



# РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

Наталія Чернєцова

молодший науковий співробітник, лабораторії зарубіжних систем професійної освіти і навчання Інституту професійної освіти, Національної академії педагогічних наук України  
<https://orcid.org/0009-0002-2932-284X>, e-mail: [chernietsova66@gmail.com](mailto:chernietsova66@gmail.com)

## Реферат:

*Актуальність* статті зумовлена необхідністю обґрунтування ролі соціального партнерства у розвитку професійної (професійно-технічної) освіти шляхом налагодження партнерської взаємодії у модернізації змісту, форм, методів і технологій професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників відповідно до вимог ринку праці.

*Мета:* схарактеризувати напрями розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на засадах соціального партнерства.

*Методи:* вивчення наукових джерел, законодавчих і нормативно-правових документів, емпіричних даних – для з'ясування стану впливу соціального партнерства на розвиток професійної (професійно-технічної) освіти; теоретичний аналіз і синтез, узагальнення поглядів щодо досліджуваної проблеми.

*Результати:* на основі аналізу сучасних освітніх концепцій, законодавчих і нормативно-правових документів, наукових джерел, емпіричних даних визначено напрями розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на засадах соціального партнерства шляхом налагодження співробітництва між роботодавцями та їхніми об'єднаннями, представниками державних органів та місцевого самоврядування, трудовими колективами й професійними спілками, педагогічними працівниками закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

*Висновки:* виокремлено напрями розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на засадах соціального партнерства: спільна відповідальність та виконання зобов'язань щодо забезпечення релевантності навчальних планів і програм потребам ринку праці; забезпечення активної участі партнерів у формуванні сучасних професійних кваліфікацій та наданні робочих місць для організації виробничого навчання; правове регулювання соціального партнерства; фінансування освітніх ініціатив та модернізації інфраструктури; впровадження інноваційних форм, методів і засобів навчання для адаптації освітнього процесу до швидкозмінних техніко-технологічних процесів у галузях економіки; професійна орієнтація та інформування молоді щодо перспектив різних професій, потреб ринків праці та можливостей професійного і кар'єрного розвитку; укладання довгострокових угод для працевлаштування випускників; підвищення кваліфікації педагогічних працівників; моніторинг та оцінювання якості професійної (професійно-технічної) освіти.

**Ключові слова:** соціальне партнерство, професійна (професійно-технічна) освіта, роботодавці, студенти, навчальний процес, ринок праці, напрями розвитку.

**Вступ.** Сучасний глобалізований світ, який шукає вирішення кризових явищ, що періодично виникають в суспільно-політичних та економічних сферах, вимушений звертати увагу на нові форми партнерської взаємодії різноманітних державних інститутів і суспільних груп. Світовий досвід доводить, що досягти сталого розвитку будь-якої сфери діяльності можливо лише за умов

співробітництва державних інститутів і суспільних груп у різних вимірах.

У соціально-трудовому вимірі термін «соціальне партнерство» трактується як спільна діяльність суб'єктів відносин у сфері праці, спрямована на узгодження інтересів і вирішення наявних проблем. Сутність цих проблем пов'язана, передусім, з існуванням ринку праці, на якому є продавці й покупці, яким належить

домовлятися щодо умов купівлі - продажу послуг робочої сили. Такий «торг» має здійснюватися із дотриманням певних правил та норм, які захищають інтереси обох сторін, тобто, на базі партнерських взаємин і досконалих «правил гри». Відповідно до комунікативного виміру соціальне партнерство передбачає постійний діалог між суб'єктами відносин у сфері праці, забезпечення переговорного та договірних процесів й узгодження інтересів. На основі викладеного, правомірно стверджувати, що соціальне партнерство – це особливий тип комунікативних відносин у соціально-трудовій сфері, що характеризується застосуванням різноманітних форм і методів узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців та їхніх представницьких органів, прагненням до спільних домовленостей, досягненням консенсусу, опрацюванням і спільною реалізацією заходів з різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку.

В організаційно-функціональному вимірі соціальне партнерство слід розглядати як систему правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), спрямованих на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади щодо регулювання соціально-трудових відносин на національному, галузевому, регіональному рівнях, а також рівні організацій. У суспільному вимірі метою соціального партнерства є забезпечення балансу соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання конфліктам і вирішення суперечностей для створення необхідних умов поступового економічного розвитку, підвищення життєвого рівня фахівців. Отже, соціальне партнерство може бути ефективним методом регулювання соціально-трудових відносин, якщо воно здійснюється в інноваційних формах та реалізується на основі врахування обґрунтованих науковцями положень принципів; їх дієвість підтверджена практикою (Білий, 2015).

