

Міністерство освіти і науки України
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет – Менеджменту, маркетингу та публічного адміністрування
Кафедра – Менеджменту і логістики
Ступінь вищої освіти – другий (магістр)
Спеціальність – 073 Менеджмент
Освітня програма – «Менеджмент»



КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА
на тему: Дослідження технологій навчання та умов для розвитку
професійно-важливих якостей працівників ЗВО

ШИФР КРБ. МІЛ. 127-03.2.1

_____ Здобувачка Оксана ЗВАРИЧ

_____ Керівник д. е. н., проф. Катерина КОЗАК

Кваліфікаційна робота допускається до захисту

Рішення кафедри від _10.06.2024 р. _ 202_ р., протокол №_15____

Завідувач кафедри

менеджменту і логістики _____ Ірина СЕДКОВА

(підпис)

Одеса – 2024 р.

**ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І
МЕНЕДЖМЕНТУ ім. Г. Е. Вейнштейна
ЗАВДАННЯ**

Факультет – Менеджменту, маркетингу та публічного адміністрування
Кафедра – Менеджменту і логістики
Ступінь вищої освіти – другий (магістр)
Спеціальність – 073 Менеджмент
Освітня програма – «Менеджмент»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Зав. кафедри менеджменту і логістики

« ____ » _____ 202__ р.

**ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРА
здобувачки
Зварич Оксані
(ім'я, ПРІЗВИЩЕ)**

1. Тема роботи: Дослідження технологій навчання та умов для розвитку професійно-важливих якостей працівників ЗВО. приказом по університету від 20.03.2024 р. № 127-03.

2. Термін здачі студентом закінченої роботи 10.06.2024р.

3. Вихідні дані роботи: звіти діяльності ОНТУ, законодавчі акти, літературні, періодичні видання, всесвітня мережа Internet.

4. Вступ. Розділ 1. Теоретико-методичні аспекти навчання персоналу
1.1 Форми технологій навчання. 1.2 Підходи до навчання персоналу та створення умов для розвитку професійно-важливих якостей працівників. 1.3 Проблеми, що ускладнюють збалансування попиту та пропозиції робочих кадрів. Розділ 2. Аналіз професійного навчання персоналу ОНТУ. 2.1. Особливості сучасного освітнього процесу в ОНТУ. 2.2. Дослідження методичних підходів до управління розвитком персоналу. 2.3. Оцінка технологій навчання персоналу та умов для розвитку професійно-важливих якостей працівників ОНТУ. Розділ 3. Розробка заходів щодо удосконалення технологій навчання персоналу ОНТУ. 3.1. Моделивання удосконалених технологій процесу навчання та створення умов для розвитку професійно-важливих якостей персоналу ОНТУ 3.2. Економічне та соціальне обґрунтування доцільності запропонованих заходів

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) рисунків – , таблиць –

6. Консультанти по роботі, із зазначенням розділів проекту, що стосуються їх:

Нормоконтроль	Консультант	завдання видав	завдання прийняв

Керівник _____
(підпис)

Завдання прийняв до виконання _____
(підпис)

7. Дата видачі завдання 14.08.2024р.

Керівник _____
(підпис)

Завдання прийняв до виконання _____

Календарний план

№	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи
1	Проходження комплексної практики та написання тез	13.02 – 07.04.24
2	Захист звіту з практики	08.04 – 09.04.24
3	Розробка I та II розділів	10.04 – 01.05.24
4	Розробка III розділу та інших складових кваліфікаційної роботи	02.05 – 14.05.24
5	Розгляд науковим керівником чорнового варіанту кваліфікаційної роботи	15.05 – 18.05.24
6	Доопрацювання роботи з урахуванням пропозицій наукового керівника	19.05 – 22.05.24
	Розгляд наукового керівника у чистовому варіанті	23.05 – 27.05.24
7	Нормконтроль роботи	28.05 – 04.06.24
8	Перевірка роботи на плагіат	
9	Малий захист та доробка по результатах малого захисту	05.06 – 11.06.24
10	Передача роботи завідуючому кафедрою для отримання дозволу на захист	12.06 – 17.06.24
11	Зовнішнє рецензування кваліфікаційної роботи	18.06 – 27.06.24
12	Захист кваліфікаційної роботи	24.11 – 27.06.24

Керівник роботи _____
(підпис)

Завдання прийняв до виконання _____ ПІБ.
(підпис)

Несу відповідальність за ідентичність електронного та друкованого варіантів кваліфікаційної роботи, даю згоду на обробку персональних даних та не заперечую проти розміщення кваліфікаційної роботи на офіційних web-ресурсах ОНТУ.

Підтверджую, що в кваліфікаційній роботі відсутні порушення норм академічної доброчесності.

Здобувач-дипломник _____ ПІБ Підпис

АНОТАЦІЯ

Зварич Оксана Іванівна. Дослідження технологій навчання та умов для розвитку професійно-важливих якостей працівників ЗВО . Кваліфікаційна робота на здобуття кваліфікації «магістр» зі спеціальності 073 – Менеджмент. Одеський національний технологічний університет, ММтаПА, кафедра менеджменту і логістики, Одеса, 2024.

Актуальність теми обумовлена потребою пошуків нових заходів щодо удосконалення кваліфікації працівників ЗВО, щоб бути конкурентоспроможними, сучасні підприємства, установи, ЗВО. Саме тому в час бурхливого розвитку технологій, швидких змін, воєнного стану, особливу увагу потрібно приділяти розвитку персоналу як передумові формування конкурентоспроможного та високо кваліфікованого викладацького штату. Розвиток персоналу є основною з умов успішної діяльності будь-якого підприємства. Персонал в сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, ерудованим, мати стратегічне мислення.

У першому розділі «Теоретико-методичні аспекти навчання персоналу» визначено теоретичні підходи до навчання персоналу ОНТУ аналіз особливостей технологій навчання та умов для розвитку професійно-важливих якостей працівників, і визначити як управління персоналом, безпосередньо впливає на процес організації управління і перспективі принесуть певний результат.

У другому розділі «Аналіз професійного навчання персоналу ОНТУ» Особливості сучасного освітнього процесу в ОНТУ Дослідження ролі навчального центру організації освітнього процесу та рівні підвищення кваліфікації викладачів.

У третьому розділі «Рекомендації щодо удосконалення кваліфікації викладачів ОНТУ» визначено основні напрямки удосконалення ОНТУ, наведено оцінку ефективності запропонованих заходів. процес реалізації, удосконалення системи професійної освіти і навчання, удосконалення механізмів професійного розвитку фахівців у всіх сферах життєдіяльності країни сформовані в ряді сучасних національних стратегій.

Кваліфікаційна робота магістра містить 87 сторінки, 18 таблиць, 19
рисуноків.

Перелік посилань нараховує 54 найменування.

Ключові слова: підвищення кваліфікації, управління персоналом, навчання
персоналу, заклад вищої освіти

SUMMARY

Zvarych Oksana Ivanivna. Research of training technologies and conditions for the development of professionally important qualities of employees of higher education institutions. Qualification work for obtaining the qualification "Master" in the specialty 073 – Management. Odessa National University of Technology, MMiL, Department of Management and Logistics, Odesa, 2023.

The relevance of the topic is due to the need to search for new measures to improve the qualifications of employees of higher education institutions in order to be competitive, modern enterprises, institutions, and higher education institutions. That is why, at a time of rapid development of technology, rapid changes, martial law, special attention should be paid to staff development as a prerequisite for the formation of a competitive and highly qualified teaching staff. Personnel development is an important condition for the successful operation of any enterprise. Personnel in modern conditions must be highly educated, erudite, and have strategic thinking.

In the first section "Theoretical and Methodological Aspects of Personnel Training" theoretical approaches to training ONTU personnel are defined, analysis of the features of training technologies and conditions for the development of professionally important qualities of employees, and determine how personnel management directly affects the process of organization of management and prospects will bring a certain result.

In the second section "Analysis of professional training of ONTU personnel" Features of the modern educational process in ONTU Study of the role of the training center, organization of the educational process and the level of advanced training of teachers.

In the third section "Recommendations for improving the qualifications of ONTU teachers" the main directions of improvement of ONTU are defined, the effectiveness of the proposed measures is evaluated. The process of implementation, modernization of the system of vocational education and training, improvement of mechanisms for professional development of specialists in all spheres of life of the country is emphasized in a number of modern national strategies.

The master's thesis contains 87 pages, 18 tables, 19 figures.

The list of references includes 54 titles.

Keywords: advanced training, personnel management, personnel training, higher education institution.

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ	11
1.1 Форми технологій навчання	11
1.2 Підходи до навчання персоналу та створення умов для розвитку професійно-важливих якостей працівників	25
1.3 Проблеми, що ускладнюють збалансування попиту та пропозиції робочих кадрів	30
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОДЕСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	39
2.1. Особливості сучасного освітнього процесу в ОНТУ	39
2.2. Дослідження методичних підходів до управління розвитком персоналу	50
2.3. Оцінка технологій навчання персоналу та умов для розвитку професійно-важливих якостей працівників ОНТУ	60
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ЗАХОДІВ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОДЕСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ	75
3.1. Моделювання удосконалених технологій процесу навчання та створення умов для розвитку професійно-важливих якостей персоналу ОНТУ	75
3.2. Економічне та соціальне обґрунтування доцільності запропонованих заходів	83
ВИСНОВКИ	90
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	94
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми: Проаналізовано науково-педагогічну літературу, присвячену дослідженню особливостей використання андрагогічних технологій навчання у межах курсів підвищення кваліфікації. Зокрема, розглянуто технологію самооцінювання професійно-педагогічної діяльності, спрямовану на спонукання викладачів до рефлексії та усвідомлення необхідності самооцінювання власної діяльності як основного мотиву неперервного підвищення її якості.

Мета та завдання дослідження. Метою комплексної кваліфікаційної роботи магістра є розробка рекомендацій з удосконалення кваліфікації працівників ОНТУ. Для вирішення поставленої мети були сформовані та вирішені такі завдання: - розглянути теоретико-методологічні основи розвитку та підвищення кваліфікації; - охарактеризувати вплив макросередовища на діяльність ЗВО; - надати загальну характеристику діяльності ОНТУ; - дослідити особливості та проблеми ВШІМ ОНТУ; - визначити основні напрями удосконалення підвищення кваліфікації працівників ЗВО.

Об'єктом дослідження є процеси та інструменти ВШІМ ОНТУ.

Предметом дослідження є теоретичні та методичні засади використання ефективних інструментів ЗВО.

Методи дослідження Теоретичною та методологічною основою дослідження стали фундаментальні положення управління розвитком персонал як передумови формування та вдосконалення педагогічної майстерності, монографії, наукові статті вітчизняних і зарубіжних вчених.

В роботі використано як загальнонаукові, так і спеціальні методи досліджень: аналізу, синтезу і формалізації (для з'ясування сутності використання тих чи інших інструментів, технологій розвитку навчання, визначення основних підходів та методів викладання у ОНТУ) використано системний підхід (діяльність ОНТУ та оцінки особливостей формування та проблем ОНТУ), статистичний метод (при обробці та систематизації

статистичних даних), табличний метод (для графічного відображення результатів досліджень), опитування, тощо.

Інформаційно-нормативною базою є документи ОНТУ, звіти ректора ОНТУ, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених з тематики.

Практичне значення одержаних результатів. Визначається у розроблених рекомендаціях з удосконалення ВШПМ ОНТУ. Результати проведеного дослідження дадуть змогу іншим ЗВО використати на практиці управлінські інструменти, мережа Internet. Забезпечення якісної, конкурентоспроможної професійної освіти, відповідно до вимог інноваційного сталого розвитку суспільства та економіки.

Необхідність модернізації системи професійної освіти і навчання, удосконалення механізмів професійного розвитку фахівців у всіх сферах життєдіяльності країни наголошується в ряді сучасних національних стратегій. Концепції національної стандартної класифікації освіти на основі компетентності; професійних стандартів для професійних галузей економіки; комплексу заходів щодо вдосконалення організації підвищення кваліфікації викладачів.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

1.1 Форми технологій навчання

У навчальному процесі ОНТУ сформувалися принципи організації навчальної роботи на основі стандартів європейської освіти. У випускників університету з'явилася можливість отримувати додатки до дипломів європейського зразка. За нашими спостереженнями, зазвичай науково-педагогічний працівник ЗВО технічного профілю – це висококваліфікований спеціаліст, як мінімум, магістерського рівня, що отримав не лише професійну підготовку та наукову кваліфікацію в певній, як правило, досить вузькій предметній сфері однієї з фахових (спеціально професійних, профільних) дисциплін. Для визначення рівня розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів фахових дисциплін. Головний фактор професійної культури викладача – поєднання викладацької та науково-дослідної діяльності. розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів фахових дисциплін є суб'єктивні чинники: потреба в саморозвитку як особистісного так і професійного потенціалу, стійкість наукових інтересів, методологічна культура педагога і дослідника, отриманого наукового ступеню тощо. Під час вибору методів навчання для розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів закладів вищої освіти (ЗВО) у межах курсів підвищення кваліфікації потрібно враховувати наступні вимоги [1]:

- Маневреність в діях викладачів післядипломної педагогічної освіти та студентів, надання їм свободи вибору;
- Можливість вибору методів та цілей, змісту та засобів навчання відповідно до діяльності (викладання, науково-педагогічні дослідження тощо);
- Можливість вибору технологій мети професійно-педагогічної підготовки, усвідомленість професійно-особистісного розвитку студентів під час навчання на курсах підвищення кваліфікації, визначеність умов і сфери

вибору, сприяння саморозкриттю творчого потенціалу особистості слухачів;

- Наявність пропонованих варіантів для реалізації цілей професійно-педагогічної підготовки;
- Можливість переорієнтування у виборі шляхів професійно-педагогічної підготовки; логічний взаємозв'язок етапів розгортання ситуацій вибору;
- Системність, що виявляється у послідовності актів вибору і дій щодо реалізації ухваленого рішення.

Враховуючи ці вимоги, вибір методів навчання буде спрямований на досягнення максимальної ефективності та користі для підвищення професійних навичок викладачів у сфері вищої освіти. Відповідно до Закону України «Про професійно-технічну освіту», прийнятого у 1998 [2] році зі змінами та доповненнями, внесеними згідно із Законами України у 1999-2015 роках, головним завданням професійно-технічної освіти в нашій державі є забезпечення громадянам України, а також іноземцям та особам без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, права на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, перепідготовку та підвищення кваліфікації; задоволення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних ЗВО на ринку праці; сприяння в реалізації державної політики зайнятості населення; забезпечення необхідних умов функціонування і розвитку установ професійно-технічної освіти та професійно-технічних навчальних закладів різних форм власності та підпорядкування [2]. Наведемо основні напрями прискореного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти див. в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Основні напрями прискореного розвитку професійної (професійно-технічної) освіти.

<p>Цілі сталого розвитку України до 2030 року, які були затверджені Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722 і Програмою діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 року (№ 471), орієнтовані на досягнення різних соціальних, економічних та екологічних цілей. Ці цілі і програми спрямовані на створення стійкого, рівноправного і процвітаючого суспільства в Україні до 2030 року, з урахуванням внутрішніх потреб країни та глобальних викликів сучасності.</p>

Продовження таблиці 1.1

	Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти "Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта" на період до 2027 року, що була затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 року № 419-р, містить стратегічні цілі та завдання, спрямовані на розвиток професійної освіти в Україні.
	Державна Стратегія регіонального розвитку на 2021-2027 роки, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 року № 695, статті 432 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони щодо співробітництва у галузі професійної освіти та навчання, підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності. Державна стратегія регіонального розвитку спрямована на забезпечення збалансованого розвитку всіх регіонів України і впровадження сталого економічного і соціального розвитку країни в цілому

Джерело: сформовано автором на основі [2,4].

В загальному, ми наголосимо, що для ефективного розвитку і нового якісного прориву в професійній освіті необхідно забезпечити див. рис 1.1

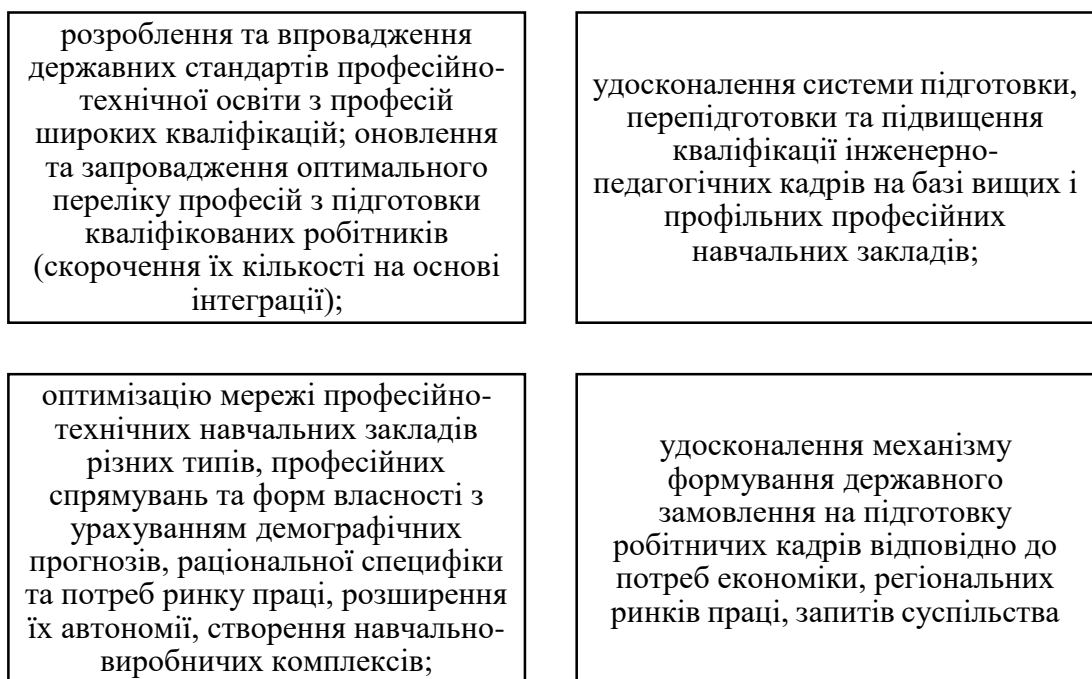


Рис. 1.1 Забезпечення ефективності розвитку освіти

Джерело: сформовано автором на основі [4].

Потрібно приділити увагу національній системі освіти, але в контексті сучасних проблем розвитку цивілізації головного значення для кожної країни набуває освіта дорослих. Вихід України на високий рівень соціально-економічного розвитку значно залежить від стану модернізації освіти. Це визначається напрямом у державній політиці кількома чинниками.

1. Зміна технологій навчання у різних сферах професійної діяльності

людини, орієнтована на реалізацію всесвітньої доктрини «освіта впродовж всієї професійної кар'єри», «неперервного життєвого навчання» освіта втрачає свій разовий характер і набуває ознак неперервного процесу, інформатизація суспільства призводять до того, що вміння навчатись це запорука високого статусу.

2. Уповільнення української економіки викликає, і подалі буде поглинати, таке негативне явище як безробіття. На сьогодні втрачають роботу за економічних обставин не тільки кваліфіковані робітники та професіонали а й молодь з середньою й вищою освітою лишаються безробітними.

3. Процеси глобалізації в світі та інтеграції призвели до росту міграційних процесів, можливості для професійної мобільності людини, а тому сприяють формуванню нового погляду на освіту: з точки зору короткострокового інтервалу навчання і професійного вдосконалення людини, необхідність пристосування до постійних змін сучасного світу (соціально – економічних, організаційних, технологічних, психологічних, тощо), а й у взаємозв'язку з проблемами особистісної реалізації людини, психологічного стану, задоволеність від власного життя і свого місця в світовій спільноті.

4. Рівень демократичності держави визначається рівнем доступу до освіти, можливістю кожному громадянину незалежно від віку задовольнити свої освітні потреби щодо підвищення рівня знань (вивчення мов, підвищення правової та економічної обізнаності, навчання сучасних технологій тощо), культурного розвитку, духовного зростання. Саме знання мов, інформаційна культура в сучасному суспільстві дають людині певні ступені свободи, дозволяють вільно спілкуватися, отримувати інформацію, працювати в різних країнах, знаходячись вдома, за формою аутсорсингу (зазначимо, що саме це може сприяти вирішенню проблем з безробіттям).

5. На даний час спостерігається старіння населення України, а з іншого боку, відносно молодшим став вік соціалізації молодшої людини, до стану, який можна охарактеризувати як стан дорослості.

6. Сучасна педагогічна наука визначає, що навчання дитини і дорослої

людини відбувається за різними умов, про що свідчить визнання в нашій країні такої дисципліни педагогіки як андрагогіка. Проблеми освіти дорослих в багатьох економічно-розвинених країнах розглядаються як стратегічна ціль для розвитку суспільства. При цьому зазначимо, що освіта для дорослих повинна розвиватися відповідно до трьох основних принципів: неперервності, відкритості, доступності. Ефективна реалізація даних принципів потребує відповідного інформаційно-технологічного забезпечення.

Ідея відкритості освіти у демократичному суспільстві повинна реалізуватися як на особистісному, так і на суспільному рівні. Кожна людина (незважаючи на релігійний світогляд, расу, матеріальне положення, соціальний статус тощо) має вільно окреслити власний шлях здобуття освіти від дитинства до пізньої старості і реалізувати своє право без перешкод з боку суспільства. Суспільство не може перешкоджати в отриманні та реалізації людини її права на освіту, виявляти якусь дискримінацію людини в будь-якому напрямі. Вищезазначені основні положення не дарма є одними з обов'язкових для виконання країн, які інтегруються в Європейський Союз. В Україні є необхідні об'єктивні передумови: в сучасному суспільстві різко зросла потреба в масовості освіти і підвищенні її якісного рівня; в освітній сфері все більше утверджуються ідеї демократизму, автономії і академічної свободи; розробляються та впроваджуються гуманістичні орієнтовані підходи до навчання; здійснено прорив в інформаційних та телекомунікаційних технологіях. Все це робить можливим створення нових стратегій організації навчання і виховання дорослого населення. Оновлення і затвердження комплексу навчально-методичного забезпечення дисциплін, який повинен підготувати кожен слухач протягом року.

Здобуття певного рівня освіти в Україні, підвищення кваліфікації, отримання другої освіти, перенавчання тощо здійснюється в широкому спектрі форм навчання: очної (денної), очно-заочної (вечірньої), заочної (у тому числі очно-дистанційної, дистанційної). І все ж таки рівень гнучкості державної освітньої системи істотно поступається світовому, який визначається Міжнародною системою кваліфікацій в освіті. Для вирішення даної проблеми

необхідно не тільки розробити Національну систему кваліфікацій, яка б забезпечила кожній людині можливість вибудовування власної професійної кар'єри на основі поступового опанування необхідних компетенцій, а й широкого застосування сучасних інформаційних технологій для поширення знань. Слухачі, які виконали навчальний план і підготували пакет навчально-методичної документації отримують посвідчення про підвищення кваліфікації. Інформаційне суспільство часто пов'язують з активним використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Розробка організаційних заходів із забезпечення контролю виконання навчального процесу. Разом з тим, на думку багатьох вчених, головна ознака інформаційного суспільства полягає в тому, що інформаційні технології дозволяють забезпечити швидкий доступ до знань широкому колу людей. Організація віртуального комунікативного простору за допомогою месенджерів, відповідно по кожному окремому напрямку та курсу. На думку Ю. Бокань, «творчість є реалізацією бажання особистості реалізуватись і використати всі свої здібності. Спрямованість на творчість, самореалізацію та самодіяльність включає творчу активність і призводить до розвитку творчих сил людини» [5]. Поняття «активність і творчість» розглядаються у певному взаємозв'язку та взаємозалежності. Активність є рисою особистості, яка проявляється у прагненні до самостійної діяльності та стані готовності. Творчість - це діяльність, спрямована не лише на створення матеріальних, а й духовних цінностей, що сприяє розвитку особистості. Існує кілька підходів до визначення поняття «творча активність»:

1. Особистісний підхід: розглядає творчу активність як характеристику особистості.
2. Діяльнісний підхід: розглядає творчу активність як інтегративну категорію, що перетворює діяльність у творчий процес.
3. Особистісно-діяльнісний підхід: розглядає активність як характерну ознаку діяльності особистості, що забезпечує її професійне зростання і розвиток.

Проведення робочих нарад, з метою оперативного вирішення наявних

завдань для визначення творчої активності є виникнення й розв’язання творчого завдання, проблемної ситуації, а джерелом – спрямованість особистості до саморозвитку та самореалізації. Консультування та коучинг з питань розвитку soft-skills.

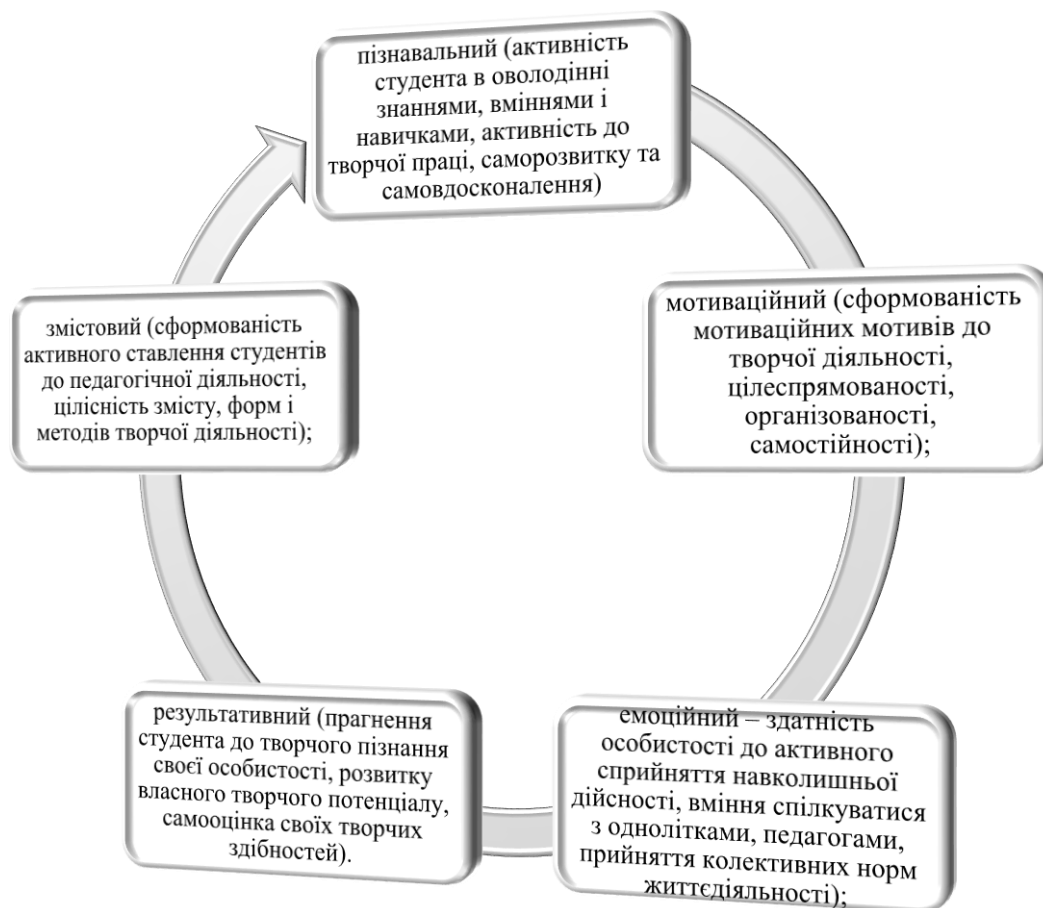


Рис. 1.2 Основні компоненти творчої активності особистості

Джерело: сформовано автором на основі: [5].

