
Вінницька	13 131	28	1 808	2 664	3 343	2 040	717	445	311
Волинська	6 138	–	827	1 293	1 995	1 041	384	116	50
Дніпропетровська	19 020	16	2 331	4 291	4 922	3 298	1 255	401	169
Донецька	4 975	1	387	678	1 342	1 120	403	227	112
Житомирська	7 390	–	995	1 552	2 018	1 361	427	164	94
Закарпатська	5 488	13	1 215	1 533	1 705	645	161	55	22
Запорізька	11 340	15	1 130	1 964	2 934	2 171	1 212	436	156
Івано-Франківська	8 051	1	1 115	1 740	2 232	930	467	207	103
Київська	8 246	2	1 314	2 000	2 246	1 216	352	156	70
Кіровоградська	7 196	5	904	1 414	1 624	1 166	491	166	105
Луганська	1 381	–	11	99	320	324	123	36	40
Львівська	21 051	35	2 986	4 264	5 209	3 582	1 359	641	326
Миколаївська	9 313	8	1 262	2 005	2 039	1 516	594	250	151
Одеська	10 835	127	1 851	2 496	2 743	1 483	556	350	169
Полтавська	9 388	7	1 385	2 039	2 604	1 423	488	179	154
Рівненська	10 056	4	1 285	2 074	2 868	1 839	707	305	80
Сумська	9 367	–	821	1 474	1 794	1 509	674	309	174
Тернопільська	7 072	1	1 276	1 579	2 022	830	367	154	100
Харківська	12 289	2	967	2 051	3 258	1 962	699	295	225
Херсонська	3 199	–	102	253	805	588	296	162	97
Хмельницька	9 925	13	1 380	1 944	2 546	1 198	507	241	141
Черкаська	7 424	1	806	1 269	1 819	1 250	462	196	81
Чернівецька	5 804	2	731	1 006	1 416	1 136	438	161	87
Чернігівська	5 603	–	688	1 037	1 398	815	398	133	49
м. Київ	11 512	9	1 593	2 638	3 154	1 977	803	369	174

	У тому числі у віці								
	22 роки	23 роки	24 роки	25 років	26 років	27 років	28 років	29 років	30 років і старше
Україна	2 594	2 113	1 821	1 963	1 631	1 637	1 457	1 609	17 042
Вінницька	195	153	152	133	141	145	94	136	626
Волинська	24	23	21	22	19	23	19	17	264
Дніпропетровська	144	111	85	89	53	60	76	89	1 630
Донецька	81	102	86	56	32	33	34	21	260
Житомирська	189	47	35	41	36	50	55	42	284
Закарпатська	15	9	5	11	8	8	4	9	70
Запорізька	125	77	68	95	88	69	68	69	663
Івано-Франківська	64	75	79	76	70	78	82	91	641
Київська	57	51	38	29	30	29	39	22	595
Кіровоградська	73	59	66	59	45	37	31	51	900
Луганська	46	41	30	31	9	11	11	7	242
Львівська	195	216	196	190	138	128	126	167	1 293
Миколаївська	122	52	71	67	66	53	57	52	948
Одеська	98	47	49	56	46	36	42	44	642
Полтавська	107	95	88	69	53	54	49	58	536
Рівненська	75	54	46	62	43	38	37	37	502
Сумська	180	168	136	228	161	165	145	191	1 238
Тернопільська	123	166	79	85	50	61	19	13	147
Харківська	206	194	140	134	149	145	116	136	1 610
Херсонська	62	51	57	64	84	68	58	69	383
Хмельницька	111	109	93	119	97	91	94	101	1 140
Черкаська	73	76	92	97	92	106	74	73	857
Чернівецька	81	66	46	64	48	53	58	39	372
Чернігівська	37	24	28	48	43	56	34	43	772
м. Київ	111	47	35	38	30	40	35	32	427

Таблиця 2.11 - Окремі показники роботи закладів професійної (професійно-технічної) освіти у 2022/23 навчальному році

	Усього		Первинна професійна підготовка випускників шкіл		Професійне навчання	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Випущено у 2022/23 навчальному році - усього	106 403	100,0	87 298	100,0	19 105	100,0
з них						
працевлаштовано за професією	77 643	73,0	58 823	67,4	18 820	98,5
продовжують навчання у ЗВО та інших закладах освіти	7 834	7,4	7 812	8,9	22	0,1
призвані на військову службу	884	0,8	874	1,0	10	0,1
не працевлаштовані	20 042	18,8	19 789	22,7	253	1,3
Із загальної кількості працевлаштованих отримали роботу у						
промисловості	19 835	25,5	14 871	25,3	4 964	26,4
сільському господарстві	11 183	14,4	6 763	11,5	4 420	23,5
транспорті	13 198	17,0	7 518	12,8	5 680	30,2
зв'язку	251	0,3	150	0,3	101	0,5
будівництві	8 772	11,3	7 256	12,3	1 516	8,0
торгівлі і громадському харчуванні	17 039	21,9	15 595	26,5	1 444	7,7
житлово-комунальному господарстві та невиробничих видах побутового обслуговування населення	7 365	9,6	6 670	11,3	695	3,7

Таблиця 2.12 - Кількість педагогічних працівників у закладах професійної (професійно-технічної) освіти на кінець 2022/23 навчального року

	Усього	З них мають робітничу кваліфікацію з двох і більше професій
Кількість педагогічних працівників - усього	28 056	7 018
у тому числі		
директор	558	68
заступники директора	1 381	132
старші майстри	581	227
майстри виробничого навчання	11 759	5 760
викладачі	10 047	767
з них професійно-технічного циклу	3 881	606
інші педагогічні працівники	3 730	64
Із загальної кількості педагогічних працівників - жінки	16 355	1 879

Не дивлячись на умови війни, можна визначити події, які відбулися в освіті та мали певний вплив:

Незважаючи на складну ситуацію, багато закладів продовжують працювати, забезпечуючи доступ до освіти для учнів та студентів.

За останні роки дистанційне навчання отримало новий розмах, забезпечуючи можливість отримання освіти для тих, хто перебуває у зоні конфлікту або має обмежений доступ до шкіл та вишів.

Освітні установи та організації звертають більше уваги на психологічну підтримку учасників освітнього процесу, особливо тих, хто переживає стрес внаслідок воєнних подій.

Незважаючи на складну ситуацію, уряд та МОН продовжують працювати над реформами в освіті, зокрема, вдосконаленням навчальних програм, підвищенням якості освіти та підтримкою вчителів та викладачів.

Ці напрями свідчать про те, що навіть у складних умовах освітня система працює над вирішенням важливих питань та розвитком національної освіти.

Для популяризації професійної освіти Міністерство розглядає різні ідеї, включаючи державно-приватне партнерство, залучення роботодавців до спілкування з навчальними закладами та впровадження дуальної форми освіти. Ця остання передбачає поєднання теорії з практикою для максимального засвоєння навичок на практиці.

