

SUMMARY

Genka Svitlana. Students' self-realization during the project activities at the biology lessons.

The article reveals the problem of students' self-realization during project activities at the biology lessons. It is noted that there is a problem of improving technologies, forms, teaching methods that ensure development of initiative, activity, creativity, independence of students. The author emphasizes that technologies, forms, methods, techniques of teaching that promote the maximum disclosure of initiative, activity, creativity, self-realization of students remain insufficiently theoretically substantiated and researched. The purpose of the article is to substantiate the essence of students' self-realization at the biology lessons during the project activities. Research methods. Theoretical: analysis of psychological and pedagogical, scientific and methodological literature, generalization, systematization – to reveal the content of basic concepts, approaches, models of the studied phenomena; empirical: pedagogical observation and analysis of students' learning activities during the implementation of the projects.

Emphasis is placed on the fact that students' self-realization as a way to form competence in the system of project-based learning includes: search, research, analytical, executive, communicative and reflective activities. The article presents the structure of students' self-realization during the project activities, namely, motivational-target, content and effective components. The author substantiates the criteria of students' self-realization: students' knowledge potential, their competence, peculiarities of the cognitive process and personal characteristics (self-correction, self-regulation, self-control of activities, self-development, self-knowledge, self-improvement, self-expression, self-presentation, self-actualization). The article characterizes the levels of students' self-realization, reflecting the degree of disclosure of cognitive abilities. The author concludes that the project activity provides disclosure and growth of cognitive abilities and students' abilities, strengthening the motivational component of the learning process, making a creative educational product by students and enhances their self-realization as a way to acquire competencies.

Key words: self-realization, competence, cognitive activity, project activity, biology lesson, motivation, levels of self-realization, teaching methods.

УДК 377.36

Андрій Зінченко

Нікопольський фаховий коледж

Українського державного університету науки і технологій

ORCID ID 0000-0002-5369-7329

Світлана Зінченко

Нікопольський регіональний центр моніторингу освіти та соціального

партнерства Український державний університет науки і технологій

ORCID ID 0000-0003-1242-2414

DOI 10.24139/2312-5993/2022.01/210-220

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА МЕНЕДЖЕРІВ СУЧАСНОГО ВИРОБНИЦТВА: СПІЛЬНА ВЗАЄМОДІЯ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ І РОБОТОДАВЦІВ

Статтю присвячено новітнім підходам до побудови сучасної системи професійної підготовки менеджерів сучасного виробництва. У статті досліджуються питання співпраці Нікопольського факультету, Нікопольського фахового коледжу Українського державного університету науки і технологій з

підприємствами-роботодавцями Нікопольського району (Нікополь, Покров, Марганець), проблеми з професійної підготовки здобувачів освіти. Автори аналізують проблеми підготовки менеджерів (майстрів) сучасного виробництва на основі спільної взаємодії закладів освіти і роботодавців, підвищення ролі персоналу виробництва та розширення його функціональних обов'язків, визначення поняття соціального партнерства. Розглянуто взаємозалежність якості професійної підготовки випускників закладів фахової передвищої та вищої освіти й посилення спільної діяльності з базовими підприємствами. Основну увагу приділено необхідності забезпечення інтеграції навчального та виробничого процесів. Охарактеризовано головне місце в діяльності менеджера сучасного виробництва, яке займає формування колективу, мобілізація його на розвиток нових виробничих задач; сформульовані першочергові задачі підготовки менеджерів (майстрів) сучасного виробництва: наявність наставників – досвідчених менеджерів, кваліфікований персонал, який здатний до вдосконалення та роботи в команді, досконала система управління персоналом з метою підвищення його кваліфікації, дієві мотивації для працівників щодо професійного зростання тощо.

У статті для вирішення поставлених завдань використано комплекс взаємопов'язаних методів: теоретичних – аналіз педагогічної літератури, нормативно-інструктивної документації підприємств з метою визначення реального стану професійної підготовки менеджерів сучасного виробництва та емпіричних – анкетування, тестування, спостереження, інтерв'ювання, бесіда.

