

СІТКАР Степан

*кандидат педагогічних наук, доцент
доцент кафедри машинобудування та транспорту
Тернопільського національного педагогічного університету
імені Володимира Гнатюка*

ФЕДОРЕЙКО Ірина

*доктор філософії ((PhD)
викладач кафедри машинобудування та транспорту
Тернопільського національного педагогічного університету
імені Володимира Гнатюка*

ЧОРНИЙ Любомир

*Викладач,
завідувач Професійного ліцею Галицького фахового коледжу
імені В'ячеслава Чорновола.*

ПАРТНЕРСТВО МІЖ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ ТА РОБОТОДАВЦЯМИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Динаміка сучасного ринку праці визначається низкою взаємопов'язаних чинників: цифровою трансформацією виробничих процесів, посиленням глобальної конкуренції та змінами у демографічній структурі населення. Такі тенденції об'єктивно вимагають перегляду традиційних підходів до організації професійної освіти. Якщо раніше пріоритетом вважалося засвоєння теоретичного матеріалу, то нині роботодавці цінують у випускниках здатність оперативно вливатися у виробниче середовище, застосовувати знання з різних галузей та демонструвати відкритість до постійного професійного зростання. Саме тому взаємодія закладів освіти з представниками бізнесу перестає бути факультативною — вона набуває стратегічного характеру.

У нашому розумінні партнерство — це не формальний документ про співпрацю, а системна, тривала взаємодія, за якої роботодавці беруть активну участь у розробці освітніх стандартів, оновленні навчальних програм та організації практичної складової підготовки. Якість такої підготовки доцільно оцінювати не лише за академічними показниками, а й за реальними результатами: рівнем працевлаштування випускників, швидкістю їхньої адаптації на новому місці, умінням вирішувати виробничі завдання. Ігнорування цього взаємозв'язку загрожує поглибленням розриву між освітніми результатами та очікуваннями роботодавців, що особливо актуально для України в контексті євроінтеграційних процесів.

Проблематика взаємодії освітнього та бізнес-середовища привертає увагу як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. Міжнародні організації, зокрема

ОЕСР та ЮНЕСКО, наголошують: без інституціоналізованого діалогу зі стейкхолдерами неможливо забезпечити актуальність компетенцій випускників [1], [2]. Українські дослідники зосереджуються на нормативно-правових аспектах дуальної освіти, пропонують механізми залучення роботодавців до процедур акредитації освітніх програм [4], [5].

Водночас більшість наявних праць розглядають окремі аспекти співпраці або описують поодинокі успішні кейси. Системний вплив партнерських мереж на якість підготовки залишається недостатньо емпірично підтвердженим. До того ж, дослідження рідко враховують природну асиметрію інтересів: бізнес часто орієнтований на короткостроковий результат, тоді як освіта працює на довгострокову перспективу формування компетентностей [6]. Окремої уваги потребує також розробка уніфікованих індикаторів оцінки ефективності партнерств — без них ускладнюється порівняльний аналіз різних моделей та масштабування успішного досвіду.

На практиці взаємодія освіти з роботодавцями реалізується через кілька архітектурних моделей, кожна з яких має свої сильні сторони та обмеження. На наш погляд, дуальна форма навчання є найбільш інтегрованою: студент поєднує теоретичну підготовку в університеті з практичною діяльністю на виробництві. Це дозволяє засвоювати галузеві стандарти безпосередньо на робочому місці, мінімізуючи розрив між навчанням та реальною професійною діяльністю.

Державно-приватне партнерство створює передумови для оновлення матеріально-технічної бази закладів освіти, фінансування спільних лабораторій, розробки галузевих кваліфікаційних стандартів. Стейкхолдерський підхід, своєю чергою, розширює коло учасників освітнього процесу: до координації навчальних планів та моніторингу результатів долучаються професійні асоціації, громадські організації, органи місцевого самоврядування.

Впровадження зазначених механізмів безпосередньо впливає на якість підготовки. Коли представники бізнесу беруть участь у розробці програм, це гарантує актуалізацію змісту навчання, впровадження сучасних технологій, розвиток гнучких навичок — критичного мислення, командної роботи, проектного менеджменту. Емпіричні спостереження підтверджують: випускники програм із інтегрованим практичним компонентом значно швидше працевлаштовуються протягом перших шести місяців після закінчення навчання порівняно з тими, хто здобував освіту за традиційними моделями. Більше того, партнерські мережі сприяють швидшій адаптації молодих фахівців, адже процес інтеграції розпочинається ще на етапі навчання. Це, у свою чергу, знижує витрати роботодавців на первинне навчання персоналу та зменшує плінність кадрів.

Аналізуючи існуючі практики, варто зазначити: ефективність партнерства залежить не стільки від формальної угоди, скільки від спільної мети, прозорих механізмів комунікації та системи взаємних зобов'язань. Наукова новизна

нашого підходу полягає у переході від епізодичного консультування до інституціоналізованої співпраці, де роботодавці стають співавторами освітніх траєкторій, а заклади освіти виступають центрами інновацій для бізнесу. Така модель формує цикл зворотного зв'язку: дані про працевлаштування, відгуки підприємств, ринкові тенденції безперервно інтегруються в оновлення навчальних програм, забезпечуючи їхню динамічну відповідність викликам цифрової економіки.

Партнерство освіти та роботодавців варто розглядати як стратегічний ресурс підвищення якості професійної підготовки в умовах динамічного ринку праці. Системна взаємодія дозволяє трансформувати освітній процес з ізольованого академічного середовища у відкриту екосистему, орієнтовану на реальні виробничі запити. Ключовими умовами успіху, на нашу думку, є інституційне закріплення ролей стейкхолдерів, впровадження дуальних механізмів навчання та створення прозорих систем моніторингу ефективності співпраці.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробці уніфікованих метрик оцінки якості партнерських мереж, аналізі впливу цифрових платформ на комунікацію між освітніми та бізнес-інституціями, а також у моделюванні гібридних форм підготовки, що поєднують традиційні освітні стандарти з гнучкими модулями, адаптованими до галузевих специфік.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. OECD. OECD Skills Strategy 2023: Towards a Culture of Lifelong Learning. Paris : OECD Publishing, 2023. 142 p.
2. UNESCO. Reimagining our futures together: A new social contract for education. Paris : UNESCO, 2021. 88 p.
3. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC : World Bank, 2019. 248 p.
4. Лобанов А. О. Взаємодія закладів вищої освіти з роботодавцями: євроінтеграційний вимір. Вища освіта України. 2022. № 2. С. 45–53.
5. Гринюк М. В. Дуальна форма здобуття освіти: нормативно-правове та практичне забезпечення в Україні. Професійна освіта: методологія, теорія, технології. 2020. № 1. С. 88–99.
6. Слюсаренко Т. О., Петренко В. М. Якість професійної підготовки в умовах цифрової трансформації ринку праці. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2023. № 3. С. 12–24.

