

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА
КАФЕДРА ФІНАНСІВ, ОБЛІКУ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА**

**ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ МАЙБУТНІХ
ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти “магістр”

Виконав: здобувач II курсу 10-202М
групи, денної форми навчання
Спеціальності 015 Професійна освіта
Спеціалізація 015.37 Аграрне
виробництво, переробка
сільськогосподарської продукції та
харчові технології
Освітньо-професійної програми
Професійна освіта (Аграрне
виробництво, переробка
сільськогосподарської продукції та
харчові технології)

Петренко Кирило Олексійович

Керівник: кандидатка економічних
наук, доцентка Мельникова Катерина
Вікторівна

Рецензент: Олексієнко Т.М., голова
СФГ “Олексієнко Т.М.”

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	6
1.1. Визначення конкурентоспроможності у сфері професійної освіти.....	6
1.2. Ключові професійні компетенції, особисті якості та ціннісні орієнтації, як інтегральні характеристики готовності випускника до майбутньої професійної діяльності.....	11
1.3. Організаційно-педагогічні умови підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців у сфері професійної освіти	17
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	24
2.1 Забезпечення взаємодії компетентного, контекстного, проблемного та особистісно-орієнтованого підходів до навчання у системі вищої професійної освіти.....	24
2.2 Співпраця з роботодавцями та підприємницькі ініціативи.....	31
2.3 Кар'єрний розвиток та підвищення кваліфікації майбутніх фахівців.....	36
РОЗДІЛ 3. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХОДІВ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ	39
ВИСНОВКИ	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47

ВСТУП

Актуальність. Під впливом глобалізаційних змін сучасний ринок праці потребує підвищення якості професійної освіти, високого рівня професійної підготовки та кваліфікації, здобутої фахівцем на початку свого життєвого шляху. Це визначає перехід від ідеології підготовки вузького спеціаліста до ідеології, спрямованої на розвиток особистості спеціаліста, розвиток у нього таких якостей як самостійність, ініціативність, відповідальність, уміння здійснювати самоконтроль. Студенти сьогодні мають різноманітні очікування та потреби. Вони хочуть отримати якісну освіту, яка готує їх до успішної кар'єри. Викладачі повинні бути здатні відповідати на ці потреби та створювати стимулююче навчальне середовище.

Тобто викладачі повинні бути оснащені не лише базовими знаннями, але й навичками, які потребують ринку праці. Нові методи навчання та педагогічні підходи допомагають працівникам сфери професійної освіти підготувати студентів до реальних викликів ринку праці. Вимоги до якості освіти постійно підвищуються. Викладачі повинні бути орієнтовані на викладання актуальних знань та вмінь, що відповідають сучасним стандартам і вимогам до освітніх програм. Сучасні технології надають величезні можливості для вдосконалення методів навчання та організації освітнього процесу. Викладачі повинні бути компетентні у використанні цих технологій та готові до використання їх у навчанні.

Отже, кваліфікаційна робота, яка досліджує та розробляє стратегії підвищення конкурентоспроможності викладачів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, має велике значення в сучасних умовах. Вона допоможе підвищити якість освіти, підвищити високий рівень підготовки фахівців та зробити освітні заклади більш конкурентоспроможними на ринку освітніх послуг.

Мета дослідження - виявити, теоретично обґрунтувати сукупність організаційно-педагогічних умов та на їх основі розробити та реалізувати на практиці організаційно-педагогічну модель процесу підвищення конкурентоспроможності майбутніх спеціалістів у сфері професійної освіти.

Згідно мети дослідження актуально визначити такі завдання:

- визначення конкурентоспроможності у сфері професійної освіти;
- відображення ключових професійних компетенцій та інтегральних характеристик готовності випускника до майбутньої професійної діяльності;
- визначення сучасних підходів до організації навчання здбувачів у сфері професійної освіти;
- забезпечення взаємодії компетентного, контекстного, проблемного та особистісно-орієнтованого підходів до навчання у системі вищої професійної освіти;
- визначення методів та критеріїв оцінки конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів;
- вплив розвитку системи моніторингу та оцінювання якості професійної освіти та конкурентоспроможності випускників сфери професійної освіти.

Об'єкт дослідження – процес навчання майбутніх фахівців у сфері професійної освіти у закладах вищої освіти.

Предмет дослідження – організаційно-педагогічні умови навчання у закладах вищої освіти, що підвищують конкурентоспроможність майбутніх спеціалістів закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Методи дослідження. Методичною основою для вивчення і аналізу будь-якої наукової проблеми є використання методів наукового пізнання. Наукові методи є системою способів та прийомів, які вчені потрібні для дослідження явищ, отримання нових знань та формулювання наукових теорій. Основні методи наукового пізнання включають: емпіричні методи

(спостереження, вимірювання, експеримент); теоретичні методи (аналіз, синтез, моделювання); логічні методи (дедукція, індукція, аналогія), евристичні методи (пошукові методи, експертні оцінки); системний аналіз: ці методи використані в різних комбінаціях залежно від природи дослідження та поставлених завдань.

Апробація результатів дослідження. Основні результати кваліфікаційного дослідження були представлені на Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегічні пріоритети розвитку економіки, менеджменту, сфери обслуговування та права в умовах інтеграційних процесів», 2-3 листопада 2023 року (м. Івано-Франківськ, Україна).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

1.1. Визначення конкурентоспроможності у сфері професійної освіти

Термін конкурентоспроможність походить від латинського слова "concurrentia" і в перекладі означає "зіткнення", "змагання". Спочатку таке явище як конкуренція було притаманно виробників товарів та послуг при суперництві за ринок збуту. Ті товари та послуги, які за своїми споживчими характеристиками перевершували товари, та послуги інших виробників, тобто конкурентів ставали лідерами на ринку збуту, оскільки виявилися конкурентоспроможнішими і виграли боротьбу за споживача.

Бути конкурентоспроможним означає повною мірою відповідати вимогам споживачів, задовольняти їх запити. Принаймні становлення та розвитку ринку освітніх послуг, появи недержавних вузів, філій, запровадження платного навчання, як наслідок збільшення контингенту громадян мають вищу освіту сприяло виникненню гострої професійної конкуренції.

Цілком очевидно, що вузький фахівець сьогодні не може орієнтуватися в умовах, що постійно змінюються, не може бути професійно мобільним. Усе це й призвело до модернізації освіти протягом останнього десятиліття. На нашу думку, поняття фахівець не залишило розуміння роботодавця, незважаючи на те, що на ринку праці з'явилися випускники, які мають диплом бакалавра чи магіста.

Фахівець – це людина, яка є компетентною у своїй галузі діяльності. А сучасний молодий фахівець сфери освіти - це випускник вузу, який повинен самостійно орієнтуватися в умовах, що швидко змінюються, мати

високий рівень пізнавальних здібностей, готовий брати на себе відповідальність за рішення, прийняті в нестандартних ситуаціях, і прагне досягти максимально можливого результату для своїх учнів.

Забезпечення конкурентоспроможності у сфері освіти включає ряд ключових умов, які можна узагальнити наступним чином:

Таблиця 1.1.

Фактори забезпечення конкурентоспроможності у сфері освіти

Критерій	
Актуальність та сучасність	Постійне оновлення навчальних програм та методик відповідно до змін у суспільстві, технологічному прогресі та вимогам ринку праці
Висококваліфікований викладацький склад	Залучення та утримання кваліфікованих та досвідчених викладачів, які володіють актуальними знаннями та вміннями.
Модернізація інфраструктури	Постійне покращення матеріально-технічної бази навчальних закладів, використання сучасних технологій та інноваційних засобів.
Підготовка до реальних викликів ринку праці	Забезпечення навчання, яке враховує потреби ринку праці та підготовку випускників до викликів сучасного бізнесу та технологічного розвитку.
Міжнародна співпраця	Встановлення ефективних міжнародних партнерств та обмін програм для залучення світового досвіду та ресурсів.
Фінансова стійкість	Забезпечення стабільного фінансування, яке дозволяє розвинути якість освіти та забезпечити можливість інновацій
Стажування та практика	Впровадження ефективних програм становлення та практики для студентів, сприяння їхньому практичному вдосконаленню та працевлаштуванню.
Розвиток творчості та критичного мислення	Формування навички творчого мислення та критичного аналізу, сприяння розвитку інтелектуального потенціалу студентів.
Гнучкість та адаптивність	Здатність швидко реагувати на зміни у суспільстві та освітніх технологіях, впровадження гнучких форм інструкцій та адаптивних методик.
Ефективне використання даних та аналітика	Застосування інформаційних технологій та аналітичних інструментів для оцінки та управління як освітою та побудови стратегій подальшого розвитку.

Ці фактори є основою для створення ефективної та конкурентоспроможної системи освіти.

Конкурентоспроможність випускника вузу повинна мати кількісну характеристику, завдяки якій можна порівняти та оцінити цю характеристику у різних випускників.

Розглянемо, які інструменти пропонують різні автори з метою оцінки конкурентоспроможності майбутніх фахівців.

У багатьох дослідженнях пропонується оцінювати конкурентоспроможність випускника по рівню конкурентоспроможності університету, який вони закінчили, спираючись на результати рейтингу як незалежних, так і державних рейтингових агентств.