Професійно-творча активність характеризує здатність особистості успішно реалізовувати певні функції, здійснювати діяльність і розв'язувати завдання, що постають перед нею внаслідок соціальних вимог та індивідуальних потреб. Професійність формується та виявляється в діяльності, являючи собою складну і комплексну характеристику, яка включає структуру особистісних ресурсів, що забезпечують ефективну діяльність фахівця.

На нашу думку, розвиток професійно-творчої активності повинен мати комплексний характер з метою:

- Поєднання різних педагогічних складових процесу навчання;
- Виокремлення найважливіших завдань для досягнення поставленої мети;
- Визначення взаємозв'язків характеристик структури процесу навчання з оцінкою його ефективності, що, своєю чергою, визначає сутність дидактичних закономірностей.

С. Сисоєва наголошує на необхідності пошуку конкретних шляхів розвитку творчої особистості у відповідній творчій діяльності, у педагогічному процесі за умови педагогічного керівництва. Умови для розвитку творчих здібностей особистості залежать від врахування основних закономірностей і етапів творчості. На розвиток професійно-творчої активності майбутнього фахівця впливають суб'єктивні та об'єктивні чинники [7].

Суб'єктивні чинники пов'язані з індивідуальними особливостями особистості та включають:

- Мотивацію
- Здібності
- Емоції
- Ідеали
- Світогляд
- Переконання

Об'єктивні чинники пов'язані з сукупністю педагогічних впливів і включають:

- Організацію навчально-виховного процесу
- Форми та методи навчання
- Використання технічних засобів навчання
- Використання сучасних комп'ютерних технологій

На думку С. Лісової, «професійно-педагогічна підготовка майбутніх вчителів є сукупністю взаємопов'язаних компонентів, що відображають певну освітню систему, спрямовану на формування в них важливих професійних якостей у відповідності з соціальним замовленням» [8]. Рівень сформованості творчої активності особистості можна оцінити за такими критеріями:

- Мотиваційний критерій: ступінь зацікавленості в творчій діяльності та прагнення до самовдосконалення.
- Інтелектуальний критерій: рівень розвитку інтелектуальних здібностей та готовність до генерування нових ідей.
- Емоційний критерій: здатність до емоційного залучення в процес творчості та стабільність емоційного стану.
- Поведінковий критерій: вміння доводити розпочаті справи до кінця та готовність адаптуватися до нових умов і вимог.
- Соціальний критерій: здатність узгоджувати власні цілі та амбіції з суспільно значущими цілями та цілями освіти.

Низький рівень: характеризується слабкою мотивацією до творчої діяльності, відсутністю зацікавленості в педагогічній діяльності, неприйняттям нового та відсутністю бажання змінюватися самому і змінювати свою діяльність. До цього також відносяться низький рівень інтелектуальних здібностей, непевненість у собі та своїх силах, нездатність доводити розпочату справу до кінця, а також небажання узгоджувати власні цілі та амбіції з суспільно значущими цілями та цілями освіти.

Середній рівень: характеризується усвідомленням себе як творчої особистості, здатної до творчого перетворення дійсності. Людина на цьому рівні розуміє, що професійна діяльність потребує постійного вдосконалення, яке досягається через свідому роботу над собою та підвищення власного професійного рівня. Така особистість має індивідуальну позицію щодо окремих проблем, готова змінювати свою позицію і переймати переконання інших за певних умов. Вона прагне покращувати себе, удосконалювати свою наукову діяльність та підвищувати її результативність.

Достатній рівень: характеризується позитивним сприйняттям педагогічної діяльності, прагненням до самовдосконалення та розвитку власних творчих здібностей. Особистість на цьому рівні має критичне ставлення до себе і своєї навчальної діяльності, володіє індивідуальною та оригінальною позицією у вирішенні різноманітних проблем. Вона проявляє інтерес та зацікавленість до

творчих ідей, відчуває потребу у неординарних діях і інноваціях. Однак може спостерігатися нерозуміння потреб сучасності та майбутнього, нечітке усвідомлення себе і своєї ролі у досягненні поставлених цілей. Є потреба вносити елементи творчості у свою професійну діяльність, схильність до пошукової роботи і досліджень у галузі творчої діяльності.

Високий рівень: характеризується усвідомленням себе як творчої особистості, здатної до творчого перетворення дійсності. Особистість на цьому рівні прагне постійно покращувати і вдосконалювати себе та свою наукову діяльність, підвищувати її результативність. Вона розуміє свою здатність генерувати нові ідеї, раціоналізувати вже відомі методи та засоби наукової діяльності. Така особистість відкрита до нового, має бажання і здатність змінюватися і змінювати свою діяльність. Вона впевнена в собі та своїх силах, здатна доводити розпочату справу до кінця. Особистість на високому рівні уміє прислухатися до думки інших, зіставляти своє бачення педагогічних проблем і шляхів їх розв'язання з конкретними умовами, потребами та можливостями. Вона здатна узгоджувати свої цілі та амбіції з суспільно значущими цілями освіти. Також спостерігається підвищений інтерес до нововведень в науці, суспільній та педагогічній практиці, а також до сучасних технологій. Основні методи педагогічного дослідження представлено у рис. 1.3.

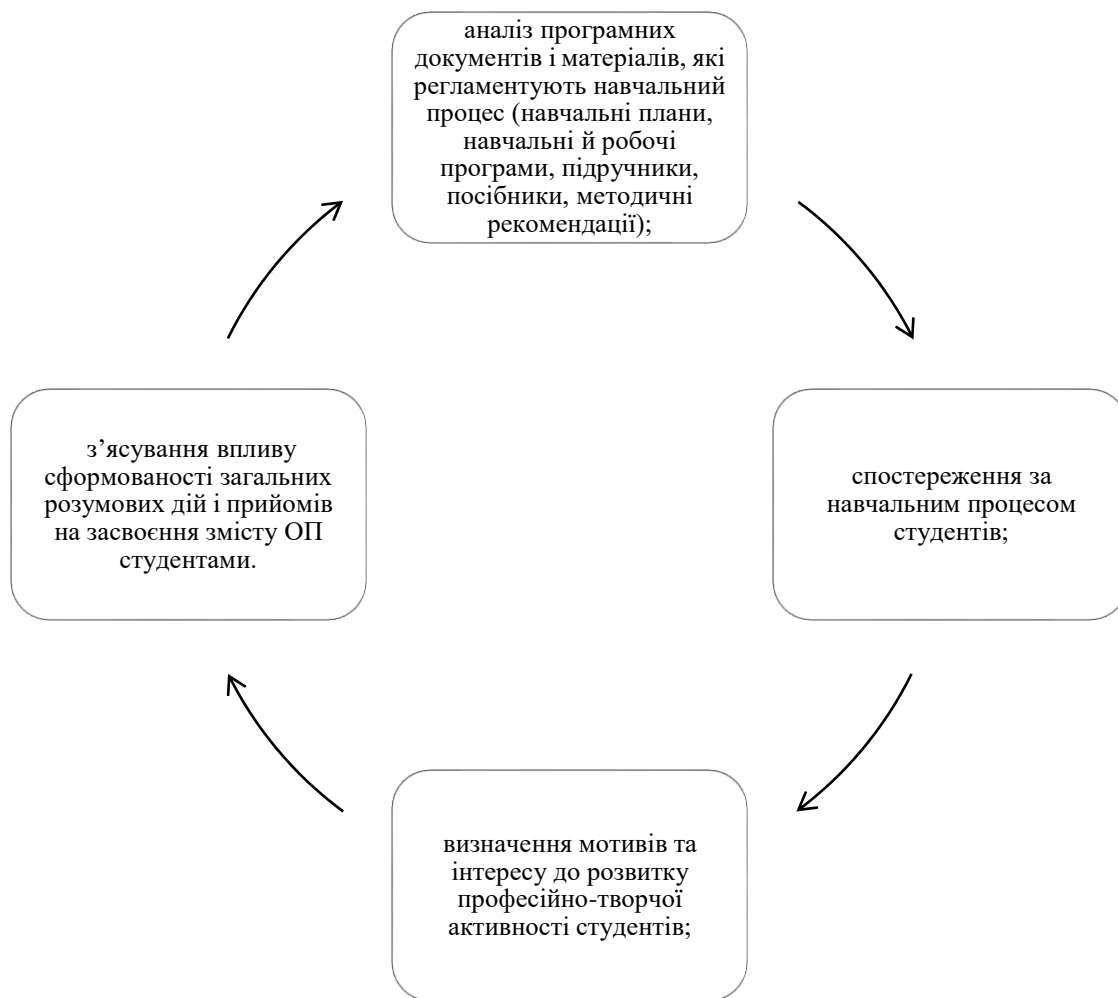


Рис. 1.3 Методи педагогічного дослідження

Джерело: сформовано автором на основі: [7,8].

Зарубіжні науковці надають великого значення проблемі інновації [9]. При ЮНЕСКО діє спеціальний центр педагогічних інновацій для розвитку освіти. Міжнародне бюро з питань освіти при ЮНЕСКО видає багатотиражний фаховий журнал “Інформація та інновація в освіті”. Згодом поняття “інновація” стало вживатися і в педагогічних дослідженнях, що означало все нове в системі освіти. Подано базові поняття, що відображають інноваційні процеси. Інновація (італ. *innovazione*) – новина. В науково–методичній літературі визначена певна термінологія нововведення – нові форми організації праці та управління, нові види технологій, які охоплюють не тільки окремі установки та організації, а й різні сфери. Поняття “інновація” в контексті педагогічного процесу означає введення нововведень, нових підходів і методів у цілі, зміст, методи і форми навчання і виховання, а також у організацію спільної діяльності викладачів і

студентів. Інновація є ключовим елементом розвитку освіти загалом і втілення конкретних завдань у навчально-виховному процесі.

Основні аспекти інновацій у освіті включають наступне [9]:

1. Зміна цілей: інновація може полягати у визначенні нових або модифікації існуючих цілей освіти, адаптованих до сучасних вимог і потреб.

2. Зміна змісту: це включає оновлення навчальних програм, введення нових знань, вмінь і компетенцій, які відповідають сучасним викликам і технологічному прогресу.

3. Зміна методів і форм навчання і виховання: інновації можуть впроваджувати нові педагогічні методи, активні форми роботи, інтерактивне навчання, проекти і творчі завдання, що сприяють активному і глибокому засвоєнню знань.

4. Адаптація процесу навчання до нових вимог: інновації включають у себе адаптацію навчального процесу до сучасних вимог суспільства і ринку праці, що передбачає підготовку учнів до життя у цифровій епохі та глобальному світі.

Інновації в освіті є системним і цілеспрямованим процесом часткових змін, спрямованим на досягнення кращих результатів у навчально-виховній діяльності, підвищення якості освіти і відповідь на сучасні виклики і можливості. Інноваційний заклад освіти, зокрема вищий навчальний заклад, є середовищем, де педагогічний і студентський колектив активно експериментують, апробують та впроваджують нові педагогічні ідеї, теорії і технології. Цей процес сприяє постійному покращенню якості освіти та адаптації до сучасних викликів і можливостей.

Інноваційний потенціал педагога визначається сукупністю його соціокультурних і творчих характеристик, які спрямовані на вдосконалення педагогічної діяльності. Він включає в себе наступні аспекти: - Готовність до вдосконалення: педагог має бути готовим і відкритим до інновацій, здатним активно впроваджувати нові ідеї та методи в навчальний процес. - Внутрішні засоби і методи: це внутрішній психологічний, культурний і творчий потенціал

педагога, який дозволяє йому знаходити і застосовувати ефективні методи під час навчального процесу. - Готовність до використання нових технологій: інноваційний педагог повинен бути здатний і бажаючий використовувати сучасні технології для покращення якості освіти і залучення студентів до активного навчання. - Творчий підхід до вирішення проблем: важливою характеристикою є здатність педагога до творчого мислення і знаходження нестандартних рішень у навчальному процесі.

Отже, інноваційний потенціал педагога є важливою складовою успішної інноваційної діяльності у вищому навчальному закладі, спрямованої на постійне покращення освітнього процесу та підвищення якості освіти [10]. Інноваційне середовище в контексті освіти є комплексом морально-психологічних умов і заходів організаційного, методичного та психологічного характеру, які сприяють впровадженню інновацій у навчальний процес вищого навчального закладу. Це середовище створює умови, що дозволяють знизити опір викладачів до нововведень і допомагає подолати стереотипи професійної діяльності.

Основні аспекти інноваційного середовища включають:

1. Підтримка з боку керівництва: активна підтримка керівництва закладу щодо впровадження нововведень, яка виявляється у виділенні ресурсів, організації тренінгів та підтримки наукових досліджень.
2. Методична підготовка: наявність методичної бази інновацій, яка включає в себе розроблені програми, методичні матеріали, рекомендації щодо використання новітніх методів навчання.
3. Психологічна готовність: створення психологічної атмосфери, що сприяє відкритому спілкуванню і обміну ідеями серед педагогічного колективу, підвищує мотивацію до саморозвитку та інтелектуальної активності.
4. Культура співпраці і взаємодії: підтримка спільної роботи між викладачами, студентами та адміністративним персоналом, що сприяє обміну досвідом і використанню сучасних педагогічних підходів.

Інноваційне середовище визначається не лише матеріальними, але й моральними та психологічними умовами, які сприяють успішному

впровадженню інновацій у навчальному процесі закладу освіти. Інноваційний потенціал викладача зображено в рисунку 1.4.

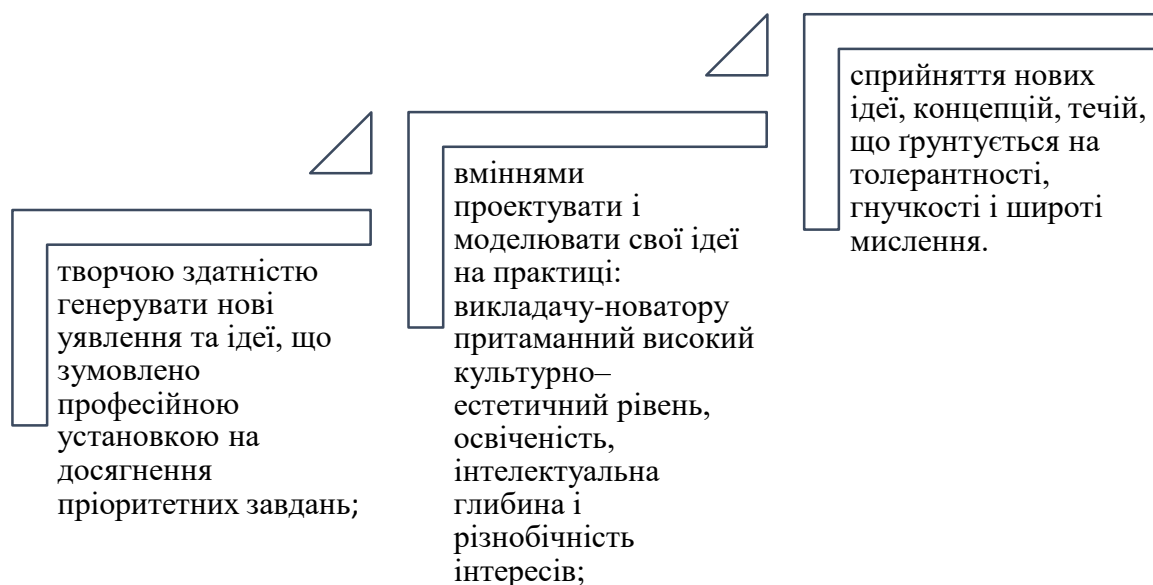


Рис. 1.4 Інноваційний потенціал викладача характеризують:

Джерело: сформовано автором на основі: [9-10].

Класифікація освітніх технологій. В теорії і практиці існує багато варіантів навчально–виховного процесу. Однак більшість технологій за своїми цілями, змістом, методами і засобами мають досить багато спільного, а тому можуть бути класифіковані на кілька узагальнених груп. За чинником психологічного розвитку: біогенні, соціогенні, психогенні й ідеалістичні технології. За орієнтацією на особистісні структури: інформаційні технології (формування знань, умінь, навичок за предметами); операційні (формування способів розумових дій); емоційно–художні й емоційно–моральні (формування сфери естетичних і моральних співвідношень); технологія саморозвитку (формування саморегулюючих механізмів особистості); евристичні (розвиток творчих здібностей) і прикладні (формування дієвопрактичної сфери). За характером змісту і структури: навчальні і виховні, світські і релігійні, загальноосвітні й професійні – орієнтовані, гуманітарні і технократичні, галузеві, предметні, а також моно технологічні, комплексні і проникаючі технології. В. Безпалько запропонував класифікацію педагогічних систем (технологій) за типом організації і управління пізнавальною діяльністю тих, хто навчається. За своєю

структурою ця класифікація тотожна класифікації керованих технічних устроїв подальшого дослідження. Важливим моментом в освітній технології є позиція студента в навчально– виховному процесі, ставлення до нього викладачів. Тут виділяють теж кілька типів технологій. До пріоритетних відносимо особистісно-орієнтовані, коли в центрі системи освіти ВНЗ перебуває студент, забезпечення йому комфортних і безпечних умов розвитку, реалізація природних майбутніх фахівців. Особистість в цій технології – головний суб’єкт, мета, а не засіб досягнення поставленої мети. Особистісно-орієнтовані технології характеризуються антропоцентричністю і гуманістичною спрямованістю на різнобічний, вільний і творчий розвиток особистості. Застосування системного підходу як методологічної основи психолого– педагогічних досліджень розкриває сутність технології навчання з погляду її змісту, структури і функцій [11].

1.2 Підходи до навчання персоналу та створення умов для розвитку

В. Аніщенко правильно вказує на те, що ефективність і життєздатність підприємства в значній мірі залежать від рівня його продуктивності. Продуктивність є ключовим показником успішності підприємства і визначається великою кількістю факторів, включаючи якість професійної підготовки персоналу див. рис 1.5

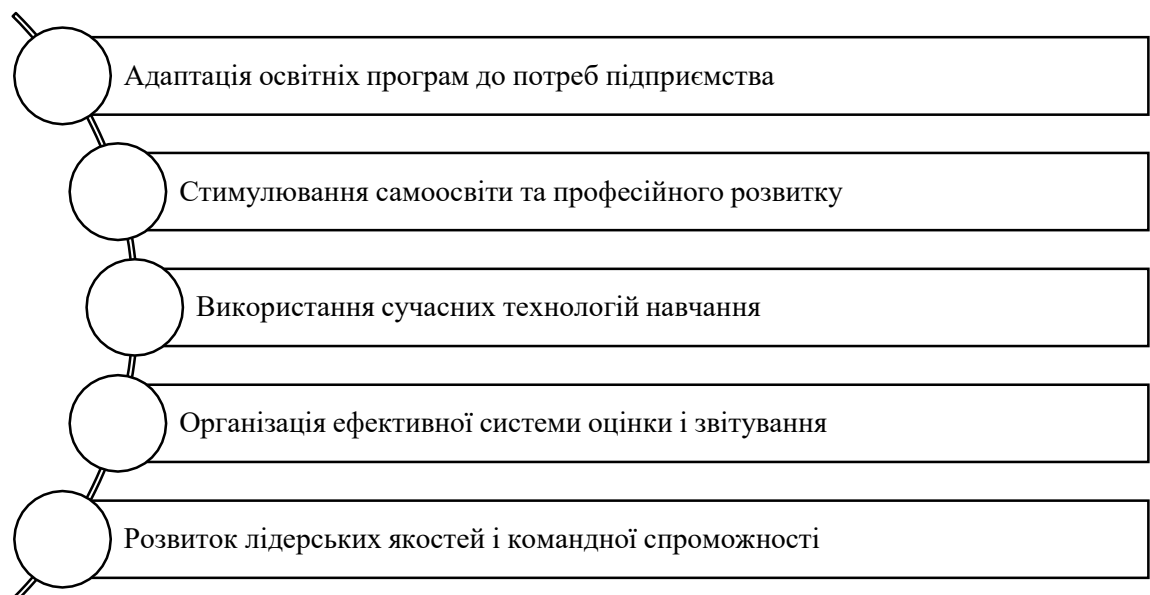


Рис. 1.5 Основні аспекти пошуку шляхів підвищення якості професійної підготовки персоналу

Джерело: сформовано автором на основі [12].

Отже, вдосконалення професійної підготовки персоналу в умовах виробництва має стратегічне значення для забезпечення ефективності і конкурентоспроможності підприємства, що підтверджується відповідними науковими дослідженнями і практичним досвідом. Причому високий рівень продуктивності забезпечує необхідну питому вагу присутності підприємства на ринку, відносно високий рівень прибутків, стабільність зайнятості, а продуктивність підприємства, на його думку, зокрема, залежить від продуктивності праці окремих робітників. Остання забезпечується за рахунок досягнення запланованого рівня кваліфікації та професійної компетентності. Причому рівні кваліфікації за інноваційними підходами повинні визначатися не тарифно-кваліфікаційною сіткою, а рівнями рамок кваліфікацій.

Зміст кваліфікаційних рівнів формується сукупністю вимог, отриманих у результаті структурування та функціонального аналізу професійної діяльності, а досягнення запланованого професійного рівня забезпечується якістю професійної підготовки. Спираючись на таку логічну побудову, автор доходить висновку, що найкращим чином зміст кваліфікації і стандартних вимог до професійної компетентності може бути сформованим безпосередньо на підприємстві, оскільки застосування гнучких інноваційних технологій професійної підготовки у навчальних підрозділах підприємств є основою для досягнення високого рівня кваліфікації і професійної компетентності робітника.

Таким чином, інвестування в професійну підготовку робітників веде до взаємовигідних результатів для підприємства і його працівників, сприяючи стабільності та ефективності виробництва, а також покращенню умов праці і соціального статусу персоналу. Модернізації професійного навчання персоналу в ринкових умовах присвячено наукову розвідку Г. Єльнікової [13]. Розглядаючи модернізацію професійного навчання крізь призму пошуку нових шляхів управління розвитком професійної підготовки виробничого персоналу

підприємств, автор зазначає, що для забезпечення підприємств кваліфікованими робітничими кадрами доцільно модернізувати професійне навчання, розвиваючи інтегровану систему, яка має базуватися на ефективному співробітництві осіб, що навчаються, закладів професійно-технічної освіти та роботодавців. У контексті визначеної проблеми В. Савченко [14] акцентує увагу на тому, що в умовах нестабільної ринкової економіки з усією очевидністю особливого значення набувають організаційно-економічні аспекти навчання працівників на виробництві.

На сьогоднішній день існує гостра проблема у підготовці професійних фахівців. Саме кваліфікація і майстерність впливають на темпи виробництва. Але підготувати висококваліфікованого фахівця може лише висококваліфікований педагог. Тому освіта повинна бути модернізованою. Але окрема модернізація не дасть бажаного успіху без постійного підвищення професійного розвитку викладачів. Так, швидке старіння знань, умінь і навичок є важливою проблемою для підприємств у сучасному світі. Швидкі зміни в технологіях, методах виробництва і вимогах ринку вимагають від підприємств постійного підвищення фахового рівня їхніх працівників. Оновлення знань і навичок є критичним для забезпечення конкурентоспроможності та стійкості підприємства на ринку. Це вимагає наявності висококваліфікованих педагогів, які здатні ефективно передавати сучасні знання і технології своїм студентам чи учням. Від вчителя чи тренера залежить не лише передача теоретичних знань, але й практичних навичок і вмінь, які є критичними для успішного професійного розвитку майбутніх фахівців. Сучасний педагог повинен бути орієнтованим на інновації, постійно оновлювати свої знання і методи навчання, вміти адаптувати програми і підходи до потреб сучасного ринку праці. Таким чином, висококваліфіковані педагоги є ключовим елементом у підготовці кваліфікованих фахівців, які зможуть ефективно відповідати викликам і вимогам сучасного виробництва і ринку. Тому освіта повинна бути модернізованою. Але окрема модернізація не дасть бажаного успіху без постійного підвищення професійного розвитку викладачів. В ОНТУ є частка викладачів зі зрілим

педагогічним досвідом. Останнім часом ми спостерігаємо збільшення кількості наукових розробок, які присвячені вивченню діяльності педагога як професіонала.

Спираючись на переконливі результати свого дослідження, за яких умов доцільно здійснювати професійне навчання робітників у формі курсового та індивідуального навчання, розкриває особливості розроблення навчальних планів і програм підприємствами на основі типових навчальних планів і програм для підготовки робітників за відповідними професіями з використанням, зокрема, модульної системи навчання. У публікації визначено складові процесу управління професійним навчанням робітників на підприємстві, порядок розроблення річних та місячних планів, обґрунтовано суть підвищення кваліфікації робітників із акцентуацією на відмінності цієї форми навчання від підготовки працівників безпосередньо на виробництві та авторським баченням переваг підвищення кваліфікації над первинною підготовкою кваліфікованих робітників.

Перелік форм підвищення кваліфікації: виробничо-технічні курси, стажування, курси цільового призначення та курси суміжних професій, школи передових прийомів і методів праці, курси бригадирів, гуртки й групи якості, інші форми підвищення кваліфікації, що визначаються підприємством. Крім цього В. Савченком запропоновано розроблену ним систему показників, які характеризують ефективність підвищення кваліфікації робітників на виробництві та сформульовано пропозиції щодо розроблення й запровадження дієвого організаційно-економічного механізму стимулювання працівників до вдосконалення своїх знань, умінь і навичок [15]. Ще одну свою наукову розвідку В. Савченко присвячує розгляду проблеми визначення потреби у професійному навчанні персоналу відповідно до вимог стратегії розвитку підприємства, витрат на навчання працівників та складання кошторису витрат на зазначені цілі, а також особливостям розроблення робочих навчальних планів і програм на підприємстві [16]. Розглядаючи інші аспекти підвищення ефективності роботи інноваційних підприємств, які обумовлюються розвитком професійного

навчання на виробництві, А. Михайличенко аналізує вплив завчасної підготовки кваліфікованих робітників на покращення економічних показників підприємства, обґрунтовуючи при цьому пряму залежність комплексної модернізації виробництва від узгодженої підготовки виробничого персоналу [17].