Авторами підготовлено сучасну програму підвищення кваліфікації для менеджерів сучасного виробництва в гірничо-металургійному комплексі Нікопольського району.

***Ключові слова:** фахова передвища освіта, вища освіта, спільна взаємодія (соціальне партнерство), менеджер сучасного виробництва, роботодавець.*

Постановка проблеми. В умовах розвитку ринкової економіки в Україні та жорсткої конкуренції між підприємствами – виробниками гірничо-металургійного комплексу Нікопольського району, набувають актуальності проблеми професійної підготовки здобувачів фахової передвищої та вищої освіти відповідно до сучасного рівня менеджменту. Відбувається підвищення ролі персоналу сучасного виробництва та розширення його функціональних обов'язків. На нашу думку, можна виділити низку факторів, що впливають на характер змін сучасного виробництва: принципові зміни у змісті праці, викликані застосуванням нової техніки, технології та методів виробничої діяльності; зміна можливості контролю за співробітниками; зміна орієнтації та динаміки попиту; загострення конкуренції на світовому ринку; підвищення значущості якості продукції; зміна форм організації праці на підприємстві; підвищення освітнього та культурного рівня працівника.

У світовій економіці відбулися 3 і 4 промислові революції, але питання підготовки ефективних менеджерів низової ланки виробництва (майстрів, начальників змін та ін.) і дотепер залишається вкрай актуальним.

Аналіз актуальних досліджень. За підсумками аналізу наукових праць вітчизняних та закордонних науковців (Г. Гальченка (Гальченко, 2013), К. Бондарчука (Бондарчук, 2012), О. Кузьміна (Кузьмін, 2007), В. Шатоха (Шатоха, 2009) та ін.), які розкривають сутність понять «співпраця», «партнерських відносин підприємства», ВНЗ як партнера підприємства. Згодні з висновком, що соціальне партнерство в освіті можна вважати надійним і апробованим соціальним механізмом, що сприяє економічній стабільності та розвитку, створення конкурентоспроможної системи освіти кожної країни, є важливою передумовою для формування конкурентоспроможних фахівців (Ганзюк, 2013).

За оцінкою багатьох дослідників, якість вищої освіти не завжди відповідає потребам роботодавців (П. М. Кухарчук (Кухарчук, 2016), Є. А. Корчагін (Корчагін, 2007), Т. В. Лопухова (Лопухова, 2005) та ін.). У педагогічній науці визначено основні напрями та стратегії розвитку соціального партнерства у вищій освіті (Н. В. Медведева (Медведева, 2011), М. Д. Оприсок (Оприсок, 2011) та ін.) Окремі аспекти соціального партнерства закладів фахової передвищої освіти висвітлюються в роботах з теорії управління професійною підготовкою і розвитком кадрів (А. К. Маркова (Маркова, 1996), В. Д. Шадриков (Шадриков, 1994), Т. С. Щербата (Щербата, 2017) та ін.), в області соціалізації та професійної адаптації студентів (В. Страхарчук (Страхарчук, 2014) В. А. Колобков (Колобков, 2007), Н. Н. Роженко (Роженко, 2006) та ін.).

В «Енциклопедії освіти» поняття «соціальне партнерство» визначається як система: 1. колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин, 2. соціально-трудова відносин, що забезпечують оптимальний баланс та реалізацію основних інтересів різних соціальних груп; 3. інструментів і механізмів погодження інтересів учасників виробничого процесу: працівників і роботодавців (Кремень, 2008).

В «Економічному словнику» подається таке визначення: «партнерство соціальне – співробітництво працівників, роботодавців і представників держави для досягнення узгоджених рішень у сфері відносин та інших безпосередньо пов'язаних із ними відносин» (Александрова, 1999).

У словнику-довіднику термін «соціальне партнерство» визначається як «специфічний тип суспільних відносин, притаманних цивілізованому суспільству ринкової економіки» (Киселев, 1999).