Дійсно, реформа професійно-технічної освіти в Україні має великий потенціал для відновлення та розвитку країни, особливо в умовах воєнного конфлікту. Ця форма освіти стає все більш важливою і затребуваною, оскільки забезпечує не лише можливість отримання професійних навичок, але й швидку адаптацію до ринку праці та відновлення країни під час кризових ситуацій.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ТА МОЖЛИВОСТІ ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

3.1 Оцінка стану ринку праці в Одеській області в умовах війни

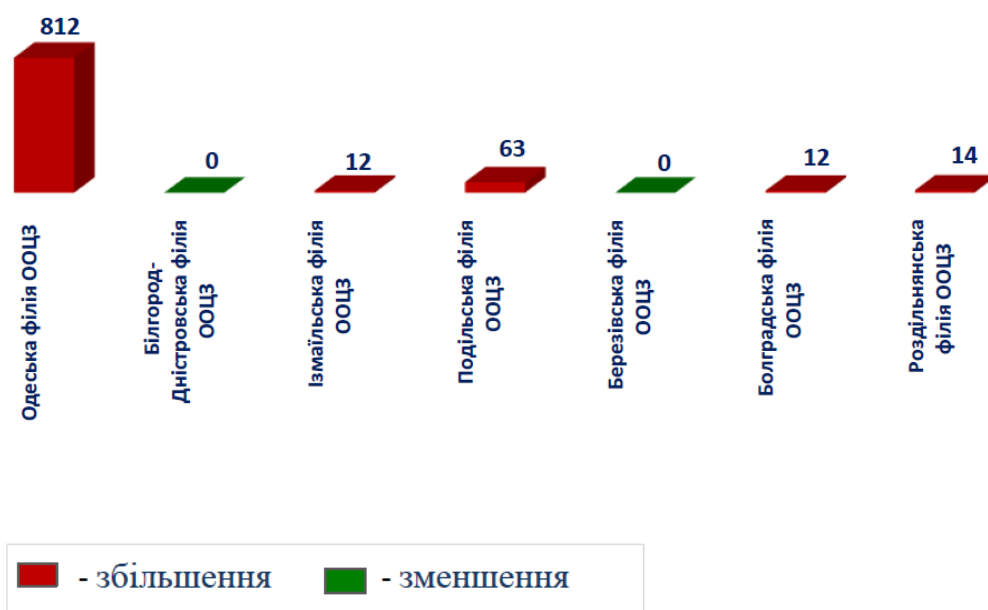
Ситуація на ринку праці в Україні визначається потребами роботодавців, які мають законні вимоги до рівня знань та навичок кандидатів. Проте без активної співпраці та взаємодії з виробництвом заклади професійної (професійно-технічної) освіти не можуть забезпечити підготовку фахівців, орієнтовану на сучасні технології.

Тому важливо, щоб виробництво сприяло розвитку та оновленню матеріальної бази навчальних закладів, надавало можливості для стажування та практики майбутнім фахівцям, і спільно вирішувало інші аспекти цієї проблеми.

На сучасному етапі розвитку ринок праці встановлює нові вимоги до якості працівників, їх професійних навичок і рівня підготовки. Це важливий індикатор національного благополуччя, стабільності та ефективності соціально-економічних змін у країні.

Сучасні реалії, особливо в умовах війни, швидко змінюють державну політику у сфері реформування професійної (професійно-технічної) освіти. Україна та інші країни активно розробляють стратегічні плани з відновлення зруйнованої інфраструктури та економіки. Наголос робиться на підготовці кваліфікованих працівників, які відповідають сучасним вимогам виробництва, що стає дедалі актуальнішим у сучасних умовах.

Проведемо аналіз стану ринку праці Одеської області (3.1-3.20).



(збільшення/зменшення до січня-березня 2023 року)

Рисунок 3.1 - Кількість зареєстрованих безробітних за районами Одеської області

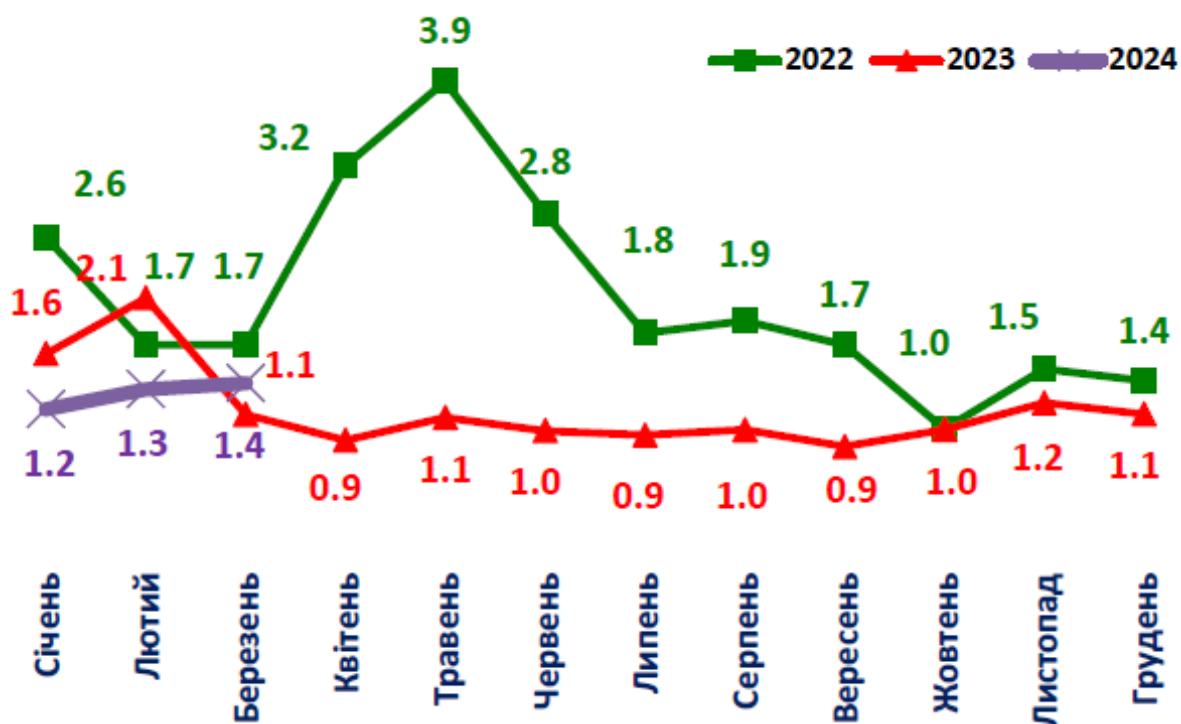


Рисунок 3.2 - Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб

Протягом січня-березня 2024 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 0,9 тисячі працівників, що на 0,2 тисячі осіб більше, ніж у минулому році.

Загальна кількість попереджених про масове вивільнення розподілялася наступним чином: 39,3% працівників освіти, 20,9% - охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, 12,5% - державного управління й оборони, 12,4% - сфери оптової та роздрібної торгівлі, 6,5% - транспорту, 5,1% - постачання електроенергії та газу, 3,3% - професійна та наукова діяльність.

За видами економічної діяльності, найбільше безробітних громадян було працевлаштовано у таких сферах:

Сільське господарство (20,3%)

Торгівля (18,9%)

Державне управління й оборона (11,3%)

Підприємства переробної промисловості (10,3%)

Транспорт (7,5%)

Освіта (7,6%)

Охорона здоров'я (6,9%)

За професійними групами виділяються наступні показники:

Представники сфери торгівлі та послуг (22,5%)

Представники найпростіших професій (21,8%)

Фахівці (11,6%)

Робітники з обслуговування устаткування (8,5%)

Професіонали (8,0%)

Технічні службовці (7,6%)

Робітники сільського господарства (7,3%)

Службовці та керівники (6,4%)

Кваліфіковані робітники з інструментом (6,2%)

Протягом січня-березня 2024 року за сприянням Одеської обласної служби зайнятості 0,7 тисяч безробітних проходили професійне навчання. У

центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості навчалися 0,6 тисяч осіб.