У багатьох випадках, наполягає автор, консервативність та значна інерційність системи підготовки й перепідготовки кадрів призводить до деякого запізнення удосконалення трудових ресурсів, що, своєю чергою, посилює та ускладнює соціально-економічні проблеми в суспільстві. Передусім, йдеться про негативні наслідки гальмування перенавчання кваліфікованих робітників при переході виробництва до нової, більш досконалої фази науково-технічного прогресу. Запізнення переходу до чергової хвилі науково-технічного прогресу внаслідок браку спеціально навченого виробничого персоналу об'єктивно призводить до втрати економічних показників підприємством, однозначного програшу у конкурентному змаганні підприємств, власників в межах галузі, значному вивільненні робітників, задіяних у випуску застарілої продукції та збільшенні безробіття. Спираючись на дані післявоєнного економічного розвитку провідних країн світу та беручи до уваги характер негараздів вітчизняної промисловості у частині завчасності перепідготовки кадрів, А. Михайличенко робить висновок про те, що своєчасна підготовка кваліфікованих робітників до випуску нової продукції є невід'ємною складовою технологічної підготовки підприємств у умовах фази його інноваційного розвитку. Обґрунтуванню цієї тези присвячено ще одну публікацію А. Михайличенка [18].

Логіка розробленої автором циклограми здійснення комплексної підготовки підприємства, зорієнтованого на випуск інноваційного продукту, доводить, що кваліфікаційна підготовка виробництва, яка включає створення нової якості трудових ресурсів, разом з технологічною та науково-дослідною підготовкою виробництва виступає невід'ємною умовою для випуску нової чи модернізованої продукції. Однією з ефективних педагогічних технологій, здатних вирішувати питання модернізації професійної підготовки

кваліфікованих робітників, В. Аніщенко [19]. Вважає відкрите професійне навчання на модульній основі. Зазначений автор як знаний фахівець проблем професійного навчання на виробництві та експерт Міжнародної організації праці у публікації «Відкрите професійне навчання: організаційно-педагогічні аспекти» розглядає правові основи, організаційні та педагогічні складові технології відкритого професійного навчання на модульній основі.

В Україні здійснюються дослідження з використання технології відкритого навчання у сфері професійної підготовки, зазначає автор. У результаті пов'язаних із цим наукових експериментів визначилася чітка картина якісно нових можливостей для технічної підготовки виробничого персоналу підприємств. Відкрите професійне навчання – це синтез денного, вечірнього, очнозаочного та дистанційного навчання, в основу якого покладено модульну методологію Міжнародної організації праці. Вагому частку в навчанні викладачів займає відкрита з метою покращення якості освітніх послуг і надання розвитку Б.В. Єгорова «Школа молодого викладача». Наказ про створення школи молодого викладача. У 2013 році школа змінила назву і трансформувалася у Вищу школу педагогічної майстерності. Наказ про зміну назви «Школи молодого викладача. Наказ про зміни у структурі академії ВШПМ має свій сайт: <http://vshpm.ontu.edu.ua> [20]. Основне завдання школи було спрямоване на ознайомлення із сучасними технологіями та їх вивчення. Було впроваджено в навчально – виховний процес багато ефективних методик, нових сучасних методичних прийомів, вивчено і впроваджено в практику передовий педагогічний досвід з урахуванням інноваційних методів викладання.

1.3 Проблеми, що ускладнюють збалансування попиту та пропозиції робочих кадрів

Серед основних проблем на ринку праці України можна виокремити:

1. Дефіцит талантів: Відсутність достатньої кількості кваліфікованих фахівців у різних галузях.

2. Відтік кваліфікованих кадрів за кордон: Багато висококваліфікованих працівників емігрують, шукаючи кращі умови праці і життя.
3. Брак фахівців зі знанням англійської мови: Знання англійської мови є критичним для роботи в міжнародних компаніях та на глобальному ринку.
4. Виклики, пов'язані з війною та мобілізацією: Перерозподіл робочих сил всередині країни, концентрація кандидатів в більш безпечних регіонах, і труднощі з офіційним працевлаштуванням військовозобов'язаних через ризик бути мобілізованим.
5. Охорона праці: Забезпечення безпечних умов праці для працівників, що є особливо актуальним в умовах війни.

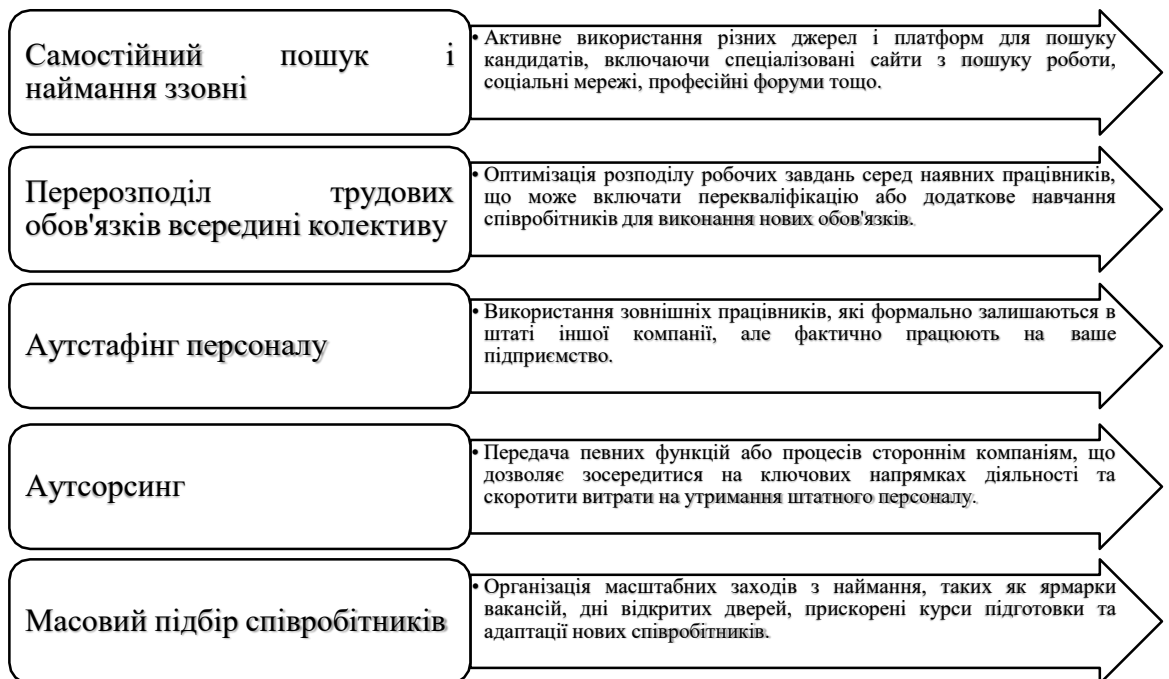


Рис. 1.6 Заповнення дефіциту робочих кадрів

Джерело: сформовано автором на основі [21].

Реалізація цих заходів може допомогти підприємствам ефективно справитися з дефіцитом робочих кадрів і підтримати стабільність та продуктивність в умовах сучасних викликів. Останні послуги надають спеціалізовані фірми, при такій співпраці знижується ризик втрати часу і грошових ресурсів при найнятті некваліфікованого персоналу, який надає свідомо неправдиві дані про свою освіту, поточних навичках і вміннях. Кожен зазначений спосіб рішень кадрової нестачі має свої плюси й мінуси [21].

Зокрема з питань формування (погодження) регіонального замовлення на підготовку кадрів, засвідчив, що не всі органи місцевого самоврядування зацікавлені у збереженні мережі та контингенту закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Варто зазначити, що не завжди обмеженість фінансових ресурсів місцевих громад відіграє ключову роль у зменшенні обсягів фінансування професійної (професійно-технічної) освіти.

Недостатнє фінансування галузі та незначні інвестиції у модернізацію матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Існуючі проблеми розвитку системи професійної (професійно-технічної) освіти значно загострилися у зв'язку з передачею фінансування видатків на підготовку робітничих кадрів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти з державного бюджету на місцеві бюджети у ході децентралізації, а також передачею майна цих закладів із державної у комунальну власність з 1 січня 2016 р.

Передача функцій фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти на рівень місцевих бюджетів загострила ризики оптимізації мережі закладів без детального аналізу результатів їхньої діяльності. В рис 1.7 наведено основні фактори зовнішнього середовища.

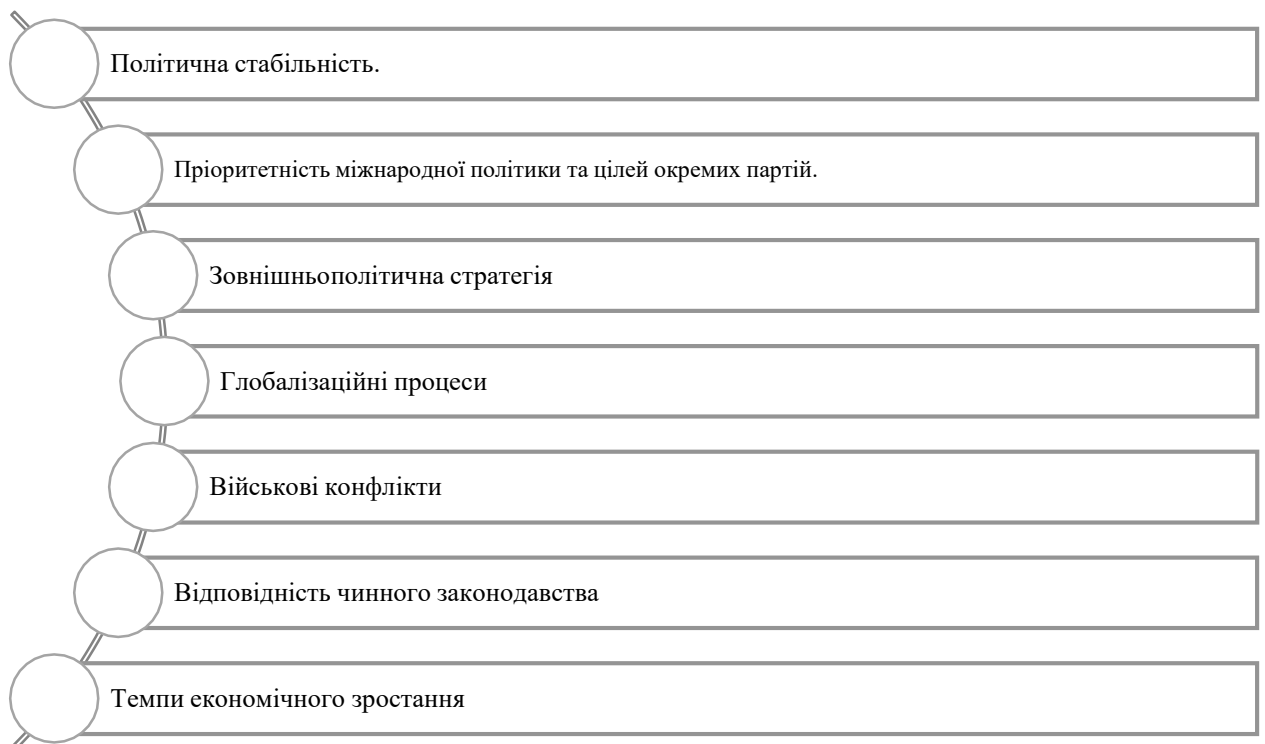


Рис 1.7 Фактори зовнішнього середовища
Джерело: Систематизовано автором на основі [22].

На національному, регіональному та місцевому ринках праці існують наступні проблеми:

Неефективне багаторівневе управління професійною (професійно-технічною) освітою, яке проявляється через недостатньо чіткий розподіл обов'язків і повноважень щодо управління цією системою. Реформування системи управління професійною (професійно-технічною) освітою передбачало утворення регіональних рад професійної (професійно-технічної) освіти. Однак дотепер ефективність діяльності цих рад залишається вкрай низькою. Основні проблеми включають:

- Недостатній вплив на прийняття управлінських рішень на регіональному та місцевому рівнях: Регіональні ради поки що не мають значного впливу на ухвалення важливих рішень, що стосуються розвитку професійної освіти.

- Слабка розробка пропозицій щодо формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів та фахівців: На основі аналізу інформації про стан ринку праці регіону, ради повинні формулювати конкретні пропозиції для підвищення відповідності підготовки кадрів потребам роботодавців, проте цей процес наразі недостатньо ефективний.

- Невідповідність якості підготовки здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти вимогам роботодавців: Підготовка кадрів не завжди відповідає актуальним вимогам роботодавців, що призводить до дефіциту кваліфікованих працівників та зниження конкурентоспроможності випускників на ринку праці.

Для покращення ситуації необхідно вжити наступні заходи:

1. Чіткий розподіл обов'язків і повноважень: Необхідно чітко визначити та закріпити обов'язки і повноваження всіх рівнів управління професійною освітою для уникнення дублювання функцій та забезпечення ефективного управління.

2. Зміцнення ролі регіональних рад: Надати регіональним радам більше повноважень та ресурсів для впливу на прийняття управлінських рішень і забезпечити їхню участь у формуванні регіональних замовлень на підготовку кадрів.

3. Покращення аналізу ринку праці: Забезпечити регулярний та детальний аналіз ринку праці регіону для формування актуальних і реалістичних пропозицій щодо підготовки робітничих кадрів і фахівців.

4. Підвищення якості підготовки кадрів: Впроваджувати сучасні методи навчання та технології, підвищувати кваліфікацію викладачів, залучати роботодавців до процесу навчання і оцінки якості освіти.

5. Співпраця з роботодавцями: Розвивати тісну співпрацю з роботодавцями для забезпечення відповідності навчальних програм реальним вимогам ринку праці і підвищення працевлаштування випускників.

Ці заходи допоможуть підвищити ефективність управління професійною освітою, покращити якість підготовки кадрів та забезпечити їх відповідність потребам сучасного ринку праці.

За даними обстеження Світового банку «Навички для сучасної України», майже 70 % опитаних фірм підтвердили, що випускники закладів загальної (у тому числі вищої) та професійної (професійно-технічної) освіти не володіють практичними навичками або сучасними знаннями; понад 58 % відзначили відсутність типів та рівнів навичок, необхідних роботодавцям; 55 % – актуальних знань. Разом із тим, незважаючи на затвердження Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти, недостатньо результативним є залучення роботодавців до розроблення стандартів професійної освіти на основі компетентного підходу; організації стажування викладачів, майстрів виробничого навчання та здобувачів освіти на виробництві.

Проблема недостатньої практичної підготовки випускників освітніх закладів в Україні є актуальною і має кілька аспектів, які були відзначені в обстеженні Світового банку. Це свідчить про загальний негативний стереотип стосовно професійної освіти як менш престижної в порівнянні з вищою освітою.

Неефективність профорієнтаційної роботи: Недостатня ефективність профорієнтаційної роботи обмежує можливості популяризації професій, які потребують кваліфікованої праці. Не вистачає системи підтримки для молоді у виборі професійного шляху і правильному орієнтуванні в майбутньому кар'єрному розвитку. Для вирішення цих проблем можуть бути запропоновані наступні заходи: Підвищення престижу професійної освіти: Запровадження інформаційних кампаній та програм, які показують важливість професійних навичок і можливості кар'єрного зростання через професійну освіту. Покращення якості професійної освіти: Реформування програм навчання з урахуванням сучасних потреб ринку праці і відповідність їх стандартам і вимогам роботодавців. Розвиток системи профорієнтації: Створення ефективної системи кар'єрного консультування і підтримки, яка допомагатиме молоді зробити свідомий вибір щодо своєї освіти і майбутньої кар'єри.

Ці заходи допоможуть покращити якість професійної освіти в Україні і підвищити її престижність серед молоді, що сприятиме збільшенню чисельності учнівського контингенту в професійних школах та покращенню кадрового потенціалу країни в цілому.

Проблема небажання очільників місцевих органів влади поступатись популістськими ідеями має значний вплив на розвиток системи професійної освіти в Україні. Після передачі фінансування закладів професійної освіти містам обласного значення, у окремих міських радах почало формуватися бачення, що фінансування має здійснюватись виключно на потреби міських комунальних підприємств, і зокрема на навчання мешканців міста в професійних училищах.

Однак, це підходить на користь лише обмеженому колу міських інтересів і може негативно впливати на систему професійної освіти з ряду причин:

1. Ширший соціальний вплив: Заклади професійної освіти часто служать не тільки місцевим комунальним підприємствам, але й виробничим підприємствам, бізнесу та іншим організаціям у місті. Це важливо для забезпечення рівня кваліфікації працівників у різних галузях економіки.

2. Мобільність робочої сили: Професійна освіта дозволяє молоді отримати необхідні навички і кваліфікацію, які можуть бути використані не тільки в місті, а й в інших регіонах країни або навіть за кордоном. Це сприяє зниженню безробіття і зміцнює економіку регіону в цілому.

3. Доступність освіти для всіх шарів населення: Професійна освіта має бути доступною для всіх громадян, незалежно від місця проживання чи соціального статусу. Забезпечення фінансування лише для міських комунальних підприємств може обмежувати доступ до якісної освіти для решти населення.

Респонденти визначили кілька пріоритетних питань у підвищенні кваліфікації викладачів. Давайте порівняємо ці пріоритети з ранжуванням очікувань від підвищення кваліфікації, яке викладачі вже здійснили:

Кращий педагогічний досвід / Опанування кращого зарубіжного досвіду викладання: Цей аспект вказує на необхідність вивчення та адаптації кращих педагогічних практик, які успішно застосовуються за кордоном. Це включає не лише методику викладання, але й підходи до організації навчального процесу, оцінювання та мотивації студентів. Новітні педагогічні технології / Інноваційні методи та технології навчання: Цей аспект відображає потребу у використанні сучасних технологій у навчанні, які можуть включати в себе використання ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій), веб-платформ, онлайн-курси, віртуальні лабораторії тощо. Це сприяє покращенню доступу до знань і залученню студентів з різних географічних областей. Продуктивні методики й технології на основі ІКТ / Комп'ютерно орієнтовані освітні технології: Цей аспект відзначає важливість інтеграції ІКТ в навчальний процес для покращення якості освіти, зроблення навчання більш цікавим і ефективним, а також підготовку студентів до вимог сучасного ринку праці. Проблеми психології навчання та виховання / Проблеми педагогічної психології: Цей аспект вказує на важливість розуміння психологічних аспектів навчання і виховання студентів, що дозволяє покращити комунікацію зі студентами, їх мотивацію та психологічний комфорт у навчальному середовищі.

Загалом, ці аспекти демонструють, що викладачі розуміють важливість інтеграції новітніх технологій та педагогічних методик для покращення якості навчання. Вони акцентують на необхідності постійного професійного зростання і вдосконалення своєї педагогічної майстерності для ефективної підготовки майбутніх спеціалістів.

Виявлення труднощів на кожному етапі професійно-педагогічного розвитку викладача (етапі адаптації, активної професіоналізації, творчого виконання діяльності, досягнення професійної зрілості, виробленості професійної позиції, стабільного професійного самовираження, а також можливого згасання та згорання професійної активності) допомогло уточнити зміст психолого-педагогічної підготовки в системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників. Наукові робітники відчують потребу засвоєння базових ефективних форм, методів, засобів освітньої діяльності з урахуванням нормативних вимог і сучасних тенденцій. Викладачі з значним педагогічним стажем, які прагнуть до творчої самореалізації, зазвичай мають на меті розширення свого педагогічного арсеналу через опанування новітніх освітніх технологій, методів і прийомів комунікативної взаємодії зі студентами. Це може включати наступні аспекти: Опанування новітніх освітніх технологій:

Викладачі старшого віку, які мають великий педагогічний досвід, можуть зацікавлюватись вивченням і впровадженням сучасних ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій), веб-платформ, електронних ресурсів тощо. Вони розуміють, що ці технології можуть значно полегшити навчальний процес і покращити залучення студентів до вивчення. Методи і прийоми комунікативної взаємодії: Важливим елементом є вдосконалення навичок комунікації зі студентами. Це може включати в себе не лише уміння ефективно викладати матеріал, але й здатність створювати підтримуюче та сприяюче навчальне середовище, де студенти відчують себе зручно для висловлення своїх ідей і питань. Розвиток психолого-педагогічної майстерності: Викладачі можуть вести діалог зі студентами, використовуючи методики активного навчання, проблемно-орієнтованого навчання, інтерактивні форми роботи, які сприяють

розвитку критичного мислення та аналітичних навичок учнів.

Таким чином, викладачі з великим педагогічним стажем, які прагнуть до творчої самореалізації, активно працюють над вдосконаленням своїх педагогічних навичок і засобів, щоб краще відповідати вимогам сучасної освітньої практики та забезпечити якісніше навчання своїм студентам. 1. Систематичне навчання працівників. 2. Підвищення результативності роботи на всіх рівнях. 3. Оптимізація кадрового складу підприємства, установи, ЗВО, тощо й забезпечення ефективного використання їх можливостей та потенціалу. 4. Формування та підтримання високого рівня лояльності співробітників. 5. Формування та зміцнення корпоративної культури підприємства. Зокрема, серед істотних недоліків розвитку професійно-педагогічної компетентності викладачів фахових дисциплін у ЗВО були названі: невмотивованість щодо підвищення професійної кваліфікації та, відповідно, професійно-педагогічної компетентності; відсутність повноцінного централізованого банку даних методичних розробок з кращих освітніх інновацій.

Висновки до першого розділу:

Можна зробити такі висновки до першого розділу: З огляду на характер навчання як процесів пізнання, його індивідуальну спрямованість і мету професійно-кваліфікованої підготовки викладачів та рівня знань студентів. Щоб бути конкурентоспроможними, сучасні підприємства, установи, ЗВО, тощо повинні дбати про професійний рівень працівників. Саме тому в час бурхливого розвитку технологій, швидких змін, воєнного стану, особливу увагу потрібно приділяти розвитку персоналу. Реалізація підходу до підвищення професійної майстерності індивідуального методу у системі освіти сприяє розвитку потенціалу професійної свідомості, рефлексії та самовдосконалення. Цей процес сприяє формуванню нового мислення, світосприйняття та розвитку творчої активності в особистості. Дослідження стану професійно-педагогічної компетентності викладачів фахових дисциплін технічних закладів вищої освіти показало, що недостатню адаптованість до сучасних вимог та традиційні

програми підвищення кваліфікації можуть бути застарілими або не враховувати новітніх досягнень в галузі. 1. Систематичне навчання працівників. 2. Підвищення результативності роботи на всіх рівнях. 3. Оптимізація кадрового складу підприємства, установи, ЗВО, тощо й забезпечення ефективного використання їх можливостей та потенціалу. 4. Формування та підтримання високого рівня лояльності співробітників. 5. Формування та зміцнення корпоративної культури підприємства.

Для підвищення ефективності системи підвищення кваліфікації викладачів технічних вищих навчальних закладів рекомендується. Розробка гнучких і адаптивних програм підвищення кваліфікації: Програми повинні бути спрямовані на індивідуальні потреби викладачів з урахуванням їхнього педагогічного досвіду, специфіки навчального закладу.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОДЕСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

2.1. Особливості сучасного освітнього процесу ОНТУ

Розвиток цифрового суспільства впливає на формування нових компетенцій пов'язаних із комунікацією та навчанням. Педагогічні та навчальні технології, методичне забезпечення навчального процесу. Різноманіття сучасних інформаційних технологій сприяє глибокому поглинанню в освітню сферу. Це стосується не тільки появи різних форм навчання, в тому числі й дистанційного навчання, а й збільшенню кількості різних засобів на основі інформаційних технологій, електронні системи тестування, тренажери, симулятори, тощо. Дистанційна взаємодія викладачів зі студентами з використанням загальнодоступних засобів комунікації може включати різні елементи, які сприяють ефективному навчанню і спілкуванню. Ось деякі з них використання Google Документів, Dropbox, OneDrive або інших онлайн-інструментів для спільної роботи над проектами, завданнями та домашніми завданнями сприяє колективному навчанню та обміну знаннями (email, Zoom, Moodle Skype, Viber, WhatsApp, Telegram) а також використовуються при проведенні очного навчання. Уже зараз можна говорити, що проведення очного навчання без використання дистанційних освітніх технологій, по суті, неможливо [22].

Університет не може залишатись на узбіччі сучасних тенденцій в економіці, де спостерігається перехід частини працівників на дистанційну зайнятість. На даний час багато студентів поєднують навчання з роботою, що є для них умовою продовження навчання в університеті, але не хочуть переходити на заочну форму навчання. Кількість аудиторних занять з багатьох дисциплін зменшується. Застосування технологій і засобів дистанційного навчання при організації аудиторного навчання дозволяє застосовувати абсолютно нові унікальні моделі навчання. Відповідно до нормативних актів ЗВО можуть використовувати дистанційні освітні технології при всіх передбачених

законодавством формах отримання освіти та різних видів занять та поточного контролю.

Не залежно від активності використання дистанційні освітньої технології, можна виділити основні форми організації навчального процесу див. рис. 2.1.



Рис 2.1 Форми організації навчального процесу

Джерело: Систематизовано автором на основі [23,29].

Інтеграція очних і дистанційних форм навчання є досить перспективною моделлю навчання тому що дозволяє більшу частину навчального матеріалу, який не потребує значних інтелектуальних зусиль для осмислення, перенести на дистанційні форми, включаючи і можливі форми контролю. Заміщення частини аудиторних занять на самостійні, реферативні, проектні види діяльності можуть не тільки значно розвантажити денний час студента, але й створити умови для продуктивної самостійної творчої діяльності, а викладачеві – можливість додаткових консультацій тим студентам, які цього потребують. Застосування дистанційних освітніх технологій в навчальному процесі очної форми навчання сприяє підготовці фахівців, які здатні постійно підвищувати свій рівень освіти [23]. Можна виділити ряд істотних позитивних факторів, що підвищують ефективність навчання студентів з використанням дистанційних освітніх технологій, серед яких:

- індивідуалізація навчання;

- підвищення активності студентів;
- інтенсифікація навчання;
- підвищення мотивації студентів;
- створення умов для самостійної роботи;
- стимулювання вироблення самооцінки у студентів;
- створення комфортного середовища навчання.

Однак для успішного впровадження і використання в навчальному процесі дистанційних освітніх технологій необхідна наявність певних умов.