Соціальне партнерство, як правило, здійснюється на міжнародному (мегаекономічному), національному (макроекономічному), галузевому і регіональному (мезоекономічному), виробничому (мікроекономічному) рівнях. Головними суб'єктами соціального партнерства в професійній (професійно-технічній) освіті (далі – П(ПТ)О) виступають роботодавці та їх

об'єднання, а також держава та органи місцевого самоврядування. Важливою умовою розвитку соціального партнерства в Україні є становлення та розвиток громадянського суспільства і його інститутів. Їх роль, як зовнішньої сторони партнерства, на думку О. Радкевича (2022), полягає, насамперед, у соціальному розвитку, а отже, сприянні підвищенню якості П(ПТ)О, модернізації її інфраструктури, професійної компетентності педагогічних працівників, проведенні аналітичних досліджень ринку праці тощо. У більшості країн Європейського Союзу – це організації та рухи громадянського суспільства (Джиги, 2011).

В цьому контексті, актуалізується важливість міждисциплінарного дослідження соціального партнерства у вітчизняній П(ПТ)О, що визначається низкою вагомих детермінант: необхідністю інституціоналізації соціального партнерства практично в усіх сферах соціуму – економіці, культурі, політиці, освіті.

**Джерела.** Соціальне партнерство у сфері П(ПТ)О – відносно нова категорія, яка з'явилась у зв'язку зі зміною форм власності у нашій державі. Метою соціального партнерства є забезпечення особливого типу взаємодії закладів П(ПТ)О із центральними та місцевими органами виконавчої влади, об'єднаннями роботодавців, профспілок, підприємствами різних форм власності й підпорядкування, органами служби зайнятості, іншими заінтересованими партнерами, спрямованої на максимальне узгодження інтересів усіх учасників цього процесу (Щербак, 2008).

Нові форми партнерської соціальної взаємодії особливо затребувані в сучасній Україні. У попередні роки виробничі галузі економіки відчували істотну нестачу кваліфікованих фахівців унаслідок їх відтоку до країн Європейського Союзу, де пропонувалися кращі умови праці. Особливо гостро ця проблема постала в будівництві та суміжних галузях. З початком війни кількість кваліфікованих робітників, скоротилась як через евакуацію за кордон, так і в зв'язку із мобілізацією до лав Збройних Сил України. Повоєнна відбудова, окрім колосальних фінансових та матеріальних ресурсів, потребуватиме і значно більше кваліфікованих професійних кадрів.

Правове регулювання соціального партнерства в Україні здійснюється відповідно до Законів України «Про державно-приватне партнерство» (2010), «Про соціальний діалог в

Україні» (2011). Існує певна практика партнерств між органами виконавчої влади, профспілками та об'єднання підприємців. Систематично проводяться на дво- або тристоронній основі консультації з питань формування й реалізації соціально-економічної політики, укладаються угоди щодо забезпечення зайнятості населення, поліпшення організації та мотивації праці, соціальних гарантій на всіх рівнях (національному, регіональному, галузевому). У рамках Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України та профспілковими об'єднаннями щороку укладається близько 70 галузевих, 27 регіональних та 55 тисяч колективних угод. Реалізація їх є реальним стабілізуючим чинником розвитку суспільства.

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (2013), схвалена Указом Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013, окреслила проблеми, виклики та ризику у розвитку та реформуванні П(ПТ)О. Соціальне партнерство в розвитку П(ПТ)О набуло нового імпульсу за сучасних умов. У 2019 р. Кабінетом Міністрів України затверджено склад Національного агентства кваліфікацій, основними напрямками діяльності якого є моніторинг та оцінювання ефективності державної політики в сфері кваліфікацій, координація заінтересованих сторін, розроблення професійних стандартів, формування законодавчої бази для роботи кваліфікаційних центрів, прогнозування потреб ринку праці у професійних кваліфікаціях.

Схвалена у 2021 році Концепція Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки (2021) передбачає створення умов для якісної підготовки кваліфікованих кадрів у закладах П(ПТ)О згідно з пріоритетами державної політики. Метою Програми є створення умов для якісної підготовки кваліфікованих фахівців згідно з пріоритетами державної політики, орієнтованої на розвиток та самореалізацію особистості, її інтеграції в суспільне життя, а також рівного доступу до П(ПТ)О.