Тимчасові роботи здійснювали 0,4 тисяч осіб.

Також, 0,7 тисяч безробітних було залучено для участі у суспільно корисних роботах.

Станом на 1 квітня 2024 року послугами Одеської обласної служби зайнятості скористалися 8,4 тисячі громадян, з них 5,3 тисячі осіб мали статус безробітного. Це на 22,0% менше, ніж на відповідну дату минулого року. Отримували допомогу по безробіттю 2,4 тисячі осіб.

За статтю, у загальній кількості зареєстрованих безробітних чоловіки становили 1,0 тисячу осіб, що складає 18%, тоді як жінки – 4,3 тисячі осіб або 82%.

За віковими групами розподіл безробітних був наступним: 23% знаходилися у віці до 35 років, 31% – у віці від 35 до 44 років, 28% – у віці від 45 до 55 років, а понад 55 років становили 18%.

За рівнем освіти: 32,7% зареєстрованих безробітних мали вищу освіту, 24,3% – професійно-технічну освіту, і 42,9% – загальну середню освіту.

За видами економічної діяльності серед зареєстрованих безробітних такий розподіл:

У державному управлінні: 22,9%

У сільському, лісовому та рибному господарстві, обороні, обов'язковому соціальному страхуванні: 21,6%

У сфері торгівлі: 13,7%

На транспорті: 9,1%

У переробній промисловості: 7,5%

В охороні здоров'я: 6,1%

В освіті: 4,5%

У сфері діяльності адміністративного обслуговування: 2,2%

Серед безробітних переважали такі професійні групи та їх представники у відсотковому співвідношенні:

Сфери торгівлі та послуг: 22,2% (продавець, кухар, охоронник, молодша медична сестра, бармен, офіціант, помічник вихователя, перукар, покоївка)

Представники найпростіших професій: 19,3% (підсобний робітник, прибиральник, сторож, комірник, робітник з благоустрою, кухонний робітник, двірник, укладальник-пакувальник, вантажник)

Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства: 12,3% (виноградар, робітник з комплексного обслуговування, робітник фермерського господарства)

Фахівці: 9,9% (бухгалтер, фахівець, сестра медична, інспектор прикордонної служби, вихователь, інспектор з кадрів)

Технічні службовці: 8,1% (листоноша (поштар), касир торговельного залу, адміністратор, оператор поштового зв'язку, діловод)

Керівники, менеджери: 7,9% (головний бухгалтер, начальник відділу, менеджер із збуту, завідувач господарства, заступник начальника відділу)

Професіонали: 7,8% (спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування), економіст, вчитель закладу загальної середньої освіти, вихователь закладу дошкільної освіти, інженер).

3.2 Оцінка можливостей підвищення ефективності співпраці ЗП(ПТ) освіти з роботодавцями та її вплив на зайнятість населення Одеської області

Протягом січня-березня 2024 року послугами Одеської обласної служби зайнятості скористалися 14,4 тисяч громадян, які шукали роботу. З них, 8,4 тисячі осіб мали статус зареєстрованого безробітного, що становить на 35,1% менше, ніж у минулому році. Допомогу по безробіттю отримували 5,1 тисяч осіб, що на 17,6% менше, ніж за аналогічний період минулого року.

Завдяки сприянню центрів зайнятості було працевлаштовано 2,9 тисяч осіб, з них 1,4 тисячі були зареєстрованими безробітними.

Станом на 1 квітня 2024 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями до Одеської обласної служби зайнятості, складала 7,2 тисячі

одиниць, з них 4,3 тисячі були подані за формою 3-ПН, а 2,8 тисячі - з інших джерел (рис. 3.3 – 3.20).

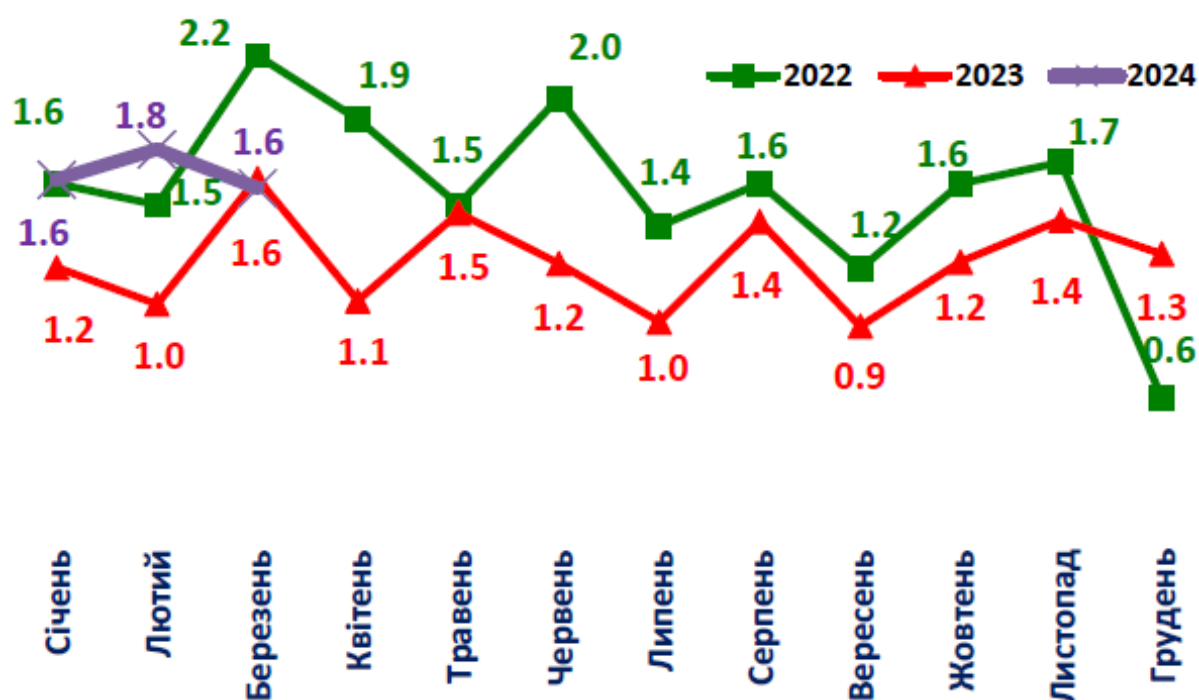


Рисунок 3.3 - Кількість зареєстрованих вакансій, тис. од.