Аналіз теоретичних робіт показав, що проблема в забезпеченні якості підготовки менеджерів сучасного виробництва є досить гострою.

Викладені положення роблять теоретичне та експериментальне дослідження проблеми спільної діяльності закладів освіти та підприємств-роботодавців у покращенні професійної підготовки менеджерів сучасного виробництва актуальним.

Мета статті – показати роль соціального партнерства як один із пріоритетів розвитку фахової передвищої та вищої освіти, проаналізувати проблеми професійної підготовки менеджерів сучасного виробництва.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань використано комплекс взаємопов'язаних методів: *теоретичних* – аналіз педагогічної літератури, нормативно-інструктивної документації підприємств з метою визначення реального стану професійної підготовки менеджерів сучасного виробництва; *емпіричних* – анкетування, тестування, спостереження, інтерв'ювання, бесіда.

Виклад основного матеріалу. Опитування, які у 2016 – 2021 рр. проводилися серед роботодавців (HR та кадрові служби підприємств гірничо-металургійного комплексу) Нікопольського району (Нікополь, Покров, Марганець) показали, що основними вимогами роботодавців до випускників закладів фахової передвищої та вищої освіти були названі такі: конкурентоспроможність здобувача на ринку праці, навички комунікації та роботи в команді, рівень загальної та професійної культури, ініціативність щодо власного вдосконалення, здібність продукувати нові ідеї та пропозиції щодо вдосконалення технологій та обладнання, рівень фактичної фахової підготовки, навички підприємницької та організаторської діяльності тощо.

Ефективність виробництва залежить від майстра та його кваліфікації. Важливо, щоб майстер був управлінцем, організатором виробництва, лідером. 55 % професійних знань, здібностей, навичок формується в навчально-виробничому процесі, 45 % – безпосередньо в робочому процесі на підприємстві.

За результатами тестування HR-керівників базових підприємств м. Нікополь, під час узгодження програм підвищення кваліфікації майстрів та начальників окремих дільниць, були вказані такі головні питання (теми) для навчання персоналу:

**Пріоритети щодо змісту програми вдосконалення майстрів
виробництва**

| Найбільш значущі розділи і програми навчання | Оцінка важливості (за 10-бальною шкалою) |
|--|--|
| Організація управління ділянкою, організація праці робітників і виробництва на ділянці | 10 |
| Управління якістю продукції | 10 |
| Ухвалення майстром рішень з управління ділянкою | 9 |
| Форми і методи роботи майстра з персоналом | 8 |
| Ділова документація майстра | 8 |
| Формування робочого персоналу й особливості управління зміною | 7 |
| Робоче місце майстра і збір управлінської інформації | 7 |
| Рада майстрів підприємства | 5 |

Майстер – основний менеджер на виробництві, завжди був першою ланкою управління колективом працівників лінійного виробництва. Майстер – свого роду польовий командир ділянки, який відповідає за якісну організацію виробничих процесів на своїй ділянці.

Понад сто років тому відомий американський дослідник Ф. Тейлор, один із родоначальників системи наукового менеджменту, зазначив, що «... у майбутньому найголовнішим буде система, першим завданням будь-якої оптимальної організаційної системи є завдання вироблення першокласних ідей, і під час систематичної організації праці найкращий працівник висувається вгору швидше, ніж раніше» (Тейлор, 1991)

На базовому підприємстві АТ «Нікопольський завод феросплавів» серед здобувачів освіти – практикантів було проведено анкетування за темою «Авторитет керівника» (ПІБ, цех, ділянка, ваша думка про роботу майстра, кожен працівник може бути керівником (майстром), кого вони знають зі своїх керівників, яка їх думка про них тощо).

За результатами анкетування серед практикантів на першому місці опинилися професійні знання й навички, комунікабельність, уміння працювати в команді, які необхідні для опанування посади менеджера (майстра сучасного виробництва).