На виконання Указу Президента України «Про пріоритетні заходи щодо розвитку професійної (професійно-технічної) освіти» у 2021 році (2021) створено Раду з питань розвитку професійної (професійно-технічної) освіти як консультативно-дорадчий орган при Президентові України. Під час засідань Ради розглядаються питання фінансування П(ПТ)О,

зокрема зміни підходів до фінансування галузі, перспективи збільшення розміру оплати праці педагогічним працівникам, оновлення механізму формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих фахівців тощо. У 2022 році спрощено процедуру затвердження регіонального замовлення під час воєнного стану. Відтепер регіональне замовлення не погоджується з регіональними радами професійної освіти, а зміни до нього затверджуються лише за поданням місцевих департаментів освіти і науки обласних державних адміністрацій (Основні здобутки професійної освіти до повномасштабного вторгнення РФ та в умовах воєнного стану, 2022).

Дослідження проблеми державного управління функціонування та розвитку системи П(ПТ)О є свідченням неабиякої уваги науковців до питань вдосконалення підготовки кваліфікованих робітників, затребуваних на ринку праці (Грень, 2009). Умови взаємодії між ринком праці та основними заінтересованими сторонами визначено Л. Ільчем (2017), а Л. Шевченко (2008) було розглянуто вплив професійної освіти на якість і конкурентоспроможність робочої сили та запропоновано заходи щодо поліпшення взаємодії ринку праці й ринку освітніх послуг. О. Дороніною (2016) визначено основні проблеми розвитку П(ПТ)О в Україні та напрями її реформування. В. Радкевич (2022) обґрунтовано принцип соціального партнерства, згідно з яким, на думку вченої, забезпечується максимальне узгодження інтересів усіх учасників партнерства з метою подолання невідповідності трудових ресурсів потребам ринку праці, зниження ризиків, пов'язаних із соціально-економічними змінами в суспільстві, вдосконаленням структури і управління розвитком закладів П(ПТ)О, освоєнням нових напрямів підготовки кваліфікованих фахівців тощо.

Науковий інтерес становлять результати досліджень Є. Царьової (2022) щодо стану розвитку соціального партнерства в закладах П(ПТ)О; С. Кравець (2022) щодо нормативно-правового забезпечення розвитку соціального партнерства у сфері П(ПТ)О; О. Радкевича (2023), яким обґрунтовано етапи та технологію застосування електронних засобів внутрішнього контролю й оцінювання якості П(ПТ)О тощо.

**Мета:** схарактеризувати напрями розвитку П(ПТ)О на засадах соціального партнерства.

**Методи:** вивчення наукових джерел, законодавчих і нормативно-правових документів, емпіричних даних – для з'ясування стану впливу соціального партнерства на розвиток П(ПТ)О; теоретичний аналіз і синтез, узагальнення поглядів щодо досліджуваної проблеми.

**Результати та обговорення.** Формування ефективної системи соціального партнерства у сфері П(ПТ)О в сучасних соціально-економічних умовах є достатньо складним процесом, який залежить від широкого спектру суб'єктивних і об'єктивних причин. Органи державної влади і громадські інституції як суб'єкти управління своїми спільними діями мають створити ефективний державно-громадський механізм, здатний забезпечити вирішення існуючих проблем у П(ПТ)О. Соціальне партнерство на ринку П(ПТ)О є ефективним тоді, коли представники всіх заінтересованих сторін працюють разом, усвідомлюючи його вигоду для кожного із учасників і суспільства в цілому. Вирішення окреслених проблем дає змогу забезпечити престижність робітничих професій, якість професійного навчання кваліфікованих фахівців, підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Водночас, соціальне партнерство в П(ПТ)О потребує від усіх учасників взаємної відповідальності та виконання зобов'язань. Зокрема, заклади П(ПТ)О мають забезпечувати актуальність навчальних планів, а роботодавці – брати активну участь у формуванні професійних кваліфікацій та надавати місця для виробничого навчання, практики й стажування студентів. Держава, у свою чергу, повинна створювати законодавчу базу та стимули для розвитку такого партнерства. Відповідно, державні органи відіграють роль координаторів та регуляторів процесу професійної підготовки майбутніх кваліфікованих фахівців, формуючи нормативно-правову базу, що регулює взаємодію між усіма учасниками освітнього процесу та забезпечує фінансування освітніх ініціатив, зокрема проєктів ДПП. Держава також може ініціювати спеціальні програми для підтримки роботодавців, які активно співпрацюють із закладами П(ПТ)О, сприяючи їх розвитку.