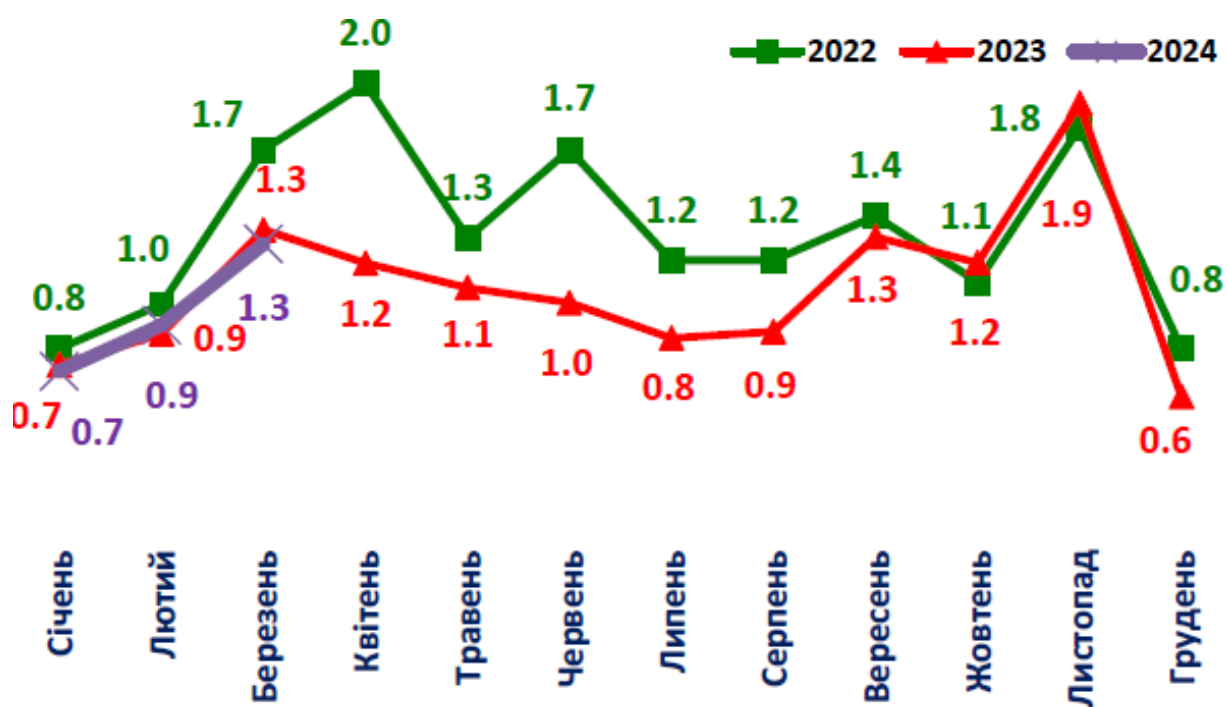


Рисунок 3.4 - Кількість працюючих осіб, тис. осіб (включаючи осіб, працюючих до набуття статусу безробітного)

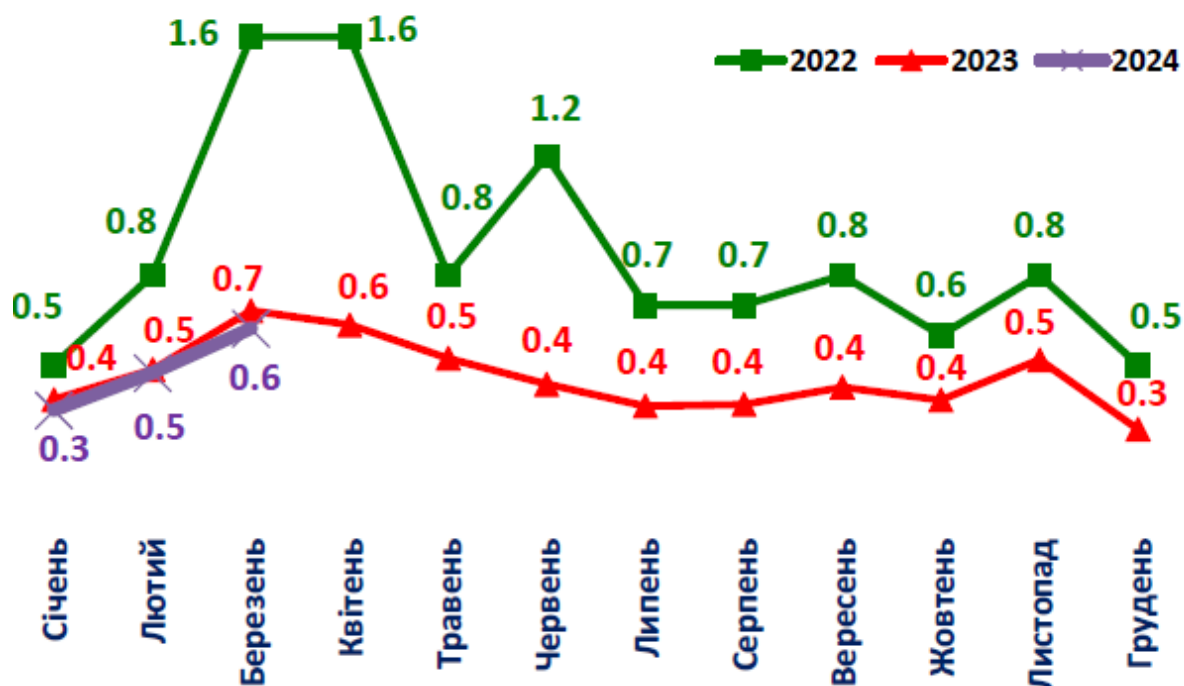


Рисунок 3.5 - Кількість працевлаштованих безробітних, тис. осіб



Рисунок 3.6 - Працевлаштування безробітних, (структура, %) у січні-березні 2024 року, за видами економічної діяльності



Рисунок 3.7 - Працевлаштування безробітних, (структура, %) у січні-березні 2024 року, за професійними групами

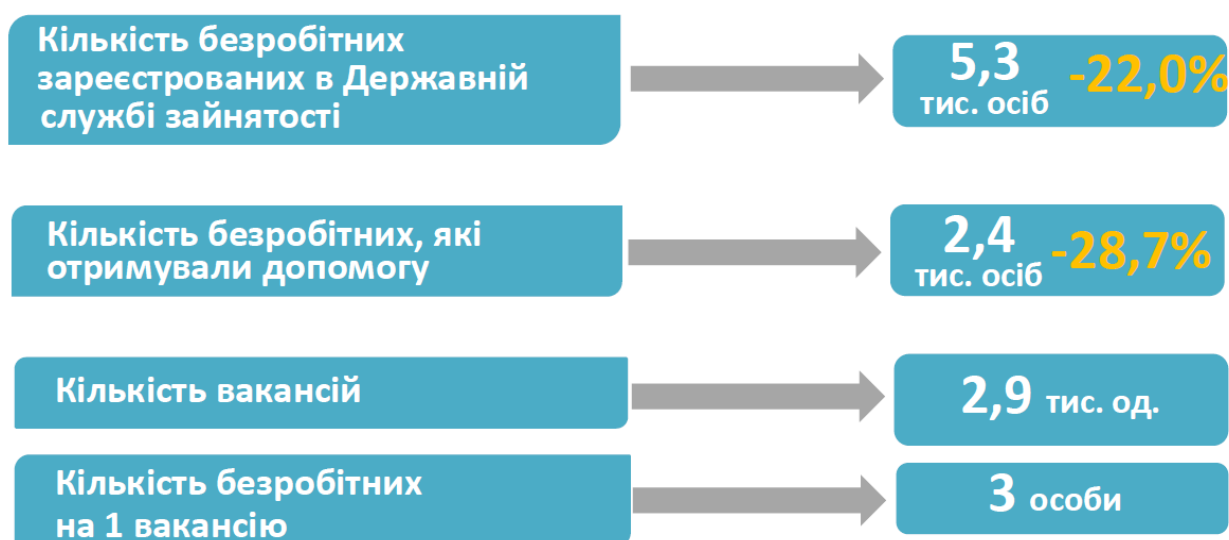


Рисунок 3.8 - Станом на 1 квітня 2024 року (у порівнянні з відповідною датою 2023 року)



Рисунок 3.9 - Окремі характеристики зареєстрованих безробітних станом на 1 квітня 2024 року