Таблиця 2.1

Міжнародні вимоги та рекомендації для систем управління

	Серія ISO 9000 була створена Міжнародною організацією зі стандартизації (ISO) як міжнародні вимоги та рекомендації для систем управління якістю.
	Спочатку була прийнята перша група стандартів (ISO 8402, ISO 9000, ISO 9001, ISO 9002, ISO 9003, ISO 9004) та введена в дію у 1987 році.
	Далі було кілька переглядів і у 2015 році вийшли актуальні на сьогоднішній день версії стандартів ISO 9000:2015 та ISO 9001:2015, а у 2018 році – ISO 9004:2018 та ISO 19011:2018.
	Зазначимо, що також є стандарт ISO 9002:2016. Цей стандарт останній раз переглядався і був підтверджений у 2020 році.
	ISO 9000:2015 «Системи управління якістю. Основні положення та словник» – включає терміни та визначення, які застосовуються до систем управління якістю.
	ISO 9001:2015 «Системи управління якістю. Вимоги» – встановлює вимоги до системи управління якістю. Всі вимоги є спільними та призначені для застосування в будь-якій організації, незалежно від її типу чи розміру, а також виду продукції та послуг, які вона випускає чи надає.
	ISO/TS 9002: 2016 «Системи управління якістю. Посібник із застосування ISO 9001:2015» – містить керівні вказівки щодо застосування вимог ISO 9001:2015, включаючи приклади. Корисний як на стадії підготовки системи управління якістю до сертифікації, так і для подальшого розвитку.
	ISO 9004:2018 Менеджмент якості. Якість організації. Посібник із досягнення стійкого успіху організації» – містить керівні принципи підвищення можливості організації домагатися стійкого успіху у вигляді оцінки та підвищення ефективності. Корисний для вже сертифікованих організацій, які прагнуть досягти найкращих результатів, не обмежуючись базовими вимогами.
	Також є супутні стандарти, які підтримують серію стандартів ISO 9000.

Джерело: складено автором на основі [24, 25].

Основні функції та принципи методики викладання. Активна роль HR-процесів змушує в прискореному темпі впроваджувати цифрові технології у сферу управління персоналом. На наш погляд, найбільш ефективними та зручними є такі додатки та чат-бот-сервіси [26]:

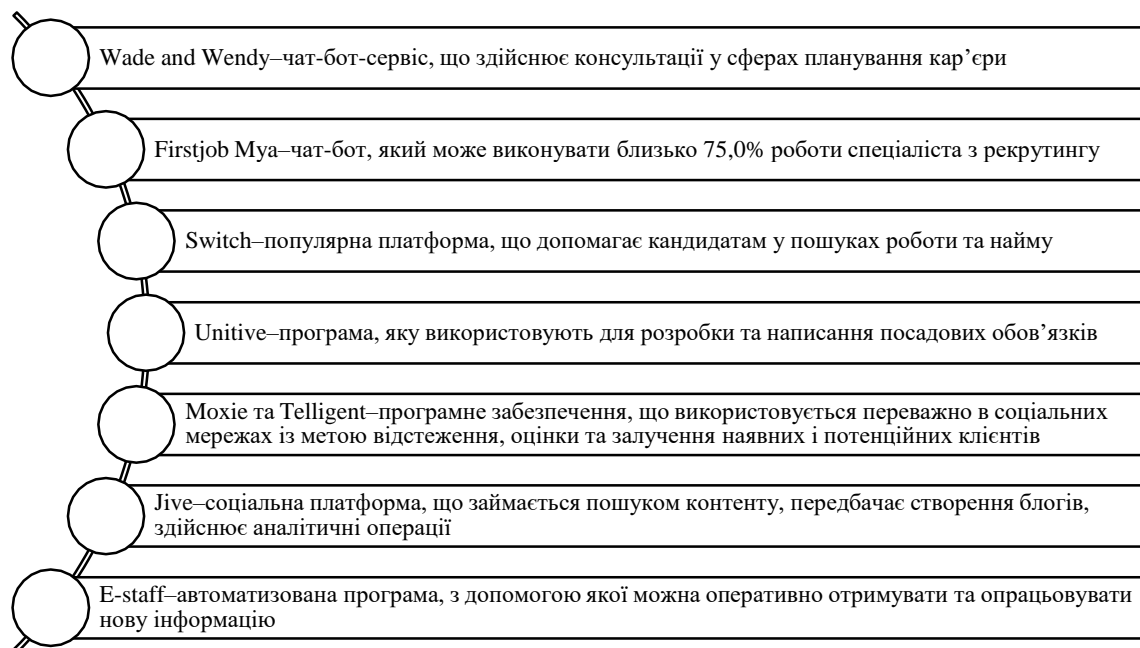


Рис 2.2 додатки та чат-бот-сервіси

Джерело: складено автором на основі [27].

На наш погляд, до рис. 2.2 ми можемо додати ще такі додатки та чат-бот-сервіси для дистанційної взаємодії викладачів зі студентами як: Zoom:

Переваги: Простота використання, можливість проведення відеоконференцій, лекцій, семінарів та вебінарів, функція запису зустрічей. Особливості: Можливість створення кімнат для групових дискусій, інтеграція з іншими освітніми платформами. Moodle: Переваги: Широкі можливості для організації онлайн-курсів, інтеграція з різними зовнішніми сервісами, можливість проведення тестувань і оцінювання. Особливості: Вбудовані форуми і чати, можливість створення і ви WhatsApp: Переваги: Популярність серед користувачів, простота використання, можливість обміну текстовими повідомленнями, файлами, відео та аудіо повідомленнями. Особливості: Групові чати, голосові і відеодзвінки, можливість створення чат-ботів для спрощення комунікації. Використання чат-ботів для автоматизації адміністративних завдань. Telegram: Переваги: Швидкість і зручність обміну повідомленнями, можливість створення груп та каналів, висока безпека даних. Особливості: Розробка і використання чат-ботів для надання інформації, автоматизації завдань, проведення опитувань та тестувань.

Функції методики викладання полягають в тому щоб:

1. Допомогти освоєнню кожним викладачем необхідними знанням, які б забезпечували йому ефективнішу методу викладання.

2. Спонукаати викладача свідомо та цілеспрямовано орієнтуватися на різними світоглядними і методологічними положеннями, без яких методи викладання позбавляють наукової основи.

3. Навчати майбутнє покоління мистецтву викладання.

4. Використовувати методичні знання в практику викладача.

При викладанні дисциплін викладач у навчальному процесі повинен дотримуватися наступних принципів [28]:

Принципи, яких повинен дотримуватися викладач у навчальному процесі

1. Єдність теоретичної і практичної підготовки майбутніх фахівців: - Необхідність викладання науково-теоретичних положень з розкриттям їх практичного значення. - Розуміння студентами, як теоретичні знання застосовуються в реальному житті та їх вплив на різні сфери діяльності.

2. Науковість: - Зв'язок між вмістом науки і навчального предмета. - Актуалізація навчального матеріалу відповідно до сучасних наукових досягнень і перспектив їх розвитку.

3. Підтримка високого теоретичного рівня і доступності навчання: - Вивчення знань на основі сучасних досягнень у різних науках. - Врахування реального рівня знань та вмінь студентів, поступове підвищення складності навчального матеріалу. - Стимулювання самостійного пізнання студентів.

4. Цілеспрямованість, системність, наукова логічність, доказовість і аргументованість: - Мати цілісну і логічно взаємозв'язану навчальну програму. - Ретельний відбір змісту кожної теми, акцент на основних питаннях і проблемах. - Глибоке знання філософських категорій і понять викладачем, використання їх у викладанні.

5. Доступність: - Навчання будується на рівні реальних навчальних можливостей студентів без спрощення змісту.

6. Наочність і аудіовідео візуальність: - Використання різних наочних матеріалів: схем, графіків, ілюстрацій, демонстрацій, креслень, слайдів,

навчального кіно і телебачення, інтернету. - Підвищення інтересу та розуміння студентами матеріалу, що сприяє ефективності навчання.

7. Активність і свідомий підхід студента до навчання: - Активна роль студента в навчальному процесі, що запобігає формалізму. - Свідоме засвоєння знань, розвиток активної життєвої позиції особистості.

8. Створення необхідних умов для навчання: - Якісна навчально-матеріальна база, належні навчально-гігієнічні умови (чистота, освітлення, температурний режим). - Морально-психологічні умови (доброзичливість, об'єктивність, повага).

9. Гуманізація навчання: - Формування найкращих людських якостей і духовних сил у студентів під час проведення навчальних занять.

10. Єдність навчальних і виховних функцій навчання: - Орієнтованість вищої освіти на розвиток особистості майбутнього фахівця. - Відповідність змісту освіти сучасним і прогнозованим тенденціям розвитку науки, техніки і виробництва. - Оптимальне поєднання загальних, групових та індивідуальних форм організації навчального процесу. - Раціональне застосування сучасних методів і засобів навчання на різних етапах підготовки фахівців.

Ці принципи допомагають забезпечити ефективне навчання та розвиток студентів, підготовку їх до професійної діяльності та формування у них необхідних компетенцій для успішної кар'єри в сучасному світі.

Для забезпечення ефективності навчального процесу викладач може використовувати різноманітні системи методів. Інформатизацію системи вищої освіти необхідно розглядати не просто як використання комп'ютера та інших електронних засобів навчання, а як новий підхід до організації навчального процесу. Завдяки сучасним інформаційним технологіям – електронній пошті, Zoom, Moodle Skype, Viber, WhatsApp, Telegram спілкування між викладачем і студентами може бути розподілено в просторі і в часі (наприклад, викладач і студент можуть спілкуватися між собою, знаходячись в різних країнах, у зручний для них час. Див. рис.2.3).



Рис. 2.3 Головний сайт ОНТУ

Джерело: Складено автором на основі [29].

За допомогою Internet стає можливим дистанційний обмін інформацією (завдання, контрольні роботи, консультації), що дає змогу студентам і викладачам отримувати повідомлення та відповідати у зручний час. Успішне впровадження і використання дистанційних освітніх технологій можливе за умови наявності відповідного технічного, програмного, методичного, організаційного забезпечення, а також підготовки викладачів і підтримки студентів. Дозволяє створити ефективне і доступне навчальне середовище, яке відповідає вимогам сучасної освіти.

Впровадження інформаційних технологій сприяє вдосконаленню якості освіти у ЗВО, розширенню меж процесу навчання, підвищенню ефективності індивідуальної діяльності студентів. Інформаційні технології дозволяють підготувати кваліфікованих фахівців з розробки та застосування технологій і засобів інформатизації освіти.

Метою даної роботи є дослідження стану інтернаціоналізації навчання в ОНТУ та формулювання основних напрямків роботи в цьому напрямку, враховуючи необхідність інтеграції в європейський простір вищої освіти. ОНТУ в своєму Статусі або в інших установчих документах повинна зобов'язатися сприяти інтернаціоналізації освіти, що позитивно впливатиме на підвищення рівня успішності і забезпечення випускників, яких потребує Європа; на підвищення якості вищої освіти і її зміцнення за рахунок мобільності та

прикордонного співробітництва; на зв'язок вищої освіти, наукових досліджень і бізнесу з досягненнями регіонального розвитку.

ОНТУ повинна вважати співробітництво і мобільність центральними елементами своєї інституційної політики [30]. Для забезпечення інтернаціоналізації вищої освіти ОНТУ має приймати активну участь у міжнародних проектах та програмах, використовуючи європейську кредитно-трансферну систему (ECTS); розширюючи і поглиблюючи міжнародне співробітництво між ОНТУ та іноземними університетами; постійно підвищувати кількість міжнародних угод про співпрацю з іноземними університетами; постійно підвищувати кількість іноземних студентів. ОНТУ має розвивати міжнародну співпрацю через програми академічного обміну (академічна мобільність студентів та викладачів), організуючі відбір співробітників і студентів для реалізації мобільності та присудження грантів в справедливій, прозорій, послідовній і певним чином задокументованій формі.

Розвиток міжнародної співпраці ОНТУ через програми академічного обміну ОНТУ має активно розвивати міжнародну співпрацю, використовуючи програми академічного обміну, які включають академічну мобільність студентів та викладачів. Це сприяє підвищенню якості освіти та наукових досліджень, а також розширенню можливостей для професійного розвитку.

Викладачі, адміністратори, наукові керівники аспірантів повинні сприяти мобільності студентів і аспірантів, заохочувати їх і не чинити ніяких перешкод реалізації їх права на мобільність. Згідно з умовами участі університетів у Європейських програмах між учасниками академічної мобільності укладається трьохсторонній договір у якому вказуються умови академічного перебування учасників. В разі мобільності викладачів укладається договір про мобільність, як передбачено, наприклад, програмою Еразмус+ [31].

ОНТУ має переконуватись в тому, що мобільні учасники - студенти, аспіранти і викладачі ОНТУ - добре підготовлені до мобільності, в тому числі, досягнувши необхідного рівня володіння англійською мовою. Центр міжнародного співробітництва повинен сприяти здачі спеціалізованих мовних

іспитів TOEFL та IELTS, як єдиних, що визнаються більшістю іноземних університетів в якості об'єктивних показників володіння англійською мовою. Згідно з нормативними матеріалами, Законами України і Постановами уряду повинно забезпечуватися право на академічну мобільність для всіх учасників освітнього процесу, тобто для студентів, аспірантів, наукових співробітників, докторантів, викладачів, членів адміністративного персоналу. Розвиток міжнародної співпраці через програми академічного обміну сприятиме підвищенню якості освіти в ОНТУ, розширенню можливостей для студентів і викладачів, а також посиленню міжнародних зв'язків університету. Реалізація цього підходу вимагатиме зусиль з боку адміністрації, викладачів і студентів, але матиме значний позитивний вплив на розвиток навчального закладу.

В разі мобільності за здобувачами вищої освіти зберігається місце навчання і виплата стипендій. В разі мобільності за науково-педагогічними, педагогічними та науковими працівниками зберігається місце роботи строком на один рік та заробітна плата строком на півроку. Після завершення мобільності студентів забезпечується повне визнання задовільного завершення мобільності, визнаються усі кредити в одиницях системи ECTS, які студент заробив в період мобільності і які спочатку були узгоджені в договорі навчання без необхідності для студента вивчати будь-які додаткові курси або складати додаткові іспити. В Додатку до диплома, згідно Європейським нормам, перераховуються усі визнані модулі/блоки/навчальні заходи, проведені за період мобільності студента з інформацією про місце розташування цих заходів мобільності. У разі подвійних (Double) або спільних (Joint) дипломів, Додаток до диплома вказує назву і статус установ-партнерів присудження ступеня і мову навчання.

Усі без винятку вищезначені умови фіксуються у спеціальній декларації кожним європейським університетом, який приймає, або хоче приймати участь у програмах Європейського Союзу Еразмус+. Якщо ОНАХТ має на меті суттєве розширення міжнародного співробітництва, необхідно приєднатись до когорти європейських університетів і признати інтернаціоналізацію вищої освіти в ОНАХТ однією із важливіших цілей і елементів своєї інституційної політики.

За детальною інформацією можна ознайомитись на сайті [32]. Навчальний центр організації освітнього процесу – це структурний підрозділ Одеського національного технологічного університету, через який здійснюється організація та планування навчального процесу на всіх формах навчання, керівництво і контроль за навчальною і науково-методичною роботою, забезпечення підвищення якості освіти, підготовка, організація, супровід та проведення ліцензування й акредитації спеціальностей, освітніх програм, за якими в ОНТУ здійснюється підготовка фахівців.

Напрямами діяльності Навчального відділу ліцензування, сертифікації та акредитації наведено в табл. 2.2

Таблиця 2.2

Навчальний відділ ліцензування, сертифікації та акредитації працює за такими напрямками діяльності:

планування, організація та контроль освітнього процесу;	планування, організація та контроль навчально-методичної роботи;
організація атестації та випуску здобувачів освіти;	планування, організація та контроль за підвищенням кваліфікації професорсько-викладацького складу ОНТУ;
диспетчеризація освітнього процесу;	забезпечення виконання вимог щодо ліцензування та акредитації;
програмно-технічна підтримка освітнього процесу; науково-методичне та організаційне забезпечення якості освіти в ОНТУ;	організація та супровід ліцензування та акредитації в ОНТУ.

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

Наведемо приклади роботи навчального центру організації освітнього процесу ОНТУ[25]: Google Україна Повідомляємо, що компанія Google Україна в рамках домовленостей із МОН щодо розширення можливостей використання цифрових інструментів для організації освітнього процесу в закладах вищої та фахової передвищої освіти, організовує безоплатні онлайн-тренінги.

У програмі онлайн-тренінгів:

- головні переваги та особливості рішень Google for Education для вищої та фахової передвищої освіти;
- головні функції та принципи роботи YouTube, а також переваги

застосування для онлайн-викладання.

Навчальний центр організації освітнього процесу

Повідомляємо про проведення Всеукраїнського семінару "Особливості професійної освіти: сучасні виклики в умовах дії воєнного стану", який відбудеться 23 червня 2022 р. Участь заходу безкоштовна. Детальна інформація у доданому файлі.

Навчальний центр організації освітнього процесу, дані на сайті постійно оновлюються.

2.2. Дослідження методичних підходів до управління розвитком персоналу

Сформовані в середині минулого століття системи управління освітою виявляються неефективними в розв'язанні проблем, що загострюються. Розрив між стрімким розвитком громадського життя і традиційною системою освіти може досягти загрозливих масштабів. Таким чином, стан сфери освіти в другій половині ХХ століття характеризується, з одного боку, її безпрецедентним ростом і значними досягненнями, а з іншого боку, нагромадженням і загостренням безлічі проблем, що свідчать про кризу в цій сфері громадського життя. Те фундаментальне місце, що займає сфера освіти в сучасному суспільному розвитку, обумовлює принципову важливість для суспільства зусиль по подоланню кризи освіти і розвитку нової освітньої системи, що відповідає потребам ХХІ сторіччя.

Освіта в ХХІ ст. характеризується такими ознаками, як:

- демократизація: загальнодоступність вищої освіти; створення системи безперервної освіти;
- диверсифікованість: різноманітна за змістом, методами, формами, термінами і траєкторіями, система різнорівневих навчальних закладів орієнтована на особистість;
- інтернаціоналізація: академічна мобільність учнів і викладачів; міжнародне визнання документів про освіту, вчених ступенів і звань;

- перетворення освіти в ключовий компонент комплексу заходів для підтримки розвитку науково-технічного прогресу, економічного росту і забезпечення зайнятості населення;
- трансформація змісту, методів, цінностей, цілей: відходячи від традиційної школи, процес навчання стає творчим, орієнтованим на особистість;
- широке застосування і впровадження одержують нові освітні й інформаційні технології;
- комунікації педагога й студента, що стали співучасниками єдиного освітнього процесу [33,34].

Специфіка управління системою вищої освіти визначаються, тим місцем, яке вона займає в сучасному суспільному розвитку, а саме тим, що освіта перетворюється в одну з найбільших і важливих сфер людської діяльності, яка найтісніше переплетена з усіма іншими сферами громадського життя: економікою, політикою, сферами як матеріального виробництва, так і духовного життя.

Враховуючи місію ОНТУ, вимоги МОІНУ Одеський національний технологічний університет серйозно відноситься до якості надання освітніх послуг та має сертифікат IV рівня акредитації. Термін дії сертифікату до 1 липня 2023 року. Результат діяльності університету підтверджено на міжнародному та національному рівнях. За результатами 39 рейтингу RUR World University Ranking ОНТУ в 2021 році посіла 717 місце серед університетів світу та 7 місце серед українських ЗВО, в академічному рейтингу університетів «ТОП 200 Україна» ОНТУ посів 31 місце серед 200 кращих університетів країни. Див. рис. 2.4

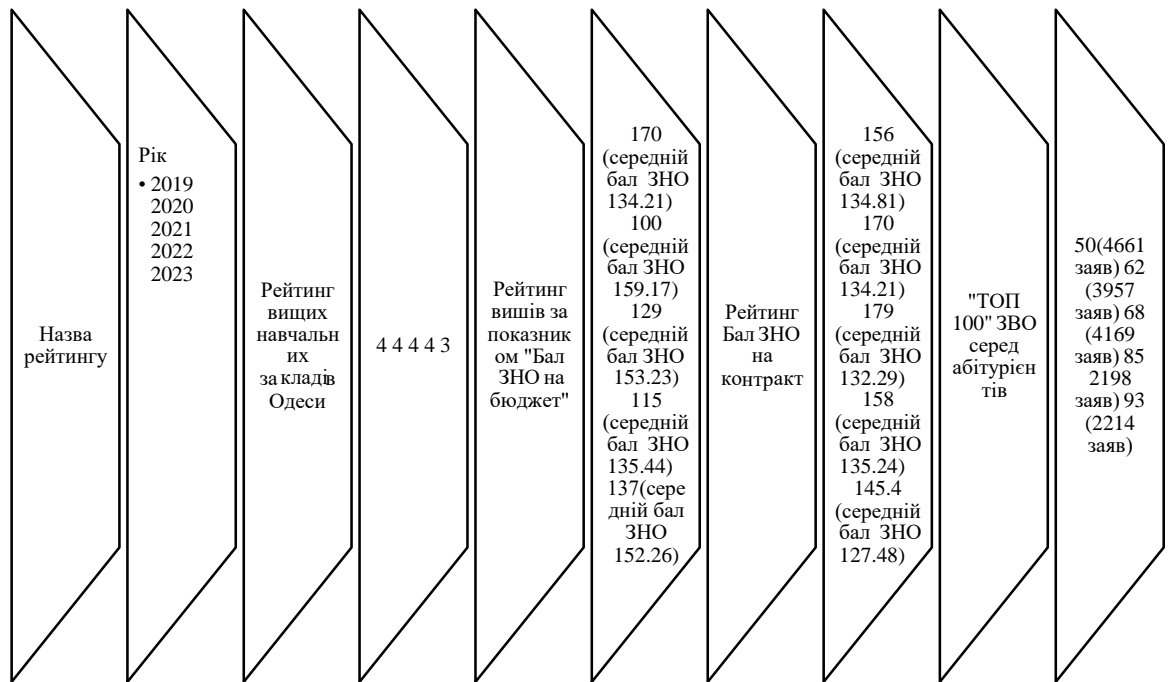


Рис. 2.4 Місце ОНТУ в рейтингу ЗВО

Джерело: складено автором на основі документації ОНТУ

Освітній процес та наукові дослідження ОНТУ забезпечують 500 науково-педагогічних працівників, в тому числі, доктори наук, професори – 92, що складає 18,4 %, кандидати наук, доценти – 306, що складає 61,2 %, загалом частка викладачів із науковим ступенем складає 79,6 %. З 38 кафедр університету 33 очолюють доктори наук, професори. Серед науково- педагогічного персоналу ОНТУ – 16 заслужених діячів науки, 11 лауреатів Державних премій України в галузі науки і техніки, 35 академіків.

Таблиця 2.3

Характеристика підходів до формування та реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти у рамках реалізації Стратегії розвитку професійної (професійно-технічної) освіти

Елементи політики	Підходи до формування та реалізації політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти
Об'єкти політики	визначення типу проблем, що потребують застосування особливих механізмів та інструментів державної підтримки; розбудова конкурентоспроможного закладу професійної (професійно-технічної) освіти шляхом залучення усіх суб'єктів забезпечення розвитку освіти
Підхід до планування	визначення напрямів розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, що потребують державної підтримки, планування розвитку на засадах інтегрованого підходу (поєднання державного та регіонального підходу)

Продовження таблиці 2.3

Типи проєктів	спрямування державних інвестицій у матеріальні та нематеріальні активи розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на основі якісного діагностування потенціалу та проблем мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні
Суб'єкти формування та реалізації політики	розроблення та реалізація політики здійснюється на центральному та регіональному рівнях державного управління із залученням наукових установ, неурядових організацій, профільних галузевих асоціацій
Фінансування	цільове спрямування коштів державного та місцевих бюджетів на виконання державного, регіонального замовлення, державних, регіональних програм розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, що забезпечують виконання завдань Стратегії
Міжвідомча координація	забезпечення Кабінетом Міністрів України належного рівня координації, зокрема через Координаційну раду з питань впровадження реформ у сфері освіти
Інституційна спроможність	забезпечення спроможності органів державного управління на регіональному рівні стратегічно планувати розвиток професійної (професійно-технічної) освіти та ефективно управляти ресурсами для її розвитку

Джерело: складено автором на основі [35,37].

Особливості управління сучасною системою вищої освіти принципово визначаються тим станом, у якому в останні десятиліття знаходиться сфера освіти, а саме рівнем експонентного розширення, що супроводжується гострими кризовими явищами і пошуками шляхів виходу з кризи. Найважливішою особливістю управління вищою освітою у сучасних умовах є те, що проблеми освіти повинні зважуватися не тільки на рівні власне освітньої системи. Розв'язання цих проблем стає компонентом загальнодержавної політики [37]. Тобто управління освітою повинно здійснюватися не тільки спеціалізованими освітніми міністерствами, але і бути компонентом великих урядових програм, що охоплюють усі сфери громадського життя. Тільки високий пріоритет вищої освіти в державній політиці може забезпечити необхідний рівень управління сферою освіти в сучасному світі.

Стратегічне планування у ЗВО є важливим чинником у виконанні персоналом основних своїх завдань. Воно дає можливість усвідомити кожному члену колективу основну мету і засоби її досягнення. Стратегічне планування допомагає керівникам ЗВО у прийнятті управлінських рішень [38]. Дієвість

науково-методичної системи розвитку педагогічного професіоналізму викладача вищої школи забезпечуватиметься її цілісністю та взаємозв'язком її компонентів. Зауважимо, що означена система може успішно функціонувати на внутрішньо університетському рівні при створенні та дотриманні організаційно-педагогічних умов і поетапного виконання науково-методичної роботи на різних рівнях (кафедра, факультет, університет) для професійно-особистісного розвитку педагога.

ОНТУ-насамперед освітня установа, і основу персоналу складають науково-педагогічні кадри. Стан кадрового потенціалу ВНЗ характеризується плінністю високо-кваліфікованих кадрів. Безумовно, це негативна тенденція, тому що паралельно спостерігається збільшення чисельності тих, хто навчається. На одного викладача припадає усе більше і більше студентів, що позначається на якості освітнього процесу. У навчальному процесі міцно сформувалися принципи організації навчальної роботи на основі стандартів європейської освіти. У випускників університету з'явилася можливість отримувати додатки до дипломів європейського зразка. За ініціативою ректора ОНАХТ професора Б.В. Єгорова у 2007 р. була відкрита «Школа молодого викладача» (ШМВ). Керівником школи була призначена доцент кафедри Біохімії, мікробіології і фізіології харчування Галина Йосифівна Євдокимова. Першими слухачами школи були 35 молодих викладачів різних кафедр ОНАХТ. Головні завдання школи: підготовка висококваліфікованих викладачів, які здатні самостійно підготувати повний комплект навчально-методичного забезпечення з дисципліни кафедри, прочитати відкриту лекцію з використанням сучасних інформаційних технологій та інноваційних методик. Основними завданнями ВШПМ є [20] : підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників університету та педагогічних працівників фахових коледжів; організація семінарів для викладачів: психолого-педагогічного; методик викладання дисциплін; вивчення можливостей мультимедійних засобів навчання та способів розробки методичних матеріалів; обмін досвідом між викладачами різних кафедр університету та фахових коледжів; організація проведення відкритих

лекцій запрошеними спеціалістами; сприяння участі викладачів у науково-методичних і педагогічних конференціях.