Зазначимо, що громадські об'єднання можуть виступати в ролі посередників або адвокатів інтересів студентів, займатися просвітницькою діяльністю, сприяти

підвищенню обізнаності про важливість П(ПТ)О та впливати на освітню політику. Ініціативи, що виникають у результаті такої взаємодії, можуть охоплювати розроблення навчальних модулів і програм, проведення спільних заходів, підготовку методичних матеріалів. Це сприяє не лише підвищенню якості підготовки кваліфікованих фахівців, але й адаптації системи П(ПТ)О до динамічних техніко-технологічних змін у галузях економіки. Зокрема, участь соціальних партнерів у розробленні навчальних програм для підготовки кваліфікованих фахівців різних профілів є ключовим аспектом сучасної П(ПТ)О. Наприклад, великі виробничі компанії можуть брати участь у розробленні навчальних програм, зорієнтованих на формування навичок роботи на сучасному обладнанні та вирішення реальних виробничих завдань. Для цього педагогічні працівники вступають у діалог з представниками бізнесу, щоб зрозуміти які саме кваліфікації та спеціалізації є найбільш затребувані на ринку праці. Роботодавці, у свою чергу беруть участь у формуванні професійних стандартів, надають робочі місця для стажування та проходження виробничої практики.

Зуважимо, що соціальне партнерство дає змогу закладам П(ПТ)О більш гнучко реагувати на зміни у виробничих технологіях. Для цього підприємства допомагають закладам П(ПТ)О оновлювати матеріально-технічну базу, надають доступ до високотехнологічного обладнання, розміщуючи його на базі навчально-практичних центрів закладів освіти.

Ініціативи соціального партнерства в сфері П(ПТ)О містять створення спільних навчально-практичних центрів і є одним з найбільш ефективних способів забезпечення практичної складової змісту професійної освіти. Такі центри створюються за участю закладів П(ПТ)О, роботодавців та, за необхідності, державних органів, що забезпечують фінансування й нормативну підтримку. Вони пропонують студентам унікальну можливість набутти практичний досвід, працюючи на реальному обладнанні та в реальних виробничих умовах. Ці центри дають змогу студентам застосовувати теоретичні знання на практиці, що сприяє кращому розумінню навчального матеріалу та розвитку професійно-важливих навичок. Наприклад, у таких центрах можуть бути відтворені умови реального виробництва, де студенти можуть вчитися збирати, налаштовувати або ремонтувати обладнання,

виконувати технічне вимірювання, або працювати з високотехнологічними системами.

Крім того, спільні навчально-практичні центри часто реалізують програми менторства, де досвідчені працівники з різних галузей діляться своїми знаннями та професійним досвідом зі студентами. Це не тільки сприяє розвитку фахових компетентностей, але й дає змогу студентам розуміти культуру та цінності конкретної галузі або компанії. Також, ці центри можуть слугувати платформою для інновацій, де студенти та викладачі спільно з представниками бізнесу можуть розробляти нові продукти, технології та рішення. Це не тільки збагачує навчальний процес, але й сприяє розвитку підприємницьких навичок та інноваційного мислення майбутніх фахівців. Важливим у діяльності цих центрів є забезпечення відповідності навчального процесу реальним потребам ринку праці, що є ключовим для досягнення високого рівня зайнятості випускників закладів П(ПТ)О та задоволення потреб роботодавців у кваліфікованих фахівцях.

Для адаптації освітнього процесу до швидкозмінних техніко-технологічних процесів у галузях економіки важливе значення має впровадження інноваційних педагогічних технологій. Це передбачає застосування інтерактивних методик, таких як віртуальна та доповнена реальність, гейміфікація навчального процесу, а також використання онлайн-платформ для дистанційного навчання. Такі підходи сприяють підвищенню мотивації студентів до засвоєння навчального матеріалу.

Соціальне партнерство є важливим для підтримки високого рівня професіоналізму педагогічних працівників упродовж усього їхнього професійного життя. У цьому контексті широко застосовуються довгострокові програми розвитку професійної культури, що реалізуються через корпоративні навчальні курси, онлайн-платформи та інші форми навчання.