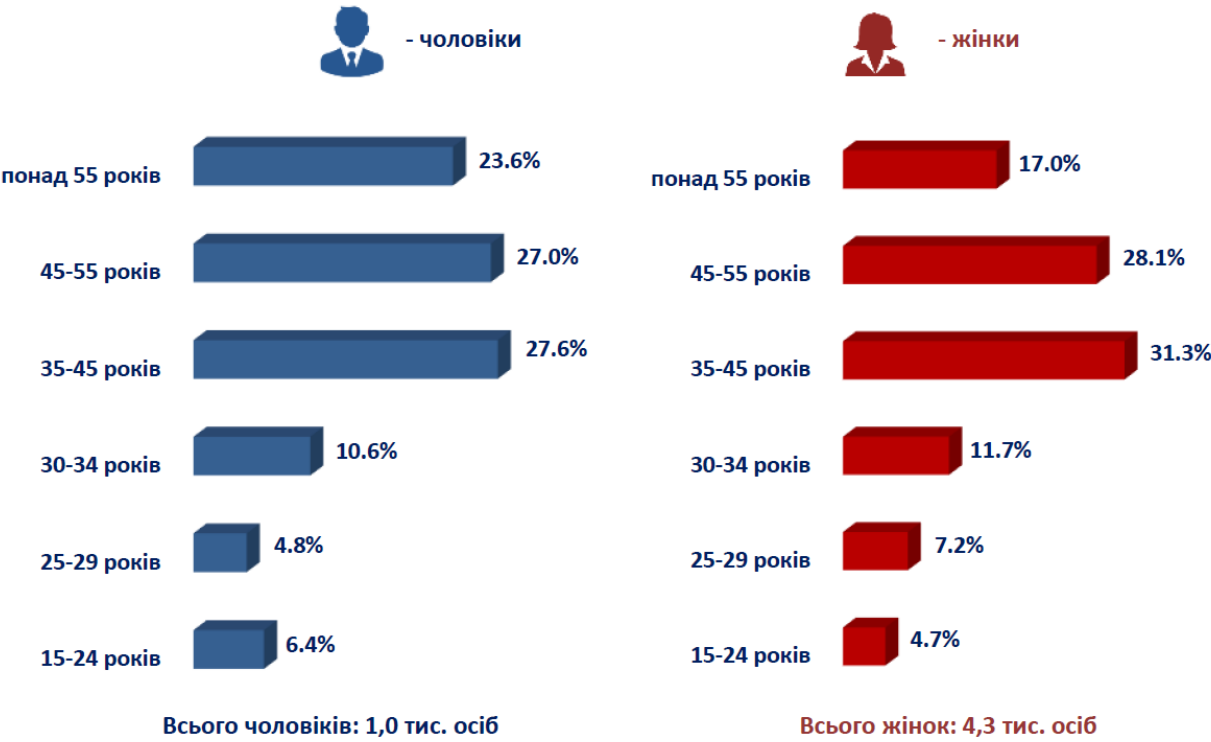


Рисунок 3.10 - Структура зареєстрованих безробітних, станом на 1 квітня 2024 року (за віковими групами)



Рисунок 3.11 - Структура безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості, станом на 1 квітня 2024 року, %, за видами економічної діяльності



Рисунок 3.12 - Структура безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості, станом на 1 квітня 2024 року, %, за професійними групами

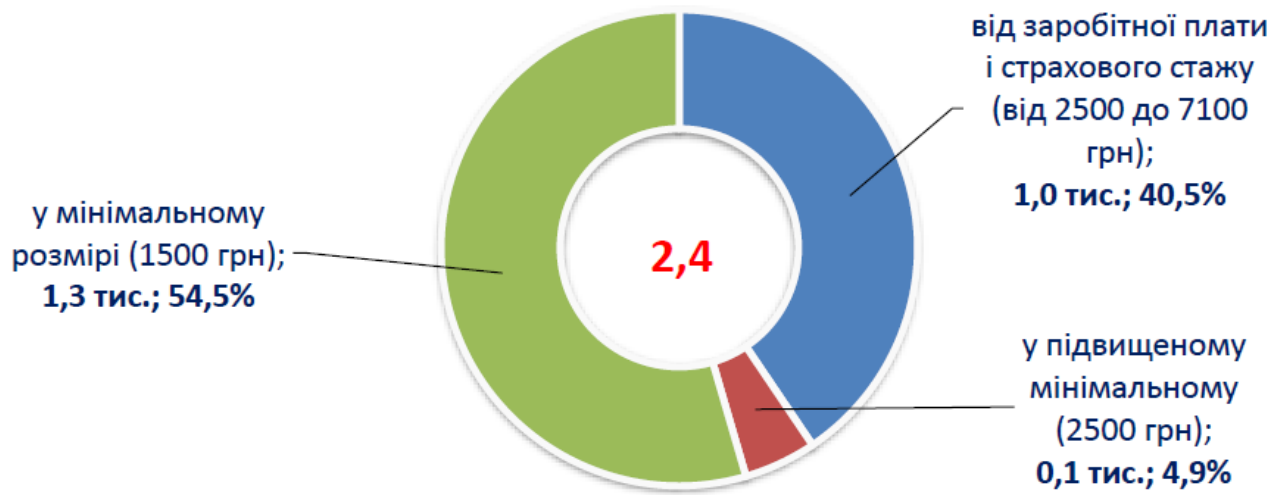


Рисунок 3.13 - Структура безробітних, які отримували допомогу станом на 1 квітня 2024 року



Рисунок 3.14 - Кількість безробітних, які отримували допомогу, тис. осіб



Рисунок 3.15 - Структура вакансій, зареєстрованих в центрах зайнятості, станом на 1 квітня 2024 року, %, за видами економічної діяльності

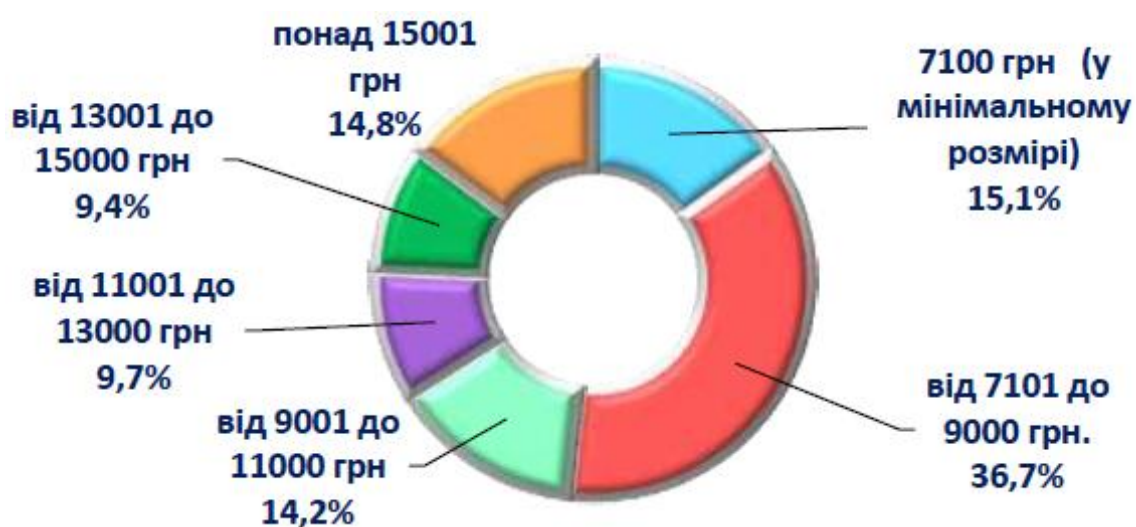


Рисунок 3.16 - Структура вакансій, зареєстрованих в центрах зайнятості, станом на 1 квітня 2024 року, %, за розмірами заробітної плати