Проведемо PEST – аналізу є моніторинг змін макросередовища за допомогою політико – правових, економічних, соціально – культурних та технологічних факторів та виявленні тенденцій, які не підконтрольні організації, але впливають на прийняття стратегічних рішень. Матриця PEST – аналізу наведена див. рис 2.5

Політичні фактори	Технологічні фактори	Соціальні фактори	Економічні фактори
<ul style="list-style-type: none"> • Політична нестабільність; • Недосконалість законодавчої бази; • Відсутність освітньої політики у владі; • Політичне протистояння у Верховній раді; • Війна в країні. 	<ul style="list-style-type: none"> • Технологічні зміни; • Інноваційні зміни; • Модернізація обладнання; • Інформаційні та комунікаційні зміни; • Розвиток мережі Інтернет. 	<ul style="list-style-type: none"> • Демографічний стан; • Зміна рівня життя населення; • Мобілізація населення; • Зміна структури доходів населення; • Незадоволеність рівнем оплати праці науково-педагогічних працівників. 	<ul style="list-style-type: none"> • Курс валют; • Інфляція; • Зростання цін на навчання; • Недостатність фінансування учбових закладів; • нерациональне використання бюджетних коштів; • Корупція.

Рис. 2.5 PEST кналіз

Джерело: Систематизовано автором

З 2007 р. по 2022 р. пройшли навчання у ВШПМ понад 500 слухачів. Навчальний план передбачає два роки навчання, розрахований на 20 кредитів ECTS (європейська кредитно-трансферна система). Лекційні, семінарські, практичні заняття, тренінги проводять висококваліфіковані професори та доценти нашого університету, спеціалісти з інших вищих навчальних закладів, а також керівники підприємств. У відповідності до вимог часу, слухачам ВШПМ другого курсу організовано дистанційне навчання. Запровадити таку систему навчання допоміг доцент кафедри Інформаційних технологій і кібербезпеки Ю. К. Корнієнко. Наведено план роботи ВШПМ для повного ознайомлення дивіться в додатку Б. Сучасний ЗВО – це складний, багатофункціональний комплекс, до складу якого входять НДІ, виробничі підприємства, малі інноваційні фірми, технопарки і т.п. І для злагодженого функціонування цього комплексу

вимагаються особливі організаційні форми і своя структура управління. Деякі вузи мають спеціальні науково-дослідні і науково-методичні підрозділи, що розробляють наукове і методичне забезпечення діяльності вузу. З'явився ринок праці, розширилася законодавча база кадрових відносин, виникли нові напрямки в роботі з кадрами (введення контрактної системи, обов'язкове медичне страхування співробітників за місцем роботи й ін.).

Якість праці викладача зумовлюється багатьма чинниками: рівнем його підготовленості до наукової і педагогічної діяльності, станом здоров'я, умовами праці, характером відносин у колективі, рівнем обдарованості студентів, з якими він працює, оплатою і мотивацією його праці [39]. У ситуації високої фахової компетентності викладача, але при незадоволенні його потреб у матеріальній винагороді за працю, а також за відсутності моральних стимулів, негативного ставлення до нього безпосереднього керівника, його наукова і педагогічна діяльність не матиме належної результативності, що негативно позначиться передусім на якійсій підготовці спеціалістів відповідного профілю.

Результат кваліфікаційної оцінки викладача вузу - вчений ступінь і наукове звання, присвоєнні науковим співтовариством професіоналів з даної спеціальності. Ці критерії оцінки тісно зв'язані з питаннями перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу, просування по службі, матеріального стимулювання і т.д.

На наш погляд, оцінка професорсько-викладацького персоналу повинна включати наступні основні критерії рис.2.6:

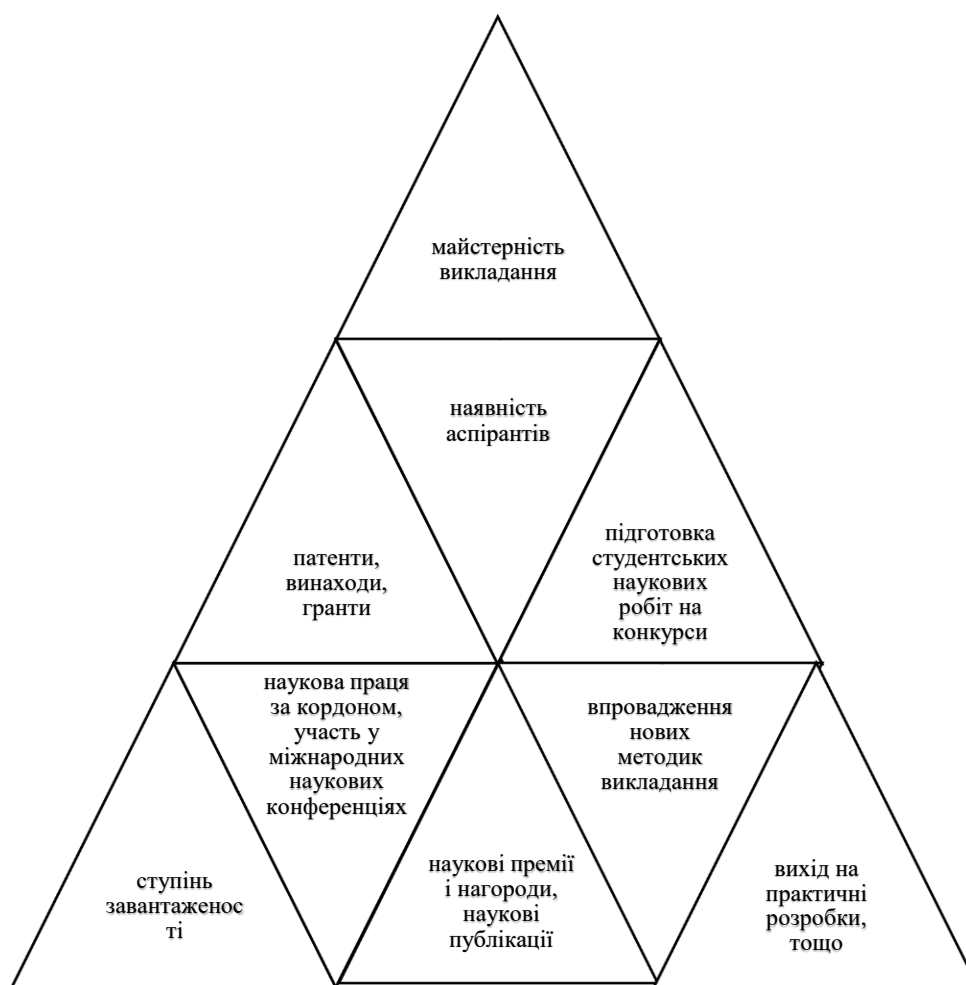


Рис.2.6 Розроблено на підставі отриманої інформації щодо діяльності ОНТУ

Джерело: Систематизовано автором

Підвищення кваліфікації працівників – це додаткове навчання після отримання освіти за певною спеціальністю, яке спрямоване на вдосконалення знань, професійних навичок та умінь працівників. Воно дозволяє поглиблювати та розширювати професійні знання, здобуті раніше. Підвищення кваліфікації відбувається на курсах та визначається робочими навчальними програмами та планами. Кожен співробітник повинен проходити курси підвищення кваліфікації не рідше, ніж один раз на п'ять років. Згідно Закону працівники повинні проходити курси підвищення кваліфікації поза робочим місцем. Всі витрати на підвищення кваліфікації (проїзд, добові виплати, проживання, харчування) підприємство повинно брати на себе, а також зберігається середня заробітна плата за основним місцем роботи див. рис.2.7 . [40]

Навчання безпосередньо на робочому місці	Навчання поза робочим місцем
Адаптація нових працівників, аналіз робочих дій та процедур	Лекції
Інструктаж на робочому місці	Дистанційне навчання
Наставництво	Ознайомлення з досвідом інших підприємств
Передача повноважень(делегування)	Розгляд практичних ситуацій (кейсів)
Демонстрація прийомів роботи	Ділові ігри
Передача досвіду	Моделювання ситуацій
Ротація	Семінари
Чергування робочих операцій	Тренінги
Метод ускладнених завдань	Рольові ігри
Навчальне заміщення	Самостійне навчання
Спеціальний набір завдань	Участь у виставках та інших заходах як представника
Підготовка та розвиток робочої команди	Участь у навчальних програмах
Консультації	Участь у проєктах

Рис.2.7 Методи навчання персоналу

Джерело: складено автором на основі [37]

ОНТУ для оцінки розвитку та конкуренції за робочі місця проводяться різні конкурси, такі як: Конкурс «Молодий вчений року», Конкурс проєктів наукових робіт та науково-технічних(експериментальних) розробок молодих вчених. Педагоги ОНТУ кожні п'ять років обов'язково проходять атестацію, після чого їм присвоюються кваліфікаційні категорії. Усі науково-педагогічні працівники ОНТУ мають відповідну освіту, науковий ступінь та вчене звання, необхідний стаж роботи та наукові публікації за фахом. Підвищення кваліфікації відбувається згідно із Положенням про підвищення кваліфікації педагогічних та науково-технологічних працівників ОНТУ та приклад опитування щодо якості навчання студентів (Додаток А) та відповідно до Плану підвищення кваліфікації викладачів ОНТУ (Додаток В). Вагому частку в навчанні викладачів займає відкрита з метою покращення якості освітніх послуг і надання розвитку викладачів у 2007 році за ініціативою ректора ОНТУ професора Б.В. Єгорова «Школа молодого викладача». Наказ про створення школи молодого викладача наведено у додатку В. У 2013 році школа змінила назву і трансформувалася у Вищу школу педагогічної майстерності. Наказ про зміну назви «Школи молодого викладача» наведено в додатку Г. Наказ про зміни у структурі академії наведено у додатку Г. Наказ про призначення працівників академії наведено у додатку Д. ВШПМ має свій сайт: <http://vshpm.ontu.edu.ua>. [40] Основне завдання школи було спрямоване на ознайомлення із сучасними технологіями та їх

вивчення. В рисунку 2.8 зображено фактори макросередовища які впливають ОНТУ.



Рис.2.8 Фактори макросередовища які впливають ОНТУ

Джерело: складено автором

Враховуючи потреби у професійному навчанні працівників, формуються цілі навчальної програми. Вони повинні бути конкретними, чітко сформульованими, досяжними, орієнтованими на одержання нових знань, умінь та навичок для подальшого розвитку персоналу. Насамперед вибір форм та методів навчання персоналу залежить від багатьох факторів, таких як рівень кваліфікації викладачів, навчально-матеріальної бази, методичне забезпечення, тобто організація процесу навчання. Навчання за межами робочого місця є більш ефективним, воно може здійснюватися із застосуванням навчально-методичного забезпечення, якого взагалі немає на підприємстві. У навчанні за межами робочого місця беруть участь висококваліфіковані викладачі. При дистанційному навчанні слухач і викладач розділені у часі та просторі, а саме навчання здійснюється завдяки використанню інформаційно-комунікаційних систем. В результаті самоосвіти працівник, який навчається дистанційно може оволодіти навчальною програмою. Причому не важливо, де мешкає слухач, його вік, термін та період навчання.

Головне, що працівник, який навчається дистанційно, самостійно визначає зміст, форму, метод та режим занять. Дистанційне навчання є достатньо доступним та зручним, воно дає змогу слухачам використовувати професійні

міжнародні стандарти. Найчастіше перевірка здобутих працівником у процесі навчання знань, умінь та навичок перевіряється шляхом вимірювання інтенсивності, продуктивності та швидкості праці, тобто ефективності її результативності в порівнянні з показниками, які були до навчання.

2.3. Оцінка технологій навчання персоналу та умов для розвитку професійно-важливих якостей працівників ОНТУ

Для підвищення кваліфікації педагогів ОНТУ при впровадженні дистанційного навчання можна спробувати проводити дистанційні семінари-практикуми у вигляді вебінарів на платформі Adobe Connect. Долучитися до даної платформи можна за допомогою мобільних пристроїв. Adobe Connect – це програмне забезпечення для веб-конференцій, яке дозволяє миттєво спілкуватися та співпрацювати через простий у використанні онлайн-доступ. Використовуючи платформу Adobe Connect можна проводити презентації, здійснювати обмін файлами, відео та аудіо інформацією, організувати конференції, створювати, керувати, проводити, відстежувати курси дистанційного навчання, розробляти учбові програми [41]. В ОНТУ щороку створюються сучасні навчальні науково-дослідницькі лабораторії, публікуються десятки підручників та монографій, виходять у світ багато наукових та науково-практичних видань, високий індекс цитування вчених університету, участь у чисельних міжнародних програмах та гранах, практичне стажування студентів на кращих закордонних підприємствах, активне членство у міжнародних організаціях і щорічна сертифікація за системою міжнародних стандартів підтверджують високий статус і міжнародне визнання ОНТУ. ОНТУ стоїть на порозі відкриття філії закордоном, в статусі технологічного університету це зробити швидше. У сучасних ринкових умовах будь-якій організації для успішного виживання, подальшого розвитку та підвищення конкурентоспроможності організації перш за все потрібно вміти передбачати труднощі, які можуть виникнути у майбутньому та можливості, які навпаки можуть відкритися. Організаціям потрібно визначити пріоритетні напрямки їх

подальшого розвитку, розробляти бізнес-плани, пристосовуватися до змін зовнішнього середовища, можливо змінювати стратегію подальшого розвитку та діяльності, тобто стратегічно управляти.

Підвищення кваліфікації викладачі ОНТУ проходять відповідно до плану підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників ОНТУ. Але, не зважаючи на затверджений план, викладачі ОНТУ можуть здійснювати підвищення своїх професійних знань поза планом. Навчання за допомогою семінарів, вебінарів, тренінгів та круглих столів допомагає викладачам краще вивчити вітчизняний та зарубіжний досвід. Також викладачі ОНТУ проходять стажування у закладах освіти, де працюють, а також у інших закладах освіти. Один день такого стажування відповідає 6 годинам, або 0,2 кредиту ЕКТС. Наукове стажування викладачів здійснюється відповідно до ст. 34 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність» [35]. Недоліки які впливають ОНТУ див. рис. 2.9

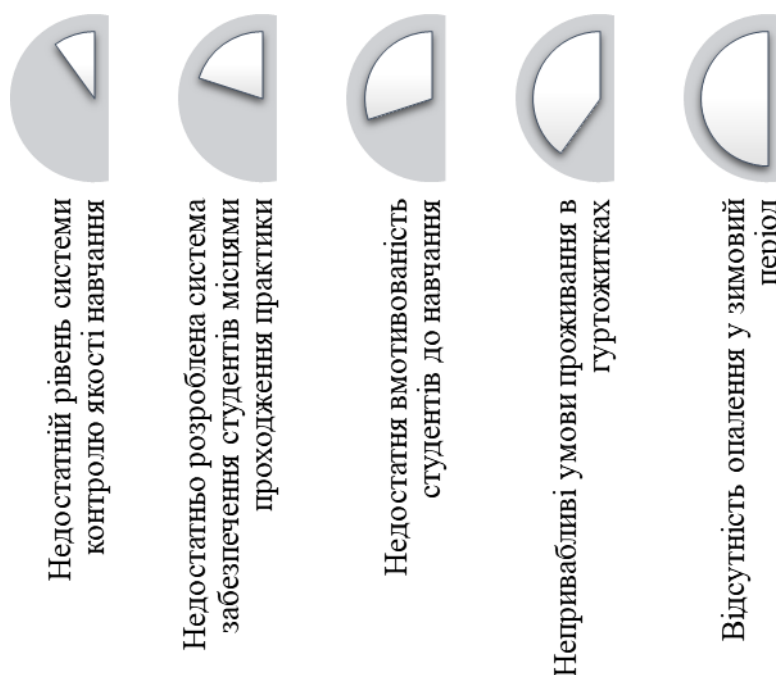


Рис.2.9 Недоліки які впливають ОНТУ

Джерело: Систематизовано автором

ОНТУ забезпечує системне підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівників. Організацією та координацією підвищення кваліфікації педагогів ОНТУ займається відділ Навчальний центр організації

навчального процесу (НП ООП). Педагогічні та науково-педагогічні працівники ОНТУ можуть підвищувати кваліфікацію як довгостроково, так і короткостроково, відвідуючи семінари, тренінги, круглі столи, вебінари. Педагогічні та науково-педагогічні працівники ОНТУ повинні підвищувати рівень як теоретичної, так і педагогічної підготовки. Теоретичну підготовку можна підвищувати, бравши участь у роботі науково-методичних семінарів, як кафедри, так і університету, в академічних та міжнародних наукових конференціях, в публікації наукових монографій та статей. Підвищувати рівень педагогічної підготовки в ОНТУ можна, проходячи навчання у ВШПМ, відвідуючи лекції, беручи участь у науково-методичних конференціях та семінарах. Також кожен викладач активно користується сайтом ОНТУ. Наведемо приклад розкладу у табл. 2.4

Таблиця 2.4

РОЗКЛАД ЗАНЯТЬ ВШПМ НАБІР 2021-2022 навч. рік

1 курс (2 семестр)

№	Викладач	Посада	Лекції	Практичні заняття	Залікові заняття	Аудиторія/ zoom	Дата	Час
1	2	3	4	5	7	8		
1	Шевченко Г.А.	доцент	4 4	4	залік	A-424	03.03.22 10.03.22 17.03.22	V, VI (14.30-17.30)
2	Южакова О.І.	доцент	4		залік	A-424	24.03.22	V, VI (14.30-17.30)
3	Мардар М.Р.	проректор з НІР та МЗ	4			zoom	31.03.22	V (14.30-15.50)

4	Ланженко Л.О.	доцент	4			zoom	07.04.22	V,VI (14.30-17.30)
5	Козак К.Б.	доцент	4 4		залік	zoom	14.04.22 21.04.22	V,VI(14.30-17.30)

Джерело: складено автором на основі [32]

Розклад розробляється керівником ВШПМ, к.т.н., доц. Г.Й.Євдокимова.

Взагалі, основними формами професійного навчання керівників ЗВО можуть бути:

- повноцінне навчання в спеціалізованих навчальних закладах за спеціалізацією „Менеджмент вищої освіти”
- розробка програм додаткової професійної освіти за спеціалізацією „Менеджмент вищої освіти”, що орієнтована на контингент з вищою освітою і досвідом практичної роботи
- організація додаткових професійних освітніх програм підвищення кваліфікації в рамках власного ЗВО, що можуть проводитись в режимі паралельного навчання.

Разом з тим вирішення проблеми підготовки менеджерів для ЗВО пов’язана з труднощами історичного характеру, наявністю певних традицій і стереотипів. Кадровий склад керівників як правило формувався за принципом паралельного опанування основами професійної і управлінської діяльності. І цей принцип залишається поки що єдиною формою виконання працівниками своїх організаційно-управлінських і професійних обов’язків.

Завідувач кафедри, декан факультету, директор інституту, проректор ЗВО крім адміністративних посадових обов’язків, як правило бере участь в учбовому процесі – читає лекції, веде семінари, виступає науковим керівником дипломників і аспірантів. Рушійним фактором активізації цієї роботи, на нашу думку, повинна стати розробка державного стандарту, що визначав би загальні вимоги до змісту та рівня професійної підготовки керівного складу ЗВО для отримання додаткової кваліфікації „менеджер вищої освіти” У рамках цього

стандарту необхідно визначити цілі, завдання та зміст додаткових професійних освітніх програм, вивчення якої дозволяло би присвоювати кваліфікацію „менеджер”.

Метою програми є теоретична та практична підготовка слухачів до таких видів діяльності, як: - стратегічне управління в сфері вищої та післявузівської освіти; - управління професорсько-викладацьким персоналом ЗВО; - організація науково-дослідної, виховної, методичної роботи і навчального процесу у ЗВО; - застосування і розвиток нових інформаційних технологій у вищій школі; - управління інноваційними процесами в сфері освіти див. рис 2.10

Методи оцінки ефективності розвитку персоналу			
Назва методу	Сутність методу	Переваги	Недоліки
1	2	3	4
Метод узагальнених оцінок	Оцінка отримується шляхом співставлення узагальнених економічних результатів до витрат на розвиток персоналу	Простота та інформативність в умовах відсутності впливу інших чинників	Неможливість застосування при дії комплексу факторів, що обумовлюють результат діяльності
Метод експертних оцінок	Представляє собою узагальнення суб'єктивних оцінок фахівців стосовно змін, що відбулися в наслідок розвитку	Оперативність, гнучкість, можливість стандартизації	Значна суб'єктивність, ймовірний характер результату
Статистичний метод	Передбачає виявлення статистичних закономірностей та прийняття рішення на їх основі	Дозволяє враховувати значну кількість факторів	Необхідність наявності валідної статистичної моделі та масивів даних
Метод бенчмаркінгу	Полягає у порівнянні показників підприємства з показниками інших підприємств галузі	Оперативність, можливості стандартизації	Необхідність інформації про внутрішні процеси інших підприємств
Аудит персоналу	Комплексна оцінка стану працівників на предмет виявлення недоліків та слабких сторін	Багатопараметрична характеристика впливу розвиваючих чинників	Необхідність залучення кваліфікованих фахівців та неявний характер результатів
Метод оцінки рентабельності	Полягає у визначенні окупності витрат на персонал	Простота та наочність	Вузька сфера застосування
Метод ключових показників ефективності	Визначення еталонних значень ключових показників та міри наближення до них	Значний мотивуючий ефект, можливість моніторингу	Складність урахування впливу заходів на системну ефективність
Контролінг персоналу	Орієнтація на контроль процесів, що пов'язані з витратами на персонал	Можливість інтеграції кількох методів оцінки	Необхідність підрозділу з контролінгу
Система збалансованих показників	Комплексна оцінка витрат та результативності за показниками бізнес-процесів	Можливість врахування системних ефектів	Необхідність процесної організації управління підприємством
Методи оцінки ефективності навчання	Передбачають оцінку динаміки особистісних новоутворень та професійних якостей	Дозволяють оцінити результативність заходів з навчання	Обмежуються оцінкою результативності заходів з навчання

Рис.2.10 Методи ефективності розвитку персоналу

Джерело: складено автором на основі [42,43]

В ОНТУ проводиться міжнародний конкурс студентських наукових робіт «Black Sea Science» Міжнародний конкурс студентських наукових робіт «Black Sea Science» щорічно проводиться на базі Одеського національного технологічного університету [46] під егідою Black Sea Universities Network та ISEKI-Food Association.

До складу журі конкурсу 2024 року увійшли 144 спеціалістів-науковців, з них 92 з 23 зарубіжних країн: Ангола, Бенін, США, Німеччина, Швейцарія, Італія, Великобританія, Греція, Китай, Туреччина, Оман, Литва, Латвія, Словаччина, Естонія, Хорватія, Казахстан, Польща, Грузія, Румунія, Азербайджан, Болгарія, Молдова. Реєстрація учасників та подання робіт на перший етап конкурсу тривали до 01.02.2024. На перший етап конкурсу було прийнято 358 робіт з українських та закордонних закладів, у тому числі з університетів таких країн як: Оман, Литва, Німеччина, Сербія, Польща, Румунія, Грузія, Казахстан, Болгарія, Молдова, Узбекистан. На першому етапі конкурсу відбулося рецензування наукових робіт членами журі та обговорення їх онлайн на засіданнях. За кожним напрямком були визначені фіналісти (25% прорецензованих робіт згідно з рейтингом), які запрошені до участі у другому етапі конкурсу. Другий етап конкурсу тривав з 21 по 29 березня 2024 р. Фіналісти були запрошені представити свою роботу на онлайн-конференції за кожним напрямком. За результатами презентації і доповіді учасника, журі прийняло рішення щодо визначення переможців і розподілу місць.

Отже, готовність до навчання протягом життя є стійкою системною властивістю педагогічного працівника та студентів. Враховуючи, що педагогічна праця є творчим процесом, що носить дослідницький характер, педагог ставить перед собою цілі самоосвіти і визначає шляхи для їх досягнення. При виборі методів і засобів самоосвіти викладач повинен врахувати власний рівень підготовки, інтереси, можливості, визначити форми самоосвіти. Серед сучасних технологій самоосвіти ефективними є технології: інформаційні, комунікативні, особистісно-орієнтовані; проблемного, ігрового, тренінгового, розвивального навчання тощо.

Самостійно підвищувати свою кваліфікацію також можна за допомогою Інтернет ресурсів та інформаційно-комунікативних технологій, наприклад дистанційні курси, Інтернет - семінари, Інтернет - конференції, педагогічні форуми та ін. Ресурси мереж надають педагогічним працівникам можливості використання відкритих безкоштовних електронних ресурсів самостійного

створення мережевого навчального змісту, участі в Інтернет - конференціях, форумах, вебінарах, майстер-класах тощо. Тому в сучасних умовах, дистанційна форма навчання, як одна з форм самовдосконалення, є ефективною [47].

Стратегічна мета державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти досягається на основі реалізації трьох стратегічних цілей: Система управління та фінансування у сфері професійної (професійно-технічної) освіти спроможна забезпечити досягнення стратегічної мети державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти до 2023 року. Індикатори виконання: у кожному закладі діє наглядова рада закладу професійної (професійно-технічної) освіти; рішення регіональних рад професійної (професійно-технічної) освіти враховано в управлінських документах; питома вага видатків на розвиток закладу професійної (професійно-технічної) освіти зростає щороку на 3 %; виконання закладами професійної (професійно-технічної) освіти державного та регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів не нижче 95%; завершено передачу цілісних майнових комплексів державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти у спільну власність територіальних громад.

Зміст та якість професійної (професійно-технічної) освіти відповідає потребам ринку праці. Індикатори виконання: працевлаштування випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти становить не нижче 80%; кількість стандартів освіти, розроблених (оновлених) за компетентністним підходом – 30 щороку; кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти, акредитованих як кваліфікаційні центри – не менше 25 щороку; кількість закладів професійної (професійно-технічної) освіти, що мають статус центру професійної досконалості.