Це дає змогу викладачам ознайомлюватися з останніми досягненнями у відповідних галузях виробництва, а також сучасними методиками викладання під час професійних тренінгів, вебінарів, майстер-класів від експертів галузі, а також стажування в промислових компаніях тощо.

Ефективність соціального партнерства залежить від системності та стратегічності підходів до розвитку П(ПТ)О. У цьому контексті важливим є розроблення довгострокових

програм, що передбачають проведення профорієнтаційної роботи, подальше працевлаштування випускників та їхнє безперервне навчання.

Одним із ключових елементів довгострокових програм є профорієнтаційна робота, яка починається ще до вступу студентів до закладів П(ПТ)О. Така діяльність має на меті інформування молоді щодо перспектив різних професій, потреб ринку праці та можливостей професійного розвитку. Профорієнтація може бути реалізована через заклади загальної середньої освіти, центри професійної кар'єри, ярмарки вакансій, вебінари та інші інформаційні кампанії.

Однією з основних цілей соціального партнерства є працевлаштування випускників закладів П(ПТ)О. Довгострокові програми повинні охоплювати механізми співпраці з роботодавцями для забезпечення студентам перших робочих місць. Це може бути досягнуто через укладання угод між закладом П(ПТ)О та компаніями, створення спільних навчально-практичних центрів, освітньо-виробничих кластерів тощо. Чіткі механізми моніторингу та оцінювання результатів співпраці соціальних партнерів є необхідними для забезпечення ефективності й коригування довгострокових програм. Зокрема, моніторинг має передбачати збір даних про працевлаштування випускників закладів П(ПТ)О, їхнє задоволення здобутою професією та відгуки роботодавців. Оцінювання може здійснюватися через регулярне анкетування, інтерв'ю та аналіз траєкторій професійного розвитку випускників. Такі механізми дають змогу виявити сильні та слабкі сторони освітніх програм, а також адаптувати їх до динамічних техніко-технологічних змін у галузях економіки.

**Висновки.** На основі викладеного можна дійти висновку, що соціальне партнерство у сфері П(ПТ)О є важливим інструментом професійної підготовки кваліфікованих фахівців та забезпечення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Відповідно, держава є гарантом та регулятором цього процесу, створюючи законодавчу базу соціального партнерства у сфері П(ПТ)О. Це охоплює законодавчі акти, що регулюють питання стажувань, податкові пільги для компаній, які інвестують у розвиток П(ПТ)О, а також програми державної підтримки для закладів освіти, що активно співпрацюють з промисловістю. Такі стимули можуть охоплювати субсидії на оновлення обладнання,

гранти на освітні проекти, а також фінансування додаткових програм професійного розвитку педагогічних працівників закладів П(ПТ)О.

До напрямів розвитку П(ПТ)О на засадах соціального партнерства віднесено: забезпечення спільної відповідальності та виконання зобов'язань щодо релевантності навчальних планів і програм потребам ринку праці; формування сучасних професійних кваліфікацій та надання робочих місць для організації виробничого навчання за активної участі суб'єктів партнерства; правове регулювання соціального партнерства; фінансування освітніх ініціатив й модернізація інфраструктури; впровадження інноваційних форм, методів і засобів навчання для адаптації освітнього процесу до швидкозмінних техніко-технологічних процесів у галузях економіки;

професійна орієнтація та інформування молоді щодо перспектив різних професій, потреб ринків праці та можливостей професійного і кар'єрного розвитку; укладання довгострокових угод для працевлаштування випускників; підвищення кваліфікації педагогічних працівників; моніторинг та оцінювання якості професійної (професійно-технічної) освіти.

Отже, соціальне партнерство у сфері П(ПТ)О позитивно позначається на формуванні якісного освітнього середовища, налагодженні взаємодії між освітніми установами, роботодавцями, державними органами та громадськими організаціями (об'єднаннями) для розроблення професійних і освітніх стандартів, навчальних програм, технологій і методик навчання тощо.