Рисунок 3.17 - Структура вакансій, зареєстрованих в центрах зайнятості, станом на 1 квітня 2024 року, %, за професійними групами

Професійні групи	Назва професії	
професіонали	✓ спеціаліст державної служби ✓ вчитель закладу загальної середньої освіти ✓ юрисконсульт ✓ інженер	✓ юрист ✓ лікар загальної практики-сімейний лікар ✓ економіст ✓ психолог
кваліфіковані робітники з інструментом	✓ електромонтер з ремонту та обслуговування швачка ✓ слюсар-сантехнік ✓ електрогазозварник	✓ робітник з комплексного обслуговування й ремонту слюсар-ремонтник ✓ кондитер ✓ слюсар з ремонту колісних транспортних засобів
фахівці	✓ бухгалтер ✓ сестра медична (брат медичний) ✓ фахівець ✓ асистент вчителя	✓ інспектор з кадрів ✓ електрик дільниці ✓ технік-електрик ✓ інспектор з військового обліку
працівники сфери торгівлі та послуг	✓ продавець продовольчих товарів ✓ продавець-консультант ✓ кухар ✓ молодша медична сестра	✓ помічник вихователя ✓ продавець непродовольчих товарів ✓ бариста ✓ молодша медична сестра
найпростіші професії	✓ прибиральник службових приміщень ✓ підсобний робітник ✓ дворник ✓ вантажник	✓ робітник з благоустрою ✓ укладальник-пакувальник ✓ прибиральник територій ✓ заготівник очерету
робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин	✓ водій автотранспортних засобів ✓ тракторист ✓ тракторист-машиніст ✓ машиніст насосних установок	✓ оператор котельні ✓ оператор заправних станцій ✓ машиніст крана (кранівник) ✓ кочегар-випалювач ✓ лаборант хімічного аналізу
службовці, керівники, менеджери	✓ головний бухгалтер ✓ завідувач сектору ✓ начальник відділення ✓ начальник відділу поштового зв'язку	✓ завідувач господарства ✓ заступник директора ✓ начальник відділу ✓ начальник відділення зв'язку

Рисунок 3.18 - Найбільш популярні професії на ринку праці



Рисунок 3.19 - Заробітна плата у вакансіях за професійними групами станом на 1 квітня 2024 року, грн.

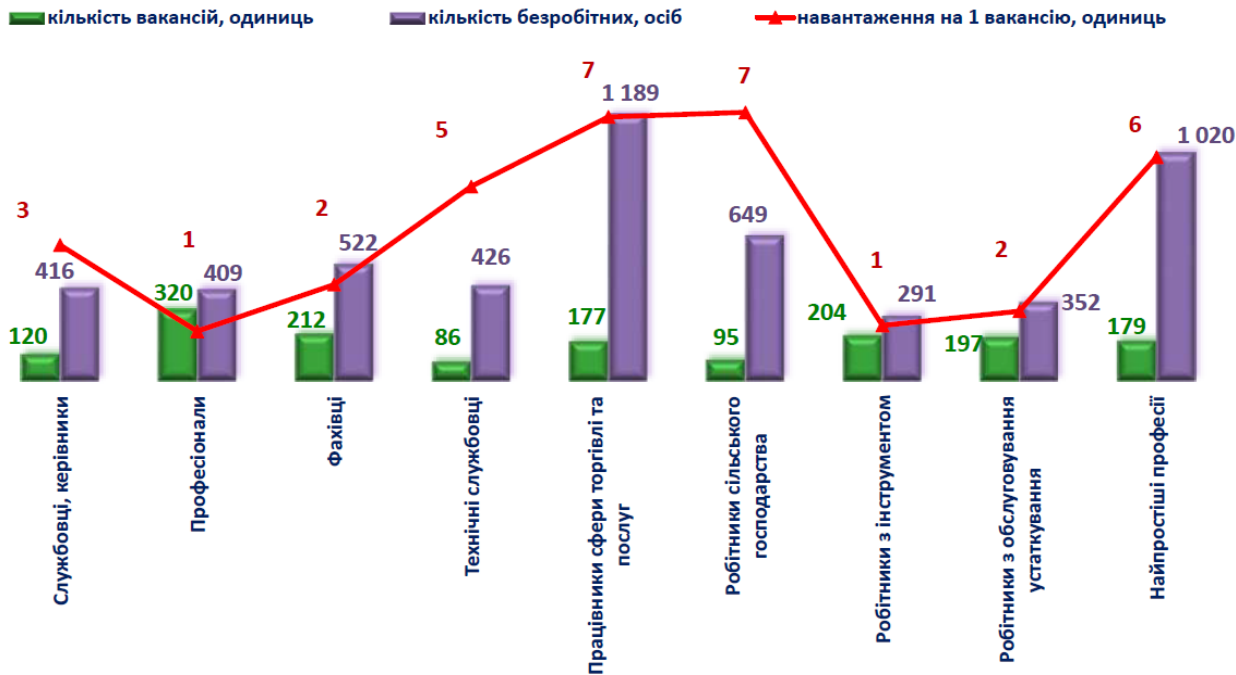


Рисунок 3.20 - Кількість зареєстрованих безробітних, кількість вакансій та кількість претендентів на 1 вакансію, станом на 1 квітня 2024 р.

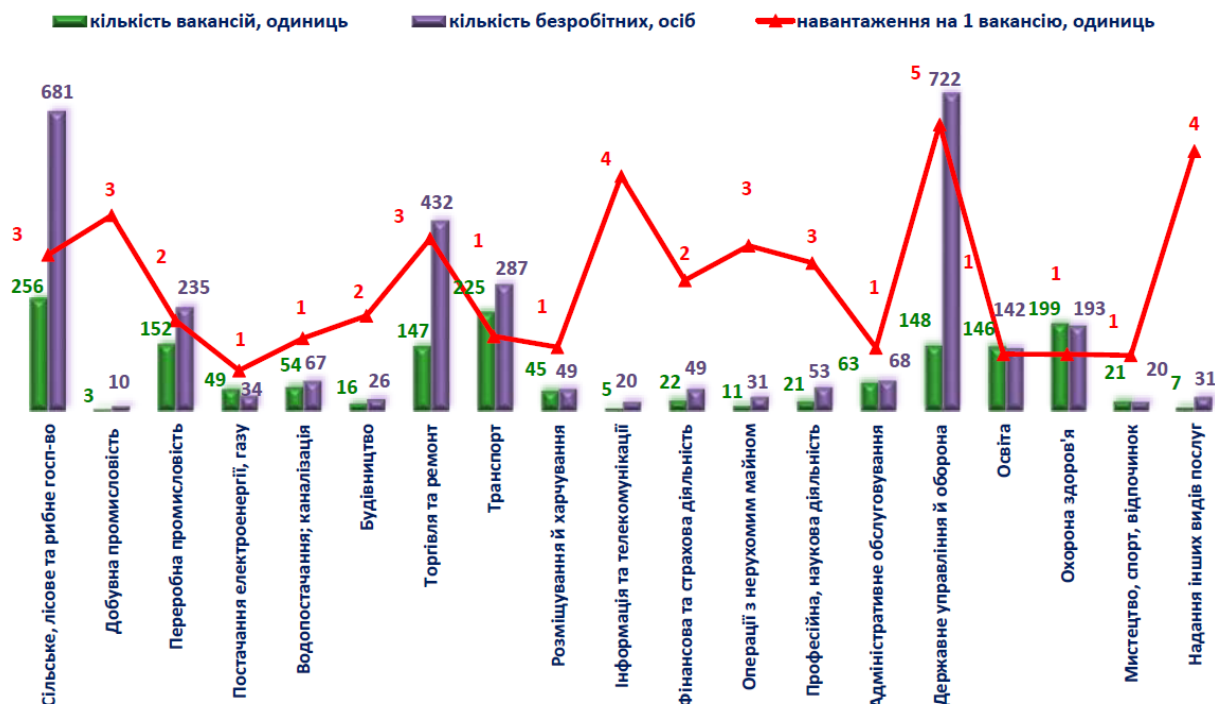


Рисунок 3.21 - Кількість зареєстрованих безробітних, кількість вакансій та кількість претендентів на 1 вакансію, станом на 1 квітня 2024 р. за видами економічної діяльності