Таблиця 1.2

Аналіз факторів, що впливають на конкурентоспроможність закладів вищої освіти

Автор	Перелік факторів, що впливають на конкурентоспроможність закладів вищої освіти
Фатхутдінов Р.О. [9]	Науково-освітній потенціал; матеріально-технічна база; спектр освітніх послуг; ціна навчання; форми навчання; про-сування освітніх послуг на ринку.
Моїсеева Н., Піскунова Н., Костін Г. [6]	Загальна популярність і репутація; швидкість реагування на зміни запитів споживачів (абітурієнтів і роботодавців); інноваційний потенціал і його реалізація; престиж спеціальностей; рекламна політика; рівень закордонних зв'язків; фінансова забезпеченість (стійкість); конкурентний статус.
Л. А. Корчагова [4]	Якість навчання; ціна; форми і методи навчання; умови, місце розташування, престиж; реклама.
Н. І. Верхоглядова [1]	Кваліфікація професорсько-викладацького складу; розвиненість науково-методичної і матеріально-технічної бази; широта охоплення напрямів підготовки; конкурентоспроможність фахівців, підготовку яких здійснює закладвищої освіти.
Т. М. Тардаскін, І. Г. Зубков [7]	Якість освіти; якість викладання; наукова робота та масш-таби проведення науково-дослідницької діяльності; науково-педагогічний потенціал; імідж в академічному середовищі; оцінка випускників роботодавцями; міжнародна діяльність; відповідність освіти, яку надає, потребам і вимогам ринку праці.

Х.А. Фасхiev, I.M. Гараев [8]	Кваліфікаційний потенціал навчального закладу; розвиток науково-методичної бази; забезпеченість матеріально-технічної бази; якість системи освіти; охоплення областей підготовки фахівців.
I. В. Моїсеєва[5]	Якість освіти; рівень наукових досліджень; внутрішньокорпоративне середовище; зовнішній імідж; маркетинговий фактор; затребуваність випускників на ринку праці.

Однак такий підхід, на нашу думку, може лише побічно оцінити конкурентоспроможність випускника, оскільки за такого підходу не враховуються показники, безпосередньо пов'язані з характеристиками самого випускника.

Так, наприклад, Л.Г. Міляєва, О.В. Борисова [115] та інші дослідники пропонують оцінювати конкурентоспроможність випускника за рівнем затребуваності його ринку праці. Затребуваність випускника оцінюється за результатами його працевлаштування, а також відгуками з місця проходження практики студентами та надалі відгуками роботодавців, які взяли випускника до себе на роботу.

Затребуваність випускника ринку праці – це одне із значних критеріїв щодо оцінки конкурентоспроможності випускника. Однак необхідно враховувати той факт, що конкурентоспроможність сама по собі проявляється лише при виході молодого фахівця на ринок праці. Однак її формування відбувається на ранніх етапах – під час навчання у закладі вищої освіти.

У дослідженнях Д.В. Чернилевського [199] зазначається, що конкурентоспроможність випускника можна оцінити за якістю набутої освіти. Однак наявність знань, умінь та навичок, що відповідають освітньому стандарту, не завжди є гарантом успішного працевлаштування, оскільки не враховуються інші важливі характеристики випускника. Наприклад, наявність певних особистісних якостей, що дають порівняльну перевагу претенденту на працевлаштування за однакового рівня знань. Випускник університету, що опанувала теорію, але не здатний

застосовувати її на практиці, представляє на ринку праці для роботодавця невисоку «Споживчу вартість» [44]. У зв'язку з цим багато роботодавців підкреслюють, що вони набагато більше зацікавлені в базисній готовності випускника до роботи в цілому, ніж у його спеціальній підготовці до конкретних операцій. Роботодавці зазначають, що лише одного комплексу спеціальних знань у випускників недостатньо, оскільки вони, як правило, відірвані від сучасних реалій виробництва та бізнесу. При цьому освітній процес у закладах вищої освіти в першу чергу спрямований на оволодіння спеціальними, професійними знаннями та вміннями, пов'язаними з майбутньою професійною діяльністю. Різноманітність спеціальних, професійних дисциплін та швидкість їх освоєння не забезпечує застосування більшої частини знань у конкретних професійних ситуаціях. На нашу думку, сучасна освіта повинна відповідати не тільки освітнім стандартам, а й повинна враховувати потреби суспільства.

Є дослідження у яких зазначається, що конкурентоспроможність випускника вузу проявляється у наявності сформованості певних особистісних якостей у майбутнього фахівця. Однак цей підхід також має свої недоліки. Оскільки наявність особистих якостей, що сподобалися роботодавцю, без необхідного рівня професійної підготовки так само не може бути гарантом успішного працевлаштування.

Таким чином, до оцінки конкурентоспроможності фахівця слід підходити комплексно.

Наприклад Н.М. Колобкової вважає, що конкурентоспроможність спеціаліста можна визначити за такими показниками [19]:

- наявність позитивної професійної мотивації;
- прагнення досягнень;
- несхильністю до фаталізму;
- інформаційною компетенцією;
- комунікативною компетенцією;
- технологічною компетенцією;

- перемикання поведінки;
- регуляцією особистої тривожності;
- варіабельністю дій.

Д.В. Шестакова у своєму дослідженні під конкурентоспроможністю майбутніх фахівців розуміє інтегративну якість особистості, що представляє сукупність ключових компетенцій когнітивно-професійного, індивідуально-особистісного та соціального характеру, які забезпечать випускнику закладу вищої освіти успішне працевлаштування та ефективну професійну діяльність у соціумі [24].

У зв'язку з цим, для того щоб підготувати випускника до професійної діяльності, тобто сформувати конкурентоспроможного фахівця, необхідно вивчити вимоги роботодавців до наявності компетенцій, особистісних якостей, які, на їхню думку, необхідні сучасному випускнику, а також вивчити ціннісні орієнтації, що впливають на готовність випускника до своєї майбутньої професійної діяльності.

1.2. Ключові професійні компетенції, особисті якості та ціннісні орієнтації, як інтегральні характеристики готовності випускника до майбутньої професійної діяльності

Проблема конкурентоспроможності випускника виникає у момент виходу молодого спеціаліста з вищого навчального закладу до його безпосереднього включення до трудової діяльності. На ринку праці, як і на ринку споживчих товарів, діють аналогічні закони попиту та пропозиції. Закон попиту у сфері освітніх послуг проявляється у постійному підвищенні запитів роботодавців до «споживчих характеристик» випускника. У зв'язку з цим, «пропозиція має відповідати попиту», то заклади вищої освіти мають готувати конкурентоспроможних фахівців, які відповідають вимогам ринку праці.

У попередньому параграфі було встановлено, що готовність випускника до майбутньої професійної діяльності є його умовою конкурентоспроможності. Готовність до майбутньої діяльності – це складна, інтегральна характеристика, що включає певний набір компетенцій, особистісних якостей та ціннісних орієнтацій стосовно майбутньої професійної діяльності.

Розглянемо, які компетенції повинен мати конкурентоспроможний фахівець, а також що розуміється під компетенціями. Сьогодні немає єдиного тлумачення понять компетенція. Різні дослідники пропонують різні визначення цього поняття.

Відповідно до досліджень А.В. Хуторського, компетенція – це задане соціальне вимога (норма) до освітньої підготовки учня, яка потрібна на його якісної продуктивної діяльності у сфері [16].

За визначенням В.С. Шишова, В.А. Кальне компетенція – це загальна здатність, заснована на знаннях, досвіді, цінностях, які набуваються в процесі навчання. Компетенція не зводиться лише до знань чи навичок, бути компетентним – значить бути освіченим чи ученим. Компетенцію можна розглядати як можливість встановлення зв'язку між знаннями та ситуацією або, у ширшому розумінні, як здатність знайти, виявити необхідні знання, дії, що дозволяють вирішити проблему [27].

Як зазначає Є.А. Румбешта, поняття компетенція значно ширше понять знання, вміння, навички, оскільки включає і спрямованість особистості, та її здатність долати стереотипи, відчувати проблеми, виявляти проникливість, гнучкість мислення. На відміну від навички вона усвідомлена, на відміну від уміння вона переноситься і вдосконалюється шляхом нарощування, на відміну від знання вона існує у формі діяльності (реальної або розумової). [25, с. 18-19]

У більшості зарубіжних досліджень (Л. Спенсер, М.Спенсер, С.Уіддет, С.Холліфорд, А.Фарнем та інші), поняття «компетенція» трактується не просто як набір знань та умінь та навичок, а як здатність

мобілізувати їх (організувати у систему знання, уміння та навички) для виконання поставлених завдань на високому рівні, відповідно до ситуації, що склалася [29, 38, 44].

Таким чином, компетенції не виключають знань, умінь та навичок, але все-таки відрізняються від них. На відміну від знань, які несуть інформацію про діяльність, вони проявляються у самій діяльності. На відміну від умінь вони можуть застосовуватися до вирішення різноманітних завдань. На відміну від навичок, які автоматизовані, компетенції усвідомлені, що дає можливість людині діяти не лише у стандартній, а й у новій, несподіваній для неї ситуації.

У зв'язку з цим, під компетенціями ми розумітимемо здатність випускника систематизувати знання, вміння, навички для продуктивного виконання професійної діяльності.