Співпраця закладів професійної (професійно-технічної) освіти, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, приватних партнерів забезпечує активізацію інвестиційної діяльності та залучення приватних інвестицій у стратегічно важливі напрями розвитку закладу освіти див. табл. 4.5 [44].

Таблиця 2.5

Пріоритетами розвитку професійної (професійно-технічної) освіти:

створення ефективної системи управління та фінансування професійної (професійно-технічної) освіти;
удосконалення мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти, заснування Центрів професійної досконалості;
модернізація навчально-виробничої і соціальної інфраструктури закладів професійної (професійно-технічної) освіти;
формування інклюзивного та гендерно-чутливого освітнього середовища в закладах професійної (професійно-технічної) освіти;
розвиток партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти;
популяризація професійної (професійно-технічної) освіти та дієва профорієнтація;
запровадження інклюзивної та гендерно-чутливої системи консультування з питань розвитку кар'єри у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.
створення гнучкої системи, забезпечення доступності та неперервності (професійно-технічної) освіти впродовж життя;
створення умов для реалізації принципу автономії закладами професійної (професійно-технічної) освіти;
забезпечення відповідності змісту й якості професійної (професійно-технічної) освіти потребам особи та ринку праці;

Джерело: складено автором

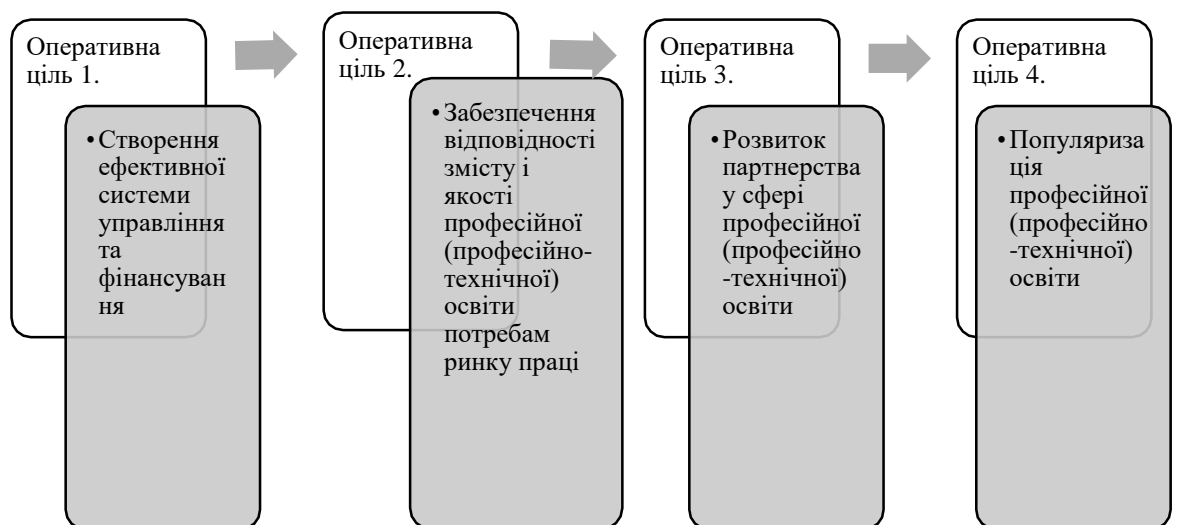


Рис.2.11 Оперативні цілі та основні завдання, що забезпечують досягнення стратегічних цілей

Джерело: складено автором

Оперативна ціль 1. Створення ефективної системи управління та фінансування. *Завдання за напрямом* дивіться табл.2.6

Таблиця 2.6

«Удосконалення мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти»

Розроблення критеріїв удосконалення мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти.
Затвердження регіональних програм розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, що координуються із стратегіями розвитку відповідних регіонів.
Створення ефективних регіональних мереж закладів професійної (професійно-технічної) освіти.
Завершення передачі закладів професійної (професійно-технічної) освіти з державної форми власності у комунальну форму власності.

Джерело: складено автором

Завдання за напрямом «Розроблення моделі управління професійною (професійно-технічною) освітою, орієнтованої на результат»

- Розроблення Закону України “Про професійну (професійно-технічну) освіту” та відповідних підзаконних актів.
- Створення Національної ради з питань професійної (професійно-технічної) освіти як консультативно-дорадчого органу при Президентові України.
- Підвищення кваліфікації управлінських кадрів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, розвиток їх цифрових компетентностей.
- Забезпечення автономії закладів професійної (професійно-технічної) освіти.
- Створення інформаційної системи управління освітою (EMIS).
- Створення наглядових рад у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.
- Вдосконалення роботи регіональних рад професійної (професійно-технічної) освіти.

Завдання за напрямом дивіться табл.2.7

Таблиця 2.7

«Розроблення моделі багатоканального гендерно-чутливого фінансування професійної (професійно-технічної) освіти, орієнтованої на результат»

Запровадження фінансування надання освітніх послуг на умовах регіонального і державного замовлення відповідно до формульного розрахунку за професіями з урахуванням коефіцієнту складності.
Розробка методики розрахунку обсягу міжбюджетного трансферту (субвенції) з міст обласного значення – обласних центрів до обласних бюджетів на оплату послуг з підготовки робітничих кадрів на умовах регіонального замовлення.
Розробка та запровадження солідарного механізму фінансування практичного навчання учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти на підприємствах (за рахунок часткового перерозподілу надходжень від сплати ЕСВ, зокрема спрямованих у Фонд страхування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття).
Створення державного фонду розвитку професійної (професійно-технічної) освіти, що має акумулювати кошти державного бюджету на зміцнення матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти та кошти на фінансування професій загальнодержавного значення, підготовка за якими здійснюється за кошти державного бюджету, з чіткою та прозорою системою формування та управління.
Запровадження податкових пільг для навчально-виробничої діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти.
Спрощення процедури надання пільгового оподаткування для підприємств-роботодавців.
Приведення розміру стипендії учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти до рівня стипендіального забезпечення студентів закладів фахової передвищої освіти.
Підвищення рівня заробітної плати педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти відповідно до Закону України «Про освіту».

Джерело: складено автором

Оперативна ціль 2. Забезпечення відповідності змісту і якості професійної (професійно-технічної) освіти потребам ринку праці. *Завдання за напрямом дивіться табл.2.8*

«Модернізація навчально-виробничої і соціальної інфраструктури
зкладів професійної (професійно-технічної) освіти»

Створення навчально-практичних центрів сучасної професійної (професійно-технічної) освіти у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.
Формування інклюзивного та гендерно-чутливого освітнього середовища у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.
Заснування Центрів професійної досконалості.
Запровадження субвенції на модернізацію соціальної інфраструктури (гуртожитки, спортмайданчики) та забезпечення універсального інклюзивного та гендерно-чутливого дизайну.
Запровадження аналізу затребуваних на ринку праці робітничих професій.
Розроблення та запровадження моніторингу системи вивчення та прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі на регіональному рівні.

Джерело: складено автором

Завдання за напрямом «Формування нового змісту, орієнтованого на результат, і підвищення якості професійної (професійно-технічної) освіти»

- Забезпечення функціонування внутрішньої системи забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти та системи зовнішнього забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти.

- Розроблення/оновлення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти на компетентнісній основі.

- Розроблення дистанційних курсів та навчальних матеріалів за професіями, підручників і навчальних посібників за оновленими стандартами освіти.

- Підвищення кваліфікації, рівня цифрової грамотності педагогічних працівників, забезпечення постійного професійного розвитку керівників та інших працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

- Започаткування сертифікації педагогічних працівників у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.

Оперативна ціль 3. Розвиток партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти. *Завдання за напрямом* дивіться табл.2.9

Таблиця 2.9

«Залучення роботодавців, бізнес-партнерів, громадських об'єднань до впровадження інноваційних виробничих технологій, форм і методів здобуття професійної (професійно-технічної) освіти, оцінювання результатів навчання здобувачів»

Організація стажування педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти на виробництві та у сфері послуг у межах професійної діяльності.
Залучення роботодавців до розроблення/оновлення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти та освітніх програм.
Поширення практики здобуття професійної (професійно-технічної) освіти за дуальною формою.
Посилення ролі регіональних рад професійної (професійно-технічної) освіти щодо формування регіонального замовлення.
Навчання членів регіональних рад професійної (професійно-технічної) освіти формуванню регіональної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.

Джерело: складено автором

Завдання за напрямом «Реалізація проєктів державно-приватного партнерства»

- Створення навчально-практичних центрів за участі приватних партнерів.
- Спільне фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти.
- Впровадження податкових пільг й економічних стимулів для бізнесу, який інвестує у розвиток закладів професійної (професійно-технічної) освіти.
- Залучення працівників з виробництва до викладання у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.

Оперативна ціль 4. Популяризація професійної (професійно-технічної) освіти. *Завдання за напрямом* дивіться табл.2.10

Таблиця 2.10

«Розроблення і реалізація комунікаційної стратегії популяризації професійної (професійно-технічної) освіти»

Спрямування соціальної реклами на популяризацію робітничих професій з урахуванням гендерного аспекту.
Проведення інформаційної кампанії щодо переваг професійної (професійно-технічної) освіти серед молоді з урахуванням гендерного аспекту.
Формування знань про співробітництво представників освітньої сфери та роботодавців у сфері професійної (професійно-технічної) освіти.
Підвищення якості інформаційних продуктів закладів професійної (професійно-технічної) освіти.
Проведення конкурсів фахової майстерності, в тому числі World Skills.

Джерело: складено автором

Завдання за напрямом «Запровадження системи професійної орієнтації та консультування з питань розвитку кар'єри»

- Створення центрів кар'єри у закладах професійної (професійно-технічної) освіти.
- Розроблення методичного забезпечення центрів кар'єри.
- Навчання кар'єрних радників.
- Проведення інклюзивних та гендерно-чутливих профорієнтаційних заходів.

Необхідно брати до уваги, що не лише ОНТУ має цілі. Власні цілі має також кожен працівник та кожен підрозділ. Якщо ЗВО розраховує на тривалий та стабільний строк своєї діяльності, слід керуватися головним принципом кадрової політики - принципом відповідності індивідуальних цілей науково-педагогічного працівника цілям ЗВО. Тобто він полягає в тому, що на одному рівні стоїть досягнення індивідуальних й організаційних цілей. Навчання персоналу, його розвиток та підвищення кваліфікації є важливим елементом розвитку ОНТУ, якщо працівники будуть навчатися та розвиватися, вони стануть більш конкурентоспроможними та тим самим підвищать конкурентоспроможність ОНТУ, ЗВО буде займати вищі місця у різних рейтингах, стане більш відомим та впізнаваним, що в свою чергу призведе до збільшення абітурієнтів за контрактом.

Висновки до другого розділу:

Система професійного навчання науково-педагогічних працівників ОНТУ ОНТУ, як освітня установа, зосереджена на забезпеченні високого рівня підготовки своїх науково-педагогічних кадрів. Для підтримки і підвищення кваліфікації своїх співробітників ОНТУ використовує різні форми навчання та професійного розвитку. Основні компоненти системи професійного навчання

Навчання у Вищій школі професійної майстерності (ВШПМ):

Формати роботи: ВШПМ працює як в офлайн, так і в онлайн режимах, що дозволяє адаптуватися до різних умов, включаючи поточну ситуацію в країні.

Програми навчання: ВШПМ пропонує широкий спектр навчальних програм, орієнтованих на підвищення педагогічної майстерності та професійних компетенцій викладачів. Участь у тренінгах, вебінарах, семінарах, кейс-навчаннях та практикумах:

- Тренінги та вебінари: Організуються для ознайомлення з новітніми педагогічними технологіями та методиками.
- Семінари та кейс-навчання: Сприяють обміну досвідом та розгляду конкретних випадків з навчальної практики.
- Практикуми: Забезпечують можливість застосування теоретичних знань на практиці.

Курси підвищення кваліфікації та атестація:

- Курси підвищення кваліфікації: Кожні п'ять років науково-педагогічні працівники проходять курси підвищення кваліфікації, після завершення яких проводиться атестація.
- Присвоєння кваліфікаційної категорії: Після успішної атестації працівникам присвоюється відповідна кваліфікаційна категорія.

Розробка послідовних етапів професійного навчання:

- Етап 1: Початковий розвиток: Введення нових працівників до освітнього процесу, ознайомлення з методиками викладання та інституційними стандартами.

- Етап 2: Поглиблене навчання: Поглиблене вивчення спеціалізованих педагогічних методик та новітніх освітніх технологій.
- Етап 3: Постійне вдосконалення: Регулярне підвищення кваліфікації, участь у міжнародних конференціях, програмах обміну та стажуваннях.

На основі визначення потреби у професійному навчанні служба управління персоналом підприємства формує конкретні цілі та завдання для кожної окремої навчальної програми. Цілі професійного навчання повинні бути конкретними та специфічними, орієнтованими на отримання вмій та практичних навичок, а також – піддаватися оцінюванню у процесі здійснення навчальних заходів та після їх завершення. Від чіткості та ясності формулювання цілей професійного навчання суттєво залежить можливість визначення ефективності здійснення професійної підготовки робітничих кадрів. Для підвищення конкурентоспроможними, сучасні підприємства, установи, ЗВО, тощо повинні дбати про професійний рівень працівників. Саме тому в час бурхливого розвитку технологій, швидких змін, воєнного стану, особливу увагу потрібно приділяти розвитку персоналу як передумові формування кадрової політики. Залучивши найкращих експертів, бізнес-спікерів до навчального процесу ВШПМ та запросивши до цього процесу працівників вищої ланки, керівників підприємств, враховуючи, що лекції будуть проходити за рахунок коштів підприємств. Таким чином підприємства підвищать професійний рівень своїх працівників, науковці ОНТУ підвищать свій професійний та науково-педагогічний рівень.

РОЗДІЛ 3.

РОЗРОБКА ЗАХОДІВ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОДЕСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

3.1. Моделювання удосконалених технологій процесу навчання та створення умов для розвитку професійно-важливих якостей персоналу ОНТУ

Серед функцій науково-методичного супроводу педагогічного професіогенезу визначаємо такі: навчальна, сервісна, адаптаційна, дорадницька, експертна, модераційна, акмеологічна, коучингова, компенсаторна, фасилітаційна, коригувально-рефлексійна тощо. Особливостями її є проєктованість, цілісність, поетапність, системність, адресність, демократичність, людиноцентризм, варіативність, синергійність, інноваційне управління тощо. Векторність та адресна спрямованість науково-методичного супроводу педагогічного професіогенезу моделюється, залежно від індивідуальних запитів, потреб, мотиваційних детермінантів педагога, його професійних можливостей, сформованого рівня педагогічної майстерності, компетентнісного досвіду (соціального, професійного й особистісного). Навчання персоналу вищого навчального закладу може проводитися безпосередньо на робочому місці та поза робочим місцем із використанням стандартних та інноваційних методів. Стандартні методи навчання персоналу представлені у рис. 3.1.

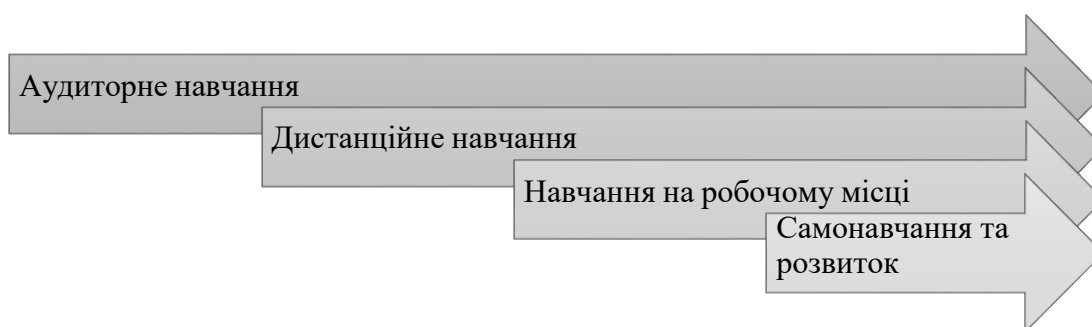


Рис.3.1. Види навчання персоналу

Джерело: сформовано автором на основі [45].

Отримані результати дослідження мають важливе практичне значення для освітнього процесу закладів вищої освіти (ЗВО). Впровадження навчально-методичного забезпечення з метою вдосконалення формування професійної компетентності майбутніх фахівців із застосуванням технології імітаційного моделювання дозволить значно підвищити якість підготовки студентів. Нижче наведено конкретні елементи цього впровадження.

Впровадження навчально-методичного забезпечення

1. Розробка навчальних програм факультативних курсів:

«Використання технології імітаційного моделювання в освітньому процесі сучасного ЗВО»:

- Цей курс спрямований на навчання студентів використанню імітаційного моделювання для вирішення реальних завдань, що стоять перед фахівцями у різних галузях.

- Курс охоплює теоретичні основи імітаційного моделювання, практичні аспекти його застосування, а також сучасні інструменти та програмне забезпечення, що використовуються в імітаційному моделюванні.

«Засіб імітаційного моделювання у практиці підготовки: «Об'єднаний імітатор конфліктних і тактичних ситуацій»»:

- Цей курс націлений на підготовку фахівців, здатних використовувати імітаційні технології для моделювання конфліктних і тактичних ситуацій, що виникають у професійній діяльності.

- Курс включає розгляд методик моделювання, аналіз реальних кейсів та практичні заняття з використанням спеціалізованого програмного забезпечення.

2. Використання дистанційної платформи MOODLE:

Навчальні курси на платформі MOODLE:

- Викладання факультативних курсів з імітаційного моделювання буде здійснюватися з використанням платформи MOODLE, що дозволить забезпечити доступність навчальних матеріалів та інтерактивність навчального процесу.

- Студенти зможуть брати участь у онлайн-лекціях, проходити тестування, отримувати завдання для самостійної роботи та зворотний зв'язок від викладачів.

- Дистанційне навчання також дозволить залучити студентів з різних регіонів та забезпечити гнучкість у плануванні навчального процесу.

Впровадження зазначених навчальних програм та використання технології імітаційного моделювання у навчальному процесі ЗВО матиме наступні позитивні результати:

Підвищення рівня професійної компетентності студентів:

- Студенти набудуть практичних навичок застосування імітаційного моделювання у своїй професійній діяльності, що зробить їх більш конкурентоспроможними на ринку праці.

Зростання зацікавленості у навчальному процесі:

- Використання сучасних технологій імітаційного моделювання підвищить інтерес студентів до навчання, зробить процес навчання більш інтерактивним та захоплюючим.

Покращення якості освіти:

- Впровадження нових навчальних програм та використання платформи MOODLE дозволить підвищити якість освітніх послуг, що надаються ЗВО, та забезпечити відповідність освіти сучасним вимогам ринку праці.

Міжнародна співпраця та обмін досвідом:

- Використання міжнародних стандартів у навчальних програмах сприятиме розвитку міжнародної співпраці, обміну досвідом між викладачами та студентами з різних країн.

Впровадження навчально-методичного забезпечення з використанням технології імітаційного моделювання, а також застосування дистанційної платформи MOODLE дозволять забезпечити високий рівень підготовки майбутніх фахівців та підвищити їх професійну компетентність.

Методи навчання персоналу ОНТУ

Навчання безпосередньо на робочому місці	Навчання поза робочим місцем
Адаптація нових працівників, аналіз робочих дій та процедур	Лекції
Інструктаж на робочому місці	Дистанційне навчання
Наставництво	Ознайомлення з досвідом інших підприємств
Передача повноважень(делегування)	Розгляд практичних ситуацій (кейсів)
Передача досвіду	Моделювання ситуацій
Підготовка та розвиток робочої команди	Участь у навчальних програмах
Консультації	Участь у проектах
Інструктаж, коучинг, учнівство (копіювання), баддинг, ротація, метод ускладнених завдань, наставництво	Лекція, урок, розгляд практичних ситуацій, контактні заняття, ділові ігри, рольові ігри, моделювання ситуацій, дистанційне навчання, тренінги, модульне навчання, самостійне навчання, відкрите навчання

Джерело: сформовано автором

Таблиця 3.2

Аналіз навчання на прикладі ОНТУ

Переваги навчання	Недоліки навчання
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Можливість навчатися у будь-який зручний час; ➤ Можливість навчатися у будь-якому зручному місці; ➤ Доступність навчальних матеріалів; ➤ Мобільність; <p>Індивідуальний підхід.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Відсутність мотивації; ➤ Відсутність світла;

Джерело: сформовано автором

Ми пропонуємо вирішення двох основних проблем. 1. Головна проблема на даний час у ОНТУ це перебої з постачанням електроенергії та підвищення тарифу. 2. Відсутність мотивації у студентів.

Фіксовані ціни на електричну енергію для індивідуальних побутових споживачів становлять з 1 червня 2024 р. по 30 квітня 2025 р. включно.

Для індивідуальних та колективних побутових споживачів без електроопалення (та для споживачів з електроопаленням в період з 1 червня по 30 вересня), гуртожитків, а також споживачів (цілей споживання), які визначені в абзацах одинадцятому — чотирнадцятому пункту 13 розділу XVII “Прикінцеві та перехідні положення” Закону України “Про ринок електричної енергії” $4,32=3,6+0,72$

Для індивідуальних та колективних побутових споживачів з електроопаленням (з 1 жовтня по 30 квітня) при споживанні понад 2000 кВт·год/міс $4,32=3,6+0,72$

До 1 червня 2023 р.		Після 1 червня 2023 р.		Зміни %
Єдиний тариф				
Для індивідуальних побутових споживачів		Для індивідуальних та колективних побутових споживачів		
< 250 кВт·год	<u>1,44</u> грн/кВт·год			↑ 83,33%
> 250 кВт·год	<u>1,68</u> грн/кВт·год			↑ 57,14%
Для колективних побутових споживачів		<u>2,64</u> грн/кВт·год		↑ 57,14%
				↑ 57,14%
Двотарифний тариф* 23:00 – 07:00 0,5 від єдиного тарифу				
Для індивідуальних побутових споживачів		Для індивідуальних та колективних побутових споживачів		
< 250 кВт·год	<u>0,72</u> грн/кВт·год			↑ 83,33%
> 250 кВт·год	<u>0,84</u> грн/кВт·год			↑ 57,14%
Для колективних побутових споживачів		<u>1,32</u> грн/кВт·год		↑ 57,14%
				↑ 57,14%
Тризонний тариф** 08:00 – 11:00, 20:00 – 22:00 1,5 від єдиного тарифу				
Для індивідуальних побутових споживачів		Для індивідуальних та колективних побутових споживачів		
< 250 кВт·год	<u>2,16</u> грн/кВт·год			↑ 83,33%
> 250 кВт·год	<u>2,52</u> грн/кВт·год			↑ 57,14%
Для колективних побутових споживачів		<u>3,96</u> грн/кВт·год		↑ 57,14%
				↑ 57,14%
Двотарифний тариф** 23:00 – 07:00 0,4 від єдиного тарифу				
Для індивідуальних побутових споживачів		Для індивідуальних та колективних побутових споживачів		
< 250 кВт·год	<u>0,57</u> грн/кВт·год			↑ 83,33%
> 250 кВт·год	<u>0,67</u> грн/кВт·год			↑ 57,14%
Для колективних побутових споживачів		<u>1,05</u> грн/кВт·год		↑ 57,14%
				↑ 57,14%

Рис.3.2. Зміни тарифу на електроенергію

Джерело: складено автором на основі [50].

Для індивідуальних та колективних побутових споживачів з електроопаленням (з 1 жовтня по 30 квітня) при споживанні до 2000 кВт·год/міс

$$2,64=2,2+0,44$$

Порівняємо показники зміни тарифу див. табл. 3.3

Таблиця 3.3

Зміни тарифу на електроенергію

2023	2024
01.06.2023 р. Кабінет Міністрів України постановою від 30.05.2023 р. №544 встановив для всіх жителів України фіксовану ціну на електроенергію, яка з 1 червня по 31 грудня 2023 року становитиме 2,64 грн/кВт·год незалежно від обсягу споживання.	31.05.2024 на засіданні Уряду було схвалено рішення про підвищення тарифу на електроенергію для населення до 4,32 грн. (з ПДВ) за 1 кВт·год з 01.06.2024. Це рішення було затверджено постановою КМУ № 632 від 31.05.2024.
АТ «ДТЕК Одеські електромережі» 278,35 1665,01	АТ «ДТЕК Одеські електромережі» 304,92 1872,98
	НЕК "Укренерго" на послуги із передачі із 1 січня 2024 року на 9% - до 528,57 грн/МВт·год

Джерело: сформовано автором

З 1 червня на ринку на ціни $4.32 \setminus 2.64 = 1.63$ рази збільшилась ціна на електроенергію. Через дефіцит електроенергії після масштабних обстрілів Україна призупинила експорт енергії задля задоволення потреб всередині країни. Протягом наступних місяців окупанти завдали дари ракетами та безпілотниками по об'єктах енергоінфраструктури. Важливо зазначити, що ВШПМ може працювати, як в оф лайн, так і в онлайн режимах, що дуже зручно, враховуючи ситуацію, яка склалася в нашій країні.

1. Ми пропонуємо придбати генератори для безперервної роботи 2 аудиторій ВШПМ та надання освітніх послуг нашим студентам див. табл. 3.4 – 3.5

Таблиця 3.4

Генератори для безперервної роботи ВШПМ

Назва моделі генератора	Характеристики генератора	Ціна, станом на 2024 р.
Генератор дизельний COVAX KDE 7000T 5/5.5 кВт електричний пуск	Вид палива - дизель Час автономної роботи 12 год Об'єм паливного бака, л 14.5 Номинальна напруга, В230	65 565€ - на дану модель діє знижка 39 999€

Продовження таблиці 3.4

Генератор інверторний Target TG-9000SAVR 7.7/8.3 кВт AVR електричний пуск (T42007.A)	Вид палива – бензин Час автономної роботи 7 год Об'єм паливного бака, л 25 Номінальна напруга, В 220	93 941₴ - на дану модель діє знижка 53 200₴
Генератор бензиновий MAGNETTA GFE9000 7/7.5 кВт	Вид палива – бензин Час автономної роботи 7 год Об'єм паливного бака, л 25 Номінальна напруга, В 230	59 420₴ - на дану модель діє знижка 27 500₴
Генератор бензиновий Senci SC18000DE 15 кВт	Вид палива – бензин Час автономної роботи 10 год Об'єм паливного бака, л 42 Номінальна напруга, В 230 В / 400	113 600₴
Генератор дизельний Daewoo DDAE 10500DSE- 3G 6/6.48 кВт 3 фази електричний пуск	Вид палива – дизель Час автономної роботи 12 год Об'єм паливного бака, л 15 Номінальна напруга, В 230	196 999₴ - на дану модель діє знижка 99 999₴

Джерело: сформовано автором на основі [51].