За видами економічної діяльності, найбільше вакансій налічується у таких сферах:

Сільське господарство: 16,1%

Транспорт: 14,2%

Охорона здоров'я: 12,5%

Переробна промисловість: 9,6%

Державне управління й оборона: 9,3%

Торгівля та ремонт: 9,2%

Освіта: 9,2%

Сфера адміністративного обслуговування: 4,0%

Водопостачання та каналізація: 3,4%

У професійному розрізі найбільше вакансій подано для працевлаштування таких категорій працівників:

Професіонали: 20,1% (спеціаліст державної служби, вчитель, лікар, агроном, бібліотекар, інженер, вихователь, економіст).

Фахівці: 13,3% (бухгалтер, сестра медична, вихователь, електрик дільниці, фахівець, асистент вчителя, фармацевт, механік).

Кваліфіковані робітники з інструментом: 12,8% (електромонтер, слюсар-ремонтник, швачка, слюсар-сантехнік, електрогазозварник, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, слюсар-електрик з ремонту електроустаткування, електрослюсар з ремонту й обслуговування автоматики).

Робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин: 12,4% (тракторист, водій, токар, дорожній робітник, оператор заправних станцій, машиніст екскаватора, токар, оператор котельні).

Найпростіші професії: 11,3% (підсобний робітник, прибиральник службових приміщень, доглядач, вантажник, заготівник очерету, двірник, сторож, кухонний робітник, укладальник пакувальник).

Працівники сфери торгівлі та послуг: 11,1% (продавець, кухар, молодша медична сестра, охоронник, помічник вихователя, пожежний-рятувальник, офіціант).

Керівники, менеджери: 7,5% (головний бухгалтер, начальник відділу, менеджер із збуту, завідувач господарства, заступник начальника відділу).

Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств: 6,0% (виноградар, робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва, робітник фермерського господарства, озеленювач, оператор інкубаторно-птахівничої станції, робітник з догляду за тваринами).

Технічні службовці: 5,4% (листоноша, тальман, оператор поштового зв'язку, касир торговельного залу, секретар, адміністратор, обліковець, діловод, оператор комп'ютерного набору).

В сучасній діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти відбуваються значні зміни у пріоритетах: поступове накопичення професійних

знань та досвіду, яке раніше передбачало дію за визначеними алгоритмами та програмами, тепер замінюється акцентом на розвиток самоосвітніх компетентностей та професійних інтересів майбутніх працівників.

Стратегічним курсом стає глибоке закріплення позитивних результатів та втілення запланованих заходів, а також створення потужної матеріально-технічної бази для підготовки конкурентоздатних фахівців.

Необхідно оновити зміст професійного навчання, визначити науково обґрунтовану номенклатуру професій, що відповідатимуть новим соціально-економічним та культурно-освітнім потребам. Крім того, потрібно створити державні стандарти професійно-технічної освіти, що забезпечать відповідність цих нормативів сучасним вимогам.

Для покращення іміджу професійно-технічної освіти та привертання більшої уваги молоді та дорослих до цієї форми навчання можна вжити такі заходи:

Інформаційні кампанії: Розробка та проведення інформаційних кампаній про позитивні зміни в професійно-технічній освіті, успіхи випускників та можливості, які вона відкриває для кар'єри та особистого розвитку.

Співпраця з роботодавцями: Залучення роботодавців до процесу навчання, стажування та працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів.

Підтримка випускників у відновленні: Надання фінансової та іншої підтримки випускникам, які бажають долучитися до відновлення та відбудови країни.

Популяризація успішних прикладів: Публікація інтерв'ю з успішними випускниками професійно-технічних навчальних закладів та їхніми досягненнями.

Розвиток інклюзивної освіти: Забезпечення можливостей для навчання людей з різними потребами та здібностями в професійно-технічних навчальних закладах.

Ці заходи можуть сприяти покращенню іміджу та популярності професійно-технічної освіти в Україні та підвищити зацікавленість молоді та дорослих у виборі цього шляху навчання.

ВИСНОВКИ

У першому розділі роботи досліджена сутність та особливості освітніх технологій їх надання у закладі освіти; проаналізовані технології управління закладом освіти в новій моделі розвитку освітньої організації; досліджені особливості сучасні технології в управлінні ЗП(ПТ);

Отже, сучасна ситуація визначає орієнтири професійної (професійно-технічної) освіти, де головною метою всіх суб'єктів освітнього процесу постає необхідність врахування сучасних соціально-економічних реалій ринку праці та трансформування їх у конкретні освітні програми професійної підготовки робітників. Заклади професійної (професійно-технічної) освіти мають виявити готовність до забезпечення якісної професійної підготовки у тісній взаємодії з регіональними ринками праці. Посилення вимог роботодавців до рівня кваліфікації та професійної компетентності робітників, зокрема до випускників закладів, потребує створення та впровадження механізмів системного вивчення перспективних напрямів у різних галузях та започаткування підготовки за новими професіями. Професійна освіта також повинна бути спрямована на задоволення індивідуальних потреб особистості у здобутті сучасних і затребуваних на ринку праці кваліфікацій, професійний розвиток персоналу підприємств, забезпечення підготовки конкурентоздатних кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів.

У другому розділі роботи проведений аналіз показників діяльності ДНЗ «ОПЛСП ПНПУ ім. К.Д.Ушинського» та проведе оцінка ситуації у професійно-технічній освіті України та Одеській області.

ДНЗ «Одеський професійний ліцей сфери послуг Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського» є державним професійно-технічним навчальним закладом другого атестаційного рівня. Форма власності – державна.

Історія становлення і розвитку Одеського професійного ліцею сфери послуг Південноукраїнського національного педагогічного університету імені

К. Д. Ушинського бере початок у жовтні 1971 року, коли було закінчено будівництво міського професійно-технічного училища, яке мало здійснювати цільову підготовку майбутніх фахівців для Одеської джутової фабрики.

Наразі ліцей випускає фахівців за такими спеціальностями, як то: кравець з пошиву жіночого та чоловічого одягу; швачка; секретар-друкарка (з вивченням ПЕОМ); штукатур, лицювальник-плиточник, маляр; кравець.

Навчальний заклад також розпочав підготовку кадрів за новими спеціальностями: бухгалтер; конторський службовець, оператор комп'ютерного набору (бухгалтерія). Партнерами ліцею виступають великі промислові підприємства: фабрики "Віра", "Біла акація", ПП "Грегорі Арбер" тощо.