На наш погляд, розглядаючи різні компетенції доцільно їх класифікувати за областями, де вони найповніше реалізуються. О.М. Олійникова виділяє три групи: професійні компетенції, що належать до галузі професійної діяльності; надпрофесійні, або наскрізні, компетенції, пов'язані з охороною праці та навколишнього середовища; ключові компетенції, що стосуються всіх видів діяльності, до якої включена людина, і що передбачають її здатність отримувати нові та адаптувати старі знання до нових контекстів, а також адаптуватися до ситуації, що змінюється, власного професійного та особистісного зростання [28, с. 60].

Для нашого дослідження інтерес становлять професійні та ключові компетенції. Розглянемо їх докладніше.

В.І. Байденко вважає, що професійні компетенції – це компетенції, що включають професійні знання, уміння та навички, уміння діяти ефективно, з високим ступенем саморегулювання, самооцінки, швидкою, гнучкою реакцією на динаміку обставин та середовища [14].

Таким чином, професійні компетенції пов'язані безпосередньо із професійною діяльністю. Їх зміст у сучасних умовах визначає федеральний

державний освітній стандарт, вони становлять спеціалізовані знання, уміння та навички за певною професією. Далі розглянемо, що являють собою ключові компетенції.

Ключові компетенції – це компетенції, які забезпечують успішну діяльність людини у суспільстві незалежно від галузі професійної діяльності [26, с.46].

Ключові компетенції визначають соціально-професійну мобільність фахівців, що дозволяють успішно адаптуватися у різних соціальних та професійних спільнотах [42, с.33].

Термін «фахові компетенції» вказує на те, що вони є фаховими для інших, більш конкретних предметно орієнтованих. [26]

На питання, які компетенції слід розглядати як ключові, існує велика кількість різнорідних думок. Радою Європи було рекомендовано п'ять груп ключових компетенцій, які були позначені у заключній доповіді М. Стобарта, заступника директора Департаменту освіти, культури та спорту Ради Європи на симпозіумі «Фахові компетенції для Європи» у Берні, 1996р. Дані компетенції можуть у ролі критеріїв якості освіти:

1. Політичні соціальні компетенції, які у здатності брати він відповідальність, брати участь у спільному прийнятті рішень, брати участь у функціонуванні й у поліпшенні демократичних інститутів.
2. Компетенції, пов'язані із життям у багатокультурному суспільстві. Це повага до людини, яка є представником іншої культури.
3. Компетенції, що визначають володіння усним та письмовим спілкуванням.
4. Компетенції, пов'язані з інформатизацією суспільства. Це володіння новими, сучасними інформаційними технологіями.
5. Компетенції, що реалізують здатність і бажання навчатися все життя, як основа безперервної підготовки у професійному плані, а також в особистому та суспільному житті [17].

Формуванню ключових компетенцій особистості у процесі здобуття професійної освіти присвячено дослідження О.М. Бобієнко [23]. У цьому ми вважаємо цілком справедливою думку Д.І. Котовій зазначає, що «... в установах професійної освіти не може бути повністю сформовано той тип компетенції, який необхідний фахівцю у роботі. У рамках системи професійної освіти може бути сформований певний рівень готовності (здатності) до формування компетенції, до складу якої входять знання, уміння, навички, особисті якості, мотивація...» [28, с.6].

Таким чином, можна зробити висновок, що в сучасних умовах для ефективної трудової діяльності лише професійних компетенцій недостатньо, особливе значення мають і ключові компетенції.

Справа в тому, що ключові компетенції необхідні для будь-якої професійної діяльності, вони дозволяють особистості досягти успіху в світі, що постійно змінюється. Саме тому ключові компетенції набувають сьогодні особливої ваги. Професійні компетенції відбивають специфіку конкретної професійної діяльності. Їх можна як реалізацію ключових компетенцій у сфері конкретної професійної діяльності. Тому для нашого дослідження особливої значущості набувають ключові професійні компетенції.

Г.Б. Голуб, Є.Я. Коган, І.С. Фішман вважають, що ключові професійні компетенції це такі компетенції, якими повинен мати кожен працівник (професіонал) і які застосовуються у сфері виробничих (професійних) та трудових відносин загалом. Концепція «професійні» в даному випадку ставить контекст і знижує рівень універсальності ключових компетенцій до рівня трудової діяльності, а поняття "фахові" не дозволяє знизити їх до рівня конкретної професійної діяльності [49, с.164].

Таким чином, під ключовими професійними компетенціями щодо фахівця економічного напрямку підготовки ми розумітимемо компетенції, що дозволяють продуктивно виконувати завдання, що постають перед ним у процесі професійної діяльності. Ними повинен володіти кожен фахівець

економічного напрямку підготовки, вони є універсальними і застосовні в різних професійних ситуаціях.

Поєднання в одному визначенні терміна «фахові» та «професійні» дозволяють нам виділені компетенції застосовувати до майбутніх спеціалістів економічного спрямування підготовки загалом, тобто без урахування специфіки професійної діяльності.

Для виявлення ключових професійних компетенцій ми проаналізували федеральний державний освітній стандарт (ФГОС) за напрямом підготовки 080100 Економіка та 080200 Менеджмент (кваліфікація (ступінь) «бакалавр») [186, 187]. Згідно з цими стандартами випускник повинен опанувати низку загальнокультурних та професійних компетенцій. За змістом загальнокультурні компетенції – це ключові компетенції, без яких у принципі неможливо здійснювати будь-яку діяльність. Виходячи з аналізу, нами було узагальнено всі зазначені в них компетенції у вигляді наступної системи ключових фахових компетенцій (таблиця 1.3).

Таблиця 1.3.

Перелік ключових фахових компетенцій

Компетенція	Зміст компетенції
Педагогічна майстерність	Розуміння та впровадження сучасних педагогічних методик, здатність створювати ефективні навчальні програми, спрямовані на розвиток ключових навичок та знань учнів.
Комунікативні навички	Ефективне спілкування з учнями, колегами та іншими учасниками освітнього процесу, зокрема висловлення ідей, чутливість до потреб слухачів та вміння висловлювати ідеї зрозуміло.
Організаційні можливості	Планування та координація навчального процесу, управління ресурсами та ефективне використання часу.
Адаптація до інновацій	Здатність швидко впроваджувати та адаптуватися до новітніх технологій та методик навчання, вдосконалювати власний підхід для досягнення більш ефективних результатів.
Оцінювання та аналітика	Об'єктивне оцінювання знань та навичок студентів, використання аналітичних інструментів для аналізу результатів, вдосконалення навчального процесу та визначення ключових тенденцій.
Розвиток професійної самосвідомості	Постійне вдосконалення педагогічних та професійних навичок, самокритичність, усвідомлення власного професійного розвитку та відкритість до нового досвіду.
Створення стимулю	Здатність зацікавити та мотивувати студентів, розбудова

стимулювання навчального середовища	атмосфери, яка сприяє активному вихованню та розвитку, підтримка та стимулювання індивідуального навчання.
Співпраця з підприємствами та роботодавцями	Розвиток партнерських відносин для забезпечення студентам практичної підготовки та ознайомлення з реальними вимогами ринку праці, співпраця у створених актуальних навчальних програмах.
Кросфункціональні можливості	Спроможність працювати в команді та взаємодіяти з представниками різних фахових груп для вирішення загальних завдань та покращення навчального процесу.
Інноваційне мислення	Здатність генерувати нові ідеї та шляхи вдосконалення навчальних програм, впровадження новітніх підходів та технологій для досягнення високих результатів у навчанні та вихованні.

Цей перелік ключових професійних компетенцій розкриває основні вимоги до фахівців у сфері професійної освіти, визначаючи їх здатність та навички для успішної роботи в сучасному освітньому середовищі.

1.3. Організаційно-педагогічні умови підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців у сфері професійної освіти

Освітній процес у вищих навчальних закладах є складовою цілісного педагогічного процесу і спрямований на задоволення потреб особистості в здобутті вищої професійної освіти, інтелектуальному, культурному, фізичному та моральному розвитку, а також на задоволення потреб суспільства та держави у кваліфікованих фахівцях.

У вищому навчальному закладі здійснюється підготовка майбутнього фахівця. Але не завжди здобувач може уявити себе в ролі людини, яка за кілька років стане учасником реальної професійної діяльності. Щоб період первинної адаптації при працевлаштуванні не був таким складним, студент вже у стінах вищого навчального закладу повинен навчитися усвідомлювати себе як майбутнього фахівця.

Для організації ефективного процесу навчання викладач повинен дотримуватись певних положень, які виступають у ролі найважливіших вимог до організації процесу навчання, до його змісту, форм та методів.

Ці найважливіші вимоги дістали назву дидактичних принципів чи принципів навчання. Організація процесу навчання відповідно до принципів навчання дозволяє побудувати його на науковій основі.

Принципи навчання – це керівні ідеї, нормативні вимоги до організації та здійснення освітнього процесу [15].

Знаючи принципи навчання, викладач може організувати та керувати навчальним процесом відповідно до його закономірностей, обґрунтовано визначити цілі та відібрати зміст навчального матеріалу, вибрати адекватні цілям навчання відповідні форми та методи навчання.

Для організації ефективного освітнього процесу можна назвати такі принципи.