Таблиця 2

Результати анкетування «Кожен працівник може бути керівником (майстром)?»

| Відповіді | % |
|--|----|
| 1. Категоричне «Так» | 0 |
| 2. «якщо...» | |
| 2.1. повинен мати сильний, вольовий характер | 80 |

| | |
|---|----|
| 2.2. присутня самостійність, рішучість, відповідальність | 89 |
| 2.3. створює взаєморозуміння в колективі | 95 |
| 2.4. не повинен ставити себе вище за працівників | 93 |
| 2.5. має освітній рівень (магістр, бакалавр, молодший спеціаліст) | 97 |
| 2.6. професійні знання і навички | 99 |
| 2.7. комунікабельність | 97 |
| 2.8. вміння знаходити вихід зі скрутного становища та працювати в команді | 98 |
| 2.9. любов до професії | 90 |

Показовим також виявилися результати опитування здобувачів освіти – практикантів Нікопольського факультету та Нікопольського фахового коледжу Українського державного університету науки і технології щодо пріоритетів у професійній підготовці менеджерів сучасного виробництва, проведеного авторами в лютому – березні 2021 року:

Студент Н. (НФК УДУНТ) Розвиток компетенції майстрів – одна з найбільш важливих задач з розвитку персоналу та підготовки перспективних кадрів.

Студент П. (НФ УДУНТ) Від майстра залежить ефективність упровадження нових виробничих технологій. Робота майстра складається з виробничих та управлінських функцій. Тільки майстер зможе найбільш грамотно дати оцінку виробничому процесу і запропонувати рекомендації щодо його покращення.

Студент М. (НФ УДУНТ). Майстрам необхідно розвивати управлінські навички, які складають основу для покращення ефективності та якості роботи виробничого колективу. Від майстра, як від організатора виробничого процесу, залежить кінцевий результат

Студент Р. (НФК УДУНТ). Майстрам необхідно забезпечити можливість кар'єрного росту, тоді вони зможуть передавати професійні знання більш молодим майстрам.

Студент П. (НФ УДУНТ). Цінність майстра складають його професійні знання, вміння організовувати підлеглих для досягнення найкращих результатів у роботі. Майстер повинен бути лідером, прикладом у виконанні своїх обов'язків.

Студентка Б. (НФ УДУНТ). Майстер повинен створювати добрий мікроклімат у колективі, правильно визначати основні пріоритети у своїй діяльності, не боятися брати на себе відповідальність.

Студентка Г. (НФК УДУНТ). Майстри повинні вивчати передові технології та нову техніку.

Студент Д. (НФ УДУНТ). Щоб молоді фахівці прагнули стати майстрами, повинна бути добра матеріальна мотивація – заробітна плата та інше.

Головне місце в діяльності менеджера сучасного виробництва посідає формування колективу, мобілізація його на розвиток нових задач. Це досягається професійним відбором, профорієнтацією, закріпленням кадрів – сукупністю методів професійної адаптації до продуктивної діяльності.

Метод профорієнтації припускає розширення невиробничих зв'язків керівника, який здійснюється серед здобувачів освіти.

З цією метою організуються тематичні екскурсії на підприємства, зустрічі з видатними металургами; проводяться міські професійні фестивалі «MetalSuper», конкурси «Кращий за фахом».

Іспанський учений XVI століття Хуан Уарте стверджував про значення вибору професії: «Для того, щоб ніхто не помилявся у виборі тієї професії, яка більше підходить до його природного обдарування, слід було би виділити уповноважених людей великого розуму та знання, які відкрили б у кожного його обдарування ще в ніжному віці; вони тоді змусили його обов'язково вивчати ту галузь знань, яка йому підходить».

Менеджер сучасного виробництва для опанування новими технологіями повинен використовувати й метод навчання професійним прийомам і навичкам у роботі з молодими працівниками в колективі.