### Список посилань:

Джигя, Т.В. (2011). Розвиток соціального партнерства в країнах ЄС та Україні: порівняльний аналіз. URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/SocGum/Gileya2011\\_50/Gileya50\\_P7\\_doc.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/SocGum/Gileya2011_50/Gileya50_P7_doc.pdf)

Білий, Ю. (2015). Що таке соціальне партнерство. URL: <http://iqholding.com.ua/articles/shcho-take-sotsialne-partnerstvo>

Щербак, Л. В. (2008) Створення соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти (методичні рекомендації). Геопринт

Концепція Державної цільової соціальної програми розвитку професійної (професійно-технічної) освіти на 2022-2027 роки. (2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1619-2021-%D1%80>

Основні здобутки професійної освіти до повномасштабного вторгнення РФ та в умовах воєнного стану (2022). Сайт МОН України. (2022). URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/osnovni-zdobutki-profesijnoyi-osviti-do-povnomasshtabnogo-vtorgnennya-rf-ta-v-umovah-voennogo-stanu>

Грень, Л.М. (2009). Взаємодія у системі «Професійна (професійно-технічна) освіта — ринок праці»: державно-управлінський аспект. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/200973592.pdf>

Ільч, Л.М. (2017). Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування, 4, 69-74. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde\\_2017\\_4\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2017_4_16)

Шевченко, Л.С. (2008). Професійна освіта як чинник конкурентоспроможності робочої сили. Демографія та соціальна економіка. 2, 77-85.

Дороніна, О.А. (2016). Професійна освіта в Україні: проблеми та перспективи розвитку в системі кадрової політики держави. Економіка та організація управління, 2(22), 310-318.

Радкевич, О. (2022). Сторони в державно-приватному партнерстві. Інноваційна професійна освіта, 1(2), 214-217. URL: <https://doi.org/10.32835/2786-619X.2022.2.214-217>

Радкевич, В. (2022). Принципи державно-приватного партнерства у сфері професійної (професійно-технічної) освіти в повоєнний час. Професійна педагогіка, 2 (25), 104-114. URL: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.25.104-114>

Про соціальний діалог. Верховна Рада України (2010) URL: [https://urist.com.ua/act/pro\\_sotsialnyi\\_dialoh](https://urist.com.ua/act/pro_sotsialnyi_dialoh)

Радкевич, О. (2023) Електронні засоби внутрішнього контролю та оцінювання якості освіти. Інноваційна професійна освіта. 2(9), 142-143 URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737088>

Про державне приватне партнерство (2010). Верховна Рада України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-1>

Царьова, Є. (2022) Стан розвитку соціального партнерства в закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Професійна педагогіка, 2(25), 129-137 <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.25/129-137>.

Кравець, С. (2022). Нормативно-правове забезпечення розвитку державно-приватного партнерства у сфері (професійно-технічної) освіти. *Professional Pedagogics*. 1(24), 127-137. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24/127-137>

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року (2013). Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/344/2013>

Про пріоритетні заходи щодо розвитку професійної (професійно-технічної) освіти. (2021). Указ Президента України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/130/2021#Text>

### Переклад і транслітерація

Dzhyha, T.V. (2011). Rozvytok sotsialnoho partnerstva v krainakh YeS ta Ukraini: porivnialnyi analiz. URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/SocGum/Gileya2011\\_50/Gileya50\\_P7\\_doc.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/SocGum/Gileya2011_50/Gileya50_P7_doc.pdf)

Bilyi, Yu. (2015). Shcho take sotsialne partnerstvo. URL: <http://iqholding.com.ua/articles/shcho-take-sotsialne-partnerstvo>

Shcherbak, L. V. (2008) Stvorennia sotsialnoho partnerstva u sferi profesiino-tekhnichnoi osvity (metodychni rekomendatsii ). Neoprynt

Kontsepsiia Derzhavnoi tsilovoi sotsialnoi prohramy rozvytku profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity na 2022-2027 roky. (2021). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1619-2021-%D1%80>

Osnovni zdobutky profesiinoi osvity do povnomasshtabnoho vtorhnennia RF ta v umovakh voiennoho stanu (2022). Sait MON Ukrainy. (2022). URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/osnovni-zdobutki-profesijnoyi-osvity-do-povnomasshtabnoho-vtorgnennya-rf-ta-v-umovah-voyennogo- stanu>

Hren, L.M. (2009). Vzaiemodiia u systemi «Profesiina (profesiino-tekhnichna) osvita — rynek pratsi»: derzhavno-upravlinskyi aspekt. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/200973592.pdf>

Ilich, L.M. (2017). Vzaiemodiia ryнкiv pratsi ta osvity: sutnist, kharakterni rysy ta model funktsionuvannia, 4, 69-74. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde\\_2017\\_4\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2017_4_16)

Shevchenko, L.S. (2008). Profesiina osvita yak chynnyk konkurentospromozhnosti robochoi syly. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika*. 2, 77-85.