1. Принцип діагностичності – передбачає визначення чітких критеріїв, які дозволяють оцінити викладачеві рівень підготовки того, хто навчається для підбору необхідних форм і методів навчання з урахуванням його індивідуальних особливостей. Крім того, що на наш погляд дуже важливо, діагностика дає можливість оцінити ефективність використовуваної педагогічної системи, зіставляючи значення на вході та виході з поставленими завданнями навчання, що дозволяє своєчасно коригувати педагогічний процес та досягати позитивних результатів.
2. Принципи систематичності та послідовності – даний принцип у навчанні передбачає вивчення навчального матеріалу у певній логічній послідовності, коли наступне спирається на попереднє. Використання міжпредметних зв'язків дозволяє студентам усвідомлювати набуті знання як елементи єдиної системи.
3. Принцип професійної спрямованості навчання – передбачає орієнтацію навчання як формування необхідних загальнонаукових

знань, а й формування необхідних професійних компетенцій, особистісних якостей спеціаліста. У процесі навчання у студента цілеспрямовано та безперервно формуються засади майбутньої професійної діяльності через вирішення спеціально підібраних викладачем приватних професійних завдань.

4. Принцип проблемності навчання – суть проблемного навчання за визначенням І.Я. Лернера в тому, що під керівництвом викладача беруть участь у вирішенні для них нових пізнавальних і практичних проблем. [10]. Проблемна ситуація – це інтелектуальна скрута, з якою стикається людина. Мислення бере свій початок у проблемній ситуації, коли людина в ході своєї діяльності починає відчувати труднощі, що заважають йому рухатися вперед [30, с. 35]. Тому проблемне навчання ґрунтується на аналітичній діяльності учнів, з їхньої міркуванні і міркуванні. Отже, принцип проблемності передбачає, що побудова навчального матеріалу має зумовлювати виникнення проблемних ситуацій.
5. Принцип індивідуального підходу – передбачає використання різних форм та методів впливу на учнів та взаємодії зі студентами, які мають різний рівень підготовки та з різними ціннісними орієнтаціями з метою формування необхідних професійних компетенцій як результату освіти по відношенню до кожного учня. Взагалом принцип індивідуального підходу дозволяє вирішити низку педагогічних проблем. Наприклад здійснюючи загальну програму виховання особистості, педагог має вносити до неї «корективи» обов'язково відповідно до індивідуальних особливостей підлітка [27].

Не можна погодитися з К.Д. Ушинським у цьому, що викладання будь-якого предмета має здійснюватися те щоб на частку учня випадало б стільки праці, скільки можуть здолати його молоді сили [12, с.301]. Пропорційність навчальної діяльності, можливостям учнів, не знижуючи їх

пізнавальної активності, сприяє більшу успішному навчання, а переживання успіху – умова позитивного ставлення до навчання [10, с. 7].

Серед основних педагогічних умов, що підвищують ефективність навчального процесу, виділяють:

- стандартизацію професійного процесу, що дозволяє надати студенту повну картину всього процесу та змісту навчання;
- методичну оснащеність педагогічного процесу, спрямовану на використання сучасних форм та методів навчання;
- реалізація особистісно-орієнтованого підходу у навчанні;
- створення умов, які забезпечують розвиток науково-дослідної та навчально-дослідницької роботи в освітньому процесі. [18, с. 250]

Застосовувані організаційно-педагогічні умови розвитку, професійних здібностей студента дозволяють методично вирішити такі основні питання:

1. Здійснити діагностику, яка дає змогу визначити рівень підготовки студента безпосередньо перед початком вивчення дисципліни, а також виявити індивідуальні особливості студента.
2. Розробити модель навчання з урахуванням результатів, отриманих під час діагностики.
3. Підібрати форми та методи навчання для корекції труднощів, що виникають при засвоєнні навчального матеріалу за окремими розділами дисципліни, що вивчається.

Ефективність підготовки здобувачів у вузі в рамках взаємодії компетентнісного, контекстного, проблемного та особистісно-орієнтованого підходів також можлива лише за певних умов.

Під організаційно-педагогічними умовами підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців економічного напрямку підготовки ми розумітимемо ті умови, які створює сам педагог у галузі його компетенцій для управління педагогічним процесом (зміст, технології, організація, мотивація педагогічного процесу тощо).

Організаційно-педагогічні умови, що дозволяють підвищити конкурентоспроможність випускника на ринку праці, передбачають побудову навчальної діяльності не принципово за новим, а просто видозмінено, з опорою на відоме, доступне та зрозуміле, з організацією взаємозв'язку у навчальному процесі компетентного, контекстного, проблемного та особистісно-орієнтованого навчання з урахуванням ціннісних орієнтацій студентів. Взаємодія цих підходів виявлятиметься у доповненні найкращих якостей кожного з них. Це дозволить студентам полегшити включення в діяльність з набуття ключових професійних компетенцій, викликати інтерес до предметів, що вивчаються, знизити психологічне навантаження, стомлюваність, що у свою чергу позитивно позначається на розвитку активності, мислення та дозволяє покращити фізичний стан студента.

Таким чином, відповідно до виділених принципів було розроблено організаційно-педагогічні умови, що дозволяють підвищити конкурентоспроможність майбутніх фахівців економічного напрямку підготовки на ринку праці. Нами було виділено три групи організаційно-педагогічних умов: змістовні, організаційні та мотиваційні.

Змістовними умовами є:

- створення навчально-методичного комплексу дисципліни, що містить авторські навчальні програми дисципліни, з урахуванням вимог освітньої програми першого (бакалаврського) рівня освіти; навчально-методичні посібники, методичні вказівки для виконання контрольних та курсових робіт; рейтинг-план дисципліни;
- взаємодія компетентнісного, особистісно орієнтованого, контекстного та проблемного підходу до навчання;
- забезпечення ціннісного сенсу сприйняття навчальної інформації;
- розробка індивідуальних освітніх маршрутів з урахуванням рівня підготовки та ціннісних орієнтацій студентів.

До організаційних умов ми відносимо:

- конструювання процесу формування ключових професійних компетенцій на принципах діагностичності, систематичності та послідовності, принципі індивідуальності, професійної спрямованості навчання;
- використання пасивних, активних та інтерактивних методів навчання, що мають професійну спрямованість та моделюють майбутню професійну діяльність;
- реалізацію взаємодії компетентнісного, контекстного, проблемного та особистісно-орієнтованого підходів при організації навчання на основних формах навчання у вищих закладах освіти (лекції, практичні, семінарські заняття та самостійна робота);
- орієнтацію педагога на формування у студентів ціннісного ставлення до майбутньої професійної діяльності та розвиток необхідних особистісних якостей, які вимагаються роботодавцем від сучасного випускника;
- контроль розвитку рівня сформованості ключових професійних компетенцій та особистісних якостей майбутнього спеціаліста; наявність оснащеної навчально-матеріальної бази.

Мотиваційні педагогічні умови:

- діагностика, що дозволяє визначити рівень сформованості ключових професійних компетенцій, особистісних якостей майбутнього спеціаліста та спрямованість особистості на той чи інший вид діяльності (творчість, поглиблене вивчення дисципліни або відсутність прагнення до будь-чого), що дозволяє підібрати відповідні методи навчання та вибудувати для кожного студента свій індивідуальний маршрут навчання;
- надання педагогічної підтримки студентам у зв'язку з труднощами, що виникають у процесі навчання;
- розробка рейтингу успішності з дисципліни;

- рефлексія своєї діяльності учням, тобто усвідомлення та зіставлення досягнутих результатів у навчанні з наміченими раніше завданнями;

Виділені принципи навчання та організаційно-педагогічні умови, що дозволяють підвищити конкурентоспроможність майбутнього фахівця на ринку праці, можна представити у вигляді моделі.

Можливості моделювання полягає у перенесенні результатів, отриманих у ході побудови та дослідження моделі, на оригінал. Модель це свого роду ідеальне уявлення про те, як має бути. На підставі виділених принципів та організаційно-педагогічних умов з урахуванням вимог ФГОС ВПО та соціального замовлення товариства нами було розроблено модель процесу підвищення конкурентоспроможності майбутніх спеціалістів економічного спрямування підготовки.

Модель процесу підвищення конкурентоспроможності майбутніх спеціалістів економічного спрямування підготовки

Таким чином, для ефективної організації навчального процесу щодо формування високого рівня ключових професійних компетенцій та особистісних якостей майбутнього фахівця необхідний комплексний підхід. Такий підхід може бути реалізований у розробленій нами моделі навчання.

Дана модель навчання включає наступні організаційно-педагогічні умови: змістовні (створення навчально-методичного комплексу з дисциплін; взаємодія компетентнісного, контекстного, особистісно-орієнтованого, проблемного підходів); організаційні (використання контекстноорієнтованих лекцій, Рішення практикоорієнтованих завдань та завдань, використання ділових ігор та інших методів та форм навчання); мотиваційні (проведення систематичної діагностики, облік ціннісних орієнтацій, використання рейтингової системи).

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

2.1. Забезпечення взаємодії компетентного, контекстного, проблемного та особистісно-орієнтованого підходів до навчання у системі вищої професійної освіти

Приєднання України до Болонської декларації призвело до багатьох змін у вищій школі [15]. Процес реформування привів до запровадження дворівневої системи у вищій професійній освіті та компетентнісного підходу до трактування якості результатів освіти, покладеної в основу розробки освітніх стандартів третього покоління.

Поруч із компетентнісним підходом розвивалися та інші підходи, орієнтовані формування тієї чи іншої виду компетенцій. У вітчизняній педагогічній науці розроблено цілу низку педагогічних підходів до навчання, найбільш відомими серед яких є теорія та технології контекстного навчання, проблемного навчання, особисто-орієнтованого. Всі перелічені підходи можна покласти в основу реалізації компетентного підходу в освіті, вони можуть стати реальною психолого-педагогічною та науково-методичною основою при вирішенні багатьох завдань, що виникають у ході реалізації компетентнісного підходу.