Майстер проводить послідовне навчання професійним прийомам та навичкам за окремими програмами для кожної спеціальності у три етапи: 1) послідовне вивчення основних професійних прийомів щодо використання інструменту та управління обладнанням, знайомства з правилами техніки безпеки; 2) здійснюється послідовний перехід від простих операцій до більш складних, установлення норми часу для виконання виробничого завдання, суворе дотримання правил техніки безпеки; 3) постійний контроль за самостійною роботою, виконання встановлених норм праці під час випуску продукції високої якості, чітке і правильне виконання професійних прийомів, здача кваліфікаційного іспиту з надання робітничого розряду.

Для покращення роботи майстрів (менеджерів) сучасного виробництва були розроблені карти стосунків за таким планом:

Карта стосунків у колективі

Цех_____ Ділянка_____ Майстер_____

Дати характеристику майстру.

1. Кому з працівників зміни колектив дав оцінку вище, ніж майстру?

2. Хто з працівників зміни одержав однакові оцінки або нижче, ніж майстер?

3. Які відмінності між оцінкою майстра і самооцінкою колективу?

4. Які найкращі риси майстра (менеджера)?

5. Рекомендації майстру на основі вивчення стосунків у колективі.

На основі цих карт готуються матеріали для формування резерву кадрів майстрів на підприємстві, визначаються напрями кар'єрного зростання майстрів.

Головне в роботі майстра – попередження порушення трудової дисципліни. Роботу майстра щодо формування стабільного колективу можна визначити за такою формулою:

$$K_{II} = \frac{(K_1 + K_2) \cdot 100}{K_3},$$

де K_{II} – коефіцієнт плинності;

K_1 – кількість працівників, які звільнені за власним бажанням;

K_2 – кількість працівників, які звільнені за порушення трудової дисципліни;

K_3 – всього кількість працівників у зміні.

Менеджер (майстер) порівнює показник плинності на своїй ділянці з цеховими показниками й може зробити висновок про якісну роботу щодо формування стабільного колективу.

Висновки та перспективи подальших наукових розвідок.

Проблема підготовки кваліфікованих менеджерів для сучасного виробництва була й залишається головною. При цьому, на нашу думку, першочерговими завданнями підготовки менеджерів (майстрів) сучасного виробництва є: наявність наставників – досвідчених менеджерів, кваліфікований персонал, який здатний до вдосконалення та роботи в команді, досконала система управління персоналом з метою підвищення його кваліфікації, дієві стимули – мотивації для працівників щодо професійного зростання тощо.

Ураховуючи наведене, авторами підготовлено сучасну програму підвищення кваліфікації для менеджерів сучасного виробництва для гірничо-металургійного комплексу Нікопольського району.

Проблеми спільної взаємодії закладів освіти з базовими підприємствами Нікопольського району актуальні і потребують пошуку шляхів їх вирішення.

Перспективи подальшого дослідження можуть полягати в розробці інструментарію щодо комплексного оцінювання рівня професійної адаптації, відділенні ключових і професійних компетенцій, які впливають на характер професійного становлення менеджерів в умовах сучасного виробництва.