Для забезпечення навчально-виховного процесу ліцей має необхідну виробничу базу: обладнані спеціалізовані кабінети, майстерні, спортивний зал, кімнати відпочинку і самопідготовки, гуртожиток, у якому мешкає майже 180 учнів. У навчальному закладі працюють гуртки художньої самодіяльності, спортивні секції та клуби за інтересами.

У теперішній час одним з головних завдань професійно-технічної освіти є підготовка фахівців, які б були конкурентноздатними на ринку праці. Саме тому у третьому розділі був проведений аналіз ринку праці Одеської області з метою визначення можливостей закладу щодо забезпечення потреб регіону у кваліфікованих кадрах. За результатами аналізу встановлено, що основними видами економічної діяльності, де в Одеській області найбільше вакансій є сільське господарство: 16,1%; транспорт: 14,2%; охорона здоров'я: 12,5%; переробна промисловість: 9,6%; державне управління й оборона: 9,3%; торгівля та ремонт: 9,2%; освіта: 9,2%; сфера адміністративного обслуговування: 4,0%; водопостачання та каналізація: 3,4%. Отже для випускників закладу освіти є можливості працевлаштування.

На основі проведеного аналізу запропоновані шляхи підвищення якості та ефективності системи надання освітніх послуг закладом П(ПТ)О з використанням сучасних технологій управління.

Основними цілями управлінської діяльності керівника закладу професійної (професійно-технічної) освіти є: створення умов для формування професійно компетентної, соціально активної, творчої особистості; забезпечення в межах своїх повноважень реалізації рівних прав громадян на освіту, соціального захисту учнівської молоді; забезпечення соціального захисту працівників закладу, створення умов для їх розвитку і самовдосконалення; забезпечення реалізації безперервної професійної освіти і навчання впродовж життя з урахуванням національно-культурних, соціально-економічних, демографічних та інших особливостей регіону; сприяння в реалізації державної політики зайнятості населення; задоволення регіональних потреб у кваліфікованих робітничих кадрах.

Поряд із цим, в сучасних умовах з'являються нові завдання, вирішення яких сприяє досягненню цілей та мети діяльності закладу:

- моніторинг ринку праці і ринку освітніх послуг, аналіз освітніх уподобань та потреб споживачів (дозволяє здійснювати планування підготовки кваліфікованих робітників і молодших спеціалістів, розробку адаптованих до вимог замовників освітніх продуктів і програм);
- розвиток соціального партнерства (забезпечує тісну співпрацю закладу з місцевою владою, замовниками робітничих кадрів, іншими зацікавленими інституціями, спрямовану на узгодження і реалізацію інтересів усіх учасників цього процесу в питаннях надання якісних освітніх послуг;
- задоволення потреб регіонального ринку праці у кваліфікованих кадрах;
- організація системної профорієнтаційної роботи, спрямованої на формування освітніх потреб споживачів (сприяє досягненню відповідності між можливостями закладу, прагненнями споживачів в отриманні якісних освітніх послуг та потребами ринку праці).

В таких умовах гострою є необхідність впровадження нових підходів та інструментів в управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти, зокрема - управління результативністю.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Децентралізація професійно-технічної освіти (ПТО) в Україні – поштовх до дій. Зелена книга для спрямування обговорень щодо реформ та здібностей, необхідних для побудови досконалої та привабливої системи ПТО в Україні (січень 2017 р.) / Європейський фонд освіти, Міністерство освіти і науки України, 2017. 88 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/materialy/06/1-zelena-knigaukr.pdf>
2. Савченко І. М., Волкова Т. В. Зарубіжний досвід інноватики в сфері взаємодії професійно-технічних навчальних закладів з роботодавцями та науковими установами: методичні рекомендації. К.: ПТО НАПН України, 2011. 60 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/8026/1/ZAR_DOSVID.pdf
3. Аналіз діяльності регіональних систем професійної освіти. URL: https://vrc.rv.ua/case_study/analiz-diialnosti-rehionalnykh-system-profesijnoi-osvity/
4. Забезпечення якості у системі професійної освіти і навчання. URL: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.03.18_Twinning_final_conference/Quality%20assurance-%20UKR%20.pdf
5. Колісник Н. Особливості стандартизації професійно-технічної освіти в Україні та за кордоном: порівняльний аспект. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/714853/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA.PDF>
6. Tadeusz W. Nowacki. Leksykon pedagogiki pracy. – Instytut Technologii Eksploatacji. Wyższa Szkoła pedagogiczna TWP. Wyższa Szkoła pedagogiczna ZNP. Radom, 2004. 343 p. P.229.
7. Радкевич В. Компетентнісний підхід до розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32305042.pdf>

8. Модульно-компетентнісний підхід у підготовці кваліфікованих робітників будівельної та машинобудівельної галузей : монографія / П. Г. Лузан, В. В. Ягупов, Г. І. Лук'яненко, Т. В. Пятничук, М. І. Михнюк. Київ : 2015. 255 с.
9. Беновська, Л.Я., Борщевський, В.В., Сторонянська, І.З. (наук. кер.) та ін. (2018). Цілі сталого розвитку для України: регіональний вимір: аналітична доповідь. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». URL: <https://ird.gov.ua/irdp/p20180702.pdf>
10. Ничкало, Н.Г. Людський капітал у мирний час і в добу російської агресії проти України. Професійна освіта. 4(97). С. 2-4. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/734223/>
11. Ничкало, Н.Г. Професійна освіта у 30-літній історії НАПН України. Професійна освіта. 2(95). С. 2-5. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/734221/>
12. Ничкало, Н.Г. Українська педагогіка праці у гірку добу війни. Професійна освіта. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/734221/>
13. Грень Л. М. Управління професійно-технічною освітою на державному та регіональному рівнях: зарубіжний досвід. Публічне управління та митне адміністрування. 2019, № 3 (22), С. 47-56. DOI: <https://doi.org/10.32836/2310-9653-2019-3-47-56>
14. Гринькевич О. С., Левицька О. О. Інституційне середовище забезпечення якості системи освіти: міжнародний і національний аспекти. Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Сер.: Міжнар. екон. відносини та світове господарство. Ужгород, 2017. Вип. 15(1). С. 84-90. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/15_1_2017ua/21.pdf
15. Бородієнко О. Наглядові ради закладів професійної (професійно-технічної) освіти : Практичний посібник. Програма ООН із відновлення та розбудови миру, 2020. 188 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/722862/1/Posibnuk_Verstka_Final.pdf

16. Супрун В. В. Модернізація професійної освіти як управлінська умова підготовки компетентних фахівців нової формації. Вісник післядипломної освіти. Серія : Управління та адміністрування. 2017. Вип. 3. С. 104-124, с. 109.
17. Бандурка О., Рябченко О. Державне управління вищою освітою в Україні. Проблеми. Шляхи вдосконалення. Новий Колегіум. 2000. № 1. С. 18-20.
18. Легенький М. Адміністративно-правове забезпечення пріоритетних напрямів в управлінні освітою. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія : Юридичні науки. 2017. № 865. С. 257-266, с. 260.
19. Оцінка та прогноз потреби в кадрах для підприємств. У.Я. Садова, О.С. Гринькевич, О.З. Сорочак, О.В. Махонюк, О.М. Вільчинська та ін. Львів 2017, 48 с.
20. Формування підходу до забезпечення якості у відповідності до системи EQAVET. Рекомендації для закладів професійно-технічної освіти / Секретаріат EQAVET, Дублін, 2012. 8 с.