У педагогічній науці різні підходи не виключають один одного, вони можуть бути ієрархічно організовані, доповнювати та вдосконалювати один одного, а компетентнісний підхід серед них може бути як визначальний результативно-цільову спрямованість освіти [15]. Сам собою компетентнісний підхід є системним, міждисциплінарним, у ньому є й особистісні, діяльнісні, проблемні аспекти та професійна спрямованість.

Компетентнісний підхід посилює предметно-професійний аспект навчання, наголошує на ролі досвіду, умінь практично реалізувати знання, вирішувати практичні завдання.

Таким чином, в основу розробленої нами моделі було покладено механізм взаємодії компетентнісного, контекстного, проблемного та особистісно-орієнтованого підходів. Це дозволяє побудувати навчання відповідно до заданої мети – підвищити конкурентоспроможність випускника на ринку праці.

Таким чином, взаємодія підходів – це їхній спільний вплив на перебіг педагогічного процесу. Спільний вплив даних підходів реалізується в процесі взаємодії між тими, хто має знання та досвід – викладачем, і тими, хто їх набуває та засвоює – учнями, що й складає суть навчання.

Ця взаємодія може бути організована певним чином – лекція, семінар, практичне заняття та інше, та здійснюється у певних умовах – аудиторія, зал, лабораторія тощо.

До основних форм навчання, на яких ми реалізуємо запропоновану нами модель підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців економічного напрямку підготовки, відносяться лекції, практичні та семінарські заняття, а також самостійна робота.

Відомо, що лекція дає систематизовані основи наукових знань з дисципліни, повинна звертати увагу на складні питання, стимулювати їхню активну пізнавальну діяльність та сприяти формуванню творчого мислення. Однак класична форма лекції вузів має недоліки, які обумовлені наступним:

Лекція привчає до пасивного сприйняття інформації, внаслідок цього гальмує самостійне мислення учнів.

Лекція відбиває бажання до самостійного набуття знань.

Під час лекції одні слухачі встигають осмислити отриману інформацію, інші лише механічно записати слова лектора. Це суперечить принципу особистісно-орієнтованого навчання [140].

Однак відмова від лекцій, безперечно, знизить науковий рівень підготовки учнів, порушить системність та рівномірність їхньої роботи протягом семестру. Тому лекція є, безперечно, провідною формою організації навчального процесу у вищих навчальних закладах.

Багато викладачів переважно використовують на лекціях традиційні (пасивні) методи навчання. Це спосіб взаємодії викладача та студентів, у якому викладач є основною дійовою особою та керує ходом заняття, а учні виступають у ролі пасивних слухачів. До пасивних методів ми відносимо: пояснювально-ілюстративний метод навчання – це метод, у якому учні отримують знання лекції від викладача, з навчальної чи методичної літератури готовому вигляді. Сприймаючи та осмислюючи отриману інформацію, студенти залишаються в рамках репродуктивного мислення. Репродуктивний метод навчання – метод, де застосування вивченого складає основі зразка чи правила. Діяльність учнів при цьому методі носить алгоритмічний характер. Ми вважаємо, що ці методи навчання є неефективним у сучасних умовах, однак вони мають, і свої плюси і повністю відмовитися від них не можна. Даний метод навчання застосуємо, коли належить вивчити досить складний для самостійного сприйняття розділ дисципліни та досвід викладача у цій ситуації залишається незамінним.

Активні методи навчання засновані на взаємодії викладача та учнів, при якому викладач та учні взаємодіють один з одним протягом усього ходячи заняття та студенти з пасивних слухачів перетворюються на активних учасників освітнього процесу.

Найбільш ефективним способом проведення лекційних занять, особливо з економічних дисциплін є метод вирішення проблем (проблемне навчання) у контексті майбутньої професійної діяльності. Замість того, щоб «транслявати» готовим знанням, можна студентам запропонувати проаналізувати ситуацію (проблему) і знайти шляхи вирішення, які могли б змінити існуючу ситуацію на краще. Якщо традиційної вузівської лекції

використовується роз'яснення, опис, ілюстрація, приведення прикладів, то проблемна лекція – всебічний аналіз явищ, науковий пошук істини. Проблемна лекція в контексті майбутньої професійної діяльності спирається на логіку проблемних ситуацій, що послідовно моделюються, шляхом постановки проблемних питань або пред'явлення проблемних завдань.

Можна виділити такі способи створення проблемних ситуацій:

- Ситуація несподіванки, коли факти, цифри, ідеї дивують;
- Ситуація конфлікту, що виникає за невідповідності нових фактів та наявності наявних знань у студентів;
- Ситуація спростування, коли доводиться неспроможність будь-якої ідеї;
- Ситуація невизначеності виникає, якщо є недостатня кількість даних отримання однозначного рішення;
- Ситуація вибору правильного рішення з багатьох можливих.

В даний час важко уявити роботу викладача без широкого використання технічних засобів навчання, і насамперед електронних презентацій навчального матеріалу. Використання мультимедійних проекторів, інтерактивних дощок роблять процес навчання більш цікавим, яскравим та дієвим.

Ще однією не менш значущою формою навчання у вузі є практичні заняття. Дана форма навчання дозволяє в повній мірі реалізувати компетентнісний підхід в взаємодії з контекстним, проблемним та особистісно-орієнтованим з опорою на інтерактивні методи навчання. На даний час розроблено та перевірено на практиці величезну кількість освітніх технологій.

Інтерактивні методи ґрунтуються на принципах взаємодії, активності учнів, опорі на груповий досвід, обов'язковому зворотному зв'язку. Створюється середовище освітнього спілкування, яке характеризується

відкритістю, взаємодією учасників, рівністю їх аргументів, накопиченням спільного знання, можливістю взаємної оцінки та контролю [27, с. 79].

Насправді ми використовуємо такі інтерактивні методи: метод кейс-стаді, ділові ігри, «Дебати».

Кейс-стаді – це практична ситуація, що містить деякі практичні проблеми [21, с. 14].

При даному методі навчання студент самостійно має ухвалити рішення та обґрунтувати його. Вперше цей метод став застосовуватися у 1924 р. у Гарварді. Саме там було розроблено перші кейси для навчання студентів економічним дисциплінам.

Метод кейс-стаді – це метод навчання, у якому студенти та викладачі беруть участь у безпосередньому обговоренні ділових ситуацій чи завдань. Ці кейси, підготовлені зазвичай у письмовій формі і складені з реальних фактів, читаються, вивчаються і обговорюються студентами. Кейси становлять основу розмови аудиторії під керівництвом викладача. Тому метод кейс-стаді включає одночасно і особливий вид навчального матеріалу, і особливі засоби використання цього матеріалу в навчальному процесі [12, с. 59].

Даний метод надає великі можливості щодо формування у студентів професійної позиції, оскільки передбачає більш високий рівень аналізу професійних ситуацій, що моделюються, і розвиває навички самостійного вибору не тільки рішень, а й засобів вирішення поставлених завдань [25, с. 110].

Використання цього методу передбачає як індивідуальну, так і групову роботу. При груповій роботі студенти поділяються на групи, виходячи з тих груп, виділених при діагностиці ціннісних орієнтацій. Надалі викладач підбирає кейс, визначає, якщо потрібен перелік необхідної до ухвалення рішення список літератури. Студент, отримавши кейс або самостійно, або разом із групою під керівництвом викладача

обговорюють ситуацію, виробляють та приймають рішення, готують письмовий звіт.

Наступний метод, який ми використовуємо на практичних заняттях з метою формування професійних компетенцій та цінностей майбутньої професійної діяльності, – це ділові ігри.

За визначенням Вербицького О.О. ділова гра – це відтворення в освітньому процесі предметного та соціального змісту майбутньої професії [23, с.3].

В основі ділової гри лежить сценарій, що моделює ситуацію професійної діяльності спеціаліста. Викладач усно чи письмово повідомляє учасникам гри вихідну ситуацію. Кожен із учасників гри отримує та виконує свою роль. У процесі ділової гри можуть запроваджуватися додаткові умови, створюючи нові завдання, які потребують оперативного вирішення. Відповідальність за результативність ділової гри, звичайно, багато в чому залежить від викладача. Він повинен спрямовувати її хід, допомагати у вирішенні проблем і непорозумінь, що виникають, вносити корективи у разі невірних рішень.

Таким чином, ділова гра є ефективним засобом формування ключових професійних компетенцій та особистісних якостей у студентів.

Особливої уваги на наш погляд заслуговує технологія «Дебати» для проведення практичних та семінарських занять. Хоча вона поки що рідко застосовується на практиці, вже існує чимало розробок щодо її практичного застосування, наприклад у методиці навчання фізики [15].

Досвід використання технології «Дебати» на практичних та семінарських заняттях дозволяє відзначити високий інтерес студентів до такої форми організації занять, високу активність більшості студентів з підготовки до занять. Дана технологія спрямована на формування та розвиток у студентів терпимості та поваги до різних поглядів, здатності концентруватися на суті проблеми, критично мислити, розвиток ораторського мистецтва, уміння працювати в команді, виступати в ролі

лідера, формування навичок цивілізованого дискусії, навичок роботи з непопулярними ідеями та переконаннями тощо [35, с. 87]. Суть дебатів у тому, що двом сторонам, які дотримуються протилежних поглядів, необхідно переконати третю сторону – суддів, що й аргументи у процесі доказу своєї правоти під час розгляду певної теми переконливіше, ніж аргументи противника.