ЛІТЕРАТУРА

- Александрова, Е. И. (1999). *Экономическая энциклопедия*. Москва: Экономика (Aleksandrova, E. I (1999). *Economic encyclopedia*. Moscow: Economy).
- Бондарчук, К. (2012). Особливості розвитку соціально-трудова відносин в Україні. *Україна: аспекти праці*, 4, 26-32 (Bondarchuk, K. (2012). Features of the development of socio-labor relations in Ukraine. *Ukraine: aspects of labor*, 4, 26-32).
- Гальченко, Г., Кузьміна, О., Шатоха, В. (2013). *Роль підприємств в навчальному процесі. Практика європейських університетів*. Дніпропетровськ: Видавництво «Дріант» (Halchenko, H., Kuzmina, O., Shatokha, V. (2013). *The role of enterprises in the educational process. The practice of European universities*. Dnipropetrovsk: Publishing house «DRIANT»).
- Ганзюк, Т. Д., Денисенко, М. П. (2013). Соціальне партнерство в системі професійної освіти. *Міжнародна заочна науково-практична інтернет-конференція: «Проведення прогностно-аналітичних досліджень відповідності системи професійної освіти перспективам соціально-економічного розвитку України»*. Режим доступу: https://knutd.edu.ua/publications/conference/22.11.2013/34_Denysenko_Gan_ziuk.pdf (Hanziuk, T. D., Denysenko, M. P. (2013). Social partnership in the system of professional education. *International scientific and practical internet-conference: «Conducting analytical studies of the compliance of the professional education system with the prospects for socio-economic development of Ukraine»*. Retrieved from: https://knutd.edu.ua/publications/conference/22.11.2013/34_Denysenko_Gan_ziuk.pdf).
- Киселев, В. Н. (1999). *Социальное партнерство: Словарь-справочник*. Москва: Экономика (Kiselev, V. N (1999). *Social Partnership: A Reference Dictionary*. Moscow: Economy).
- Колобков, В. Ф. (2007). *Самостоятельная учебная работа как фактор социально-профессиональной адаптации студентов колледжа*, (автореф. дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08). Москва (Kolobkov, V. F. (2007). *Independent study as a factor in the social and professional adaptation of college students* (PhD thesis abstract). Moscow).
- Корчагин, Е. А. (2007) Социальное партнерство как механизм управления образовательным кластером. *Инновации в образовании*, 6, 43-51 (Korchagin, E. A. (2007). Social partnership as a mechanism of educational cluster management. *Innovations in Education*, 6, 43-51).
- Кремень, В.Г. (2008). *Енциклопедія освіти*. Київ: Юрінком Інтер (Kremen, V. H. (2008). *Encyclopedia of education*. Kyiv: Yurinkom Inter).
- Кузьмін, О. Є., Мельник, О. Г. (2007). *Теоретичні та прикладні засади менеджменту*. Львів: Видавництво Національного університету «Львівська політехніка» (Kuzmin, O. Ye., Melnyk, O. H. (2007). *Theoretical and applied principles of management*. Lviv: Publishing house of the National University «Lviv Polytechnic»).

- Кухарчук, П.М. (2016) Соціальне партнерство у процесі реформування системи освіти в Україні. *Публічне урядування*, 1, 171-180 (Kukharchuk, P. M. (2016). Social partnership in the process of reforming the education system in Ukraine. *Public Administration*, 1, 171-180).
- Лопухова, Т. В. (2005). Как оценить качество учебно-воспитательного процесса. *Среднее профессиональное образование*, 4, 41-43 (Lopukhova, T. V. (2005). How to assess the quality of the educational process. *Secondary Vocational Education*, 4, 41-43).
- Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. Москва: Междунар. гуманит. фонд «Знание» (Markova, A. K. (1996). *Psychology of Professionalism*. Moscow: International Humanitarian Fund «Znanie»).
- Медведева, Н. В. (2011). *Взаимодействие среднего специального учебного заведения и социальных партнёров в обеспечении качества профессиональной подготовки студентов* (автореф. дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08). Москва (Medvedeva, N. V. (2011). *Interaction between secondary special education institution and social partners to ensure the quality of professional training of students* (PhD thesis abstract). Moscow).
- Оприсок, М. Д. (2011). Соціальне партнерство в розвитку підприємництва: зарубіжний досвід та перспективи для України. *Сталий розвиток Економіки. Всеукраїнський науково-виробничий журнал*, 6, 20-24 (Oprysok, M. D. (2011). Social partnership in the development of entrepreneurship : foreign experience and prospects for Ukraine. *Sustainable economic development. All-Ukrainian scientific and production journal*, 6, 20-24).
- Роженко, Н. Н. (2006). *Профессиональная адаптация студентов среднего специального учебного заведения в процессе внеаудиторной работы* (дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01). Москва (Rozhenko, N. N. (2006). *Professional adaptation of students of secondary vocational education in the process of extracurricular activities* (PhD thesis). Moscow).
- Тейлор, Ф.У. (1991). *Принципы научного менеджмента*. Москва: Контроллинг (Taylor, F.W. (1991). *The Principles of Scientific Management*. Moscow: Kontrolling).
- Страхарчук, В., Страхарчук, А. (2014). Взаємозалежність успішного працевлаштування випускників та поглиблення інтеграційних зв'язків ВНЗ з потенційними роботодавцями. *Молодь і ринок*, 12, 96-100 (Strakharchuk, V., Strakharchuk, A. (2014). Interdependence of successful employment of graduates and deepening of integration relations of universities with potential employers. *Youth and Market*, 12, 96-100).
- Шадриков, В. Д. (1994) *Деятельность и способности* М. Изд. корп. «Логос». (Shadrikov, V. D. (1994) *Activity and abilities*. Moscow: Publishing House «Logos»).
- Шатоха, В.І., Самсоненко, А.А., Петренко, А.Л., (2009). *Європейський досвід підтримки кар'єри та працевлаштування випускників*. Дніпропетровськ: Видавництво «Пороги» (Shatokha, V.I., Samsonenko, A.A., Petrenko, A.L. (2009). *European experience in supporting careers and graduate employment*. Dnipropetrovsk: Publishing House: «Porohy»).
- Щербата, Т.С. (2017). *Розвиток партнерських відносин підприємств з вищими навчальними закладами* (автореф. канд. екон. наук: 08.00.04). Львів (Shcherbata, T. S. (2017). *Development of partnerships between enterprises and institutions of higher education* (PhD thesis abstract). Lviv).