Таблиця 3.5

Порівняння цін з доставки генератора

Назва моделі генератора	Ціна за доставку
Генератор дизельний COVAX KDE 7000T 5/5.5 кВт електричний пуск	Самовивіз з магазинів Rozetka Отримати 8 червня з 16:00 - Безкоштовно Доставка кур'єром Rozetka, Meest ПОШТА. Відправимо завтра - 699₴ - 899₴ Самовивіз з відділень поштових операторів. Відправимо завтра - 1 199₴
Генератор інверторний Target TG-9000SAVR 7.7/8.3 кВт AVR електричний пуск (T42007.A)	Самовивіз з магазинів Rozetka Отримати 8 червня з 16:00 - Безкоштовно Доставка кур'єром Rozetka Доставка 8 червня з 10:00 - 699₴ Самовивіз з відділень поштових операторів. Дивитись на мапі Відправимо завтра - 679₴ - 1 199₴
Генератор бензиновий MAGNETTA GFE9000 7/7.5 кВт	Самовивіз з магазинів Rozetka Отримати 8 червня з 16:00 - Безкоштовно Доставка кур'єром Rozetka, Meest ПОШТА- Відправимо завтра - 499₴ Самовивіз з відділень поштових операторів. Дивитись на мапі Відправимо завтра - 449₴ - 899₴

Продовження таблиці 3.4

Генератор бензиновий Senci SC18000DE 15 кВт	Самовивіз з магазинів Rozetka Отримати 12 червня з 16:00- Безкоштовно Доставка кур'єром Rozetka Доставка 12 червня з 10:00 - 699₴ Самовивіз з відділень поштових операторів. Дивитись на мапі Відправимо 11 червня - 1 199₴
Генератор дизельний Daewoo DDAE 10500DSE-3G 6/6.48 кВт 3 фази електричний пуск	Самовивіз з магазинів Rozetka Отримати 8 червня з 16:00 - Безкоштовно Доставка кур'єром Rozetka Доставка 8 червня з 10:00 - 699₴ Самовивіз з відділень поштових операторів. Дивитись на мапі Відправимо завтра - 899₴ - 1 199₴

Джерело: сформовано автором на основі [51].

Вартість Установка генератора до 10 кВт 4000 грн Установка генератора до 20 кВт 5000 грн Установка генератора до 30 кВт 8000 грн

На нашу думку Генератор дизельний COVAX KDE 7000T 5/5.5 кВт електричний пуск буде найкращим варіантом.

$$39\,999 + 39\,999 = 79\,998 + 4000 = 83\,998 \text{ тис. грн.}$$

Кошти для купівлі і установки залучимо у спонсорів випускників ОНТУ.
 $83\,998 \setminus 40 = 2099.95$ тис. грн.

На розвиток ОНТУ.

2. Відсутність мотивації у студентів. Виходячи із проблем, які виникли, можна визначити, що актуальними темами є: успішна ділова комунікація та подолання стресу, управління, оцінка та мотивація персоналу за умов воєнного стану/післявоєнний період.

Коли мова йде про формування мотивації навчання, то слід створювати такі життєві та проблемні ситуації в яких би враховувався попередній досвід об'єкта навчально-виховної діяльності, індивідуальні риси особистості. Студент повинен навчитися сам передбачувати соціальні наслідки навчання, вміти долати труднощі в навчанні. Важливим у цьому процесі є і фіксація результату, і шляхи та засоби досягнення поставленої мети, які повинні бути гнучкими та мобільними.

Формування навчальної діяльності студентів, коли вони відповідають

таким вимогам: -у структурі мотивів переважає, домінує внутрішня мотивація, змістовно пов'язана з навчальною діяльністю; - навчальні мотиви глибоко усвідомлені і стійкі (сила мотиву); - навчальні мотиви реально діють, актуалізуються в поведінці, у навчальних діях. Майже все, що викладач робить в аудиторії під час практичного заняття має мотиваційний вплив на студентів. Мотивація навчання студентів значним чином визначається розвитком їх навчальної діяльності у процесі професійної підготовки.

Важливим критерієм вивчення та розвитку мотивації учіння є почуття, як показник того, як проходить процес задоволення пізнавальних потреб.

Пропонуємо деякі з них:

- змінювати методи і прийоми навчання. На практичних заняттях застосовувати таких методів стимулювання студентів, як створення ситуації успіху через виконання завдань, посильних для всіх студентів.

- включення студентів у колективну діяльність через організацію роботи в групах, ігрові та змагальні форми, взаємоперевірку, колективний пошук вирішення проблеми, прийом «метод проб і помилок», надання студентам допомоги один одному.

- незвичайна форма подання навчального матеріалу.

- заохочення доступними методами до зростання впевненості в собі та у своїх силах у студентів, що буде сприяти посиленню внутрішньої мотивації.

3.2. Економічне та соціальне обґрунтування доцільності запропонованих заходів.

Освіта в умовах воєнного стану потребує чітких, швидких та вчасних рішень, доступних роз'яснень, розробки нових нормативно-правових і законодавчих актів та внесення змін в наявні. Не менш важлива чесна, вчасна й зрозуміла комунікація з учасниками освітнього процесу, відокремлення проблем та пропонування рішень для їх розв'язання. - працівникам встановити на свої смартфони український застосунок “Повітряна тривога”, який попереджає про повітряну тривогу, хімічну, техногенну та ядерну катастрофу на окремій

місцевості; - забезпечити медичними аптечками та іншими необхідними засобами для безпеки учасників освітнього процесу; - оцінити можливість забезпечення альтернативним опаленням, газом та електропостачанням, які необхідні для функціонування ОНТУ; - забезпечити Інтернет-зв'язок гарної потужності, зокрема в укритті; - завжди мати при собі документ, що засвідчує особу, відомості про групу крові своєї та близьких родичів, можливі проблеми зі здоров'ям (алергію на медичні препарати тощо); - знати місцерозташування захисної споруди цивільного захисту. В тобл.3.6 проаналізований прогноз зміни цільових показників діяльності ОНТУ.

Таблиця 3.6

Прогноз зміни цільових показників діяльності ОНТУ

1.	Збільшення чисельності здобувачів вищої освіти – учасників всеукраїнських, зокрема міжнародних конкурсів (1,2 турів) (% відповідно до попереднього звітного року)	за підсумками 2024 року - 1% за підсумками 2025 року - 2% за підсумками 2026 року - 3% за підсумками 2027 року - 4%	Аналіз офіційної звітності ОНТУ Критерій оцінювання: визначені цільові показники досягнуто за підсумками відповідного року
2.	Забезпечення організації та проведення спільних заходів підрозділами ОНТУ, зокрема семінари, конференції, запрошені лектори тощо	за підсумками 2024 року - 1% за підсумками 2025 року - 2% за підсумками 2026 року - 3% за підсумками 2027 року - 4%	Аналіз офіційної звітності ОНТУ Критерій оцінювання: визначені цільові показники досягнуто за підсумками відповідного року
3.	Збільшення кількості проіндексованих публікацій НПП у виданнях, які реферуються у науково-метричних базах Web of Science та Scopus. Щорічне збільшення публікацій у виданнях, які реферуються у науково-метричних базах Web of Science та Scopus,	не менше ніж на 3,0%	Офіційні вебсайти Web of Science та Scopus інституційному профілі університету. Критерій оцінювання: визначені цільові показники досягнуто за підсумками відповідного року

4.	Збільшення кількості публікацій у фахових наукових виданнях України Категорії Б Переліку наукових фахових видань України, затвердженого наказом МОН України %, відносно середнього значення за попередні роки:	за підсумками 2024 року на 1% за підсумками 2025 року на 2% за підсумками 2026 року на 3% за підсумками 2027 року на 4%	Офіційні вебсайти Web of Science Та Scopus інституційному профілі університету. Критерій оцінювання: визначені цільові показники досягнуто за підсумками відповідного року
----	--	---	--

Джерело: Розроблено автором на підставі отриманої інформації щодо діяльності ОНТУ

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки найбільш прийнятними для інвестування мають бути проекти з високим інноваційним потенціалом і реалізації інноваційних проектів набувають особливого значення. Плідна інноваційна діяльність та результативне управління нею є підґрунтям процвітання України. Процедура оцінювання та сертифікації кваліфікацій дозволяє підвищити мотивацію працівників до досягнення професійної майстерності та перетворення знань, умінь і навичок в засоби особистісного і професійного зростання.

Це свого роду сигнал, який враховує належну комунікацію всіх зацікавлених осіб на ринку праці. Як результат працівник отримує [53]:

Таблиця 3.7

Результат зацікавлених осіб на ринку праці

Працівник отримує	Роботодавець матиме
Зростання можливостей працевлаштування та конкурентоспроможності на ринку праці;	більш кваліфікований персонал;
можливість кар'єрного зростання;	безперервне підвищення компетенції персоналу;
потенційну можливість заробітної плати;	оптимізацію витрат на навчання персоналу;
ініціювання інтересу до продовження освіти та навчання;	підвищення конкурентоспроможності організації
документальне свідчення про професіоналізм.	можливість участі в міжнародних проектах.

Джерело: сформовано автором

Кожен науковець повинен консультивати підприємства за профілем свого факультету. У наш час навіть найуспішніші компанії періодично звертаються за консалтинговою допомогою. Таку допомогу надають консалтингові компанії, де працюють висококваліфіковані фахівці. В сучасних умовах невизначеності, кризових явищ та воєнних конфліктів послуги консалтингових компаній набирають великої популярності. Потреба організацій у професійних консультаційних послугах різко зростає. Сьогодні майже всі підприємства потребують консалтингових послуг, тому що це має прямий вплив на збільшення прибутку. Надавати консультації дуже вигідно, консультанту не потрібно купляти сировину, чи обладнання, не потрібен стартовий капітал. Потрібно лише бути лише висококваліфікованим фахівцем в певному напрямку.

ВШПМ залучає до навчального процесу найкращих експертів України. У наш час через вплив факторів зовнішнього середовища виникли такі проблеми, як: втрата слухачами мотивації, стан постпандемії Covid-19, введення воєнного стану, ведення бойових дій на території країни, переведення на дистанційне навчання, міграція слухачів закордон, труднощі у спілкуванні та вирішенні оперативних питань, проблеми із світлом, зв'язком та інтернетом, емоційне вигорання, стресовий стан. Виходячи із проблем, які виникли, можна визначити, що актуальними темами для навчання є: успішна ділова комунікація та подолання стресу, управління, оцінка та мотивація персоналу за умов воєнного стану/післявоєнний період, як подолати емоційне вигорання та налаштуватися на робочий процес, тайм менеджмент: як спланувати, організувати та оптимізувати робочий час, управління фінансами, залучення фінансування, антикризовий менеджмент та управління змінами. У процесі праці на людину діє велика кількість зовнішніх виробничих та поза виробничих факторів, які називають умовами праці, тобто сукупність елементів виробничого середовища, що впливають на функціональний стан людини, її працездатність, здоров'я та всі аспекти її трудового життя. Розрізняють соціально-економічні й виробничі умови праці. Соціально-економічні умови праці об'єднують усе те, що впливає на рівень підготовки працівника до участі у праці, на відновлення робочої сили

[54]. Виробничі умови праці — це елементи виробничого середовища, що впливають на працівника у процесі праці, на його здоров'я і працездатність. Таким чином, соціальне значення охорони праці проявляється у впливі на зміну трьох основних показників, що характеризують рівень розвитку суспільного виробництва:

Збереження трудових ресурсів і підвищення професійної активності працюючих за рахунок:

- поліпшення стану здоров'я працюючих і збільшення середньої тривалості їхнього життя шляхом поліпшення умов праці, що також супроводжується збільшенням виробничого стажу працюючих при підтриманні їхньої високої трудової активності;

- підвищення професійного рівня внаслідок зростання кваліфікації і майстерності у зв'язку зі збільшенням виробничого стажу;

Останнім часом у суспільстві виникли нові тенденції, які також визначають особливості системи ПК, а саме ОНТУ користується платформою MOODLE необхідність постійної орієнтації на запити виробництва, яке поступово виходить з кризового стану і вимагає принципової технологій. Вирішення зазначених завдань вимагає розробки концептуальних засад ефективного функціонування закладів ПО в нових умовах, насамперед, впровадження в практику ПО механізмів стратегічного менеджменту, заклавши на його засадах методологічні і методичні основи адаптивного управління. Адже питання управління цією сферою ще не стало предметом наукових досліджень. Водночас є очевидним, що система ПТО переживає кризовий стан, який значною мірою обумовлений її низьким кадровим потенціалом, що в свою чергу є причиною відставання підготовки кваліфікованих робітників від потреб суспільства. Вийти з цієї кризи неможливо без реформування діяльності як самої системи ПТО, так і закладів ПО, які забезпечують фахове зростання педагогічних працівників та удосконалення рівня професійно-технічної освіти.

Для швидкого обміну необхідною інформацією, науковим консультантом ВШПМ, професором кафедри Менеджменту і логістики К. Б. Козак були

створені сторінки в соціальних мережах Facebook та Instagram, на яких постійно оновлюється інформація, відповідно до встановлених вимог ОНТУ.

Концептуальні та організаційно-методичні засади підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти – на основі аналізу теоретичних і практичних розробок подібних проблем доведено доцільність впровадження змішаної стратегії управління, що інтегрує переваги централізованих та децентралізованих стратегій і на державному рівні є гарантом забезпечення об'єктивної потреби виробництва у кваліфікованих робітничих кадрах [55]. До них відносимо: створення діагностико-корекційного центру змісту підвищення кваліфікації; запровадження дистанційної форми навчання за вибором для всіх категорій слухачів; введення додаткових короткотермінових курсів ПК для державних службовців різних категорій посад; впровадження диференційованої форми організації та індивідуалізації навчального процесу з урахуванням рівня професійної кваліфікації слухачів; створення кабінету технічних засобів навчання та мультимедійного супроводу навчальних занять; здійснення індивідуалізації навчання для висококваліфікованих фахівців із застосуванням інформаційних та телекомунікаційних технологій; розробка і впровадження комп'ютерних програм "Деканат" та "Розклад"; запровадження кредитно-модульної системи навчання та модульно-рейтингового контролю знань слухачів; запровадження активних та інтерактивних методів навчання слухачів; вивчення зарубіжного досвіду організації навчання дорослих та ПК фахівців; розробка навчально-методичних комплексів з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних та методичних кадрів освіти на паперових та електронних носіях; створення комп'ютерної бази даних щодо кадрового складу в мережі; створення бібліотеки інтелектуальних комп'ютерних підручників; створення центру менеджменту якості освіти з представників адміністрації та провідних професорів Інституту з метою визначення стратегічних напрямів розвитку Інституту та галузі; удосконалення матеріально-технічної бази Інституту [53].

У результаті покращення діяльності підприємств після консультацій,

проведених науковими працівниками ОНТУ, багато працівників підприємств виявлять бажання покращити свої знання, навчаючись в ОНТУ.

Висновки до третього розділу:

Для удосконалення було запропоновано декілька заходів за рахунок підвищення ефективності системи навчання персоналу ОНТУ. Перш за все, це нестабільна економічна ситуація, а в Україні це ще й ведення бойових дій на її території. Ми пропонуємо вирішення двох основних проблем. 1. Головна проблема на даний час у ЗВО це перебої з постачанням електроенергії та підвищення тарифу. З 1 червня на ринку на ціни $4.32 \setminus 2.64 = 1.63$ рази збільшилась ціна на електроенергію. Через дефіцит електроенергії після масштабних обстрілів Україна призупинила експорт енергії задля задоволення потреб всередині країни. Протягом наступних місяців окупанти завдали дари ракетами та безпілотниками по об'єктах енергоінфраструктури. Важливо зазначити, що ВШПМ може працювати, як в оф лайн, так і в онлайн режимах, що дуже зручно, враховуючи ситуацію, яка склалася в нашій країні. Ми пропонуємо придбати генератори для безперервної роботи 2 аудиторій ВШПМ та надання освітніх послуг нашим студентам. 2. Відсутність мотивації у студентів. Пропонуємо деякі з них:

- змінювати методи і прийоми навчання. На практичних заняттях застосовувати таких методів стимулювання студентів, як створення ситуації успіху через виконання завдань, посильних для всіх студентів.

- включення студентів у колективну діяльність через організацію роботи в групах, ігрові та змагальні форми, взаємоперевірку, колективний пошук вирішення проблеми, прийом «метод проб і помилок», надання студентам допомоги один одному.

- незвичайна форма подання навчального матеріалу.

- заохочення доступними методами до зростання впевненості в собі та у своїх силах у студентів, що буде сприяти посиленню внутрішньої мотивації.

ВШПМ зарекомендувала себе як кузня кадрів для управлінського складу

ОНТУ. Так, з 93 членів Вченої ради ОНТУ, 40 – пройшли навчання у Школі і стали керівниками вищої ланки різних структурних підрозділів університету. Для швидкого обміну необхідною інформацією, науковим консультантом ВШПМ, професором кафедри Менеджменту і логістики К. Б. Козак були створені сторінки в соціальних мережах Facebook та Instagram, на яких постійно оновлюється інформація, відповідно до встановлених вимог ОНТУ.

ВИСНОВКИ

Можна зробити такі висновки з проведеного нами дослідження: Висновки до першого розділу: Можна зробити такі висновки до першого розділу: З огляду на характер навчання як процесів пізнання, його індивідуальну спрямованість і мету професійно-кваліфікованої підготовки викладачів та рівня знань студентів. Щоб бути конкурентоспроможними, сучасні підприємства, установи, ЗВО, тощо повинні дбати про професійний рівень працівників. Саме тому в час бурхливого розвитку технологій, швидких змін, воєнного стану, особливу увагу потрібно приділяти розвитку персоналу. Реалізація підходу до підвищення професійної майстерності індивідуального методу у системі освіти сприяє розвитку потенціалу професійної свідомості, рефлексії та самовдосконалення. Цей процес сприяє формуванню нового мислення, світосприйняття та розвитку творчої активності в особистості. Дослідження стану професійно-педагогічної компетентності викладачів фахових дисциплін технічних закладів вищої освіти показало, що недостатню адаптованість до сучасних вимог та традиційні програми підвищення кваліфікації можуть бути застарілими або не враховувати новітніх досягнень в галузі. 1. Систематичне навчання працівників. 2. Підвищення результативності роботи на всіх рівнях. 3. Оптимізація кадрового складу підприємства, установи, ЗВО, тощо й забезпечення ефективного використання їх можливостей та потенціалу. 4. Формування та підтримання високого рівня лояльності співробітників. 5. Формування та зміцнення корпоративної культури підприємства.

Для підвищення ефективності системи підвищення кваліфікації викладачів технічних вищих навчальних закладів рекомендується. Розробка гнучких і адаптивних програм підвищення кваліфікації: Програми повинні бути спрямовані на індивідуальні потреби викладачів з урахуванням їхнього педагогічного досвіду, специфіки навчального закладу.

Система професійного навчання науково-педагогічних працівників ОНТУ ОНТУ, як освітня установа, зосереджена на забезпеченні високого рівня підготовки своїх науково-педагогічних кадрів. Для підтримки і підвищення кваліфікації своїх співробітників ОНТУ використовує різні форми навчання та професійного розвитку. Основні компоненти системи професійного навчання Навчання у Вищій школі професійної майстерності (ВШПМ):

Формати роботи: ВШПМ працює як в офлайн, так і в онлайн режимах, що дозволяє адаптуватися до різних умов, включаючи поточну ситуацію в країні.

Програми навчання: ВШПМ пропонує широкий спектр навчальних програм, орієнтованих на підвищення педагогічної майстерності та професійних компетенцій викладачів. Участь у тренінгах, вебінарах, семінарах, кейс-навчаннях та практикумах:

- Тренінги та вебінари: Організуються для ознайомлення з новітніми педагогічними технологіями та методиками.
- Семінари та кейс-навчання: Сприяють обміну досвідом та розгляду конкретних випадків з навчальної практики.
- Практикуми: Забезпечують можливість застосування теоретичних знань на практиці.

Курси підвищення кваліфікації та атестація:

- Курси підвищення кваліфікації: Кожні п'ять років науково-педагогічні працівники проходять курси підвищення кваліфікації, після завершення яких проводиться атестація.
- Присвоєння кваліфікаційної категорії: Після успішної атестації працівникам присвоюється відповідна кваліфікаційна категорія.

Розробка послідовних етапів професійного навчання:

- Етап 1: Початковий розвиток: Введення нових працівників до освітнього процесу, ознайомлення з методиками викладання та інституційними стандартами.
- Етап 2: Поглиблене навчання: Поглиблене вивчення спеціалізованих педагогічних методик та новітніх освітніх технологій.
- Етап 3: Постійне вдосконалення: Регулярне підвищення кваліфікації, участь у міжнародних конференціях, програмах обміну та стажуваннях.

На основі визначення потреби у професійному навчанні служба управління персоналом підприємства формує конкретні цілі та завдання для кожної окремої навчальної програми. Цілі професійного навчання повинні бути конкретними та специфічними, орієнтованими на отримання вмінь та практичних навичок, а також – піддаватися оцінюванню у процесі здійснення навчальних заходів та після їх завершення. Від чіткості та ясності формулювання цілей професійного навчання суттєво залежить можливість визначення ефективності здійснення професійної підготовки робітничих кадрів. Для підвищення конкурентоспроможними, сучасні підприємства, установи, ЗВО, тощо повинні дбати про професійний рівень працівників. Саме тому в час бурхливого розвитку технологій, швидких змін, воєнного стану, особливу увагу потрібно приділяти розвитку персоналу як передумові формування кадрової політики. Залучивши найкращих експертів, бізнес-спікерів до навчального процесу ВШПМ та запросивши до цього процесу працівників вищої ланки, керівників підприємств, враховуючи, що лекції будуть проходити за рахунок коштів підприємств. Таким чином підприємства підвищують професійний рівень своїх працівників, науковці ОНТУ підвищують свій професійний та науково-педагогічний рівень

Для удосконалення було запропоновано декілька заходів за рахунок підвищення ефективності системи навчання персоналу ОНТУ. Перш за все, це нестабільна економічна ситуація, а в Україні це ще й ведення бойових дій на її території. Ми пропонуємо вирішення двох основних проблем. 1. Головна проблема на даний час у ЗВО це перебої з постачанням електроенергії та підвищення тарифу. З 1 червня на ринку на ціни $4.32 \setminus 2.64 = 1.63$ рази збільшилась ціна на

електроенергію. Через дефіцит електроенергії після масштабних обстрілів Україна призупинила експорт енергії задля задоволення потреб всередині країни. Протягом наступних місяців окупанти завдали дари ракетами та безпілотниками по об'єктах енергоінфраструктури. Важливо зазначити, що ВШПМ може працювати, як в оф лайн, так і в онлайн режимах, що дуже зручно, враховуючи ситуацію, яка склалася в нашій країні. Ми пропонуємо придбати генератори для безперервної роботи 2 аудиторій ВШПМ та надання освітніх послуг нашим студентам.

2. Відсутність мотивації у студентів. Пропонуємо деякі з них:

- змінювати методи і прийоми навчання. На практичних заняттях застосовувати таких методів стимулювання студентів, як створення ситуації успіху через виконання завдань, посильних для всіх студентів.
- включення студентів у колективну діяльність через організацію роботи в групах, ігрові та змагальні форми, взаємоперевірку, колективний пошук вирішення проблеми, прийом «метод проб і помилок», надання студентам допомоги один одному.
- незвичайна форма подання навчального матеріалу.
- заохочення доступними методами до зростання впевненості в собі та у своїх силах у студентів, що буде сприяти посиленню внутрішньої мотивації.

ВШПМ зарекомендувала себе як кузня кадрів для управлінського складу ОНТУ. Так, з 93 членів Вченої ради ОНТУ, 40 – пройшли навчання у Школі і стали керівниками вищої ланки різних структурних підрозділів університету. Для швидкого обміну необхідною інформацією, науковим консультантом ВШПМ, професором кафедри Менеджменту і логістики К. Б. Козак були створені сторінки в соціальних мережах Facebook та Instagram, на яких постійно оновлюється інформація, відповідно до встановлених вимог ОНТУ.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ягупов, В. Ключові компетентності: поняття, сутність, зміст, класифікація та вимоги до випускників професійно-технічної освіти / В. Ягупов // Наук. вісн. Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Київ, 2013. – Вип. 4. – С. 12–18.
2. Про професійну URL: Про професійну(професійно... | від 10.02.1998 № 103/98ВР
3. Михайличенко, А. Участь кваліфікованих робітників у технології розвитку виробництва / А. Михайличенко // Наук. вісн. Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Київ, 2012. – Вип. 3. – С. 54–58.
4. Карташова, Л. Інформаційно-освітнє середовище системи професійно-технічної освіти: проблеми та перспективи / Л. Карташова // Наук. вісн. Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Київ, 2015. – Вип. 9. – С. 72–77.
5. Закон України Про професійну (професійно-технічну) освіту(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, № 32, ст. 215) URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80#Text>
6. Про професійно-технічну освіту [Електронний ресурс] : Закон України 10 лют. 1998 р. № 103/98-ВР : [станом на 1.01.2016 р.] // Законодавство України / Верхов. Рада України. – Текст. дані. – Київ, 2016. - URL:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 10.10.23). – Назва з екрана.
7. В. Ю. Стрельніков, "Особливості побудови курсів підвищення підготовки викладачів до проектування дистанційного навчання", на ХЛІІ Міжнар. наук.-метод. конф. Дистанційна освіта: забезпечення доступності та

неперервної освіти впродовж життя (E-Learning and University Education-2017),
Полтава, 2017, с. 230-232

8. Радкевич, В. Науково-методичне забезпечення якості професійної освіти і навчання / В. Радкевич // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Київ, 2015. – Вип. 6. – С. 5–20.

9. О. Дубасенюк, "Професійна педагогічна діяльність: сутність та сучасні підходи", Професійна підготовка педагогічних працівників: науково-методичний збірник. Київ–Житомир: ЖДПУ, с. 3-9, 2000.

10. О. Сисоєва, Основи педагогічної творчості. Київ, Україна: Міленіум, 2006.

11. С. Корнієнко, "Розв'язування психологічних задач як засіб становлення творчої активності майбутнього учителя", автореф. дис. канд. психол. наук, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України, Київ, 2008

12. С. Лісова, "Узагальнення та систематизація педагогічних знань у процесі професійної підготовки майбутніх учителів технологій", Інноватика у вихованні: зб. наук. пр. Вип. 11. Том 1/ упоряд. О. Б. Петренко; ред. кол. : Н. М. Коляда, Н. Б. Грицай, Т. С. Ціпан та ін. Рівне: РДГУ, с. 36-44, 2020.