Аналіз використання завдань у процесі навчання дозволяє виділити такі функції:

- пізнавальна функція, у тому, що, викладач, здійснюючи відповідний підбір завдань і завдань, може знайомити учнів із новим їм матеріалом, розширюючи область їх знань, підготувати до засвоєння подальших частин курсу, що вивчається. Вирішення завдань сприяє чіткого формування економічних понять, більш різнобічного і глибокого розуміння та засвоєння отримуваних знань;
- розвиваюча функція полягає в тому, що при вирішенні економічних завдань формуються вміння студентів працювати з різними видами подання інформації з таблицями, графіками, діаграмами і т.д., а також вміння здійснювати розумові операції, такі як аналіз, синтез, порівняння.
- функція реалізації єдності теорії та практики при вирішенні економічних завдань проявляється в уміннях застосовувати економічні закони до пояснення процесів, що відбуваються в реальному житті і до вирішення практичних питань;
- функція закріплення знань, удосконалення практичних навичок та умінь;
- функція демонстрації міжпредметних зв'язків, тобто демонструється зв'язок предмета, що вивчається, з іншими, в першу чергу – з математикою, а так само з іншими дисциплінами;
- функція контролю знань, умінь та навичок.

Саме через розв'язання задач можна визначити рівень засвоєння тими, хто навчається того чи іншого матеріалу, перевірити, наскільки якісно він засвоєний.

Перелічені функції завдань демонструють, наскільки важливим є процес вирішення завдань у навчанні економічних дисциплін. Навчальні завдання та завдання є важливою складовою у навчанні економічних дисциплін, найважливішим інструментом, за допомогою якого формується економічне мислення.

Враховуючи психолого-педагогічні розробки вчених у галузі задачного навчання, передовий педагогічний та свій власний досвід, нами розроблена система компетентностно-орієнтованих завдань, орієнтована на формування професійних компетенцій у студентів, які вивчають такі дисципліни.

2.2. Співпраця з роботодавцями та підприємницькі ініціативи

Ринок праці в галузі професійної освіти має свої особливості, які напружуються потребами роботодавців у фахівцях з конкретних галузей та спеціальностей. Та ринк праці в галузі професійної освіти декілька ключових аспектів:

1. **Різноманітність галузей та спеціальностей.** Ринок праці професійної освіти охоплює широкий спектр галузей, включаючи інформаційні технології, інженерію, медицину, бізнес, готельно-ресторанний бізнес, мистецтво та багато іншого. Різноманітність спеціальностей дозволяє випускникам обирати кар'єрний шлях відповідно до своїх інтересів та навичок.

2. **Зміни в технологічних вимогах.** Зі швидким розвитком технологій роботодавці вимагають від фахівців оновлених та сучасних навичок. Професійна освіта повинна відповідати цим вимогам, забезпечуючи студентів актуальними знаннями та навичками.

3. Потреба у практичних навичках. Роботодавці надають переваги випускникам, які мають практичний та готовий до роботи в реальних умовах. Професійна освіта повинна надавати можливості для стажувань, практик та роботи над проектами.

4. Зростання запиту на міжнародних фахівців. У зв'язку з глобалізацією ринку праці зростає попит на міжнародних спеціалістів у різних галузях. Професійна освіта може надавати можливості для отримання міжнародного досвіду та сертифікатів.

5. Розвиток навичок м'якої сфери. Можливі технічні навички, роботодавці також оцінюють м'які навички, такі як комунікативність, креативність, критичність мислення та проблемне рішення. Професійна освіта має сприяти розвитку цих аспектів особистості.

6. Партнерство з підприємствами. Загальна тенденція розвивається в тісній співпраці між освітніми закладами та підприємствами. Важливо, щоб програми професійної освіти враховували потреби роботодавців та забезпечували готовність випускників до ринку сучасного ринку праці.

Загалом, ринок праці в галузі професійної освіти є динамічним та змінюється відповідно до розвитку технологій та суспільних потреб. Освітні заклади повинні бути готові адаптувати свої програми для найкращого задоволення цих потреб.

Основними роботодавцями в галузі професійної освіти виступають:

- Освітні заклади (вищі і середні спеціальні навчальні заклади, які дають професійну освіту, коледжі, що спеціалізуються на підготовці фахівців для конкретних галузей, ліцеї);
- Підприємства та компанії (багато компаній співпрацюють з освітніми закладами та надають можливість стажування, практики та навчання на робочому місці для студентів та випускників професійних програм);

- Технічні та технологічні компанії (у галузях інформаційних технологій, інженерії та інновацій можна знайти роботодавців серед технічних та технологічних компаній);
- Виробничі підприємства (компанії в сфері бізнесу, фінансів та консалтингу можуть потребувати фахівців галузі професійної освіти виробничого напрямку);
- Бізнес та фінансові установи (компанії в сфері бізнесу, фінансів та консалтингу можуть потребувати фахівців галузі професійної освіти з економіки);
- Інноваційні стартапи (стартапи та інноваційні компанії можуть стати роботодавцями для випускників із сучасними навичками та креативним підходом для менторства певних сфер)

Важливо оцінювати розвиток ринку праці та узгоджувати програми навчання із потребами роботодавців для підготовки конкурентоспроможних фахівців. Встановлення партнерських відносин з підприємствами в галузі професійної освіти може відбуватися через різні механізми та інструменти. Ось кілька способів, як це може статися:

1. Угоди та меморандуми про співпрацю - встановлення партнерських відносин може включати викладання угод або меморандумів про співпрацю між освітнім закладом та підприємством. Ці документи можуть визначити обсяги співпраці, взаємні зобов'язання та умови для обох сторінок.

2. Формування рад консультантів – створення рад консультантів, до складу яких входять представники підприємств, дозволяє забезпечити постійний обмін інформацією та думками щодо потреб ринку праці та вимог до випускників.

3. Проведення бізнес-форумів та семінарів – організація бізнес-форумів та семінарів, де підприємство може представляти свої потреби та спільно обговорювати питання співпраці.

Розвиток програми стажування та практики – встановлення програми стажування та практики для студентів на підприємствах сприяє активному взаємодії та забезпечує майбутнє зайнятості випускникам.

4. Участь підприємств у розробці програми – залучення представників підприємств до процесу розробки та оновлення навчальних програм для впевненості у відповідності навчального процесу потребам ринку праці;

5. Організація кар'єрних ярмарків – проведення кар'єрних ярмарків, на яких підприємства можна представити свої вакансії та взаємодіяти зі студентами та випускниками.

6. Залучення експертів на лекції та майстер-класи – запрошення представників підприємств на лекції та майстер-класи розширює можливості студентів отримати практичні знання та інсталувати контактів.

Важливо, щоб партнерські відносини були взаємовигідними для обох сторін та сприяли підвищенню якості професійної освіти та готовності випускників до викликів ринку праці. Залучення експертів з практичного сектору для викладання конкретних аспектів професійної діяльності може відбуватися за допомогою ряду стратегій та механізмів. Наприклад створення програми гостьових лекторів, тобто потрібно розробити програму, в рамках якої експертизи з практичного сектору будуть запрошені на гостьові лекції або семінари. Ці заходи можуть охоплювати конкретні теми, сучасні тенденції та реальні випробування в даній галузі.

Практична підготовка є важливою складовою професійної освіти, оскільки вона дозволяє студентам отримати практичні навички та досвід, необхідні для успішної роботи у вибраній галузі. Ось ключові аспекти практичної підготовки в професійно-освітній галузі:

- Стажування та практика. Організація стажування або практики на робочому місці дозволяє студентам вивчити певну професію під керівництвом досвідчених фахівців. Це може бути частиною курсу

або окремим заходом, в результаті якого студент отримує практичний досвід роботи в справжньому професійному оточенні.

- Партнерство з підприємствами. Встановлення партнерських відносин із підприємствами дозволяє студентам отримати доступ до реальних професійних можливостей. Підприємства можуть пропонувати студентам стажування, практику, або навіть робочі місця після закінчення навчання.
- Моделювання реальних сценаріїв. Використання реалістичних сценаріїв та завдань, що відтворюють робочі умови, дозволяє студентам розвивати практичні навички в контрольованому оточенні.
- Практичні майстер-класи та лабораторні заняття. Організація практичних майстер-класів та лабораторних занять дозволяє студентам навчатися та вдосконалювати свої навички під керівництвом викладачів чи експертів галузі.
- Проекти у співпраці з підприємствами. Спільні проекти з підприємствами, де студенти працюють над реальними завданнями та проблемами, сприяють практичному застосуванню своїх знань та розвитку креативності.
- Спеціалізовані тренінги та курси. Надання можливостей для участі у спеціалізованих тренінгах та курсах, проведених експертами з практичного сектору, дозволяє студентам вдосконалити свої навички в конкретних випадках.
- Система менторства. Впровадження системи наставництва, де студенти мають можливість працювати під керівництвом досвідчених фахівців, завдяки передачі знань та допомогти в їх практичному розвитку.

Важливою є інтеграція практичної підготовки в програмну освіту для забезпечення готовності випускників до викликів сучасного ринку професійної праці.