Doronina, O.A. (2016). Profesiina osvita v Ukraini: problemy ta perspektyvy rozvytku v systemi kadrovoi polityky derzhavy. *Ekonomika ta orhanizatsiia upravlinnia*, 2(22), 310-318.

Radkevych, O. (2022). Storony v derzhavno-pryvatnomu partnerstvi. *Innovatsiina profesiina osvita*, 1(2), 214-217. URL: <https://doi.org/10.32835/2786-619X.2022.2.214-217>

Radkevych, V. (2022). Pryntsypy derzhavno-pryvatnoho partnerstva u sferi profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity v povoienni chas. *Profesiina pedahohika*, 2 (25), 104-114. URL: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.25.104-114>

Pro sotsialnyi dialoh. Verkhovna Rada Ukrainy (2010) URL: [https://urst.com.ua/act/pro\\_sotsialnyi\\_dialoh](https://urst.com.ua/act/pro_sotsialnyi_dialoh)

Radkevych, O. (2023) Elektronni zasoby vnutrishnoho kontroliu ta otsiniuvannia yakosti osvity. *Innovatsiina profesiina osvita*. 2(9), 142-143 URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737088>

Pro derzhavne pryvatne partnerstvo (2010). Verkhovna Rada Ukrainy URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-1>

Tsarova, Ye. (2022) Stan rozvytku sotsialnoho partnerstva v zakladakh profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity. *Profesiina pedahohika*, 2(25), 129-137 <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.25/129-137>.

Kravets, S. (2022). Normatyvno-pravove zabezpechennia rozvytku derzhavno-pryvatnoho partnerstva u sferi (profesiino-tekhnichnoi) osvity. *Professional Pedagogics*. 1(24), 127-137. <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24/127-137>

Natsionalna stratehiia rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku (2013). Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/344/2013>

Pro priorytetni zakhody shchodo rozvytku profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity. (2021). Uказ Prezydenta Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/130/2021#Text>

# THE ROLE OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL (VOCATIONAL-TECHNICAL) EDUCATION

Nataliya Chernetsova

Junior research fellow, Laboratory of foreign systems of professional education and training, Institute of professional education National academy of educational sciences of Ukraine, <https://orcid.org/0009-0002-2932-284X>, e-mail: [chernetsova66@gmail.com](mailto:chernetsova66@gmail.com)

---

## Abstract

*Relevance:* of this article is determined by the need to justify the role of social partnership in the development of vocational (vocational-technical) education through the establishment of collaborative interactions in modernizing the content, forms, methods, and technologies of vocational training for future skilled workers according to labor market demands.

*Objective:* to characterize the directions of development of vocational (vocational-technical) education on the basis of social partnership.

*Methods:* studying scientific sources, legislative and normative-legal documents, empirical data - to determine the impact of social partnership on the development of vocational (vocational-technical) education; theoretical analysis and synthesis, summarization of views regarding the researched problem.

*Results:* based on the analysis of modern educational concepts, legislative and normative-legal documents, scientific sources, empirical data, the directions of development of vocational (vocational-technical) education on the basis of social partnership have been identified through the cooperation between employers and their associations, representatives of state bodies and local self-government, work collectives and trade unions, pedagogical staff of vocational (vocational-technical) education institutions.

*Conclusions:* the directions of development of vocational (vocational-technical) education based on social partnership have been delineated: joint responsibility and fulfillment of obligations to ensure the relevance of curricula and programs to labor market needs; ensuring active participation of partners in shaping modern professional qualifications and providing workplaces for organizing production training; legal regulation of social partnership; funding educational initiatives and infrastructure modernization; implementation of innovative forms, methods, and tools of learning to adapt the educational process to rapidly changing technical and technological processes in various economic sectors; professional orientation and informing youth about the prospects of different professions, labor market needs, and opportunities for professional and career development; conclusion of long-term agreements for graduates' employment; enhancement of pedagogical staff qualifications; monitoring and evaluation of the quality of vocational (vocational-technical) education.

---

**Keywords:** *social partnership, vocational (vocational-technical) education, employers, students, educational process, labor market, development directions.*

---

Стаття надійшла до редакції: 23 Жовтня 2023

Прийнято до друку: 24 Листопада 2023