SUMMARY

Zinchenko Andriy, Zinchenko Svitlana. Modern Production Managers' Professional Training: Joint Interaction of Education Institutions and Employers.

The article is devoted to the latest approaches of building a modern system of modern production managers' professional training. The article examines the issues of cooperation between the Nikopol faculty, the Nikopol Professional College of the Ukrainian State University of Science and technology with enterprises-employers of the Nikopol district (Nikopol, Pokrov, Marganets), problems with professional training of education applicants. The authors of the article analyze the problems of modern production managers' (masters') training based on a joint interaction of education institutions and employers, increasing the role of production personnel, and expanding their functional responsibilities; they define the concept of social partnership. The interdependence of the quality of professional pre-higher and higher education institutions graduates' training and strengthening joint activities with basic enterprises is considered. The main attention is paid to the need to ensure the integration of educational and production processes. The means of joint activity with employers for professional training of modern production managers are proposed: organization of production, forms and methods of working with personnel (pedagogical, adaptation, formation of a working staff, differential work with personnel). The main place in the modern production manager's activity, which is occupied by the formation of a team, its mobilization for the development of new production tasks, formulated priority tasks for training managers (masters) of modern production: the presence of mentors – experienced managers, qualified personnel who are capable of improving and working in a team, a perfect Personnel Management System in order to improve their skills, effective motivations for employees for professional growth and so on. The article uses a set of interrelated methods to solve the tasks set: theoretical – analysis of pedagogical literature, regulatory and instructional documentation of enterprises in order to determine the real state of professional training of managers of modern production and empirical – questionnaires, testing, observation, interviewing, conversation. The authors have prepared a modern professional development program for managers of modern production in the mining and metallurgical complex of the Nikopol district.

Key words: professional education, higher education, joint interaction (social partnership), manager of modern production, employer.

УДК 796.034.2.035:373.5.091

Валерій Кисельов

Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
ORCID ID 0000-0002-1285-4164

Діана Бермудес

Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
ORCID ID 0000-0001-8020-4721

DOI 10.24139/2312-5993/2022.01/220-229

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ВПРОВАДЖЕННЯ СПОРТИВНО-МАСОВОЇ ТА ФІЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВЧОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Стаття присвячена аналізу впровадження форм і методів як спортивно-масової, так і фізкультурно-оздоровчої роботи закладів загальної середньої освіти. У даній статті розкриваються загальні поняття спортивно-масової і