2.3. Кар'єрний розвиток та підвищення кваліфікації майбутніх фахівців

Кар'єрний розвиток – це процес постійного вдосконалення та зростання у сфері професійної діяльності, зокрема, у плані кар'єрних можливостей, навичок, навчання та досягнень. Це більше, ніж просто перебування роботи; це систематична стратегія управління кар'єрою з урахуванням особистих та професійних цілей.

Основні аспекти кар'єрного розвитку включають:

- освіта та навчання (отримання вищої освіти та постійного навчання для розширення знань та навичок);
- планування кар'єри (розробка конкретних цілей та стратегій для досягнення їх у майбутньому);
- стажування та практика (здобуття практичного досвіду відповідно до обраної кар'єрної траєкторії);
- розвиток м'яких та технічних навичок (розвиток комунікаційних, лідерських та інших м'яких навичок, а також технічних вмінь, які важливі для конкретної галузі);
- мережа та співпраця (встановлення контактів зі співробітниками, колегами, наставниками та іншими фахівцями для обміну досвідом та можливостями);
- саморефлексія та оцінка професійного росту (постійне відстеження та оцінка власного професійного росту та досягнень);
- управління змінами та гнучкість (готовність адаптуватися до змін у професійному середовищі та уміння пристосуватися до нових умов);
- самопродаж та бренд працівника (вироблення позитивного іміджу та підкреслення своїх сильних сторінок для привернення уваги роботодавців);
- підвищення кваліфікації (Участь у курсах, тренінгах, семінарах та інших заходах для постійного оновлення навичок);

- кар'єрний план та стратегії розвитку (системний підхід до розробки та реалізації кар'єрних планів).

Кар'єрний розвиток стає важливою частиною життя сучасних фахівців, що дозволяє їм зростати в професійному та особистому планах у вірі змінених ринкових умов.

Підвищення кваліфікації - це процес систематичного розширення та покращення знань, навичок та компетенцій фахівців із залученням його підвищення ефективності та конкурентоспроможності на ринку праці. Цей процес може включати формальні та неформальні види навчання, практичний досвід та самоосвіту. Основні аспекти підвищення кваліфікації включають:

- формальна освіта - здобуття додаткових академічних ступенів чи сертифікатів в університетах, коледжах або інших навчальних закладах.
- курси та тренінги – участь у спеціалізованих курсах, тренінгах та семінарах для оволодіння конкретними навичками та темами.
- стажування та практика – утримання практичного досвіду через стажування в компаніях, проходження практики та участь у проектах.
- сертифікація та ліцензування – отримання професійних сертифікатів та ліцензій для підтвердження володіння конкретними навичками та знаннями.
- участь у професійних організаціях - вступ до професійних організацій, які надають можливість для участі в семінарах, заходах та обміні досвідом.
- самостійна самоосвіта – самостійне вивчення нових технологій, методів та тенденцій у власній галузі.
- менторство та коучинг – залучення до менторських або коучингових програм для отримання порад та підтримки розвитку.
- участь у проектах – активна участь у реальних проектах для отримання практичного досвіду та вирішення реальних завдань.

- обмін досвідом та знаннями – участь у форумах, конференціях та інших подіях для обміну досвідом та знаннями з іншими фахівцями.
- розвиток м'яких навичок – поліпшення м'яких навичок, таких як комунікація, лідерство, співпраця та інші.

Підвищення кваліфікації є важливою частиною кар'єрного розвитку, дозволяючи фахівцям не лише відповідати вимогам ринку праці, але й активно вносити вклад у розвиток вашої галузі.

РОЗДІЛ 3

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХОДІВ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Оцінка конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів включає в себе використання різноманітних методів та критеріїв для визначення того, наскільки ефективно вони можуть конкурувати на ринку праці.

Методи оцінки конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів:

- зайнятість після закінчення (вимірюється відсоток випускників, які визнають роботу у своєму професійному напрямку протягом певного періоду після закінчення навчання);
- середній рівень зарплати (аналізується середня заробітна плата випускників, яка може свідчити про їхню привабливість на ринку праці);
- участь у проектах та стажуванні (оцінка участі випускників у реальних проектах, стажу та інших практичних ініціативах);
- зворотній зв'язок від роботодавців (оцінка вражень роботодавців від роботи з випускниками, їхньої готовності до практичної діяльності)
- участь у наукових дослідженнях (визначення кількості та якості наукових публікацій випускників, які можуть свідчити про їхню активність та здатність до наукової роботи);
- участь у професійних асоціаціях (врахування членства випускників у професійних організаціях та участі в їх заходах);
- моніторинг доля трудового ринку (аналіз ступеня, до якого випускники займають важливі позиції на ринку праці та конкурують з іншими фахівцями)

Критерії оцінки конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів:

- кількість та якість практичного досвіду (скільки практичного досвіду мали студенти під час навчання та наскільки він відповідає вимогам роботодавців);
- відсоток трудової зайнятості (як велика частина випускників отримала роботу відповідно до своєї спеціальності протягом певного періоду після закінчення навчання);
- заробітна плата (рівень зарплати, яку тримають випускники на початкових етапах кар'єри та з часом);
- успішність продовження навчання (яка частина випускників обирає шлях продовження навчання через магістратуру, курси підвищення кваліфікації тощо);
- зворотний зв'язок від випускників (враження випускників від якості навчання, підготовки та підтримки від університету);
- участь у професійних проектах (визначення рівня участі випускників у реальних проектах та їх внеску у вирішенні конкретних завдань)
- співпраця із роботодавцями (велика частина випускників займається роботою у сфері, що відповідає їхній спеціальності);
- частка випускників, які отримали премії та нагороди (кількість випускників, які отримали визначені нагороди чи відзнаки за досягнення у своїй області).

Оцінка конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів є комплексним завданням, яке вимагає врахування багатьох аспектів, щоб застосувати, ефективно програму навчання готують студентів до ринку праці.

Оцінка ефективності заходів підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців у сфері професійної освіти є етапом у забезпеченні якісного розвитку освітніх програм та готовності випускників до викликів

сучасного ринку праці. Нижче наведено кілька ключових кроків для проведення такої оцінки:

- визначення ключових показників ефективності (КРІ) - визначення конкретних КРІ, які відображають основні аспекти конкурентоспроможності, такі як зайнятість випускників, рівень задоволеності роботодавців, успішність учнів у важливих іспитах тощо.
- аналіз задач та цілей програми - оцінка того, ефективно ефективні освітні програми вирішують основні завдання, такі як розвиток ключових компетенцій, актуалізація вмінь, готовність до практичної діяльності.
- збір даних та звітність - збір і аналіз даних про випускників, їх кар'єрну підготовку, відгуки роботодавців та інші відомості, які можуть бути присутніми для визначення успішності програми.
- оцінка залучення роботодавців - аналіз рівня співпраці із сферою бізнесу та роботодавцями, оцінка задоволення їх випускниками та якість підготовки останніх.
- вимірювання рівня задоволеності студентів - проведення опитувань та анкетування серед студентів для визначення їхнього рівня задоволеності, розуміння їхніх потреб та чекань.
- моніторинг ринкових тенденцій - спостереження та аналіз змін на ринку праці, сучасні тенденції та включення їх у навчальні програми.
- оцінка успішності практичної підготовки - визначення рівня важливості та ефективності практичних елементів навчання, аналіз взаємодії з підприємствами та інститутами для підготовки фахівців.
- зворотний зв'язок від випускників - збір і врахування фідбеку випускників, їхніх проявів від навчання та успішності на ринку праці.
- управління змінами - розробка стратегій впровадження для вдосконалення на основі результатів оцінки та аналізу ринкових тенденцій.

- порівняння із кращими практиками - порівняння результатів із кращими практиками в галузі та в інших навчальних закладах.

Ці кроки завершуються не тільки програмою ефективності заходів, але й розробляють стратегії підвищення конкурентоспроможності програми професійної освіти.

Фінансово-економічні аспекти відіграють важливу роль у визначенні ефективності заходів з підвищення конкурентоспроможності випускників. Ефективність таких заходів може бути виміряна і оцінюватися через ряд фінансових та економічних показників. Нижче вважають деякі з основних фінансово-економічних аспектів у цьому контексті:

1. Розмір та ефективність витрат на освіту вирішується, ефективно розподіляються ресурси для надання якісної освіти. Важливо отримати, що більше витрат не завжди означає більшу ефективність.
2. Визначення, чи відображають витрати реальної вартості освіти та чи є вони обґрунтованими з точки зору якості навчання та підготовки випускників.
3. Оцінка вартості програм підтримки, таких як курси підвищення кваліфікації, стадії та інших ініціатив, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності.
4. Оцінка вартості та ефективності партнерських відносин із сферою бізнесу, включаючи фінансові внески підприємств у програмах навчання та підтримки студентів.
5. Розгляд ефективності програми та ініціативи в контексті їх впливу на розвиток фінансового потенціалу випускників та їх здатність генерувати доходи в майбутньому.
6. Оцінка доступності та управління зовнішніми джерелами фінансування для студентів, таких як гранти, стипендії, позики та інші види фінансової підтримки.