13. (Волкова П. Педагогіка: Посібник. – К.: Вид. Центр "Академія", 2001. – С. 403).

14. Глушман О.В. Системний аналіз поняття "технологія навчання у вузі": Матеріали міжнар. Наук. – практ. конф. "педагогічна технологія у сучасному вузі". – Луцьк, 1995

15. Аніщенко, В. Якість професійної підготовки виробничого персоналу – основа ефективності виробництва / В. Аніщенко // Наук. вісн. Інту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Київ, 2013. – Вип. 5. – С. 33–39

16. Єльнікова, Г. Модернізація професійного навчання персоналу в ринкових умовах / Г. Єльнікова // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Київ, 2012. – Вип. 2. – С. 16–24.
17. Савченко, В. Професійна підготовка і підвищення кваліфікації робітників на виробництві / В. Савченко // Наук. вісн. Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Київ, 2014. – Вип. 7. – С. 39–45.
18. Савченко, В. Організація професійного навчання персоналу на виробництві / В. Савченко // Професійне навчання на виробництві : зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Київ, 2013. – Вип. 5. – С. 17–28.
19. Михайличенко, А. Вплив своєчасної підготовки кваліфікованих робітників на економічний розвиток підприємства / А. Михайличенко // Наук. вісн. Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Київ, 2013. – Вип. 4. – С. 31–34.
20. Сайт ВШПМ URL:<http://vshpm.ontu.edu.ua>.
21. Аніщенко, В. Відкрите професійне навчання: організаційнопедагогічні аспекти / В. Аніщенко // Наук. вісн. Ін-ту проф.-техн. освіти НАПН України. Професійна педагогіка : зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Київ, 2014. – Вип. 8. – С. 53–57.
22. Системи управління якістю вимоги URL:<https://zakon.isu.net.ua/>
23. Писаревська Г.І. Тенденції розвитку використання Digital технологій в управлінні персоналом / Г.І. Писаревська // Науковий вісник Херсонського державного університету. –2021. –№ 41. –С. 54-60.

24. Краус Н.М. Цифрова економіка: тренди та перспективи авангардного характеру розвитку / Н.М. Краус, О.П. Голобородько, К.М. Краус // Ефективна економіка. –2018. –№ 1. –С. 54-62. Краус Н.М. Цифрова економіка: тренди та перспективи авангардного характеру розвитку / Н.М. Краус, О.П. Голобородько, К.М. Краус // Ефективна економіка. –2018. –№ 1. –С. 54-62.

25. Аніщенко, В. Відкрите професійне навчання – засіб модернізації підготовки й розвитку виробничого персоналу / В. Аніщенко // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи : зб. наук. пр. / Ін-т проф.-техн. освіти НАПН України ; [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.]. – Київ, 2014. – Вип. 4. – С. 53–62.

26. Borden J. The Future of Online Learning [Electronic resource] / eLearn Magazine. — 2011. — August. — : [URL:https://elearnmag.acm.org/about-us.cfm](https://elearnmag.acm.org/about-us.cfm). — Title from the screen

27. Босак О. В. Професійне навчання персоналу як фактор розвитку людських ресурсів організації / О. В. Босак // Управління людським потенціалом. – Київ. – 2012. - № 3, с.320-323

28. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник.— К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с, с.324

29. Одеський національний технологічний університет [URL:https://ontu.edu.ua/](https://ontu.edu.ua/)

30. Основи менеджменту: Конспект лекцій: навч. посіб. Для студентів спеціальності 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент і бізнес-адміністрування» / КПІ ім. Ігоря Сікорського; укладачі: Т.В. Лазоренко, С.О. Пермінова. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2021. 166 с, с.61

31. Еразмус+ - Програма Європейського Союзу у сфері освіти, професійної підготовки, молоді та спорту [URL: https://erasmusplus.org.ua/](https://erasmusplus.org.ua/)

32. Сайт ОНТУ [Електронний ресурс]. – URL: <https://ontu.edu.ua/download/konceptsiy.pdf>

33. Дмитренко Геннадий Анатольевич. Стратегический менеджмент в системе образования : Учеб. пособие / Межрегиональная Академия управления персоналом (МАУП). — К. : МАУП, 1999. — 176с.
34. Седікова І. О., Козак К. Б., Седіков Д. В. Управління персоналом в умовах глобальних інформаційних процесів. Економіка харчової промисловості. 2022. Т. 14.
35. ст. 34 Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність»
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
36. Коломінський Н. Науково психологічні засади менеджменту в освіті// Освіта і управління №3,1998
37. Чубукова О. Ю. Підвищення кваліфікації кадрів підприємства в умовах невизначеності / О. Ю. Чубукова, З. Я. Шацька // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 4. – С. 171-178.
38. Шимановська-Діанич Л. М. Управління розвитком персоналу організації: теорія і практика: монографія / Л. М. Шимановська Діанич. – Полтава: ПУЕТ, 2013. – 462 с.
39. Щербаков В.Г. Управління персоналом / В.Г. Щербаков. Х. : ХНЕУ, 2015. – 218 с.
40. Сайт ВШПМ URL:<http://vshpm.ontu.edu.ua>
41. Красностанова М. В. Assessment Center для керівників. – М.: Вершина, 2007. – 208 с. Неплюева А. ASSESSMENT CENTER: технология оценки и развития персонала // URL:<http://hrliga.com>
42. Zhgalat-Lozynska, L. O. (2017), “Methods of assessing the effectiveness of the managerial staff development at the enterprise”, *Efektivna ekonomika*, [Online], vol . 2, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua> (Accessed 11 May 2021).
43. Havkalova, N. L. and Kryvoruchko, A. S. (2012), *Upravlinnia vytratamy na personal – osnova efektyvnosti menedzhmentu personalu* [Personnel cost management is the basis of effective personnel management], Vyd. KhNEU, Kharkiv, Ukraine.

44. Сидоренко В. В. Положення «Про педагогічний коучинг у системі післядипломної освіти» / В. В. Сидоренко. — Донецьк : Витоки, 2014. — 63 с.
45. Козак К.Б., Щиголь О.В. Дослідження проблем управління персоналом на сучасних підприємствах. Журнал «Економіка харчової промисловості». №4. 2011 р.
46. Сайт ОНТУ [Електронний ресурс]. – URL:<https://ontu.edu.ua>
47. Salza P., Musmarra P, Ferrucci F. Agile Methodologies in Education. A Review: Bringing Methodologies from Industry to the Classroom year. 2019. N. 01, PP. 25–45.
48. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с, с.324
49. Schwaber K., Sutherland J. The Scrum Guide. The Definitive Guide to Scrum: The Rules of the Game. November 2017. 19 p.
50. Як змінилися тарифи на електроенергію для населення URL:<https://www.slovoidilo.ua/>
51. Інтернет магазин ROZETKA URL:<https://rozetka.com.ua/>
52. Бузько І. Розвиток ринку освітніх послуг в Україні в умовах глобалізації // Економіст. – 2007. – №8. – С. 28–33.
53. Барвінська Є. С. Особливості формування персоналу підприємства в умовах розвитку міжнародного підприємництва Є. С. Барвінська, Н. Г. Георгіаді, Г. Й. Лучко // Ефективна економіка. – 2018. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6226>.
54. Міністерство соціальної політики України наказ м. Київ 25.03.2021 № 147 URL: <https://www.msp.gov.ua/documents/5999.html>

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для опитування науково-педагогічних працівників Одеського національного технологічного університету з метою з'ясування потреб та пропозицій щодо поліпшення роботи університету згідно вимог стандартів якості освіти ISO 9001:2015 [29].

*Шановні**колеги!*

Просимо Вас бути максимально уважними та об'єктивними під час заповнення анкети. Ваша думка допоможе поліпшити роботу університету та створити сучасне, повноцінне та максимально комфортне для кожного учасника освітнього процесу освітнє середовище.

Дякуємо!

Спільно не використовується

1. Факультет, на якому Ви працюєте?

Технології зерна і зернового бізнесу

Експертизи, біотехнології, харчової інженерії, підприємництва та торгівлі

Технології вина та туристичного бізнесу

Інноваційних технологій харчування і ресторанно-готельного бізнесу

Автоматизації і робототехніки

Економіки, бізнесу і контролю

Менеджменту, маркетингу та публічного адміністрування

Нафти, газу та екології

Комп'ютерної інженерії, програмування та кіберзахисту

Низькотемпературної техніки та інженерної механіки

2. Скільки років Ви працюєте в ОНТУ?

0-5 років

5-10 років

10-20 років

Більше 20 років

3. Чи задоволені Ви можливістю втілення ініціатив щодо покращення якості освіти в університеті?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

4. Чи створені для Вас в Університеті безпечні умови праці та навчання?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

5. Чи задовольняє Вас інформаційна підтримка Університету (освітнього процесу, науково-дослідницької діяльності тощо)?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

6. Чи задовольняє Вас інформування про важливі події, заходи, досягнення Університету (сайт університету, соціальні мережі, газета «Технолог» тощо)?

Так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

7. Чи задовольняє Вас взаємодія здобувачів вищої освіти і викладачів в освітньому процесі?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

8. В Університеті реалізується принцип студентоцентризму?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

9. Чи задовольняє Вас взаємовідносини між викладачами в Університеті?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

10. Чи задовольняє Вас соціально-психологічний клімат на кафедрі?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

11. Чи задовольняє Вас соціально-психологічний клімат на факультеті?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

12. Чи задовольняє Вас соціально-психологічний клімат в Університеті?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

13. В Університеті здійснюється соціальна підтримка викладачів (матеріальна допомога, діяльність первинної профспілкової організації, інші заходи)?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

14. Чи є у Вас можливість вільно обирати методи навчання, форми та критерії оцінювання?

Так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

15. У Вас є можливість звернутись до ректорату, деканату, керівників структурних підрозділів Університету з ініціативами щодо покращення якості освіти?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

16. У Вас є можливість втілення ініціатив щодо покращення якості освіти?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

17. Ваша результативність у навчальній, науковій, організаційній діяльності сприяє покращенню позиціонування Університету в національних рейтингах?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

18. У Вас є можливість підвищувати свою кваліфікацію?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

19. Чи є у Вас можливість професійно розвинути та вдосконалити педагогічну майстерність на базі Університету?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

20. На базі кафедр проводяться методичні семінари, які сприяють Вашому професійному розвитку та вдосконаленню педагогічної майстерності?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

21. Ви маєте можливість втілювати академічні свободи для забезпечення якості та інтересів здобувачів в освітньому процесі?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

22. В Університеті впроваджується політика академічної доброчесності серед учасників освітнього процесу?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

23. Науково-педагогічні працівники дотримуються політики академічної доброчесності?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

24. Чи задоволені Ви роботою в Університеті?

так

скоріше так

скоріше ні

ні

важко відповісти

25. Ваші пропозиції щодо поліпшення роботи університету згідно вимог стандартів якості освіти ISO 9001:2015

Ваша відповідь

Дякуємо за розуміння та співпрацю!

При складанні планів і проведенні занять треба враховувати думку студентів.

Анкета для опитування здобувачів вищої освіти Одеського національного технологічного університету з метою з'ясування потреб та пропозицій щодо поліпшення роботи ОНТУ згідно вимог стандартів якості освіти ISO 9001:2015 [28].

Шановний студенте!
Опитування є анонімним, дані використовуватимуться виключно для внутрішніх потреб Університету.

Чтобы сохранить изменения, [войдите в аккаунт Google](#). Подробнее...

1. Оберіть з переліку рівень вищої освіти на якому Ви навчаєтесь:

Бакалавр

Магістр

2. Оберіть з переліку форму навчання на якій ви навчаєтесь:

Денна форма

Заочна форма

3. Оберіть з переліку факультет на якому Ви навчаєтесь

Вибрати

4. Наскільки Ви задоволені навчанням за обраною освітньою програмою?

Зовсім не задоволений (-а)

1

2

3

4

5

Повністю задоволений (-а)

5. Наскільки, на Вашу думку, актуальна освітня програма на якій Ви навчаєтесь?

Зовсім не актуальна

1

2

3

4

5

Дуже актуальна

6. Оцініть обґрунтованість навантаження на Вас під час навчання (кількість дисциплін на семестр, кількість годин аудиторної і самостійної роботи на тиждень. тощо)?

Зовсім не задоволений (-а)

1

2

3

4

5

Повністю задоволений (-а)

7. Оцініть організацію Університетом наукових та практичних заходів для Вас (конференцій, тренінгів, дискусій, круглих столів, зустрічей із зарубіжними лекторами)?

Зовсім не задоволений (-а)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Повністю задоволений (-а)

8. Наскільки Ви задоволені рівнем взаємодії з викладачами, завідувачем кафедри, деканом?

Зовсім не задоволений (-а)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Повністю задоволений (-а)

9. Наскільки Ви задоволені організацією освітнього процесу (розклад занять, кількість пар) в Університеті?

Зовсім не задоволений (-а)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Повністю задоволений (-а)

10. Наскільки Ви задоволені якістю методичного забезпечення дисциплін (забезпечення навчальною літературою, конспектами, методичними вказівками, наявність доступних матеріалів на Мудлі, у бібліотеці) на освітній програмі?

Зовсім не задоволений (-а)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

Повністю задоволений (-а)

11. Наскільки Ви задоволені рівнем викладання на освітній програмі?

Зовсім не задоволений (-а)

- 1
- 2
- 3
- 4

5

Повністю задоволений (-а)

12. Наскільки Ви задоволені рівнем інформаційної підтримки (наявність і зручність системи інформування студентів з навчальних та інших питань, доступність інформації на сайтах університету, в соцмережах та ін.)?

Зовсім не задоволений (-а)

1

2

3

4

5

Повністю задоволений (-а)

13. Наскільки Ви задоволені рівнем консультативної і соціальної підтримки (допомога з питань практичної підготовки, працевлаштування, поселення в гуртожиток, оформлення соціальної стипендії, відпочинку, психологічна підтримка, кураторська робота тощо)?

Зовсім не задоволений (-а)

1

2

3

4

5

Повністю задоволений (-а)

14. Які технології, методи викладання були для Вас легко доступними, зрозумілими і такими, що зміст дисципліни добре і надовго запам'ятався?

- словесний метод (лекція, дискусія, діалог, доповідь, бесіда, аналіз конкретних ситуацій тощо);
- практичний метод (лабораторні та практичні роботи, проблемна ситуація);
- наочний метод (метод ілюстрацій і метод демонстрацій, інформаційний);
- робота з навчально-методичною літературою (конспектування, тезування, анутовання, складання реферату);
- відеометод (відео-матеріали);
- науково-дослідна робота студентів;
- групові (тимбілдинг, тренінги);
- ігрові методи (гра-імітація, гра-симуляція, ділова гра, рольова гра);
- інтерактивні методи (майстер-класи, кейс-метод, критичного мислення);

15. Яка форма навчання виявилася для Вас найбільш зручною?

- аудиторна (лекційні, практичні, семінарські, лабораторні);
- позааудиторна (індивідуальна робота, конференції, «круглі столи», написання та захист курсових робіт, практика);
- самостійна робота;
- змішана форма навчання;
- дистанційна форма навчання.

16. Виберіть найбільш зручні для Вас методи оцінювання навчальних досягнень:

- екзамен;
- залік;
- контрольна робота;
- письмове опитування;
- письмове творче завдання;
- тестування;
- усне опитування;
- усні доповіді;
- усно-письмове опитування;
- експрес-опитування.

17. На вашу думку, форми та методи навчання і викладання відповідають вимогам студентоцентрованого підходу та принципам академічної свободи?

Так

Ні

Другое:

18. На лекційних заняттях викладачами практикуються проблемні питання, дискусії, відповіді на запитання студентів?

Так

Ні

Другое:

19. Викладачі зрозуміло пояснюють можливості отримання балів:

- так, викладачі на першій лекції (практичному, семінарському, лабораторному занятті) все це пояснює;
- так, ці відомості доступні упродовж всього семестру на електронних ресурсах (сайті кафедри, Мудл);
- так, викладач забезпечив доступ до силабуса;
- так, викладач частково це пояснив один раз, оскільки ми з системою оцінювання добре знайомі;
- ні, не надається зовсім.

Другое:

20. Вас ознайомили з процедурою оскарження результатів контрольних заходів (тестів, диференційованих заліків, екзаменів)?

Так

Ні

Другое:

21. На Вашу думку оцінювання знань на освітній програмі є:

- повністю об'єктивним;
- частково об'єктивним;
- важко відповісти;
- частково необ'єктивним;
- повною мірою необ'єктивним.

22. На Вашу думку, освітнє середовище Університету є безпечним для Вашого життя і здоров'я?*

Так

Ні

Другое:

23. Чи надає Вам Університет організаційну, інформаційну та консультативну підтримку?

Так

Ні

Другое:

24. Чи існує в Університеті проблема плагіату серед студентів?

Так

Ні

Другое:

25. Чи знайомі Ви з тим, що необхідно робити для вирішення конфліктних ситуацій (зокрема пов'язаних із сексуальними домаганнями, дискримінацією та/або корупцією)?

Так

Ні

Другое:

26. Чи стикалися Ви особисто із випадками сексуальних домагань з боку викладачів (або співробітників Університету)?

Так

Ні

27. Якщо на попереднє питання ви відповіли «Так», то вкажіть будь ласка, про конкретні випадки сексуальних домагань з боку викладачів (або співробітників Університету)?

Мой ответ

28. Чи стикалися Ви особисто із випадками хабарництва з боку викладачів (або співробітників Університету)?

Так

Ні

29. Якщо на попереднє питання ви відповіли «Так», то вкажіть будь ласка, про конкретні випадки хабарництва в нашому Університеті?

Мой ответ

30. Чи стикалися Ви особисто з випадками дискримінації за будь-якими ознаками з боку викладачів (або співробітників Університету)?

Так

Ні

31. Якщо на попереднє питання ви відповіли «Так», то вкажіть будь ласка про конкретні випадки дискримінації в нашому Університеті?

Мой ответ

32. Ваші пропозиції щодо задоволеності студентів навчанням в Університеті

Мой ответ

Дякуємо за відповіді!

ПЛАН
роботи Вищої школи педагогічної майстерності (ВШПМ)
Одеського національного технологічного університету
на 2023-2024н.р.

№	Завдання	Дата виконання	Відповідальні
1.	Ознайомлення зав. кафедрами з положенням про роботу ВШПМ та організацію в ній навчального процесу (за умов продовження воєнного стану - можливі зміни)	до 01.07.2022	доц. Ланженко Л.О., доц. Євдокимова Г.Й.
2.	Формування контингенту ВШПМ згідно «Положення» та нововведень у роботі структурних підрозділів ОНТУ	до 01.07.2022	доц. Ланженко Л.О., доц. Євдокимова Г.Й.
3.	Залучення викладачів та провідних фахівців для читання лекцій, майстер-класів, проведення практичних занять, семінарів, вебінарів та практичної підготовки, з метою передачі досвіду та кращих практик	до 01.07.2022	доц. Ланженко Л.О., проф. Козак К.Б., доц. Євдокимова Г.Й.

Продовження додатку Б

4.	Інформування завідуючих кафедр про початок роботи ВШПМ і необхідність своєчасного направлення ними викладачів на підвищення кваліфікації, відповідно до Подання	до 05.09.2022	доц. Євдокимова Г.Й.
5.	Підготовка наказів про роботу ВШПМ і зарахування слухачів, викладачів	до 01.10.2022	нач. ВК Базутова Т.В., доц. Євдокимова Г.Й.
6.	Розробка та оптимізація розкладу занять викладачів у ВШПМ (узгодження із навчальним центром організації освітнього процесу).	01.10.2022	доц. Євдокимова Г.Й., доц. Ланженко Л.О.
7.	Оновлення інформаційних стендів ВШПМ (корпус В, аудиторій А-423, А-424), за умов повернення до аудиторій	протягом року	доц. Євдокимова Г.Й.,

Продовження додатку Б

8.	Розробка і затвердження робочого навчального плану підготовки викладачів ВШПМ (за умов продовження воєнного стану - можливі зміни)	до 01.10.2022	доц. Євдокимова Г.Й.
9.	Надання довідок у НВ НЦООП (за необхідністю)	протягом року	доц. Євдокимова Г.Й.
10.	Оновлення і затвердження комплексу навчально-методичного забезпечення дисципліни, який повинен підготувати кожен слухач ВШПМ протягом року	до 01.11.2022	доц. Ланженко Л.О., доц. Євдокимова Г.Й.
11.	Підготовка методичного та інформаційного забезпечення занять у ВШПМ	протягом року	доц. Євдокимова Г.Й., нач. ВПЗ та КС Орел А.С., Пчелянська Г.Б.
12.	Розробка організаційних заходів із забезпечення контролю виконання навчального процесу ВШПМ	протягом року	доц. Ланженко Л.О.
13.	Забезпечення роботи ВШПМ за окремим планом (за умов продовження	протягом року	доц. Євдокимова Г.Й.

	воєнного стану - можливі зміни)		
--	------------------------------------	--	--

Продовження додатку Б

14.	Координація проведення аспірантських студій	2 рази на рік	проф. Козак К.Б., кан. екон.н., доц.Соколюк К.Ю.
15.	Створення спільних платформ для просування ідей інститутів ОНТУ, наукових шкіл, фахових коледжів	протягом року	проф.. Козак К.Б.
16.	Додаткове забезпечення практичними рекомендаціями слухачів ВШПМ, що можуть посприяти в удосконаленні їх професійних компетентностей	протягом року	проф. Козак К.Б.
17.	Сприяння в реалізації міжнародного співробітництва між іноземними ЗВО та ОНТУ, інститутами ОНТУ, фаховими коледжами та ВШПМ	протягом року	проф. Козак К.Б.
18.	Проведення робочих нарад зі старостами потоків, з метою оперативного	протягом року	доц. Євдокимова Г.Й., доц. Ланженко Л.О.

	вирішення наявних завдань		
--	---------------------------	--	--

Продовження додатку Б

19.	Вирішення конфліктів інтересів	протягом року	проф. Козак К.Б.
20.	Проведення зустрічей ван-он-ван (за запросом)	протягом року	проф. Козак К.Б.
21.	Проведення дискусійних зустрічей з метою розвитку кадрового потенціалу	протягом року	проф. Козак К.Б.
22.	Консультавання та коучинг з питань розвитку soft-skills	протягом року	проф. Козак К.Б.
24.	Співпраця із науковими кружками ОНТУ	протягом року	проф.Козак К.Б.
25.	Підготовка та проведення відповідних заходів щодо вручення дипломів та посвідчень, що підтверджують навчання у ВШПМ	до 01.10.2023	доц. Ланженко Л.О., доц. Євдокимова Г.Й. проф. Кордзая Н.Р.
26.	Оновлення банку даних викладачів, які пройшли навчання у ВШПМ. Створення відповідних документів.	протягом року	доц. Євдокимова Г.Й.
27.	Забезпечення відповідною інформацією про	протягом року	проф. Козак К.Б. доц. Євдокимова Г.Й.,

	роботу ВШПМ у газеті «Технолог»		доц. Ланженко Л.О.
--	---------------------------------	--	--------------------

Продовження додатку Б

28.	Забезпечення відповідною інформацією про роботу ВШПМ на сторінках у соц.мережі Facebook , Instagram	протягом року	проф. Козак К.Б.
29.	Організація віртуального комунікативного простору за допомогою месенджерів, відповідно по кожному окремому напрямку та курсу ВШПМ	протягом року	проф. Козак К.Б. доц. Євдокимова Г.Й.
30.	Ведення телеграм каналу ВШПМ ОНТУ	протягом року	проф. Козак К.Б.
31.	Популяризація діяльності ВШПМ та комунікація про можливості співпраці із представниками академічної спільноти	протягом року	проф. Козак К.Б.
32.	Проведення аналітики роботи ВШПМ для удосконалення стратегії внутрішньої та зовнішньої	протягом року	проф. Козак К.Б.

	комунікації із зацікавленими сторонами.		
--	---	--	--

Продовження додатку Б

33.	Брати безпосередню участь в організації різних заходів, що проходять в ОНТУ, взаємодіючи з іншими підрозділами, за рішенням Ректорату (акредитації, тощо)	протягом року	проф. Козак К.Б. доц. Євдокимова Г.Й., доц. Ланженко Л.О.
34.	Планування щодо розвитку ВШПМ у наступний період	протягом року	проф. Козак К.Б. доц. Євдокимова Г.Й., доц. Ланженко Л.О.
35.	Впровадження у діяльність ВШПМ інноваційних заходів	протягом року	проф. Козак К.Б.

РОЗРОБНИК:

Методист вищої категорії НВ НЦООП

Науковий консультант ВШПМ

ПОГОДЖЕНО:

Голова постійно діючої комісії Вченої

ради ОНТУ з розвитку кадрового потенціалу

Начальник НВ НЦООП

Галина ЄВДОКИМОВА

Катерина КОЗАК

Лариса ІВАНЧЕНКОВА

Любов ЛАНЖЕНКО

Звіт про діяльність ВШПМ ОНТУ за 2022р.

Назва інституту або коледжу	2018 р.		2019 р.		2020 р.		2021р.		2022р.	
	зараховано	отримали диплом або посвідчення	зараховано	отримали диплом або посвідчення	зараховано	отримали диплом або посвідчення	зараховано	отримали диплом або посвідчення	зараховано	отримали диплом або посвідчення
Ін-т ім. М.В. Ломоносова	11	6	5	7	5	10	9	6	3	3
Ін-т ім. М.П. Платонова	3	1	2	-	1	2	2	1	1	-
Ін-т ім. Г.Е. Вейнштейна	7	2	4	3	6	5	-	6	3	4
Ін-т ім. В.С. Мартиновського	4	3	3	2	2	1	2	2	3	1
ВСП Фаховий коледж нафтогазових технологій, інженерії та інфраструк-тури сервісу ОНТУ	9	10	14	4	11	8	10	12	5	3
ВСП Фаховий коледж промислової автоматики та інформаційних технологій ОНТУ	4	8	-	-	3	3	4	-	-	2
ВСП Фаховий механіко-технологічний коледж ОНАХТ	3	-	5	4	1	-	-	5	=	1
ВСП Одеський технічний фаховий коледж ОНТУ	-	4	-	3	-	-	13	-	-	-
НВ НЦООП ОНТУ	3	-	2	-	4	4	-	2	=	3
Разом	44	34	35	23	33	33	40	34	15	17
%		69%		64%		75%		97%		50%
- з інститутів	25	12	14	12	14	18	13	15	10	11
- коледжів	16	22	19	11	15	11	27	17	5	6
- БЖД	40	25	33	27	43	36	30	24	23	22
		63%		82%		84%		80%		95%
РАЗОМ ОНТУ	84	59	68	50	76	69	70	58	38	39
%		88%		72%		82%		85%		50%