7. Визначення витрат на підготовку випускників до входу на ринок праці, урахуваючи можливість стажування, курсів підготовки, участі в проектах тощо.
8. Аналіз доходів вищого навчального закладу від академічної діяльності, що включає плати за навчання, дослідницькі проекти, консалтингові послуги та ін.
9. Оцінка вартості підтримки від підприємств, включаючи фінансові внески, надання обладнання та ресурсів для навчання.
10. Врахування витрат на оновлення та модернізацію програми для відповіді на зміни ринку праці та вимог роботодавців.

Враховуючи ці аспекти, вищі навчальні заклади можуть ефективно оцінювати ефективність своїх заходів з підвищення конкурентоспроможності та розробляти стратегії для покращення результатів.

Розвиток системи моніторингу та оцінювання якості освіти та конкурентоспроможності випускників у сфері професійної освіти є важливим завданням для забезпечення високої якості підготовки фахівців та їхньої професійної ефективності на ринку праці. Ключовими аспектами розвитку такої системи є:

- розробка чітких та об'єктивних критеріїв для вимірювання якості професійної освіти, таких як успішність випускників праці, рівень задоволеності студентів та роботодавців, результати навчання, участь у проектах тощо;
- розробка ефективної інфраструктури для збору та аналізу даних, включаючи системи управління інформацією, бази даних, електронні портали та засоби звітності;
- створення системи звітності, яка надає інформацію про ключові показники якості та конкурентоспроможності. забезпечення доступу до цієї інформації для різних сторінок інтересу, включаючи студентів, викладачів, роботодавців та управлінців;

- розробка ефективних анкет та оцінок для оцінки задоволеності студентів та роботодавців, їхнього досвіду та очікування;
- вивчення та оцінка успішності випускників на ринку праці, враховуючи їхні доходи, рівень зайнятості, кар'єрний розвиток та інші показники;
- встановлення механізмів моніторингу та оцінювання ефективності заходів, спрямованих на підвищення якості професійної освіти;
- взаємодія з роботодавцями та підприємствами для отримання їхнього зворотного зв'язку та сприяння адаптації навчальних програм до вимог ринку праці;
- створення систем ранжування та акредитації, яка дозволяє встановити рівень якості вищих навчальних закладів та їх програм;
- використання сучасних технологій, таких як аналітика даних, штучний інтелект, для збору та обробки інформації для підвищення ефективності систем моніторингу та оцінювання;
- впровадження механізмів постійного вдосконалення систем на основі результатів моніторингу та зворотного зв'язку, враховуючи зміни ринку праці та вимагаючи сучасного суспільства.

Розвиток цієї системи дозволяє забезпечити вищу якість професійної освіти та підготувати випускників, які відповідають потребам ринку праці.

ВИСНОВКИ

Умовою конкурентоспроможності випускника вищого навчального закладу виступає його готовність до майбутньої професійної діяльності, що містить у собі: необхідний набір компетенцій; особистісних якостей і наявність у випускника стійких ціннісних орієнтацій щодо майбутньої професійної діяльності;

На підставі аналізу психолого-педагогічної та методичної літератури, анкетування роботодавців було виявлено ключові професійні компетенції (організаційна, комунікативна, дослідницька, інформаційна) та особистісні якості (уміння обстоювати власну точку зору, відповідальність, уміння працювати з інформацією, уміння здійснювати самоконтроль, старанність, ініціативність), які потрібні конкурентоспроможному фахівцеві.

Проведений аналіз у дисертаційному дослідженні дав змогу дійти висновку, що різні дослідники по різному пропонують розв'язати питання щодо формування конкурентоспроможного фахівця. Було виокремлено найбільш значущі підходи при формуванні конкурентоспроможного фахівця: компетентнісний, контекстний, проблемний та особистісно-орієнтований. Однак ніхто з дослідників не розглядав можливості взаємодії вище перелічених підходів для побудови ефективної моделі процесу навчання у вищій школі, спрямованої на формування необхідних компетенцій, особистісних якостей і ціннісного ставлення майбутніх фахівців до професійної діяльності.

У дослідженні було вивчено можливості управління навчальною діяльністю студентів на основі їхніх ціннісних орієнтацій. Цілком очевидно, що ті, хто навчаються, з більшою ефективністю сприймають те, що відповідає їхній системі цінностей, і менш ефективно сприймають те, що їй не відповідає. Таким чином, методи навчання повинні спиратися на вже наявну систему цінностей.

Виявлено організаційно-педагогічні умови, що дають змогу підвищити конкурентоспроможність випускників на ринку праці. На підставі виокремлених організаційно-педагогічних умов було розроблено організаційно-педагогічну модель процесу підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців економічного напрямку підготовки. Дана модель:

- дає змогу більш ефективно організувати процес навчання, використовуючи взаємодію компетентнісного, контекстного, проблемного та особистісно-орієнтованого підходів;
- мотивує студентів на оволодіння ключовими професійними компетенціями, оскільки під час побудови індивідуального освітнього маршруту враховуються ціннісні орієнтації тих, хто навчається;
- формує ціннісне ставлення до майбутньої професійної діяльності, оскільки за допомогою інтерактивних методів студент залучається до майбутньої професійної діяльності, що моделюється викладачем;
- дозволяє сформувати готовність випускника до майбутньої професійної діяльності, що є умовою його конкурентоспроможності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Болонська Конвенція, спільна заява європейських міністрів освіти 18 – 19 червня 1996 року, м. Болонья// Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу (документи і матеріали 2003 – 2004 рр.). За редакцією В.Г.Кременя. – Київ – Тернопіль, 2004. – с.20 – 33.
2. Боровік Л. В., Петренко В. С., Карнаушенко А. С. Роль шкільної освіти в розвитку молодіжного підприємництва. Ефективна економіка. 2021. № 3. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8737> . DOI: 10.32702/2307-2105-2021.3.6
3. Боровік Л.В., Карнаушенко А.С., Петренко В.С. Роль інформації у формуванні глобальної економіки та економічного розвитку суспільства. Вісник ХНТУ. 1(76), 2021. С.192-197.
4. Глевацька Н.М. Конкурентоспроможність робочої сили як виробничий фактор. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Львів, 2001. № 417. С. 73–77.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. –К.: Т-во „Знання”, КОО, –2001. –254 с.
6. Дарійчук Л. Система освіти в Україні: реформування чи оновлення?// Вища школа. – 2004. – №1. – с. 29 – 40.
7. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент у системі освіти: Навчальний посібник. – К.: МАУП, 1999.
8. Карамушка Л.М., Москальов. М.В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : монографія. Київ : Сполом, 2011. 216 с.
9. Карнаушенко А.С. Гребенюк Н.В. Петренко В.С. Агропромислова інтеграція – важливий чинник інвестиційної привабливості

- сільського господарства. Вісник ХНТУ. 2022. № 3(82).
<https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2022.3.26>
10. Конкурентоздатність як умова професійного становлення фахівців: Монографія. / Л.М. Сергеева, Т.І. Стойчик. Дніпро: Журфонд. 2020. 181 с.
 11. Кучер А.В. Наукові основи еволюції теорії конкуренції. URL: http://old.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_99/05.pdf.
 12. Опитування: більш як половина українців працює не за фахом. URL: <https://uk.etcetera.media/opituvannya-bilsh-yak-polovina-ukrayintsivpratsyuye-ne-za-fahom.html>.
 13. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення: web-сайт. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/55296627.pdf>.
 14. Сергеева Л.М., Стойчик Т.І. Конкурентоздатність як умова професійного становлення фахівців: монографія. Дніпро: Журфонд, 2020. 182 с.
 15. Сергеева Л.М. Керівнику професійного навчального закладу. К. Вид. група «Шкільний світ». 2018. 112 с.
 16. Сергеева Л.М., Забезпечення якості професійної освіти і навчання: сучасна візія і перспектива розвитку професій електротехнічного профілю. Методичний вісник професійнотехнічної освіти Чернівецької області. Випуск 1. Березень, 2022. Чернівці. С. 5–8. URL: <http://nmcpto.com.ua/vydavnycha-diialnist>
 17. Сергеева Л.М. Стейкхолдери: наскільки вони зацікавлені сторони. Профтехосвіта, 2016. № 6. С. 2–5.
 18. Сергеева Л.М. Розвиток сфери освітніх послуг в Україні. Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки». Випуск 16(45), 2021. С.157–172.
 19. Управління розвитком професійного навчального закладу: праксеологічні засади: навч. посібн. / За наук. ред. Л. М. Сергеевої, Т.

- О. Лукіної. / Л. М. Сергеева, Т. О. Лукіна, Ю. С. Красильник, О. В. Пащенко, Т. І. Стойчик, В. О. Купрієвич. – Київ: Видавництво Ліра-К, 2017. – 124 с. - Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/723686/>
- 20.Шкарлет С. Модернізація професійної (професійно-технічної) освіти - виклик часу [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/modernizaciya-profesijnoyiprofesijno-tehnicnoyi-osviti-ce-viklik-chasu-sergij-shkarlet>
- 21.Шубалий О.М. Теоретичні засади дослідження конкурентоспроможності працівників на регіональному ринку праці. Економічний форум. 2017. № 2. С. 164–171.
- 22.Царенко І.О. Фактори конкурентоспроможності вищої освіти. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/81588531.pdf>
- 23.Ihnatenko, M., Marmul, L., Petrenko, V., Karнаushenko, A. and Levaieva L. (2020), Innovative tools in the methodology and teaching of the basic principles of enterprise management. International Journal of Management, vol. 11, is. 06, pp. 847–854.